

Dimensi Ketenagakerjaan Pada Prinsip Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Aryo Damar¹

¹*Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda E-mail: aryodamar04@gmail.com*

Abstrak

Tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility/CSR) merupakan komitmen perusahaan dalam berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan dengan memperhatikan kesejahteraan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Salah satu dimensi penting dalam implementasi CSR adalah ketenagakerjaan, yang mencakup aspek perlindungan hak-hak pekerja, kesejahteraan, keadilan dalam kesempatan kerja, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana prinsip CSR diterapkan dalam dimensi ketenagakerjaan, serta dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja dan produktivitas perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan studi literatur, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip CSR dalam ketenagakerjaan dapat meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, mengurangi tingkat ketimpangan sosial, serta meningkatkan daya saing perusahaan melalui kebijakan ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, integrasi aspek ketenagakerjaan dalam kebijakan CSR menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam mencapai keberlanjutan bisnis dan menciptakan dampak sosial yang positif.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Kesejahteraan Pekerja.

Abstract

Corporate social responsibility (CSR) is a company's commitment to contribute to sustainable development by taking into account social, economic and environmental welfare. One of the important dimensions in the implementation of CSR is employment, which includes aspects of protecting workers' rights, welfare, fairness in employment opportunities, and improving the quality of human resources. This study aims to analyze how CSR principles are implemented in the employment dimension, as well as its impact on workers' welfare and company productivity. Using a qualitative approach and literature study, the results show that the application of CSR principles in employment can improve harmonious industrial relations, reduce the level of social inequality, and improve the competitiveness of companies through sustainable employment policies. Therefore, the integration of labor aspects in CSR policies is an important strategy for companies in achieving business sustainability and creating positive social impacts.

Keywords: Employment, Corporate Social Responsibility, Workers' Welfare.

PENDAHULUAN

Perusahaan dijalankan tidak sekedar untuk kepentingan para pemilik modal (*shareholders*), tetapi juga seharusnya memperhatikan para pemangku kepentingan perusahaan itu sendiri (*stakeholders*). Para pemangku kepentingan ini termasuk konsumen, pekerja, pemasok, dan pemilik modal itu sendiri. Dalam pengertian pemangku kepentingan yang luas, hal itu mencakup pula masyarakat, pemerintah, kelompok kepentingan khusus, dan lainnya yang terkena dampak kegiatan perusahaan (Shestack, 2005:100). Perusahaan harus fokus tidak hanya bagi pemilik modal tetapi juga bagi pemangku kepentingan lainnya. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk melaksanakan kegiatan bisnisnya dengan cara-cara yang bertanggung jawab secara sosial yang dikenal sebagai *corporate social*



responsibility (CSR). Menurut Mullerat (Martin, 2005:78), terdapat dua pendekatan di mana intervensi pemerintah dapat mendorong penerapan praktik CSR oleh perusahaan-perusahaan. Pertama, pendekatan sukarela. Pendekatan dilakukan dengan menyediakan pedoman penerapan CSR yang hasilnya dapat mengatasi masalah khusus dan menarik bagi perusahaan untuk mengembangkannya Bersama-sama dengan pelaku usaha lainnya. Kedua, pendekatan legislatif. Pendekatan ini dilakukan dengan memberlakukan peraturan yang memaksa perusahaan di sektor tertentu untuk melaksanakan CSR.

Dalam konteks praktik CSR di Indonesia, pemerintah telah memilih pendekatan legislatif supaya perusahaan-perusahaan mau menjalankan CSR. Hal ini terbukti dalam beberapa ketentuan perUndang-Undangan, misalnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (selanjutnya disebut Undang-Undang Penanaman Modal) dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut Undang-Undang Perseroan Terbatas). Dalam Pasal 15 huruf b Undang-Undang Penanaman Modal diatur bahwa setiap penanam modal berkewajiban melaksanakan CSR. Begitu pula Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas yang mengatur bahwa setiap perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan CSR.

Berdasarkan kedua Undang-Undang di atas, ketentuan CSR ditujukan untuk menciptakan hubungan perseroan yang serasi, seimbang, dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma, dan budaya masyarakat setempat. Lebih lanjut berdasarkan Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut PP Tanggung Jawab Sosial Perseroan Terbatas), pelaksanaan CSR tersebut dilakukan di dalam maupun di luar lingkungan perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajiban. Secara implisit berdasarkan Penjelasan Pasal 3 ayat (1) PP Tanggung Jawab Sosial Perseroan Terbatas, pelaksanaan CSR yang dilakukan perseroan mencakup CSR di tempat kerja. Namun demikian, semua peraturan terkait CSR tidak mengatur perihal apa saja dimensi ketenagakerjaan pada CSR. Dimensi ini penting diketahui dan diperhatikan para pengusaha dalam mengimplementasikan program-program CSR supaya tujuan CSR tercapai, khususnya memberikan kemanfaatan bagi pembangunan sosial.

