

IMPLEMENTASI PROGRAM *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*

Samsidik^{1*}, Cepi Nurhayana²

Universitas Bina Bangsa

Email: samsidik22@gmail.com, cepinurhayana@gmail.com

*Correspondence

INFO ARTIKEL

Diajukan

08 Agustus 2022

Diterima

20 Agustus 2022

Diterbitkan

21 Agustus 2022

Kata kunci:

Implementasi, CSR, PT.
Bumi Duta Persada

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Program Corporate Social Responsibility (Studi Kasus di PT. Bumi Duta Perada). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research), dimana kajiannya berdasarkan pendapat para ahli tentang Program Corporate Social Responsibility, etika bisnis dan perannya dalam perusahaan. Program Corporate Social Responsibility ini dapat dilakukan dalam segala aspek. Menjaga rasa saling percaya dalam kerjasama akan memberikan dampak yang besar terhadap reputasi perusahaan, tentunya hal ini tidak akan memberikan keuntungan secara langsung, namun hal ini merupakan bentuk investasi jangka panjang bagi semua elemen yang ada di dalam lingkaran bisnis tersebut. aspek internal ataupun eksternal, kemajuan atau pencapaian yang diharapkan dari perusahaan tidak lepas dari pengaruh Sumber Daya Manusia, jika sumber daya manusianya kurang baik maka hasil yang diperoleh dari perusahaan akan sebanding dengan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, sehingga ketika Corporate Social Responsibility dalam suatu perusahaan akan maksimal jika aspek-aspek yang berpengaruh dilakukan dengan baik, maka hasil yang diperoleh dari perusahaan akan lebih maksimal.

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of the Corporate Social Responsibility Program (Case Study at PT. Bumi Duta Perada). This study uses a library research method, where the study is based on expert opinions about the Corporate Social Responsibility Program, business ethics and its role in the company. This Corporate Social Responsibility program can be carried out in all aspects. Maintaining mutual trust in cooperation will have a major impact on the company's reputation, of course this will not provide immediate benefits, but this is a form of long-term investment for all elements in the business circle. internal or external aspects, the expected progress or achievement of the company cannot be separated from the influence of Human Resources, if the human resources are poor then the results obtained from the company will be comparable to the existing human resources in the company, so that when the Corporate Social Responsibility in a company will be maximized if the

influential aspects are carried out properly, the results obtained from the company will be maximized.



Pendahuluan

PT Bumi Duta Persada adalah perusahaan jasa konstruksi yang dibangun di atas komitmen, kerja keras dan ketekunan. Moto kami adalah "Terus Membangun, Jangan Berhenti". BUMI DUTA PERSADA ingin terlibat dalam pembangunan khususnya di Indonesia karena kami memiliki tenaga profesional dan berpengalaman untuk pekerjaan infrastruktur. Pelayanan terbaik dan profesional adalah ciri khas perusahaan kami. Visi kami adalah menjadi salah satu perusahaan jasa konstruksi terbaik yang inovatif, profesional, berstandar internasional dan berdaya saing tinggi. Pada saat yang sama, misi kami adalah memberikan layanan terbaik kepada pelanggan kami. Ciptakan lingkungan kerja yang suportif, profesional dan optimis. Bekerja sama dalam tim yang solid untuk kesuksesan pribadi dan bisnis.

Bumi Duta Persada perusahaan konstruksi bergerak di produksi Asphalt mixing Plant (AMP) yang biasa memproduksi kebutuhan hotmix untuk pekerjaan jalan baik jalan nasional maupun jalan daerah yang bekerja sama dengan instansi pemerintah atau pun BUMN, untuk pengiriman asphalt atau produksinya biasanya setiap kali ada pemesanan atau proyek tender baik dengan pemerintah atau BUMN maka akan melakukan produksi dan pengiriman sesuai pesanan dan kebutuhan yang dipesan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk bertahan hidup dan berkembang. Tujuan ini dapat dicapai dengan mempertahankan dan meningkatkan penjualan untuk keuntungan yang lebih besar. Dengan begitu banyak bisnis yang berkembang, permintaan akan tenaga kerja akan meningkat. Pengangguran di suatu komunitas berkurang karena tenaga kerja diserap ([Fitriani, 2021](#)).

PT. Bumi Duta Persada merupakan AMP yang memproduksi aspal, dan lokasi AMP juga dekat dengan pemukiman penduduk, sehingga secara umum mempunyai kewajiban dan melakukan kegiatan usaha terhadap masyarakat dan lingkungan dimana perusahaan beroperasi. Perusahaan meningkatkan kesadaran akan kewajibannya terhadap masyarakat dan lingkungan dan untuk mengurangi dampak negatif tersebut, dengan mengembangkan Corporate Social Responsibility (CSR) ([Sari & Gantino, 2022](#)).

