

PEMENUHAN HAK-HAK TENAGA KERJA MELALUI PENERAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA SUATU PERUSAHAAN (Studi Penerapan CSR Di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)

Dani Amran Hakim¹, Budi Ispriyarso²
Program Studi Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
budiispryarso@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan UUPT Pasal 74 mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan CSR. Kebijakan CSR di PT. GGP adalah berperan aktif dalam upaya memberdayakan ekonomi, sosial dan lingkungan, terutama di wilayah sekitar operasional perusahaan. Upaya PT. GGP terhadap pemenuhan hak-hak pekerja adalah dengan membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. GGP dan SPSI. PKB ini memuat tentang hak-hak normatif/dasar pekerja yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Selain itu PT. GGP juga memahami bahwa selain yang diatur PKB, perusahaan juga wajib memenuhi hak-hak tenaga kerja yang tidak diatur di PKB maupun peraturan perundang-undangan dengan tujuan mensejahterakan pekerja. Bentuk-bentuk CSR untuk pekerja di PT. GGP adalah program pendidikan dan bea siswa untuk anak pekerja, program fasilitas tempat tinggal untuk pekerja, program sosial di Balai Pengobatan, penghargaan masa kerja, rekreasi dan keakraban antar pekerja, program pelatihan dan keterampilan pekerja, program pensiun sehat.

Kata Kunci: Corporate Social Responsibility; Pemenuhan Hak-Hak; Tenaga Kerja

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum UNDIP

² Penulis Kedua, Penulis Koresponden

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 menyatakan bahwa, pekerjaan merupakan hak azasi manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) Pasal 1 angka 2 UUTK yang dimaksud dari tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".³ Dengan demikian tenaga kerja merupakan roda penggerak utama perekonomian bangsa Indonesia.

Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah.⁴ Maka dari itu di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya. Hak-hak pekerja yang diatur UUTK terdapat pada

Pasal 77 hingga Pasal 101 adalah meliputi hak-hak normatif buruh/pekerja.

Perkembangan dalam hal perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja saat ini dalam dunia usaha berkembang ide tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility disingkat menjadi CSR). Secara terminologis CSR belum memiliki pengertian tunggal yang dapat digeneralisir, masih terdapatnya perbedaan pendapat tentang pengertian maupun konsepnya oleh para ahli. CSR adalah tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan di luar tanggung jawab ekonomis, atau komitmen perusahaan atau dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan menitikberatkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.⁵

CSR semakin berkembang luas menjadi suatu tanggung jawab sosial perusahaan terhadap perkembangan ekonomi, tenaga kerja/buruh, komunitas lokal, lingkungan sekitar dan masyarakat pada umumnya.⁶

³Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), halaman 5

⁴Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1, 2013), halaman 3

⁵Suhandari dalam Hendrik Budi Untung, *Corporate Social Responsibility* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), halaman 1

⁶Edhie Riyadi, *Tanggung Jawab Bisnis Terhadap HAM*. <http://www.elsam.or.id> diakses pada tanggal 15 Agustus 2015

Berdasarkan ISO 26000, maka masalah CSR akan mencakup 7 isi pokok yaitu:⁷ a) Pengembangan masyarakat; b) Konsumen; c) Praktek kegiatan industri yang sehat; d) Lingkungan; e) Ketenagakerjaan; f) Hak azasi manusia; g) Organisasi pemerintah.

Perkembangan implementasi CSR di Indonesia ditandai dengan sudah banyak perusahaan mengimplementasikan CSR. Perusahaan semakin banyak menerapkan CSR baik dalam bentuk amal (charity) maupun pemberdayaan (empowerment). Setidaknya bisa dilihat dari gencarnya publikasi berkaitan dengan implementasi CSR di media cetak maupun elektronik.⁸ Namun sedikit sekali implementasi program CSR tersebut yang mengarah pada kepentingan para pekerja/buruh, utamanya pada kesejahteraan dan pemenuhan hak-haknya. Padahal tenaga kerja merupakan poin penting yang ada di dalam ISO 26000.

Para pekerja/buruh yang memiliki peran penting dalam berjalannya kegiatan usaha perusahaan cenderung terpinggirkan dan tidak mendapatkan manfaat dari CSR yang diterapkan.