Hasil kajian pustaka pula diketahui belum ada yang mengupas perihal ruang lingkup atau dimensi ketenagakerjaan pada CSR, walaupun penelitian mengenai pengaturan dan pelaksanaan CSR di Indonesia sudah banyak dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Riana, misalnya, khusus menyoroti tentang makna CSR dalam berbagai peraturan perUndang-Undangan yang dapat ditafsirkan berbeda, yakni satu sisi bersifat wajib, di sisi lain bersifat sukarela (Susmayanti, 2014:303-471). Perihal pengaturan sanksi, peraturan CSR belum memberikan kejelasan dan kepastian hukum karena tidak ada sanksi dan mekanisme pengawasannya (Andrini, 2016: 512-525). Dalam hal ketentuan biaya CSR, pengaturan dana CSR yang wajib disalurkan perusahaan berdasarkan prinsip kepatutan dan prinsip kewajiban tidak mencerminkan kepastian hukum karena tidak menetapkan batasan tentang besaran persentase dana CSR yang wajib dikeluarkan perusahaan (Dakhoir, 2019: 136-152). Terkait dengan penggunaan dana CSR, hasil penelitian Candra Yusuf dan Endang Purwaningsih menemukan fakta bahwa penerapan CSR tidak jarang dianggap

berbenturan dengan prinsip *fiduciary duty* karena dana CSR ditempatkan dalam *income statement* perseroan yang akan mengurangi pembagian dividen bagi pemegang saham (Purwaningsih, dkk. 2019: 860-879). Ada pula penelitian mengenai dana CSR yang menghubungkannya dengan kegiatan promosi perusahaan bahwa penggunaan dana CSR boleh saja diambilkan dari biaya promosi perusahaan, asalkan pelaksanaannya tidak keluar dari tujuan CSR (Al-Humaidy, dkk. 2019: 688-709). Sementara itu, penelitian Amalia menghasilkan rekomendasi bahwa perlu ada pembatasan atas ruang lingkup CSR dalam praktik etika dunia usaha modern, yaitu: keterlibatan perusahaan dalam kegiatan sosial yang berguna bagi kepentingan masyarakat luas; dan tidak hanya mencari keuntungan, melainkan memikirkan kebaikan, kemajuan dan kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan CSR berdasarkan konsep keadilan ekonomi (Amalia, 2019: 70-90). Oleh karena itu, tulisan ini bertujuan untuk mengungkap aparung lingkup atau dimensi ketenagakerjaan pada CSR. Hal ini penting untuk memberikan rujukan bagi setiap perusahaan yang akan menjalankan CSR, khususnya CSR di tempat kerja, supaya program-program CSR yang dijalankan sesuai dengan tujuan utama CSR, yakni memberikan kemanfaatan pada pembangunan ekonomi, sosial, dan lingkungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menelaah bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun sekunder dengan titik tolak pada substansi peraturan mengenai CSR. Dengan menggunakan metode pendekatan perUndang-Undangan dan pendekatan konseptual, penelitian ini hendak mencari jawaban atas dimensi ketenagakerjaan pada peraturan terkait CSR di Indonesia.

PEMBAHASAN

Tujuan setiap perusahaan didirikan adalah untuk memperoleh keuntungan atas investasi yang dikeluarkannya, walaupun sebaliknya ada risiko kehilangan atas investasi tersebut. Untuk memperoleh tujuan itu, perusahaan akan mengoptimalkan segala sumber dayanya dalam menjalankan operasional bisnisnya dengan tetap berpegangan pada prinsip efisiensi. Biaya produksi ditekan serendah mungkin dengan tetap memperhatikan standar produk untuk menghasilkan harga dan kualitas produk yang kompetitif. Harga dan kualitas produk yang kompetitif berpotensi meningkatkan penjualan yang pada akhirnya akan meningkatkan margin keuntungan perusahaan. Keuntungan mana akan dinikmati oleh para pemilik modalnya (*shareholders*). Jadi dalam paradigma ini, perusahaan dikelola semata untuk kepentingan pemilik modal.

Di sisi lain, operasional perusahaan tidak jarang berdampak buruk atau setidaknya tidak memberikan manfaat bagi pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan masyarakat sekitar. Kehadiran perusahaan semestinya dapat pula memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Pemangku kepentingan ialah individu atau kumpulan yang mempunyai bagian dan kepentingan terhadap perusahaan (Jonathan, dkk. 2008:28). Pemangku kepentingan dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh aktivitas perusahaan, antara lain investor, pekerja, konsumen, pemasok, dan komunitas setempat (Budimanta et al, 2002:28). Perusahaan harus memperlakukan para pemangku kepentingan secara etis dan bertanggung jawab, tidak merusak atau merugikan (Hopkins,

2007:15-16). Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan harus bertanggung jawab secara sosial dalam menjalankan kegiatan usahanya atau yang sering disebut sebagai CSR.