Sedangkan ([Gantino, 2016](#)) percaya bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, dan dengan melakukan kegiatan CSR tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap produk perusahaan, sehingga meningkatkan reputasi perusahaan di mata publik. Oleh karena itu, orang akan mau membeli produk perusahaan. Semakin banyak produk perusahaan dijual di pasar, semakin banyak keuntungan yang dapat dihasilkan perusahaan. Peningkatan keuntungan menarik investor karena profitabilitas merupakan pertimbangan penting dalam keputusan investasi investor. Hal ini akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Ada pun ([Marcellia Adriyati Kusumadilaga, 2011](#)) berpendapat bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, dan dengan melakukan kegiatan CSR tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap produk perusahaan, sehingga meningkatkan reputasi perusahaan di mata publik. Oleh karena itu, orang akan mau membeli produk perusahaan. Semakin banyak produk suatu perusahaan dijual di pasar, maka semakin banyak keuntungan (profit) yang dapat dihasilkan perusahaan tersebut. Peningkatan laba menarik investor karena profitabilitas merupakan pertimbangan penting dalam keputusan investasi investor. Hal ini akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Tidak ada standar atau praktik tertentu yang dianggap baik dalam melakukan kegiatan CSR. Setiap perusahaan memiliki karakteristik dan keadaan yang berbeda yang mempengaruhi persepsi mereka tentang tanggung jawab sosial. Setiap perusahaan memiliki kondisi yang berbeda dalam hal kesadarannya terhadap berbagai isu yang terkait dengan CSR dan apa yang telah dilakukan untuk menerapkan pendekatan CSR ([Nurhikmah K, 2016](#)).

Melihat tanggung jawab sosial perusahaan sebagai komitmen berkelanjutan komunitas bisnis untuk bertindak secara etis dan berkontribusi pada pengembangan ekonomi komunitas lokal atau masyarakat luas ([Ernawan, 2014](#)). Penggunaan standar keselamatan pekerja (misalnya perlengkapan pakaian) perlu ditetapkan secara jelas dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun, masih ada unit dan peraturan lain tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi ([Pratiwi, 2017](#)).

Ada pun dalam penelitian ([Lawanto, 2015](#)) berpendapat bahwa etika adalah refleksi kritis dan rasional terhadap nilai dan norma moral yang terkandung dalam sikap dan perilaku hidup manusia, baik individu maupun kelompok. Etika memiliki beberapa pandangan atau filosofi, diantaranya adalah etika relativisme, yaitu etika yang menganggap prinsip bersifat relatif. Menurut ([Rum, Sendow, Pandowo, & Etika, 2019](#)) Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti kebiasaan atau watak, dan moral dari bahasa latin *mos* yang berarti cara hidup atau kebiasaan. Moralitas dapat berarti motivasi spiritual atau intrinsik.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kajian kepustakaan (library research), dimana kajian didasarkan pada pendapat-pendapat ahli tentang Implementasi Program Corporate Social Responsibility (Studi Kasus Pada PT. Bumi Duta Perada) ditinjau dari aspek internal dan aspek eksternal, Program Corporate Social Responsibility dengan meninjau dari aspek Sumber Daya Manusia.

Hasil dan Pembahasan

Hasil *Library Research* yang didapatkan dan ditelaah dapat dikatakan bahwa Implementasi Program *Corporate Social Responsibility* (Studi Kasus Pada PT. Bumi Duta Perada) secara konsep bisa diartikan bahwa manajemen yang dikelola sudah cukup

baik dan tinggal melakukan sedikit pengelolaan yang masih belum tercapai atau terlaksana karena kalau dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap yang lain.

Untuk tercapainya sebuah perusahaan yang baik dan maju maka tidak terlepas dari pengaruh dan kemampuan Sumber Daya Manusianya ([Ardhana, 2014](#)). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam perkembangan perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia ([Kharismawati & Dewi, 2016](#)).

Jika kemampuan Sumber Daya Manusianya lemah maka kekuatan atau hasil yang didapat dari perusahaan tersebut akan terlihat maka dari itu dalam etika bisnis untuk memajukan sebuah perusahaan sumber Daya Manusia sangat lah berpengaruh besar. Menurut ([Kharismawati & Dewi, 2016](#)) Sumber Daya Manusia merupakan unsur strategis organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola SDM. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut Sumber Daya Manusia.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi ([Hura, Tanjung, Hia, Simatupang, & Sihombing, 2021](#)).

Menurut penelitian ([Kharismawati & Dewi, 2016](#)) mengemukakan bahwa menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan diakibatkan oleh melemahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. berdasarkan pendapat di atas, maka apabila seorang karyawan memiliki pemahaman yang tinggi terkait sistem nilai dan prinsip moral perusahaan, maka akan membantu karyawan tersebut dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan ([Gerungan, Mandey, & Walangitan, 2017](#)).

Menurut ([Edgar Tanaya, 2016](#)). Manusia dalam kenyataannya sebagai makhluk sosial, banyak aspek eksternal diluar diri manusia yang perlu diperhatikan demi terciptanya kehidupan yang harmonis, nyaman, dan seterusnya. Sama halnya dengan badan hukum, dalam kenyataan yuridis badan hukum pun berinteraksi dengan aspek-aspek eksternal dari badan hukum tersebut. Badan hukum perlu melakukan hubungan hukum berlandaskan kepercayaan, sehingga hubungan-hubungan hukum tersebut dapat terealisasi dengan baik dengan badan hukum atau subyek hukum yang lain.