⁷Lihat ISO 26000: Guidance Standard on Responsibility, Pada bulan September 2004 ISO (International Standardization Organization) berinisiatif mengundang berbagai pihak untuk membentuk tim (working group) yang membidani lahirnya panduan dan standarisasi untuk tanggung jawab sosial. ISO 26000 merupakan standar pedoman mengenai tanggung jawab sosial institusi yang mencakup semua sektor badan publik maupun privat di negara berkembang maupun negara maju yang telah disetujui 93% Negara anggota ISO, termasuk Indonesia

⁸Mochtar Effendi, 2014, Perkembangan CSR Di Indonesia <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id> diakses pada tanggal 15 Agustus 2015

Karena bagi perusahaan CSR tidak hanya merupakan tanggung jawab sosial belaka, namun juga memiliki nilai promosi perusahaan kepada masyarakat yang mendapat CSR agar perusahaan mendapat keuntungan juga, minimal memiliki pandangan yang baik di tengah-tengah masyarakat. Perusahaan terkadang enggan untuk menerapkan CSR bagi pekerja/buruhnya sendiri karena tidak memiliki manfaat tersebut.⁹ Meskipun demikian, masih terdapat contoh perusahaan yang dengan itikad baik telah melaksanakannya CSR untuk tenaga kerja. Sebagai contoh, yaitu PT. Great Giant Pineapple (PT. GGP).

PT. GGP yang juga merupakan perusahaan penanaman modal asing memang memiliki kewajiban untuk menerapkan CSR sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 25 tentang Penanaman Modal. Pasal 15 menentukan bahwa, setiap penanam modal wajib untuk menjalankan tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam implementasi CSR-nya PT. GGP mengikutsertakan partisipasi seluruh karyawan dan keluarganya, PT. GGP juga dalam implementasi CSR-nya melibatkan masyarakat sekitar untuk menjadi tenaga kerja di perusahaannya.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, maka judul dalam tulisan ini adalah "Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social

⁹Lihat Gugatan KADIN dan HIPMI dan beberapa Perusahaan ke Mahkamah Konstitusi atas Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

¹⁰http://issuu.com/lampungpost/docs/lampungpost_edisi_kamis_23_februari_2012/10 diakses tanggal 28 Agustus 2015

Responsibility Pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR Di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)". Untuk menganalisis dan memecahkan isu hukum di atas, maka dalam penulisan ini diperinci secara mendalam ke dalam dua sub rumusan masalah, meliputi:

1. Kebijakan PT. Great Giant Pineapple terhadap corporate social responsibility.
2. Implementasi corporate social responsibility di PT. Great Giant Pineapple terkait pemenuhan hak-hak tenaga kerjanya.
2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-empiris. Menurut Rony Hanitijo Soemitro,¹¹ bahwa penelitian empiris adalah penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang di peroleh langsung dari masyarakat. Secara yuridisnya penelitian tesis ini melakukan inventarisasi hukum positif yang mengatur dan berkaitan dengan corporate social responsibility kaitannya dengan pemenuhan hak-hak tenaga kerja, memperoleh penjelasan dan mengetahui kebijakan perusahaan mengenai corporate social responsibility, serta implementasi dan bagaimana upaya-upaya serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasi CSR bagi pemenuhan hak-hak tenaga kerja.

Korelasinya dalam penelitian ini ialah melakukan analisis terhadap kebijakan perusahaan

¹¹Rony Hanitijo Soemitro, Dalam Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), halaman 154

mengenai CSR dan implementasi CSR di PT. GGP serta kemudian lebih lanjut mengkaji lebih mendalam mengenai penerapan CSR untuk pemenuhan hak-hak tenaga kerja. Metode pendekatan yuridis-empiris merupakan penelitian yang diawali dengan data sekunder kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Kebijakan Perusahaan Mengenai Corporate Social Responsibility Di PT. Great Giant Pineapple

Perusahaan terikat oleh lingkungan dan masyarakat di mana bisnisnya dilaksanakan, karena ada kepentingan orang lain di dalamnya,¹² oleh sebab itu tanggung jawab kepada masyarakat dan lingkungan adalah wajib dilaksanakan oleh perusahaan melalui penerapan CSR. Di Indonesia sendiri kewajiban perusahaan untuk menerapkan CSR diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT).

