

TESIS

**EFEKTIVITAS PROGRAM *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*
(CSR) PT. CERIA NUGRAHA INDOTAMA DALAM PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DI KECAMATAN WOLO KABUPATEN KOLAKA**

**THE EFFECTIVENESS OF THE CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY (CSR) PROGRAM OF PT. CERIA NUGRAHA
INDOTAMA IN COMMUNITY EMPOWERMENT IN WOLO DISTRICT
KOLAKA DISTRICT**



ISWADI AMIRUDDIN

E012182004

**PROGRAM STUDI MAGISTER
ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2020

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**EFEKTIVITAS PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
(CSR) PT.CERIA NUGRAHA INDOTAMA DALAM PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DI KECAMATAN WOLO KABUPATEN KOLAKA**

Disusun dan diajukan oleh

ISWADI AMIRUDDIN


Nomor Pokok E012182004


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
pada tanggal **28 Desember 2020**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si.
Nip. 19680101 199702 2001


Dr. Muhammad Yunus, MA.
Nip. 19591030 198703 1002

Ketua Program Studi
Administrasi Publik,


Prof. Dr. H. Muh. Akmal Ibrahim, M.Si.
Nip. 196012311986011005

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Hasanuddin,


Prof. Dr. H. Armin, M.Si.
Nip. 196511091991031008

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : ISWADI AMIRUDDIN

Nomor Stambuk : E012182004

Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa benar tesis ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis / dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku.

Makassar, 28 Desember 2020

Yang Menyatakan



ISWADI AMIRUDDIN

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Efektivitas *Program Corporate Social Responsibility (CSR)* PT. Ceria Nugraha Indotama Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka”**.

Tesis ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister pada program Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Dalam perjalanan proses penyelesaian tesis ini, penulis memperoleh suatu kesadaran yang tinggi untuk membenahi keterbatasan kemampuan yang dapat meningkatkan wawasan dalam mengikuti suatu perubahan ilmu pengetahuan. Kesadaran inilah yang memberikan motivasi tinggi untuk terus mengingatkan kembali bahwa menggali ilmu pengetahuan harus dilakukan melalui proses yang terus menerus berjalan.

Pada lembaran ini penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua, ayahanda Amiruddin dan ibunda Jumartina atas segala kasih sayang, cinta, pengorbanan serta do'a yang tulus dan ikhlas yang senantiasa beliau panjatkan kepada Allah SWT sehingga menjadi pelita terang dan semangat yang luar biasa bagi penulis dalam menggapai cita-cita. Ucapan terima kasih kepada saudara saya muatifah dan mustabsyirah beserta segenap keluarga yang telah

memberikan motivasi dan dukungan moril maupun materil demi kesuksesan penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat, ibunda Dr. Hasniati, S. Sos., M.Si selaku pembimbing I dan ayahanda Dr. Muhammad Yunus. MA selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaganya dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang begitu berharga dari awal persiapan hingga selesainya Tesis ini.

Penulis juga tak lupa hanturkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Rektor Universitas Hasanudinn beserta jajarannya yang memberi kesempatan kepada penulis bisa melanjutkan pendidikan Magister di Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Armin Arsyad, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin atas berbagai kemudahan yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian studi penulis.
3. Bapak Prof. Dr. M. Akmal Ibrahim, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas

Hasanuddin atas perhatian yang diberikan selama penyelesaian studi ini.

4. Bapak dan Ibu dosen Ilmu Administrasi Publik yang telah menyumbangkan ilmunya kepada penulis selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan dan seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu penulis.
5. Bapak Ibu Tata Usaha Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin yang telah menyumbangkan waktunya dan tidak bosan-bosanya untuk melayani dalam proses penyelesaian.
6. Para pihak Dinas/Instansi yang ada pada lingkup pemerintah Kabupaten Kolaka
7. Semua pihak dalam lingkup perusahaan PT. Ceria Nugraha Indotama yakni Pak Ilham, Pak Haerul, Pak Soemardi, Pak Saldi, Pak Akbar, Pak Rajuliun, Pak Yusran Mustamin, Pak Akmal, dan Pak Safaruddin yang telah memberi izin dan membantu dalam melakukan penelitian.
8. Rekan-rekan seperjuangan Magister Administrasi Publik UNHAS Makassar yang banyak memberi pengalaman dan motivasi serta semangat selama perkuliahan.
9. Kakanda Nasrulhaq selaku ketua jurusan ilmu administrasi negara Fisip Unismuh Makassar yang tidak henti-hentinya membantu dan memberi arahan dalam penyelesaian tesis.

10. Kakanda Hamdan, Kakanda Hendrawan, kakanda ardi, kakanda sardiman saad dan kakanda-kanda yang selalu membantu dan menyemangati dalam penyelesaian tesis.

11. Kepada seluruh keluarga besar sospol Universitas Muhammadiyah Makassar, terutama kepada satu angkatan 2014 Ilmu Administrasi Negara terkhusus kelas F, Irsan Aqsah, Alif Munandar, Hastuti, Widi Safitri, Nurlela, Salmia, Asmaul Husna dll tanpa terkecuali.

10Kakanda dan adinda pengurus ikatan mahasiswa pemuda pelajar kolaka (IMPPAK KOLAKA)

11Sodaraku Arya Ashadi, Irvan Abadi, Asmar, Masrul, Zalil, Gunawan, Anto Parecu'e, Aswar, dan sodara-sodaraku yang lain yang selalu menyemangati untuk penyelesaian skripsi.