CSR telah menjadi konsep yang terkenal sejak awal abad ke-21 (Lambooy, 2014:1-6). CSR menunjuk pada hubungan antara perusahaan dan masyarakat adalah terikat dengan nilai-nilai etis. Aktivitas-aktivitas perusahaan tidak boleh terpisah dengan nilai-nilai etis (Moriarty, et all. 2006:5). Dengan demikian, perusahaan harus menerima tanggung jawab sosial sebagai kewajiban etis, yakni menjalankan kegiatan operasional usahanya dengan baik supaya tidak menimbulkan dampak buruk terhadap masyarakat dan lingkungan alam. Perusahaan diharapkan dapat membantu mewujudkan masyarakat yang lebih baik dan sejahtera. Melalui pendistribusian sebagian keuntungannya kepada masyarakat akan menimbulkan dampak positif bagi pembangunan ekonomi sekaligus meningkatkan kualitas masyarakat dan lingkungan setempat serta pula para pekerjanya (Bisson, 2018:1-19). Menurut Wheeler, hal ini sedikitnya dikarenakan tiga alasan, yakni: 1) perusahaan sesungguhnya dibentuk dan dikelola oleh individu-individu yang berasal dari masyarakat; 2) akumulasi modal perusahaan tidak mungkin ada tanpa ada masyarakat yang merupakan pasar atau konsumen perusahaan; dan 3) operasional perusahaan mempunyai dampak terhadap masyarakat (Wheeler, 2007:59).

Sementara itu, perihal ruang lingkup CSR, sulit untuk memperoleh suatu daftar lengkap mengenai hal-hal apa saja yang termasuk ke dalam ruang lingkup CSR. Setiap perusahaan mempunyai daftar tertentu yang menjadi perhatian perusahaan tersebut dalam menjalankan program-program CSR-nya. Namun demikian, menurut John Elkington's, ruang lingkup CSR secara garis besarnya dapat dibagi ke dalam tiga dimensi, yakni kesejahteraan ekonomi (*economic prosperity*), keadilan sosial (*social justice*), dan kualitas lingkungan (*environmental quality*). Ketiga dimensi ini dikenal dengan sebutan "*Triple bottom Line*" (Elkington's, 2008:151). Dalam ide *Triple bottom Line*, perusahaan tidak lagi dituntut atas tanggung jawab untuk meningkatkan nilai perusahaan semata (*corporate value*), yakni kondisi keuangan perusahaan yang baik atau meningkatnya keuntungan perusahaan (*profit*). Hal ini karena tindakan tersebut tidak akan cukup untuk menjamin perusahaan akan berkembang secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan juga semestinya mampu membawa kesejahteraan kepada masyarakat (*people*) dan menjamin kelestarian alam sekitar (*planet*).

Banyak inisiatif CSR di tingkat global dengan fokus pada aspek yang terkait dengan pekerja. Inisiatif ini datang dari organisasi internasional, kumpulan negara-negara tertentu, maupun dari kumpulan perusahaan. Hal ini menggambarkan evolusi konsep CSR, yakni peran yang dimainkan di bidang ini yang tidak saja oleh perusahaan-perusahaan, tetapi pula oleh negara-negara dan organisasi internasional. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), misalnya, telah menyediakan beberapa instrumen internasional yang komprehensif mengenai dimensi tenaga kerja dalam CSR. Antara lain, *The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises (Tripartite Declaration)* dan *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (ILO, 2006: 1). Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah menerbitkan instrumen internasional terkait CSR yang walaupun sifatnya umum, namun di dalamnya terkait pula tentang ketenagakerjaan, yakni *United National Global Compact (UN Global Compact)*. Sementara itu, *Organization for*

Economic Cooperation & Development (OECD), yang merupakan sebuah organisasi internasional yang didirikan pada tahun 1948 untuk kerjasama ekonomi dan pembangunan dan beranggotakan negara-negara maju yang menerima prinsip demokrasi perwakilan dan ekonomi pasar bebas, juga telah mempunyai instrument yang sama, yakni *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (*The OECD Guidelines*). Semua instrumen tersebut berupaya memandu perusahaan dalam menjalankan CSR terkait aspek ketenagakerjaan (ILO, 2007:1).

Tripartite Declaration yang diadopsi pada tahun 1977 menyediakan panduan bagi perusahaan multinasional, pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja di bidang-bidang ketenagakerjaan, pelatihan, kondisi kerja, dan hubungan industrial. Deklarasi ini mendorong perusahaan untuk memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan ekonomi maupun sosial. Sementara, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* yang diadopsi pada tahun 1998 adalah sebuah ungkapan komitmen oleh pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja untuk mendukung hak asasi manusia yang penting bagi kehidupan sosial dan ekonomi. Deklarasi ini mengikat para Negara Anggota untuk menghormati dan mendorong pemenuhan hak dan prinsip tersebut dalam empat kategori, terlepas dari apakah Konvensi tersebut telah diratifikasi oleh negara terkait atau tidak. Kategori tersebut antara lain: kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama, penghapusan kerja paksa, penghapusan pekerja anak dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (ILO, 2022).

Penerapan *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* telah menegaskan keinginan masyarakat internasional untuk menghadapi tantangan globalisasi. Deklarasi ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa kemajuan sosial terkait dengan kemajuan dan pertumbuhan ekonomi. Deklarasi ini menyediakan tolok ukur (*benchmark*) untuk perilaku dunia usaha yang bertanggungjawab sehingga sering dijadikan rujukan dalam upaya-upaya CSR, termasuk oleh inisiasi *UN Global Compact* tahun 2000 (ILO, 2009: 14).