CSR pada awalnya dilandasi oleh nilai etika dan moral. Perusahaan dipandang tidak etis bila menikmati keuntungan yang besar, sementara lingkungan rusak dan masyarakat diabaikan atau dirugikan hak-haknya. Sesuai dengan inti dari kekuatan moral adalah kesadaran yang datang dari dalam diri perusahaan, ternyata tidak mampu

¹²C.A. Harwell Wells, *The Cycles of Corporate Social Responsibility : An Historical Restraspective for the Twenty-First Century* (University of Kansas Law Review, 2002), halaman. 79

menciptakan kesadaran perusahaan untuk peduli terhadap masyarakat dan lingkungan, oleh sebab itu hukum masuk dan menjadikan CSR sebagai suatu yang wajib bagi perusahaan. Beberapa ahli dan kalangan usaha memandang moral dan hukum terkait CSR dalam pendekatan yang dikotomis, padahal keduanya bisa saling bersinergi dan saling mengisi.¹³

Kewajiban CSR bagi perusahaan diatur dalam UUPT berdasarkan Pasal 74 ayat 1 dan 2 UUPT adalah "(1) Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, (2) Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kewajiban Perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya Perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran." Secara jelas, maka pelaksanaan CSR tidak lagi bersifat social responsibility (moral obligation), sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 3 UUPT¹⁴, tetapi menjadi "kewajiban hukum" (legal

obligation). Dengan demikian perusahaan wajib memiliki kebijakan yang jelas mengenai CSR.

PT. GGP dalam kebijakan CSR-nya terlebih dahulu menetapkan tujuan dan identitas/citra perusahaannya terkait CSR, menurut Kepala Bagian CRD (Customer Relation Development) Wahyu Widodo¹⁵ mengemukakan sejak perusahaan berdiri, PT. GGP sudah sangat peduli dengan pentingnya CSR karena perusahaan berprinsip apabila CSR dikelola dengan baik maka penerapan CSR akan menguntungkan semua stakeholder yang terlibat di internal maupun eksternal perusahaan.

Tujuan yang dicapai oleh PT. GGP terkait dengan pelaksanaan CSR-nya adalah terciptanya iklim usaha yang selalu kondusif sehingga proses produksi dapat berjalan secara maksimal yang pada tujuan akhirnya akan memberikan keuntungan bagi semua stakeholder yang berkepentingan. Kepentingan stakeholder disini dapat dianalisis sebagai berikut; 1) Kepentingan stakeholder internal perusahaan, meliputi; Pekerja; terkait dengan hak-haknya, Pemegang saham; terkait dengan modal perusahaan, Konsumen; terkait dengan pemakai produk perusahaan; 2) Kepentingan stakeholder eksternal perusahaan,

¹³Daniel T. Ostas, *Deconstructing and Reconstructing Corporate Social Responsibility: Insights from Legal and Economic Theory* (Winter, 2001), halaman. 272

¹⁴Rumusan Pasalnya adalah sebagai berikut; "Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya." Tidak adanya kata "kewajiban" dan terdapatnya kata "komitmen" maka, pelaksanaan CSR yang diatur dalam pasal ini dimaknai sebagai kewajiban moral (moral obligation) dan belum dapat dikatakan sebagai kewajiban hukum. Lihat Dani

Amran Hakim, 2014, *Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Corporate Social Responsibility Di Provinsi Lampung*, Jurnal HIMA HAN Fakultas Hukum, Universitas Lampung, Bandar Lampung, halaman 57

¹⁵Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Customer Relation Development (CRD) Bapak Wahyu Widodo yang dilaksanakan di PT. GGP pada tanggal 7 dan 11 Desember 2015

meliputi; Masyarakat; terkait dengan lapangan kerja dan opini atau pandangan positif atau negatif kepada perusahaan, Pemerintah; terkait dengan peraturan/kebijakan. Menurut Wahyu Widodo¹⁶ dalam menganalisis program CSR yang akan dilakukan inisiatif program CSR diambil dari para stakeholder melalui FGD (Forum Group Discussion). Kemudian program CSR tersebut dibahas di internal perusahaan dan selanjutnya untuk program yang sudah disetujui dibuatkan anggaran untuk dilaksanakan.