Diakhir tulisan ini penulis memohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan dan kehilafan, disadari maupun yang tidak disadari. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar 28 Desember 2020


ISWADI AMIRUDDIN

ABSTRAK

Iswadi Amiruddin. E012182004. Efektivitas Program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Ceria Nugraha Indotama Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka (Dibimbing oleh **Hasniati dan Muhammad Yunus**)

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Menganalisis bagaimana konteks program *Corporate Social Responsibility*, 2) Menganalisis bagaimana input program *Corporate Social Responsibility*, 3) Menganalisis proses program *Corporate Social Responsibility*, dan 4) Menganalisis produk program *Corporate Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama untuk Pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Ceria Nugraha Indotama, dilaksanakan mulai Agustus 2020 s/d September 2020. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Informan yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah: 1) Manajer CSR/PPM; 2) Konsultan CSR/PPM 3) Penanggung jawab bidang CSR/PPM; 4) Pemerintah Desa/Lurah dan 5) Masyarakat. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, observasi, studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Ceria Nugraha Indotama Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka belum efektif, meskipun pada; a) aspek konteks dan b) aspek input sudah dilaksanakan dengan baik oleh tim CSR/PPM PT. Ceria Nugraha Indotama melalui kesepakatan untuk menjalankan tanggung jawab sosial dan melahirkan bentuk program pemberdayaan melalui pelaksanaan pemetaan sosial/social mapping. Sedangkan pada; c) aspek proses dan d) aspek produk masih belum sesuai ekpestasi masyarakat karena dilihat dari banyaknya program yang telah disepakati dan anggaran program pemberdayaan begitu besar tetapi tidak dilaksanakan dengan baik sehingga masyarakat tidak merasakan dampak positif yang dilahirkan dari perusahaan, serta dilihat dari mayoritas mata pencaharian masyarakat Kecamatan Wolo adalah nelayan dan petani sehingga sangat dibutuhkan program yang mampu memberdayakan,

Kata Kunci: Efektivitas, Program Corporate Social Responsibility (CSR), Pemberdayaan Masyarakat

ABSTRACT

Iswadi Amiruddin. E012182004. The Effectiveness of the Corporate Social Responsibility (CSR) Program of PT. Ceria Nugraha Indotama in Community Empowerment in Wolo District, Kolaka Regency (Supervised by Hasniati and Muhammad Yunus)

This study aims to 1) analyze the context of the Corporate Social Responsibility program, 2) analyze how to input the Corporate Social Responsibility program, 3) analyze the process of the Corporate Social Responsibility program, and 4) Analyze the products of the PT. Ceria Nugraha Indotama for community empowerment in Wolo District, Kolaka Regency.

This research was conducted at the PT. Ceria Nugraha Indotama, held from August 2020 to September 2020. This type of research is qualitative. The informants involved in this study were: 1) CSR / PPM managers; 2) CSR / PPM consultant 3) Responsible for CSR / PPM; 4) Village / Lurah Government and 5) Community. Data collection techniques are interviews, observation, literature study and documentation. Data analysis techniques were carried out through data reduction, data presentation and data verification.

The results showed that the effectiveness of the Corporate Social Responsibility (CSR) Program of PT. Ceria Nugraha Indotama in Community Empowerment in Wolo District, Kolaka Regency has not been effective, even though it is; a) context aspects and b) input aspects have been implemented properly by the CSR / PPM team of PT. Ceria Nugraha Indotama through an agreement to carry out social responsibility and create a form of empowerment program through the implementation of social mapping / social mapping. While on; c) process aspects and d) product aspects are still not in accordance with community expectations because seen from the number of programs that have been agreed upon and the empowerment program budget is so large but not implemented properly so that the community does not feel the positive impact that comes from the company, as well as seen from the majority of livelihoods The people of Wolo Subdistrict are fishermen and farmers so that a program that is able to empower is urgently needed.

Keywords: Effectiveness, Corporate Social Responsibility (CSR) Program, Community Empowerment

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan.....	I
Abstrak.....	II
Daftar Isi	VI
Daftar Tabel	VII
Daftar Gambar	VIII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	9
C. Tujuan penelitian	10
D. Manfaat penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Konsep Efektivitas.....	12
1. Pengertian Efektivitas	12
2. Karakteristik Efektivitas Organisasi.....	19
3. Pendekatan Efektivitas Organisasi	21
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas	22
5. Ukuran Efektivitas	26
6. Indikator Efektivitas	30
7. Evaluasi Model CIPP	31
8. Tujuan Evaluasi CIPP	37
9. Chek Lis dalam Model Evaluasi CIPP.....	38
B. Konsep Program Corporate Social Responsibility	40
1. Pengertian Program	40
2. Pengertian Corporate Social Responsibility	41
3. Prinsip Corporate Social Responsibility	44
4. Model-model Corporate Social Responsibility	47
5. Manfaat Corporate Social Responsibility	50
6. Sasaran Corporate Social Responsibility PT. Ceria Nugraha Indotama	51
7. Mekanisme Pelaksanaan Corporate Social Responsibility PT. Ceria Nugraha Indotama	51
8. Strategi Pelaksanaan Corporate Social Responsibility (CSR)	52
9. Evaluasi Corporate Social Responsibility	55