UN Global Compact merupakan inisiatif CSR yang mencakup sepuluh prinsip dalam bidang hak asasi manusia, ketenagakerjaan, lingkungan, dan anti korupsi. Inisiatif tersebut diharapkan dapat menjadi jembatan bagi kepentingan masyarakat internasional dan bisnis perusahaan. Saat ini, *UN Global Compact* merupakan inisiatif CSR terbesar yang melibatkan lebih dari 12.000 peserta dari dunia usaha dan pemangku kepentingan di 170 negara (United Nations Global Compact, 2022). *UN Global Compact* meminta perusahaan-perusahaan untuk mengintegrasikan ke alam praktik bisnisnya sehari-hari serta mempromosikan kesepuluh prinsip yang sudah lama diakui oleh masyarakat internasional sebagai prinsip-prinsip yang universal melalui kesepakatan dan deklarasi yang otoritatif (ILO).

Dalam kesepuluh prinsip *UN Global Compact*, terdapat empat prinsip dalam bidang ketenagakerjaan, yakni: 1) perusahaan harus menegakkan kebebasan berserikat dan pengakuan secara efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama; 2) perusahaan harus menegakkan penghapusan kerja paksa; 3) perusahaan harus menegakkan penghapusan pekerja anak; dan 4) perusahaan harus menegakkan penghapusan

diskriminasi pekerjaan dan jabatan. Prinsip-prinsip tersebut diadopsi dari hak-hak dasar pekerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam beberapa Konvensi ILO terkait, yakni: 1) Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan; 2) Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi; 3) Konvensi ILO No. 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa; 4) Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja; dan 5) Konvensi ILO Nomor 98 Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Berlakunya Dasar-Dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Berdasarkan keempat prinsip ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hal mengenai kebebasan berserikat, tidak ada kerja paksa, tidak ada pekerja anak, dan tidak ada diskriminasi atas pekerjaan dan jabatan merupakan prinsip-prinsip dasar ketenagakerjaan yang diakui Perserikatan Bangsa-Bangsa sebagai dimensi tanggung jawab sosial perusahaan bidang ketenagakerjaan.

Sementara itu, *The OECD Guidelines* atau Pedoman OECD yang diadopsi pada tahun 1976, merupakan rekomendasi yang ditujukan oleh negara-negara anggota OECD kepada perusahaan-perusahaan multinasional. Pedoman OECD menjelaskan perihal kondisi-kondisi dan perkembangan sosial yang secara global harus dilaksanakan dan ditingkatkan oleh perusahaan-perusahaan multinasional sesuai dengan hukum yang berlaku dan ditujukan untuk: 1) memastikan bahwa aktivitas perusahaan multinasional selaras dengan kebijakan pemerintah negara setempat; 2) memperkuat dasar saling percaya antara perusahaan dan masyarakat tempat perusahaan tersebut beroperasi; 3) membantu meningkatkan iklim investasi asing; dan 4) meningkatkan kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan yang dilakukan oleh perusahaan multinasional (ILO, 2007). Kondisi-kondisi dan perkembangan sosial dalam Pedoman OECD mencakup: 1) keterbukaan informasi; 2) hak asasi manusia; 3) ketenagakerjaan dan hubungan industrial; 4) lingkungan hidup; 5) pemberantasan korupsi; 6) kepentingan konsumen; 7) ilmu pengetahuan dan teknologi; 8) persaingan usaha; dan 9) perpajakan.

Dalam isu ketenagakerjaan dan hubungan industrial, Pedoman OECD merekomendasikan supaya perusahaan multinasional menghormati prinsip dan hak dasar di tempat kerja. Perusahaan multinasional juga didorong untuk menerapkan standar ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang tidak kalah baiknya dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sejenis di negara asalnya. Dalam hal pemberian kesempatan kerja, perusahaan multinasional harus mempekerjakan pekerja dari masyarakat setempat semaksimal mungkin. Untuk meningkatkan tingkat keterampilan, perusahaan pula harus memberikan pelatihan kepada para pekerjanya. Sementara itu, untuk meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, perusahaan didorong untuk meningkatkan kerja sama dengan perwakilan pekerja atau serikat pekerja dan pemerintah setempat. Perusahaan harus menghormati hak pekerja untuk dapat diwakili oleh serikat pekerja dan/atau perwakilannya dan terlibat dalam perundingan yang bermanfaat dengan semangat untuk mencapai kondisi kerja yang baik. Perusahaan pula harus berkomitmen untuk meniadakan pekerja anak, kerja paksa, tidak melakukan diskriminasi terhadap pekerja dalam kondisi kerja dan jabatan, serta mempromosikan kesetaraan dalam kesempatan kerja (OECD, 2022). Berdasarkan uraian singkat Pedoman OECD tersebut, maka dapat diketahui bahwa tidak berbeda dengan *Tripartite Declaration* dan *UN Global*

Compact, hal mengenai kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama, penghapusan kerja paksa, penghapusan pekerja anak, serta penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan adalah dimensi CSR bidang ketenagakerjaan yang didorong oleh OECD untuk dapat dilaksanakan oleh perusahaan multinasional.

Dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen internasional di atas telah memberi gambaran yang jelas tentang dimensi ketenagakerjaan pada CSR. Dimensi ketenagakerjaan tersebut antara lain mencakup pengakuan atas kebebasan berserikat dan hak berunding bersama, penghapusan kerja paksa, penghapusan pekerja anak, penghapusan diskriminasi atas pekerjaan dan jabatan, dan peningkatan kompetensi pekerja. Dalam perspektif bisnis, dimensi ketenagakerjaan pada CSR ini telah mengalami pergeseran makna. Pada awalnya, perusahaan telah fokus pada CSR sebagai alat manajemen risiko, yakni sebagai cara untuk menghindari risiko kerusakan reputasi dan kerugian perusahaan. Perusahaan cenderung memandang tenaga kerja sebagai biaya, bukan investasi. Dalam perkembangannya, saat ini banyak perusahaan mulai secara proaktif menggunakan CSR-nya sebagai elemen inti dari nilai perusahaan dan sebagai keunggulan kompetitif di pasar. Perusahaan memandang kinerja tenaga kerja sebagai investasi. Oleh karena itu, dengan mengimplementasikan CSR pada aspek ketenagakerjaan akan menjadi investasi perusahaan dalam menghasilkan pengembalian terukur, baik melalui pencegahan kerusakan reputasi perusahaan atau melalui peningkatan produktivitas dan penjualan (IFC, 2010).

Ketentuan CSR diatur dalam beberapa peraturan per Undang-Undangan. Ada ketentuan CSR yang bersifat wajib, ada pula yang nampak sebagai sukarela karena tidak ada sanksi atas ketidakpatuhan perusahaan menjalankan CSR. Peraturan per Undang-Undangan tersebut antara lain: Undang-Undang Migas; Undang-Undang BUMN; Undang-Undang Penanaman Modal; Undang-Undang Perseroan Terbatas berikut PP Tanggung Jawab Sosial Perseroan Terbatas; Undang-Undang Minerba; Undang-Undang Lingkungan Hidup; Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam Undang-Undang Migas, ketentuan mengenai CSR dapat diketahui dalam Pasal 11 ayat (3) huruf p dan Pasal 40 ayat (5). Pasal 11 ayat (3) huruf p mengatur bahwa setiap kontrak kerja sama wajib pula memuat ketentuan-ketentuan pokok mengenai kewajiban pasca operasi pertambangan, keselamatan dan Kesehatan kerja, pengelolaan lingkungan hidup, pengembangan masyarakat sekitarnya dan jaminan hak-hak masyarakat adat, dan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia. Sementara itu, Pasal 40 ayat (5) mengatur bahwa Badan Usaha atau Bentuk Usaha Tetap yang melaksanakan kegiatan usaha Minyak dan Gas Bumi ikut bertanggung jawab dalam mengembangkan lingkungan dan masyarakat setempat.

Kontrak kerja sama yang dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) Undang-Undang Migas jelas bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pihak yang melakukan perjanjian bisnis, khususnya dalam mengembangkan masyarakat di sekitar perusahaan dan menjamin hak-hak masyarakat adat yang seharusnya didapatkan. Sementara itu, tanggung jawab yang dimaksud dalam Pasal 40 ayat (5) adalah keikutsertaan Badan Usaha atau Bentuk Usaha Tetap dalam mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan kemampuan masyarakat

setempat, antara lain dengan cara mempekerjakan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas tertentu, serta meningkatkan lingkungan hunian masyarakat, agar tercipta keharmonisan antara Badan Usaha dan Bentuk Usaha Tetap dengan masyarakat sekitarnya. Berdasarkan ketentuan tersebut, nampak bahwa pengaturan CSR dalam Undang-Undang Migas mengandung pula dimensi ketenagakerjaannya, yakni tanggung jawab sosial perusahaan yang melakukan kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi untuk mengutamakan penggunaan tenaga kerja masyarakat setempat dengan tetap memperhatikan pertimbangan jumlah dan kualitas tertentu.

Dalam Undang-Undang BUMN, landasan BUMN untuk melaksanakan CSR diatur dalam Pasal 2 ayat (1) huruf e yang menyatakan bahwa salah satu maksud dan tujuan pendirian BUMN adalah untuk turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat. Untuk melaksanakan maksud dan tujuan tersebut, Pasal 88 ayat (1) memberikan kewenangan kepada BUMN untuk dapat mendanainya melalui penyisihan sebagian laba bersihnya. Pelaksanaan atas kewajiban BUMN melaksanakan CSR berdasarkan Undang-Undang BUMN selanjutnya diatur dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor 5 Tahun 2021 tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara (selanjutnya disebut Permen TJSL BUMN). Dalam Pasal 20 ayat (1) Peraturan Menteri tersebut diatur bahwa sumber dana program CSR, selain berasal dari penyisihan sebagian laba bersih BUMN pada tahun anggaran sebelumnya, juga dapat berasal dari anggaran kegiatan yang diperhitungkan sebagai biaya pada BUMN dalam tahun anggaran berjalan atau sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-Undangan.