Kepentingan stakeholder yang menjadi fokus di sini adalah kepentingan tenaga kerja. Kepentingan tenaga kerja adalah terkait dengan kebutuhan pekerja atau pemenuhan hak-haknya. Dengan memperhatikan kepentingan-kepentingan stakeholder-nya PT. GGP dapat merumuskan strategi CSR-nya. Strategi CSR PT. GGP adalah memperhatikan kepentingan-kepentingan stakeholder terutama pekerja (internal) dan masyarakat sekitar (eksternal). Menurut Wahyu Widodo¹⁷ arah kebijakan dan strategi CSR PT. GGP lebih kepada upaya kesejahteraan pekerja, pengentaskan kemiskinan melalui pemberdayaan masyarakat mandiri, peningkatan SDM melalui program pendidikan, peningkatan kualitas kesehatan masyarakat dan berbagai perbaikan infrastruktur desa sekitar.

Kebijakan CSR PT. GGP tersebut merupakan bentuk taat hukum perusahaan terhadap ketentuan peraturan-perundang-undangan.

Achmad Ali¹⁸ mengemukakan bahwa pada umumnya faktor yang banyak mempengaruhi efektivitas suatu perundang-undangan adalah profesional dan optimalisasi pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari para penegak hukum, baik di dalam menjelaskan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun dalam menegakkan perundang-undangan tersebut, termasuk diantaranya pihak-pihak yang diberikan tanggung jawab oleh hukum, seperti kewajiban CSR oleh perusahaan.

Membicarakan tentang efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat selaku subjek hukum (subjek hukum dalam hal ini yaitu perusahaan) untuk taat terhadap hukum. Hukum dapat efektif jika faktor-faktor (subjek hukum dalam artian perusahaan) yang mempengaruhi hukum tersebut dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya. Ukuran efektif atau tidaknya suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dari perilaku perusahaan yang diatur untuk melaksanakan CSR menerapkannya atau tidak.

Kewajiban CSR yang diatur pada Pasal 74 UUPU walaupun tidak memiliki sanksi yang jelas apabila tidak dilaksanakan, namun begitu PT. GGP

¹⁶Ibid., wawancara dengan Bapak Wahyu Widodo

¹⁷Ibid.

¹⁸Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan* (Jakarta: Kencana, 2010), halaman 375

menilai bahwa CSR harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan. Selain itu pelaksanaan CSR juga bertujuan demi eksistensi PT. GGP agar terjamin kegiatan usahanya di tengah-tengah masyarakat. Berdasarkan pemaparan kebijakan CSR di PT. GGP dan berdasarkan teori efektivitas hukum, ketentuan-ketentuan mengenai CSR yang diatur dalam UUPT dan peraturan perundang-undangan terkait telah dilaksanakan dengan baik oleh PT. GGP.

2. Implementasi Corporate Social Responsibility Di PT. Great Giant Pineapple Terkait Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerjanya

Upaya PT. GGP dalam memenuhi hak-hak tenaga kerjanya adalah dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama antara PT. GGP dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT. GGP. Hasil perundingan tersebut melahirkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2012-2014 yang diperpanjang sampai dengan bulan Mei 2015, serta telah mensahkan PKB 2015-2017. Perjanjian kerja bersama tidak hanya mengikat para pihak yang membuatnya yaitu serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha saja tapi juga mengikat pihak ketiga yang tidak ikut dalam perundingan yaitu pekerja/buruh, terlepas dari apakah pekerja/buruh menerima atau menolak isi perjanjian kerja bersama dan apakah pekerja/buruh tersebut

menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang berunding atau tidak.¹⁹

Perjanjian kerja bersama tersebut memuat hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Terkait dengan hak-hak tenaga kerja, PKB yang disusun oleh PT. GGP bersama SPSI telah memenuhi hak-hak normatif yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Berdasarkan PKB PT. GGP, mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja meliputi; a) Pasal 3 pengakuan organisasi serikat pekerja; b) Pasal 9 waktu kerja dan istirahat; c) Pasal 10 keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta perlengkapan kerja; d) Pasal 16-18 upah dan tunjangan-tunjangan; e) Pasal 21 jaminan sosial tenaga kerja; f) Pasal 27-29 hari libur dan cuti (haid, hamil dan keguguran kandungan); g) Pasal 32 dana pensiun.