10. Pemberdayaan Masyarakat Kawasan Pertambangan Berdasarkan Undang-undang	58
C. Konsep Pemberdayaan Masyarakat	63
1. Pengertian Pemberdayaan Masyarakat.....	63
2. Tahapan Pemberdayaan Masyarakat.....	65
D. Penelitian Terdahulu	67
E. Kerangka Pikir.....	70
F. Fokus Penelitian.....	70
BAB III TINJAUAN PUSTAKA.....	73
A. Pendekatan Penelitian	73
B. Lokasi Penelitian	74
C. Instrumen Penelitian	74
D. Informan Penelitian	75
E. Sumber Data	76
F. Teknik Pengumpulan Data.....	77
G. Teknik Analisis Data.....	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	81
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	81
1. Kondisi Kabupaten Kolaka.....	81
2. Deskripsi Perusahaan PT. Ceria Nugraha Indotama Pada Program Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Wolo	87
B. Hasil Penelitian Efektivitas Program <i>Corporat Social Responsibility</i> (CSR) PT. Cerai Nugraha Indotama dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wolo.....	101
1. Aspek Konteks	104
2. Aspek Input.....	115
3. Aspek Proses.....	129
4. Aspek Produk	154
C. Bentuk Efektivitas Program <i>Corporat Social Responsibility</i> (CSR) PT. Cerai Nugraha Indotama dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wolo.....	164
1. Pencapaian Tujuan	165
2. Integrasi.....	173
3. Adaptasi.....	176
D. Pembahasam	181
BAB V Penutup	205

A. Kesimpulan	205
B. Saran.....	207
DAFTAR PUSTAKA.....	208

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	68
Tabel 3.1 Informan Peneltian.....	76
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur.....	85
Tabel 4.2 Jumlah Desa Dan Dusun di Kabupaten Kolaka	86
Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	93
Tabel 4.4 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	115
Tabel 4.5 Jenis Saranaprasarana dan Peralatan Pendukung.....	123
Tabel 4.6 Anggaran Program Pemberdayaan Masyarakat	127
Tabel 4.7 Program Pendidikan.....	130
Tabel 4.8 Kasus yang diperhadapkan Perusahaan	133
Tabel 4.8 Program Kesehatan	135
Tabel 4.9 Program Kemandirian Ekonomi	138
Tabel 4.10 Program Sosial Budaya	141
Tabel 4.11 Program Lingkungan.....	145
Tabel 4.12 Program Infrastruktur	148
Tabel 4.13 Realisasi Program Pemberdayaan CSR/PPM	155
Tabel 4.14 Rencana dan Hasil Bidang Pendidikan	165
Tabel 4. 15 Rencana dan Hasil Bidang Kesehatan.....	167
Tabel 4. 16 Rencana dan Hasil Bidang Sosial Budaya.....	169

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 CIPP Sebagai Sebuah Sistem	32
Gambar 2.2 Kerangka Pikir	70
Gambar 4.1 Persentase Luas Wilayah	82
Gambar 4.2 Batas-batas Wilayah	84
Gambar 4.3 Wilayah PPM PT. Ceria Nugraha Indotama	92
Gambar 4.4 Tahap Penyusunan PPM	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Dikatakan efektif apabila tujuan ataupun sasaran tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan. Pengertian tersebut sesuai dengan pendapat Mahmudi (2005:92) dalam bukunya yang berjudul manajemen kinerja sektor publik yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Pembangunan sektor industri sebagai bagian dari proses pembangunan nasional dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi telah membawa perubahan terhadap kehidupan masyarakat. Pembangunan industri telah memberikan pengaruh secara langsung dan tidak langsung yaitu menciptakan keanekaragaman kehidupan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru yang dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat. Industrialisasi tersebut telah merubah pola ekonomi masyarakat Indonesia menuju masyarakat industri, hal ini ditandai dengan banyaknya pabrik-pabrik industri khususnya pada bidang pertambangan. Secara prinsip perusahaan didirikan dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan yang

sebesar-besarnya. Usaha pokok dari sebuah perusahaan adalah kegiatan produksi yang menghasilkan produk berupa barang dan kegiatan penawaran berupa produk jasa.

Corporate Social Responsibility adalah komitmen perusahaan yang menekankan bahwa perusahaan harus mengembangkan etika bisnis dan praktik bisnis yang berkesinambungan (sustainable) secara ekonomi, sosial dan lingkungan. Konsep ini berkaitan dengan perlakuan terhadap stakeholder baik yang berada di dalam dan di luar perusahaan dengan bertanggungjawab baik secara etika maupun sosial. Hal terpenting dari pelaksanaan tanggung jawab sosial adalah memperkuat keberlanjutan perusahaan itu sendiri dengan jalan membangun kerjasama antar stakeholder yang difasilitasi perusahaan tersebut dengan menyusun program-program pengembangan masyarakat di sekitarnya. CSR juga mengandung pengertian bahwa seperti halnya individu, perusahaan memiliki tugas moral untuk berlaku jujur, mematuhi hukum, menjunjung integritas, dan tidak korup. Tanggung jawab sosial perusahaan telah menjadi suatu kebutuhan yang dirasakan bersama antara pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha berdasarkan prinsip kemitraan dan kerjasama Suharto (2007:19) dalam bukunya yang berjudul *Corporat Social Responsibility: A Strategic Management*.