Sementara itu, untuk bentuk pelaksanaan program CSR BUMN dapat diketahui dalam Pasal 10 ayat (1) Permen JTSL BUMN yang memberikan kewenangan kepada BUMN untuk dapat mewujudkannya dalam bentuk pembiayaan dan pembinaan usaha mikro dan usaha kecil atau dalam bentuk bantuan dan/atau kegiatan lainnya. Walaupun, Undang-Undang BUMN dan Permen TJSL BUMN tidak menyebutkan bentuk CSR dalam bidang ketenagakerjaan, namun Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang BUMN secara implisit menunjukkan bahwa ada tanggung jawab sosial BUMN untuk mengakui hak pekerja untuk membentuk dan mengelola serikat pekerja.

Dalam Undang-Undang Penanaman Modal, ketentuan CSR diatur dalam Pasal 10, Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17, dan Pasal 34. Dalam Pasal 10 diatur bahwa perusahaan penanaman modal harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia (WNI) dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya. Perusahaan penanaman modal pula wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja WNI melalui pelatihan kerja. Sementara bagi perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib untuk menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada WNI. Pasal 15 secara eksplisit mewajibkan setiap penanam modal untuk melaksanakan CSR, membuat laporan tentang kegiatan penanaman modal kepada Badan Koordinasi Penanaman Modal yang di dalamnya termasuk laporan pelaksanaan CSR, serta menghormati tradisi budaya masyarakat sekitar lokasi kegiatan usaha penanaman modal. Pasal 16 mewajibkan setiap penanam modal bertanggung jawab untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup serta menciptakan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja. Pasal 17

mewajibkan penanam modal yang mengusahakan sumber daya alam yang tidak terbarukan untuk mengalokasikan dana secara bertahap untuk pemulihan lokasi. Sementara itu, Pasal 34 mengatur perihal sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada penanam modal yang tidak memenuhi kewajiban menjalankan CSR. Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa dimensi ketenagakerjaan dalam CSR penanaman modal antara lain mencakup tanggung jawab sosial penanam modal untuk mengutamakan tenaga kerja WNI dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya, meningkatkan kompetensi tenaga kerja WNI melalui pelatihan kerja, menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada WNI bagi perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing, serta menciptakan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja.

Pelaksanaan CSR oleh perusahaan yang mengutamakan tenaga kerja dari masyarakat Indonesia merupakan salah satu upaya peningkatan kualitas hidup yang lebih baik terhadap masyarakat yang menjadi sasaran pelaksanaan program. Hal ini dikarenakan perlunya memperhatikan aspek terciptanya masyarakat yang sejahtera melalui CSR. Selain itu, pekerja sosial dalam konteks CSR dapat berperan sebagai *community worker* dalam pemberdayaan masyarakat sebagai perpanjangan tangan dari perusahaan untuk mengkoordinir, mengelola, dan melakukan perubahan dalam masyarakat melalui program-programnya (Resnawaty, dkk. 2018).

Pengaturan atas kewajiban perusahaan untuk melaksanakan program CSR semakin jelas dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas. Dalam Pasal 74 ditentukan bahwa perseroan wajib melaksanakan CSR yang pembiayaannya dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perseroan serta pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran. Ketentuan CSR ini menyiratkan ada tujuan Undang-Undang Perseroan Terbatas untuk mewujudkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan agar dapat meningkatkan kualitas hidup dan lingkungan yang bermanfaat bagi perseroan, komunitas, dan masyarakat sekitar. Namun demikian, tidak seperti Undang-Undang BUMN, Undang-Undang Perseroan Terbatas tidak mengatur apa saja bentuk-bentuk CSR yang wajib dilaksanakan oleh perseroan. Begitu pula dalam peraturan pelaksanaannya, yakni PP Tanggung Jawab Sosial Perseroan Terbatas, tidak diatur bentuk-bentuk atau ruang lingkup CSR tersebut. PP Tanggung Jawab Sosial Perseroan Terbatas hanya mengatur bahwa pelaksanaan CSR dapat dilakukan di dalam maupun di luar lingkungan perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran. Secara tersirat, pelaksanaan CSR di dalam lingkungan perusahaan mencakup CSR di tempat kerja, namun tidak mengatur perihal apa saja dimensi ketenagakerjaan pada CSR.

Dalam Undang-Undang Pertambangan Minerba, ketentuan CSR diatur dalam Pasal 96, Pasal 97, Pasal 106, Pasal 107, dan Pasal 108. Pasal 96 mengatur bahwa dalam menerapkan kaidah teknik pertambangan yang baik, pemegang Izin Usaha Pertambangan wajib melaksanakan: 1) ketentuan keselamatan pertambangan; 2) pengelolaan dan pemantauan lingkungan pertambangan, termasuk kegiatan reklamasi dan/atau pascatambang; 3) kegiatan konservasi mineral dan batubara; dan 4) pengelolaan sisa tambang dari suatu kegiatan pertambangan hingga memenuhi standar baku mutu lingkungan sebelum dilepas ke media lingkungan. Pasal 97 mengatur bahwa pemegang Izin Usaha Pertambangan wajib menjamin penerapan standar dan baku mutu lingkungan

sesuai dengan karakteristik suatu daerah. Pasal 107 mengatur bahwa pemegang Izin Usaha Pertambangan wajib mengikutsertakan pengusaha lokal yang ada di daerah tersebut dalam melakukan kegiatan operasi produksinya. Pasal 108 mewajibkan pemegang Izin Usaha Pertambangan untuk menyusun program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat setempat. Sementara itu, khusus dimensi ketenagakerjaan pada CSR dalam Undang-Undang ini dapat diketahui dalam Pasal 106 yang mengatur bahwa pemegang Izin Usaha Pertambangan harus mengutamakan pemanfaatan tenaga kerja setempat, barang, dan jasa dalam negeri.