Hukum Dagang atau Hukum Bisnis, yang merupakan cabang penting dari ilmu hukum modern dan dalam praktek hukum banyak masalah timbul dalam hubungan bisnis, pada taraf nasional maupun international. Seperti etika, hukum juga merupakan sudut pandang normatif, karena menetapkan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan. Dari segi norma, hukum lebih jelas dan pasti daripada etika, karena peraturan hukum dituliskan hitam atas putih dan ada sanksi tertentu bila terjadi pelanggaran. ([Batoebara](#), 2018).

Selain itu juga Hal lain yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah budaya kerja dan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut ([Aryana & Tj.](#), 2017).

Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang yang terorganisasi dengan mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama. Budaya dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi ([Aryana & Tj.](#), 2017).

Kesimpulan

Pelaksanaan Program Corporate Social Responsibility di PT. Bumi Duta Persada pada prinsipnya sudah berjalan dan dapat dirasakan oleh masyarakat sekitar lingkungan atau area lokasi PT. Bumi Duta Persada, baik itu untuk pembangunan masjid, mushola, santunan anak yatim serta dana pengembangan untuk kegiatan kepemudaan atau karang taruna sehingga fungsi dan kewajiban perusahaan sudah terlaksanakan sesuai amanat UU nomor 40 Tahun 2007 Pasal 74 tentang Perseroan terbatas ayat (1) yang berbunyi perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.

Penerapan di sebuah perusahaan tidak terlepas dari berbagai aspek baik itu aspek internal atau pun eksternal, kemajuan atau tercapainya perusahaan yang diharapkan tidak terlepas dari pengaruh Sumber Daya Manusia, jika sumber daya manusianya buruk maka hasil yang didapat dari perusahaan itu pun akan sebanding dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut, sehingga Ketika etika bisnis di sebuah perusahaan akan maksimal jika aspek-aspek yang berpengaruh tersebut dijalankan dengan baik maka hasil yang didapat dari perusahaan tersebut pun akan maksimal.

Bibliografi

- Ardhana, Nindra Sandria. (2014). *Efektifitas Pasal 13 Jo Pasal 14 Huruf (D) Peraturan Walikota Surabaya No. 42 Tahun 2011 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Kota Surabaya Terkait Pembangunan Infrastruktur Jalan Kota Surabaya (Studi terhadap Pelaksanaan Tugas Dinas Pekerjaan Umum Bina*. Brawijaya University.
- Aryana, Permata, & Tj., Hery Winoto. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus p Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Batoebara, Maria Ulfa. (2018). *Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463. Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis*. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.141>
- Edgar Tanaya, Putu. (2016). Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Corporate Social Responsibility (Csr) Sebagai Etika Bisnis Dan Etika Sosial. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 2(2), 268–273. <https://doi.org/10.23887/jkh.v2i2.8417>
- Ernawan, Erni. (2014). Tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 11(2). <https://doi.org/10.29313/performa.v0i2.3026>
- Fitriani, Eva. (2021). *Pengaruh PT Kokonako Terhadap Sosial Ekonomi Dan Infrastruktur Desa Pulau Palas (Study Kasus Desa Pulau Palas Kecamatan Tembilaan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir)*. Universitas Islam Riau.
- Gantino, Rilla. (2016). Pengaruh corporate social responsibility terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2008-2014. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 3(2), 19–32.
- Gerungan, Desry, Mandey, Silvya, & Walangitan, Mac Donald. (2017). Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado. *Emba*, 5(2), 1607–1617. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16230>
- Hura, Merta Kurniani, Tanjung, Maya Agustina, Hia, Yohana Friskia, Simatupang, Desi Apriliani, & Sihombing, Mega Ulinta. (2021). Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 263. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35054>
- Kharismawati, Dewa Ayu Putu, & Dewi, I. Gusti Ayu Manuati. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention* (Vol. 5).
- Lawanto, H. (2015). Etika Korporasi di PT Banjar Bearing Sentosa dalam Rangka Implementasi Prinsip Akuntabilitas. *Agora*, 3(1), 75–83.
- Marcellia Adriyati Kusumadilaga, Widya. (2011). *Implementasi Sistem Informasi Reservasi Hotel Online Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Layanan dan Loyalitas pelanggan di Hotel Santika Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Nurhikmah K, Nurhikmah K. (2016). *Implementasi Creating Shared Value Melalui Kajian Perspektif Islam: Sebuah Pendekatan Kritis Herbert Marcuse (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara XIV Kabupaten Takalar)*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

- Pratiwi, Henny. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(02), 20–23.
- Rum, B., Sendow, G., Pandowo, M., & Etika..., Pengaruh. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado the Influence of Work Ethics, Job Involvement and Personality on Employee Performance At Pt. Telkom (Persero) Manado Area. 591 *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600. <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22459>
- Sari, Nadya, & Gantino, Rilla. (2022). Peran Akuntansi Manajemen Lingkungan dalam Memediasi Inovasi Ramah Lingkungan pada Nilai Perusahaan Terhadap Perusahaan di BEI. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 2377–2389. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.974>.