Lord Holme and Richard Watts (2006) dalam bukunya *Human Right and Corporat Social Responsibility* mendefinisikan “Corporate Social Responsibility” pada dasarnya merupakan satu bentuk tindakan yang

berangkat dari perilaku etis perusahaan dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi sekaligus meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dan keluarga mereka sebagai masyarakat setempat dan masyarakat pada umumnya. Adapun *The World Business Council for Sustainable Development* (dalam Ismail Solihin, 2011: 28) memberikan pengertian terhadap CSR sebagai komitmen berkelanjutan dari para pelaku bisnis untuk berperilaku secara etis dan memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi, sementara pada saat yang sama meningkatkan kualitas hidup dari para pekerja dan keluarganya demikian pula masyarakat lokal dan masyarakat secara luas. Berdasarkan definisi tersebut sebuah perusahaan memiliki tanggung jawab untuk berperan dalam pembangunan berkelanjutan melalui usaha yang dijalankan secara etis dengan tetap memperhatikan kepentingan setiap *stakeholder* yang terkait.

Pada sisi yang lain *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan bentuk pertanggung jawaban perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan yang semakin luas, yang mencakup aspek pendidikan, kesehatan, ekonomi, lingkungan, dan sosial budaya. Penerapan tanggung jawab sosial perusahaan dipercaya dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan karena para investor cenderung menanamkan modal kepada perusahaan yang melakukan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan dapat menggunakan informasi tanggung jawab sosial

perusahaan sebagai salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Perusahaan yang telah menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan akan melakukan pelaporan dan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan, selain laporan keuangan. Hal ini dilakukan karena perusahaan menginginkan legitimasi dan nilai positif dari masyarakat sehingga perusahaan akan memperoleh laba dalam jangka waktu yang panjang.

Berdasarkan peraturan menteri energi dan sumber daya mineral republik Indonesia nomor 41 tahun 2016 tentang pengembangan dan pemberdayaan masyarakat pada kegiatan usaha pertambangan mineral dan batubara pasal 1 yang dimaksud dengan:

1. Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya dibidang dan /atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan.
2. Usaha pertambangan adalah kegiatan dalam rangka pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi tahapan kegiatan penyediaan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta pascatambang.
3. Pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang selanjutnya disingkat PPM adalah upaya dalam rangka mendorong peningkatan perekonomian, pendidikan, sosial budaya, kesehatan, dan lingkungan kehidupan masyarakat sekitar pertambangan, baik secara individual

maupun kolektif agar tingkat kehidupan masyarakat sekitar pertambangan menjadi lebih baik dan mandiri.

Hal ini dilatar belakangi keluarnya peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 15 Tahun 2014 tentang tanggung jawab sosial dan lingkungan Perusahaan pada pasal 10 komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan dan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan maupun masyarakat Kabupaten Kolaka.

Program pengembangan masyarakat tidak hanya ditentukan sepihak oleh perusahaan. Dan rumusan program pengembangan masyarakat merupakan refleksi kondisi riil dan keinginan masyarakat setempat, yang dalam pelaksanaannya memerlukan peran serta mereka secara aktif. Perubahan paradigma ini pada gilirannya menemukan program pemberdayaan sebagai salah satu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan, dan merupakan investasi program yang berpotensi sejajar dengan investasi lain bagi perusahaan.

Upaya PT. Ceria Nugraha Indotama untuk menunaikan kewajibannya dalam bentuk tanggung jawab sosial pada tahun 2016 awalnya melalui pemberian uang tunai yang disebut (BST) kompensasi 1 KK mendapatkan 600 ribu perbulan berjalan selama dua tahun kemudian seiring berjalanya waktu perusahaan mengevaluasi dan menemukan tidak memberi dampak positif yang signifikan ditambah hadirnya regulasi

kementerian energi sumber daya mineral yang mengharuskan semua perusahaan yang bergerak dibidang perusahaan mineral atau batubara yang meliputi tahapan kegiatan penyediaan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta pascatambang wajib melakukan tanggung jawab sosialnya melalui pengembangan dan pemberdayaan sehingga tepat pada akhir tahun yakni bulan November 2018 PT. Ceria Nugraha Indotama melakukan perubahan konsep lewat pembangunan dan pemberdayaan masyarakat sekitar tambang yang sifatnya berkelanjutan dengan mengacu pada 6 bidang sesuai dengan regulasi kementerian yaitu: bidang pendidikan, kesehatan, kemandirian ekonomi, sosial budaya, lingkungan dan, infrastruktur dengan tujuan untuk memberdayakan masyarakat yang dilakukan melalui usaha-usaha yang terorganisir untuk memperbaiki kondisi kehidupan masyarakat, serta meningkatkan kemampuan masyarakat melalui integritas dan kemandirian sehingga lebih bernuansa pembangunan berkelanjutan.

Mengutip dari Kabar Kolaka Pos (12/09/2019), Direktur Utama PT. Ceria Nugraha Indotama Derian Sakmiwata mengatakan bahwa kami dari PT. Ceria Nugraha Indotama bahwa anggaran tanggung jawab sosial sebagian sudah di alokasikan sebesar 4,3 Miliar pada tahun 2018 dan kami terus berupaya meningkatkan kebutuhan masyarakat yaitu dalam program-program CSR, program-program CSR yang kami lakukan merupakan perwujudan dari misi kami untuk turut berkontribusi bagi

pembangunan daerah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar wilayah tambang, selain itu saat ini program-program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat masih terpusat pada peningkatan pendapatan masyarakat dengan kegiatan-kegiatan produktif dan belum berkesinambungan. Pada tahun 2018 PT. Ceria Nugraha Indotama membelanjakan Rp 4,3 miliar untuk program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat, pada tahun 2019 anggaran pembangunan dan pemberdayaan masyarakat dinaikan menjadi 4,5 miliar kemudian untuk tahun ini 2020 anggaran pembangunan dan pemberdayaan masyarakat sebesar 5 Miliar.