Dalam Undang-Undang Lingkungan Hidup, ketentuan CSR terdapat dalam Pasal 68 yang mengatur bahwa setiap subyek hukum yang menjalankan usaha dan/atau kegiatan wajib untuk: 1) memberikan informasi yang terkait dengan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup secara benar, akurat, terbuka, dan tepat waktu; 2) menjaga keberlanjutan fungsi lingkungan hidup; dan 3) menaati ketentuan tentang baku mutu lingkungan hidup dan/atau kriteria baku kerusakan lingkungan hidup. Disebabkan Undang-Undang ini ditujukan kepada subyek hukum secara umum, tidak secara khusus kepada subyek hukum perusahaan, maka perihal CSR tidak mencakup dimensi ketenagakerjaan. Akan tetapi diaturnya hak atas lingkungan sebagai bagian dari HAM dalam peraturan perUndang-Undangan diatas, maka analisis lebih lanjut hal ini merupakan bentuk pengadopsian *sustainable development* dan HAM berwawasan lingkungan dalam Undang-Undang Dasar NRI 1945 yang juga menunjukkan bahwa aturan ini telah bernuansa hijau atau lebih dikenal sebagai *green constitution* (Asshidiqie, 2010: 9). Olehkarena itu, pelaksanaan harus selaras dengan prinsip *sustainable development* dan berwawasan lingkungan sesuai amanat Undang-Undang Dasar NRI 1945 yaitu *green constitution*. Kewajiban perusahaan juga tidak bisa hanya berorientasi untuk keuntungan perusahaan, melainkan juga harus memperhatikan kepentingan lingkungan alam setempat dan *stakeholder* yang terlibat di dalamnya termasuk dalam hal ini tenaga kerja (Prananingtyas, dkk. 2020).

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dimensi ketenagakerjaan pada CSR dalam beberapa Undang-Undang di atas antara lain mencakup tanggung jawab sosial perusahaan untuk: 1) mengutamakan penggunaan tenaga kerja masyarakat setempat dalam menjalankan kegiatan usahanya; 2) mengakui hak pekerja dalam membentuk dan mengurus serikat pekerja; 3) meningkatkan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja; 4) melakukan alih teknologi kepada WNI bagi perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing; dan 5) menciptakan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja.

Dalam Undang-Undang yang khusus mengatur ketenagakerjaan, yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dimensi ketenagakerjaan pada CSR di atas juga telah diatur di dalamnya. Perihal tanggung jawab sosial perusahaan dalam hal peningkatan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja, Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja. Perihal tanggung jawab sosial perusahaan dalam hal melakukan alih teknologi kepada WNI bagi perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing, Pasal 45 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa

pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja WNI sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakannya untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Perihal tanggung jawab sosial perusahaan untuk menciptakan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja, Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha wajib memberi perlindungan bagi setiap pekerjaannya atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Sementara perihal tanggung jawab sosial perusahaan untuk mengakui hak pekerja dalam membentuk dan mengurus serikat pekerja, Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan ini selanjutnya diperkuat dengan Pasal 28 yang menyatakan bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh. Kedua Pasal tersebut secara *a contrario* menyatakan bahwa pengusaha wajib mengakui hak pekerja untuk membentuk dan mengurus serikat pekerja.