Menurut Sulaeman²⁰, pembuatan PKB harus berdasarkan musyawarah untuk mufakat, selaras dengan pelaksanaan hubungan industrial yang serasi guna mewujudkan adanya kepastian hak dan kewajiban, semangat kerja, dan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Upaya-upaya tersebut merupakan bagian dari pemenuhan hak-hak tenaga kerja, sebagai bagian dari perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat atau diatur juga di dalam peraturan perundang-undangan. Selain upaya-upaya pemenuhan hak-hak tenaga kerja PT.

¹⁹Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar (Jakarta: PT. Pradnya Pramita, 2007). halaman 128

²⁰Hasil wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. GGP Bapak Sulaeman yang dilaksanakan di PT. GGP pada tanggal 3 Desember 2015

GGP yang telah dijelaskan diatas, di dalam PKB PT. GGP diatur pula hak-hak tenaga kerja yang tidak diatur di peraturan perundang-undangan Indonesia. Hak-hak tersebut merupakan hasil perundingan antara PT. GGP dan SPSI.

Hak-hak pekerja tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk penerapan social responsibility PT. GGP terhadap pekerjanya. Berdasarkan Pasal 74 UUPA adalah "Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kewajiban Perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya Perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran." Kemudian berdasarkan aturan pelaksanaannya yaitu PP No. 47 Tahun 2012 Pasal 3 ayat 2 menentukan bahwa, "Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan baik di dalam maupun di luar lingkungan Perseroan".

Frasa "di dalam lingkungan Perseroan" dapat dimaknai sebagai para pihak yang memiliki kepentingan di perusahaan, salah satunya yaitu para tenaga kerja. Menurut definisi yang dikemukakan oleh The Jakarta Consulting Group juga mengatakan bahwa, tanggung jawab sosial (CSR) diarahkan baik ke dalam (internal) maupun

ke luar (eksternal) perusahaan.²¹ Maka dari itu untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja, selain pemenuhan hak-hak yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja bersama, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan CSR bagi tenaga kerja. Sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja.

PT. GGP sendiri dalam upaya memenuhi hak-hak tenaga kerjanya, selain mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja di dalam perjanjian kerja bersama yang wajib untuk dipenuhi oleh perusahaan, juga ikut menerapkan pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang bersifat social responsibility. Bentuk-bentuk pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. GGP ini dapat dikatakan sebagai bentuk CSR perusahaan untuk tenaga kerja dan juga perwujudan dari ketentuan yang mewajibkan pelaksanaan CSR di dalam UUPA. Bentuk-bentuk penerapan CSR untuk tenaga kerja di PT. GGP adalah sebagai berikut;

- 1) Prioritas pendidikan melalui program beasiswa Pendidikan merupakan hak dasar tiap warga negara untuk dipenuhi. PT. GGP memberikan sumbangan beasiswa kepada anak pekerja dan memberikan sumbangan biaya masuk dan biaya pendidikan kepada anak pekerja yang berprestasi di perguruan tinggi negeri.
- 2) Program fasilitas perumahan dan tempat tinggal pekerja

²¹AB. Susanto, *Reputation-Driven Corporate Social Responsibility* Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), halaman 22

Tempat tinggal merupakan kebutuhan primer tiap warga negara untuk dimiliki. Banyaknya tenaga kerja yang bekerja di PT. GGP belum tentu semua memiliki tempat tinggal disekitar kawasan operasional PT. GGP. Dengan demikian, PT. GGP berinisiatif untuk membuat kebijakan berupa program fasilitas tempat tinggal. PT. GGP menyediakan fasilitas tempat tinggal bagi pekerja dan keluarga pekerja sesuai dengan kemampuan perusahaan.