Namun bila dicermati, kegiatan-kegiatan pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh PT. Ceria Nugraha Indotama secara berkesinambungan program-program ini difokuskan pada bidang pendidikan, kesehatan dan pembangunan infrastruktur, sarana ibadah, bantuan bencana alam, bantuan sembako sehingga belum bisa dikatakan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar pertambangan. Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Ceria Nugraha Indotama seringkali hanya digunakan sebagai penutup kekurangan perusahaan atau hanya untuk meredam gejolak sosial yang timbul agar tetap mendapatkan citra positif di mata masyarakat. Ada banyak program-program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang menambah sifat manja masyarakat dengan hanya menerima bantuan secara konsumtif. Sehingga manfaat *Corporate Social Responsibility*

(CSR) ini hanya akan dirasakan sekejap tanpa bekas padahal program pembangunan dan pemberdayaan sudah disusun dengan baik dengan berdasarkan kebutuhan masyarakat sisa di jalankan dengan baik.

Hasil observasi dan wawancara dengan masyarakat sekitar pertambangan melihat dan mengacu pada kegiatan Corporate Social Responsibility PT Ceria Nugraha Indotama tersebut dikatakan program yang telah berjalan yakni bidang pendidikan seperti pembangunan PAUD, pembuatan taman baca serta pada bidang kesehatan seperti pengobatan gratis dan pembuatan posyandu tetapi itu belum sesuai dengan keinginan serta kebutuhan masyarakat bahkan belum efektif karena kegiatan kewirausahaan dan pemberdayaan masyarakat tidak terlaksana. Jadi secara umum program tersebut belum memberdayakan masyarakat. Elaborasi di atas menunjukkan bahwa kegiatan CSR yang dilakukan perusahaan PT. Ceria Nugraha Indotama belum mampu menyelesaikan permasalahan dalam hal ini meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta lingkungan yang dihadapi Kabupaten Kolaka karena program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh PT. Ceria Nugraha Indotama di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka, kegiatan tersebut masi lebih didominasi oleh pembangunan sarana dan prasarana seperti pembangunan sekolah, pagar parmanen sekolah, sekolah PAUD, posyandu, jembatan, dan jalan. Program yang dilaksanakan PT. Ceria Nugraha Indotama menunjukkan bahwa pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan belum sepenuhnya menyentuh kebutuhan dasar

masyarakat kecamatan Wolo. Masyarakat dominan yang memiliki mata pencaharian pekerja tambak dan petani sehingga dibutuhkan pemberdayaan untuk meningkatkan kehidupannya padahal esensi program pengembangan masyarakat mestinya mampu menyelesaikan kedua masalah tersebut dan pada saat yang sama juga menyiapkan masyarakat lokal agar mandiri pasca pengelolaan. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti "***Efektivitas Program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Ceria Nugraha Indotama Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka***".

B. Rumusan Masalah

Dari uraian dan kenyataan di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana konteks program *Corporate Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama untuk Pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka?
2. Bagaimana input program *Corporate Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama untuk Pemberdayaan di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka?
3. Bagaimana proses program *Corporate Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama untuk Pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka?

4. Bagaimana produk program *Corporate Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama untuk Pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana konteks program *Corporate Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama untuk Pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka
2. Untuk menganalisis bagaimana input program *Corporate Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama untuk Pemberdayaan di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka
3. Untuk menganalisis proses program *Corporate Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama untuk Pemberdayaan masyarakat di Wolo Kabupaten Kolaka
4. Untuk menganalisis bagaimana produk program *Corporate Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama untuk Pemberdayaan di masyarakat Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka

D. Manfaat Penelitian

1. Berdasarkan Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharap mampu memberi sumbangsih pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian-kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada Ilmu Administrasi Publik yang menyangkut pada masalah efektivitas program *Corporate Social Responsibility* (CSR).

2. Berdasarkan Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas dan menambah pengetahuan peneliti yang selama ini hanya didapat secara teoritis di bangku perkuliahan, dan diharapkan menjadi bekal untuk mengaplikasikan menjadi seorang birokrat mengenai penelitian yang telah dilaksanakan.

b. Bagi Pemerintah Kecamatan dan Desa/Lurah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman ke pemerintah baik pada lingkup daerah, kecamatan, maupun desa/kelurahan perusahaan wajib melakukan tanggung jawab sosial dalam artian *Corporat Social Responsibility* untuk memberi bantuan kemasyarakatan ataupun program yang sifatnya secara berkelanjutan.

c. Bagi Perusahaan PT. Ceria Nugraha Indotama

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi masukan atau saran agar efektivitas program *Corporat Social Responsibility* dilaksanakan sebaik mungkin kemasyarakatan dan berdampak positif dalam kesejahteraan masyarakat Kabupaten Kolaka.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat bahwa setiap perusahaan wajib melakukan tanggung jawab sosial dalam artian *Corporat Social Responsibility* untuk memberi bantuan kemasyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Dikatakan efektif apabila tujuan ataupun sasaran tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan. Pengertian tersebut sesuai dengan pendapat Mahmudi (2005:92) dalam bukunya yang berjudul manajemen kinerja sektor publik yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Mahsun (2006:182) dalam bukunya yang berjudul pengukuran kinerja sektor publik menjelaskan bahwa efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kebijakan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*).