Justru, disebabkan kekhususannya yang mengatur perihal ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pula telah diatur beberapa dimensi ketenagakerjaan pada CSR seperti yang telah ada dalam beberapa instrumen internasional terkait inisiatif CSR (*Tripartite Declaration, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, UN Global Compact, dan The OECD Guidelines*). Pasal 6, misalnya, mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal 31 mengatur bahwa tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Pasal ini tentu secara implisit mengatur larangan bagi setiap pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja secara paksa, tanpa ada persetujuan atau tawaran dari tenaga kerja yang bersangkutan. Juga Pasal 68 *juncto* Pasal 74 ayat (1) mengatur pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Jikalau terpaksa mempekerjakan anak, tentu setelah memenuhi persyaratan khusus, maka dilarang mempekerjakan dan melibatkannya pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi ketenagakerjaan pada CSR dalam peraturan perUndang-Undangan antara lain mencakup tanggung jawab sosial perusahaan untuk: 1) mengutamakan penggunaan tenaga kerja masyarakat setempat dalam menjalankan kegiatan usahanya; 2) meningkatkan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja; 3) melakukan alih teknologi kepada WNI bagi perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing; 4) menciptakan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja; 5) mengakui hak pekerja dalam membentuk dan mengurus serikat pekerja; 6) mencegah kerja paksa; 7) mencegah pekerja anak; 8) mencegah mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk; dan 9) mencegah diskriminasi atas pekerjaan dan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Erna. (2019). "Regulasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia," *Adil: Jurnal Hukum* 10, No. 2, 70-90.
- Andrini, Laurensia. (2016). "Mandatory Corporate Social Responsibility in Indonesia," *Mimbar Hukum* 28, No. 3, 512-525.
- Asshidiqie, Jimly. 2010. *Green Constitution: Nuansa Hijau Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Crowther, C. and Jonathan J., 2008. *Oxford: Advanced Learner's Dictionary*, in Arif Budimanta et al, *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: ICSD.
- Dakhoir, Ahmad. (2019). "Konstruksi Hukum Pengaturan Tarif Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia," *Arena Hukum* 12, No. 1, 136-152.
- Disemadi, et. al., (2020). "Kebijakan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Strategi Hukum dalam Pemberdayaan Masyarakat di Indonesia." *Jurnal Wawasan Yuridika* 4, no. 1. 1-16.
- Elkington's, J. 2008. *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of Twentieth Century Business*. dlm. Isa Wahyudi & Busyra Azheri. *Corporate Social Responsibility: Prinsip, Pengaturan dan Implementasi*. Malang: In-Trans Publishing.
- Freeman, R. Edward, et. al. 2006. *Company Stakeholder Responsibility: A New Approach to CSR*. Virginia: Business Roundtable Institute for Corporate Ethics.
- Hariyanto, Erie and Moh. Ali Al-Humaidy, (2019). "Pelaksanaan Corporate Sosial Responsibility dan Zakat Perusahaan Perbankan Syariah Di Madura," *Jurnal Hukum dan Pembangunan Universitas Indonesia* 49, No. 3, 688-709.
- Hopkins, M. 2007. *Corporate Social Responsibility and International Development*. London: Eartscan.
- ILO, 2006. "Governing Body, In Focus Initiative on Corporate Social Responsibility (CSR)," sesi ke-295, Maret.
- ILO, "ILO dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan," 2. Accessed March, 22 2022. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_145591.pdf.
- ILO, "International Instruments and Corporate Social Responsibility," (2007), 1. Accessed August, 7 2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/instructionalmaterial/wcms_227866.pdf.
- ILO, "International Instruments and Corporate Social Responsibility," (2007), 23. Accessed Agustus, 7 2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/instructionalmaterial/wcms_227866.pdf.
- ILO, "Prinsip-prinsip Ketenagakerjaan Global Compact – Perserikatan Bangsa Bangsa: Panduan untuk Dunia Usaha, Organisasi Perburuhan Internasional," Jakarta, 2009.
- ILO, "Prinsip-prinsip Ketenagakerjaan Global Compact – Perserikatan Bangsa Bangsa: Panduan untuk Dunia Usaha."
- Martin, Felix. *Corporate Social Responsibility and Public Policy*, ed. Ramon Mullerat, in *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*. The Hague: Kluwer Law International, 2005.

- O., Bisson, (2018). "Corporate social responsibility in Mauritius: An analysis of annual reports of multinational hotel groups." *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility* 3, No. 1,1–19.
- OECD, "Pedoman OECD bagi Perusahaan Multinasional," Marina Christina Pangaribuan (Ed), v – vi. Accessed September, 8 2022 <https://docs.google.com/file/d/0B3cdSeezawWeVndzTFRGMXIRT28/edit?resourcekey=0-3PCBE-lFhqEJpXZWDtlyZQ>.
- Rahmadani, R., et. al. (2018). "Fungsi corporate social responsibility (CSR) dalam pengembangan dan pemberdayaan masyarakat." *Share: Social Work Journal* 8, no. 2, 203-210.
- Shestack, Jerome J. 2005. *Corporate Social Responsibility in A Changing Corporate World*, ed. Ramon Mullerat, in *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*. The Haque: Kluwer Law International.
- Social Accountablity International and International Finance Corporation. Measure & Improve Your Labor Standards Performance*. IFC, 2010. Accessed November, 12 2022 https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e0e8e968-132a-4dbf-af0b-4b971e4a4b9b/SAI_IFC_LaborHandbook.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD0.wG.
- Susmayanti, Riana. (2014). "Konsep Tanggung Jawab Sosial dalam Peraturan PerUndang-Undangan di Indonesia," *Arena Hukum* 7, No. 3, 303-471.
- T., Lambooy, (2014). "The legal aspects of corporate social responsibility." *Utrecht Journal of International and European Law* 30, No. 78, 1–6.
- United Nations Global Compact, "Participation." Accessed August, 22. 2022 <https://www.unglobalcompact.org/participation>,
- Wheeler, Sally. 2007. *Corporations and the Third Way*. Oregon: Hart Publishing.
- World Business Council for Sustainable Development*, dirujuk dlm. Arif Budimanta et al, (2002). *Corporate Social Responsibility*, 28.
- Yusuf, Candra, and Endang Purwaningsih, (2019). "Corporate Sosial Responsibility Sebagai Promosi Perseroan Terbatas," *Jurnal Hukum dan Pembangunan Universitas Indonesia* 49, No. 4, 860-879.