- 3) Kegiatan sosial Balai Pengobatan PT. GGP
PT. GGP memiliki Balai Pengobatan yang diperuntukan khusus kepada para pekerja dan masyarakat sekitar. Kepala Balai Pengobatan Kemas Abdulhamid²² mengemukakan bahwa, Balai Pengobatan mempunyai tugas dan fungsi sebagai bagian di PT. GGP yang menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan pekerja di perusahaan. Balai Pengobatan juga bertanggung jawab untuk menyelenggarakan kebijakan keselamatan dan kesehatan (K3) sesuai dengan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dan perusahaan. Selain itu terdapat juga program-program atau kegiatan yang dilakukan oleh Balai Pengobatan yang bersifat sosial dalam bentuk CSR kepada pekerja dan keluarga serta masyarakat sekitar. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain; a) Donor darah; b) Pengobatan dan

sunat masal; c) Senam kesehatan; d) Kunjungan kerumah pasien (home visit); e) Penyuluhan kesehatan reproduksi dan HIV AIDS kepada pekerja; f) Sosialisasi bahaya penyalahgunaan narkoba; g) Penyuluhan pencegahan penyakit demam berdarah (DBD) kepada pekerja; h) Pemeriksaan kesehatan lingkungan, fasilitas tempat tinggal dan kantin.

- 4) Penghargaan masa kerja
Penghargaan masa kerja merupakan bentuk perhatian PT. GGP terhadap pengabdian pekerjanya. PT. GGP memandang bahwa para penerima PMK adalah para pekerja yang memiliki dan menjaga loyalitas terhadap perusahaan, sehingga dengan inisiatif perusahaan memberikan PMK.
- 5) Rekreasi dan keakraban antar pekerja PT. GGP
Terhadap pemenuhan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, PT. GGP tiap tahunnya rutin mengadakan kegiatan rekreasi dan keakraban antar pekerja bersama keluarga. Tedi Susanto²³ mengemukakan bahwa, tujuan dari kegiatan ini adalah untuk me-refresh kesehatan pekerja baik batin dan rohaninya agar kondisi pekerja dapat maksimal kembali dalam hal bekerjanya lalu untuk menambah keharmonisan hubungan antara pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan pekerja.

²²Hasil wawancara dengan Kepala Balai Kesehatan PT. GGP Bapak Kemas Abdulhamid yang dilaksanakan di PT. GGP pada tanggal dan 3 Desember 2015

²³Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Hubungan Industrial dan Komunikasi PT. GGP Bapak Tedi Susanto yang dilaksanakan di PT. GGP pada tanggal dan 3 Desember 2015

6) Program pelatihan dan keterampilan pekerja PT. GGP

Telah mejadi kewajiban perusahaan untuk membina dan melatih pekerjanya agar memiliki skill atau kemampuan yang dapat menunjang pekerjaannya. Namun selain kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, perusahaan juga seyogyanya membekali pekerjanya dalam hal keterampilan yang lain. Keterampilan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pekerja ini yang dilaksanakan oleh perusahaan adalah merupakan salah satu bentuk CSR perusahaan kepada pekerja. PT. GGP menyadari akan pentingnya hal tersebut, sehingga membuat kebijakan mengenai program pelatihan dan keterampilan kepada pekerja.

Terkait dengan CSR, PT. GGP memberikan perhatian terhadap pelatihan kepada pekerja melalui program employee development training dan safety health and environment. Pada program employee development training PT. GGP memberikan pelatihan kepada pekerja mengenai kebebasan berserikat, pendidikan SA 8000, dan pendidikan anti korupsi. Pada program safety health and environment PT. GGP memberikan pelatihan kepada pekerja mengenai pendidikan dasar-dasar K3, P3K, manajemen resiko, pelatihan hidran, damkar dan evakuasi, pendidikan mengenai HIV AIDS, pelatihan pengelolaan limbah B3.

Terdapat juga program pembinaan mental dan fisik (Bintalsik) bagi MT (Management Traineei). Selama sekitar 2 pekan para MT mengikuti berbagai program kegiatan yang bertujuan untuk pembinaan fisik dan mental seperti, baris berbaris (PBB), wawasan kebangsaan, pembekalan beladiri dan tata upacara. Dengan pembinaan mental dan fisik, diharapkan bahwa nanti para MT akan menjadi pemimpin yang tangguh, tidak gampang menyerah berdisiplin dan mampu menjadi teladan.

7) Program pensiun sehat

Kegiatan usaha perusahaan yang kian bertambah tentu dibarengi dengan bertambahnya pula usia para pekerjanya. Seiring berjalannya waktu lebih dari 30 tahun beroperasi PT. GGP tentu juga telah banyak tenaga kerja yang secara lahiriyah sampai pada masa dimana mereka harus purna karya.