Dunn (2000:429) dalam bukunya yang berjudul pengantar analisis kebijakan publik menerangkan bahwa efektivitas (effectiveness) berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Efektivitas, yang secara dekat berhubungan dengan rasionalitas telaris, selalu diukur dari unit produksi atau layanan atau nilai moneterinya. Selanjutnya, Dunn (2000:601) menambahkan bahwa efektivitas merupakan kriteria evaluasi yang mempertanyakan apakah hasil yang diinginkan telah tercapai.

Menurut Sondang dalam Othenk (2008: 4) dalam bukunya yang berjudul pengertian efektivitas dan landasan teori efektivitas bahwa efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Abdurahmat (2008: 7) dalam bukunya yang berjudul efektivitas organisasi edisi pertama bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada

waktunya. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

Makmur (2011: 5) dalam bukunya yang berjudul pengaruh budaya terhadap *efektivitas* organisasi mengungkapkan efektivitas berhubungan dengan tingkat kebenaran atau keberhasilan dan kesalahan. Ia berpendapat bahwa untuk menentukan tingkat efektivitas keberhasilan seseorang, kelompok, organisasi bahkan sampai kepada negara kita harus melakukan perbandingan antara kebenaran atau ketepatan dengan kekeliruan atau yang dilakukan. Semakin rendah tingkat kekeliruan atau kesalahan yang terjadi, tentunya akan semakin mendekati ketepatan dalam pelaksanaan setiap aktivitas atau pekerjaan (tugas) yang dibebankan setiap orang.

Hidayat (1987:3) dalam bukunya yang berjudul teori efektivitas dalam kinerja karyawan menjelaskan efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

Menurut pendapat Mahmudi dalam bukunya “Manajemen Kinerja Sektor Publik” mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan” Mahmudi (2005:92). Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan. Efektivitas berfokus pada outcome (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Handayani (2006:16) dalam bukunya yang berjudul pengantar Ilmu administrasi dan manajemen yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah

efektivitas. Menurut Effendy (2008:14) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: "Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sangat penting peranannya di dalam setiap lembaga atau organisasi dan berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu lembaga atau organisasi itu sendiri (Sedarmayanti, 2006:61).

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan

dengan benar dan sesuai dengan prosedur sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil.

Keberhasilan organisasi pada umumnya diukur dengan konsep efektivitas, apa yang dimaksud efektivitas, terdapat perbedaan pendapat di antara yang menggunakannya, baik di kalangan akademisi maupun di kalangan para praktisi. Dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan kerja dapat mencapai prestasi, yang terlibat tidak hanya sekedar sekumpulan orang saja, melainkan juga melibatkan perlengkapan, termasuk mesin-mesin, metode kerja, waktu, material, yang umumnya disebut sebagai sumber. Setiap organisasi menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber tersebut benar-benar dapat berdaya guna. Dengan demikian, perlu adanya pengaturan, pengarahan, dan pendayagunaan. Usaha mengatur dan mengarahkan sumber daya ini, baik manusia maupun peralatannya disebut manajemen.

John (1986:9) dalam bukunya yang berjudul teori efektivitas dalam kinerja karyawan bahwa efektivitas organisasi mencakup dari individu dan kelompok. Efektivitas individu menekankan hasil kerja karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Efektivitas kerja diketahui lewat prestasi kerjanya. Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua

anggotanya. Dalam beberapa hal efektivitas kelompok adalah lebih besar daripada jumlah kontribusi tiap-tiap individu. Efektifitas pengorganisasian dapat dianggap sebagai alat pengukur kualitas hubungan sebuah organisasi dengan lingkungannya. Secara paradoksal dapat dikatakan bahwa sebuah organisasi mungkin efektif (suatu hubungan langgeng dengan lingkungannya) tetapi tidak efisien.

Dari pengertian-pengertian efektivitas tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Berdasarkan hal tersebut maka untuk mencari tingkat efektivitas dapat digunakan rumus sebagai berikut: $\text{Efektivitas} = \text{Output Aktual} / \text{Output Target} \geq 1$

- a.) Jika output aktual berbanding output yang ditargetkan lebih besar atau sama dengan 1 (satu), maka akan tercapai efektivitas.
- b.) Jika output aktual berbanding output yang ditargetkan kurang daripada 1 (satu), maka efektivitas tidak tercapai

2. Karakteristik Efektivitas Organisasi

Efektivitas juga dapat diartikan sebagai penggambaran siklus input dan proses output. Petters dan Waterman mengemukakan

tentang karakteristik umum dari perusahaan-perusahaan efektif, yaitu :

- a. Mempunyai bias terhadap setiap tindakan dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan.
- b. Selalu dekat dengan para pelanggan agar dapat mengerti secara penuh apa yang dibutuhkan oleh para pelanggan.
- c. Memberikan tingkat otonomi yang tinggi pada para pegawai serta memupuk semangat kewirausahaan pegawai tersebut.
- d. Berusaha untuk meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para pegawai perusahaan.
- e. Para pegawai telah mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh perusahaan dan para manajer perusahaan terlibat secara aktif pada masalah disetiap tingkatan.
- f. Selalu berdekatan dengan usaha yang diketahui dan dipahami oleh pegawai perusahaan.
- g. Memiliki struktur organisasi yang bersifat luwes dan sederhana, dengan jumlah individu-individu yang minimal dalam aktivitas staf yang mendukung bidangnya.
- h. Menggabungkan kontrol yang sifatnya ketat dan desentralisasi yang bertujuan mengamankan nilai-nilai inti perusahaan dengan kontrol yang longgar pada bagian-bagian lain untuk mendorong pengambilan resiko serta inovasi.

3. Pendekatan Efektivitas Organisasi

Gibson (1984:38) dalam bukunya organisasi: perilaku, struktur, proses mengungkapkan tiga pendekatan mengenai efektivitas yaitu:

a.) Pendekatan Tujuan

Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Menurut pendekatan ini, keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktek manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaimana melakukannya. Alternatif terhadap pendekatan tujuan ini adalah pendekatan teori sistem.

b.) Pendekatan Teori Sistem.

Teori sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses-pengeluaran dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar, diman organisasi menjadi bagiannya. Konsep organisasi sebagian suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang

ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Teori sistem dapat disimpulkan yaitu kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan-proses-keluaran, bukan keluaran yang sederhana, kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antar organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasi itu berada.

c.) Pendekatan Multiple Constituency.

Pendekatan ini adalah perspektif yang menekankan pentingnya hubungan relatif di antara kepentingan kelompok dan individual dalam hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan pentingnya hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan sistem guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektivitas organisasi.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

Berdasarkan pendekatan-pendekatan dalam efektivitas organisasi yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sebagai berikut: Adanya tujuan yang jelas,

struktur organisasi, adanya dukungan atau partisipasi masyarakat, adanya sistem nilai yang dianut. Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya tujuan organisasi mencakup beberapa fungsi diantaranya yaitu memberikan pengarahannya dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi.

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Steers (1985:8) dalam bukunya yang berjudul Efektivitas Organisasi, yaitu:

a.) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia, struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran (output).

b.) Karakteristik Lingkungan

Aspek lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja. Kedua aspek tersebut sedikit berbeda, namun saling berhubungan. Lingkungan luar yaitu semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi. Pengaruh faktor semacam ini terhadap dinamika organisasi pada umumnya dianggap meliputi derajat kestabilan yang relatif dari lingkungan, derajat kompleksitas lingkungan dan derajat ketidak pastian lingkungan. Sedangkan lingkungan dalam yang pada umumnya disebut iklim organisasi, meliputi macam-macam atribut lingkungan kerja yang mempunyai hubungan dengan segi-segi tertentu dari efektivitas, khususnya atribut-atribut yang diukur pada tingkat individual. Keberhasilan hubungan organisasi dengan lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan dan tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

c.) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

d.) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Secara umum, para pemimpin memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan yang ditunjukkan kearah sasaran. Kewajiban mereka para pemimpin untuk menjamin bahwa struktur organisasi konsisten dengan dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Sudah menjadi tanggung jawab dari para pemimpin untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga para

pekerja dapat memuaskan kebutuhan dan tujuan pribadinya sambil mengejar tujuan dan sasaran organisasi. Peranan pemimpin ini mungkin merupakan fungsi yang paling penting. Dengan makin rumitnya proses teknologi dan makin rumit dan kejamnya keadaan lingkungan, peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi tidak hanya bertambah sulit, tapi juga menjadi semakin penting artinya.

5. Ukuran Efektivitas

Tercapainya tingkat efektivitas yang tinggi perlu memperhatikan kriteriakriteria efektivitas sebagaimana yang dikemukakan oleh Steers (1985:46) dalam bukunya yang berjudul Efektivitas Organisasi adalah produktivitas, kemampuan ber laba dan kesejahteraan pegawai.

Sementara itu, Kasim (1993:16) bukunya yang berjudul pengukuran efektivitas organisasi dalam upaya mengukur efektivitas, terdapat 3 (tiga) metode dasar yang dapat dijadikan instrument yaitu :

- a.) Model sistem rasional, dalam sistem ini menekankan pada produktivitas dan efisiensi.
- b.) Model sistem alamiah, dalam sistem ini menekankan pada segi moral dan kekompakannya dari anggota organisasi.

- c.) Model sistem terbuka, dalam sistem ini menekankan pada dimensi perolehan sumber daya dan kemampuan mengadaptasi diri terhadap lingkungannya.

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2008:77) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a.) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b.) Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan

berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.

- c.) Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d.) Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
- e.) Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
- f.) Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- g.) Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai

sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.

- h.) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Pengukuran efektifitas organisasi dapat dilihat dari pendapat Martani & Lubis (1987:56) dalam bukunya yang berjudul teori organisasi yaitu :

- a.) Pendekatan sasaran (goal approach) Pengukuran sasaran dalam pengukuran efektifitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Dengan demikian pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi berhasil merealisasi sasaran yang hendak dicapainya.
- b.) Pendekatan sumber (system resource approach) Pendekatan sumber mengukur efektifitas melalui keberhasilan organisasi dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Organisasi harus dapat memperoleh berbagai macam sumber yang dibutuhkannya dan juga untuk memelihara keandalan sistem organisasi agar bisa menjadi efektif.
- c.) Pendekatan proses (internal process approach) Pendekatan proses menganggap efektifitas sebagai efisiensi dan kondisi

kesehatan dari organisasi internal. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan organisasi dan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan organisasi. Pendekatan proses umumnya digunakan oleh penganut pendekatan non-klasik (human relations) dalam teori organisasi yang terutama meneliti hubungan antara efektifitas dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