Mensikapi di mana pekerja mengalami fase takut akan kehilangan pekerjaan (post power syndrome) saat purna tugas. PT. GGP secara sukarela dalam hal ini memberikan pembekalan secara psikologis dan motivasi kewirausahaan sesuai skill dan kemampuan pekerja. Pada materinya program pensiun secara sehat secara psikologis, finansial, sosial, dan fisik banyak mengulas bagaimana nantinya purna karya bisa melakukan aktivitas selanjutnya

dengan perasaan bahagia tanpa harus merasa kehilangan pekerjaan yang telah bertahun-tahun dilakukan, lalu bagaimana perusahaan mempersiapkan pekerjanya yang purna karya secara mental bisa mensikapi perbedaan antara bekerja dan pensiun.

C. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Kewajiban CSR bagi perusahaan yang diatur pada Pasal 74 UUPT walaupun tidak memiliki sanksi yang jelas apabila tidak dilaksanakan oleh perusahaan, namun begitu PT. GGP menilai bahwa CSR harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan. Kebijakan dan strategi CSR di PT. GGP fokus kepada upaya kesejahteraan pekerja, pengentasan kemiskinan melalui pemberdayaan masyarakat mandiri, peningkatan SDM melalui program pendidikan, peningkatan kualitas kesehatan masyarakat dan berbagai perbaikan infrastruktur desa sekitar. Terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerjanya, upaya PT. GGP adalah dengan membentuk Perjanjian Kerja Bersama antara PT. GGP bersama SPSI. Selain itu PT. GGP juga memahami bahwa selain yang diatur PKB, perusahaan juga wajib memenuhi hak-hak tenaga kerja yang tidak diatur di PKB maupun peraturan perundang-undangan dengan tujuan mensejahterakan pekerjanya. Bentuk-bentuk CSR untuk pekerja di PT. GGP adalah; 1) Program pendidikan dan bea siswa

untuk anak pekerja, 2) Program fasilitas tempat tinggal untuk pekerja; 3) Program-program sosial di Balai Pengobatan PT. GGP; 4) Penghargaan masa kerja; 5) Rekreasi dan keakraban antar pekerja PT. GGP; 6) Program pelatihan dan keterampilan pekerja PT. GGP; dan 7) Program pensiun sehat.

2. Saran

PT. GGP lebih memperhatikan tiap-tiap kebijakan dan peraturan perundang-undangan terkait implementasi CSR, agar nantinya CSR yang dilaksanakan dapat tepat sasaran kepada pekerja, lingkungan dan masyarakat. Terkait pemenuhan hak-hak tenaga kerja penulis menyarankan agar PT. GGP dalam hal pemenuhan hak-hak tenaga kerja selain yang diatur di PKB dan peraturan perundang-undangan yang telah menjadi kewajiban perusahaan juga untuk lebih fokus terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang bersifat social responsibility dalam bentuk penerapan CSR.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Achmad, 2010, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Amran Hakim, Dani, 2014, *Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Corporate Social Responsibility Di Provinsi Lampung*, Jurnal HIMA HAN Fakultas Hukum, Universitas Lampung, Bandar Lampung.

- Budi Untung, Hendrik, 2008, *Corporate Social Responsibility*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Direktori Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
- Effendi, Mochtar, 2014, *Perkembangan CSR Di Indonesia*, <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id>.
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- International Standardization Organization ISO 26000: Guidance Standard on Responsibility.
- Khoe, Fenny Natalia, 2013 *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Volume 2 Nomor 1.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Pramita.
- Ostas, Daniel T., 2001, *Deconstructing Econstructing Corporate Social Responsibility: Insights from Legal and Economic Theory*, Winter.
- Riyadi, Edhie, *Tanggung Jawab Bisnis Terhadap HAM*. <http://www.elsam.or.id>.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Susanto, AB., 2009, *Reputation-Driven Corporate Social Responsibility*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wells, C.A. Harwell, 2002, *The Cycles of Corporate Social Responsibility: An Historical Restraspective for the Twenty-First Century*, *University of Kansas Law Review*. http://issuu.com/lampungpost/docs/lampungpost_e disi_kamis_23_febuari_2012/10.