6. Indikator Efektivitas

Berdasarkan uraian indikator efektivitas Steers (1985:53) dalam bukunya yang berjudul efektivitas organisasi mengungkapkan ada 3 indikator dalam efektivitas. Ia mengatakan indikator efektivitas sebagai berikut :

a.) Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari 2 sub indikator, yaitu : kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkret.

b.) Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi atau komunikasi dan pengembangan konsensus. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

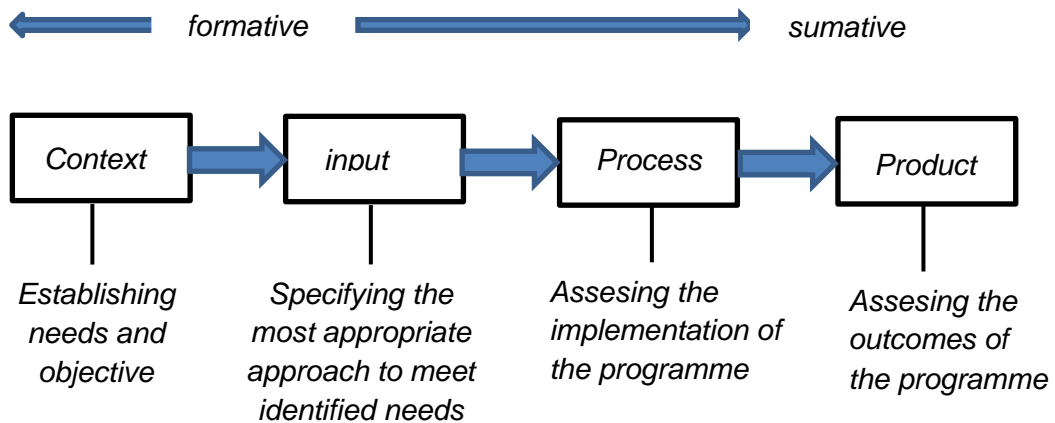
c.) Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Berkaitan dengan kesesuaian pelaksanaan program dengan keadaan di lapangan.

7. Evaluasi Model CIPP

Model evaluasi CIPP Stufflebeam's model Model ini mula-mula dikembangkan oleh Stufflebeam dan Guba pada tahun 1968 CIPP merupakan kependekan dari *context, input, process, and product*. Keunikan model ini adalah pada setiap tipe evaluasi terkait pada perangkat pengambil keputusan (decision) yang menyangkut perencanaan dan operasional sebuah program. Keunggulan model CIPP memberikan suatu format evaluasi yang komprehensif/menyeluruh pada setiap tahapan evaluasi yaitu tahap konteks, masukan, proses, dan produk. Keempat kata yang merupakan singkatan CIPP tersebut merupakan sasaran evaluasi, yang tidak lain adalah komponen dari proses sebuah program kegiatan. Dengan kata lain, model CIPP adalah model evaluasi yang memandang program yang dievaluasi sebagai sebuah sistem

Gambar 2.1
CIPP Sebagai Sebuah Sistem



Stufflebeam dalam Wirawan (2012:92) menyatakan bahwa pendekatan yang berorientasi pada pemegang keputusan (*a decision oriented evaluastion approach structured*) untuk menolong administrator dalam membuat keputusan, dimana evaluasi sebagai suatu proses yang menggambarkan, memperoleh dan menyediakan informasi yang berguna untuk menilai alternatif keputusan dan membuat pedoman kerja untuk melayani para manajer dan administrator dengan membagi evaluasi menjadi empat macam yaitu:

a) Evaluasi Konteks (*Context evaluation*)

Konteks evaluasi ini membantu merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan yang akan dicapai oleh program dan merumuskan tujuan program. Stufflebeam (1983:128) menyebutkan, tujuan evaluasi konteks yang utama

dalah untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki evaluasi. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan ini, evaluator akan dapat memberikan arah perbaikan yang diperlukan. Menurut Suharsimi Arikunto dan Cipi Safrudin (2009:5) menjelaskan bahwa evaluasi konteks adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, tujuan proyek.

Evaluasi konteks dimulai dengan melakukan analisis konseptual dalam mengidentifikasi dan merumuskan domain yang akan dinilai, kemudian diikuti dengan analisis empiris tentang aspek yang dinilai, melalui survei, tes. Pada bagian berikutnya, melibatkan kedua cara tersebut (analisis konseptual dan analisis empiris) dalam rangka menemukan masalah utama dalam aspek yang dinilai.

b) Evaluasi Masukan (*Input evaluation*)

Tahap kedua dari model CIPP adalah evaluasi input, atau evaluasi masukan. Menurut Wirawan (2012) evaluasi masukan membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternatif apa yang diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai tujuan, dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya. Komponen evaluasi masukan meliputi : 1) Sumber Daya Manusia, 2) Sarana dan peralatan pendukung, 3)

Dana atau anggaran, dan 4) berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan.

Tujuan utama dari evaluasi input adalah untuk menentukan bagaimana memanfaatkan input dalam mencapai tujuan program. Untuk maksud tersebut perlu dilakukan evaluasi, agar mendapatkan input (manusia dan fasilitas) yang mampu dan berguna dalam pelaksanaan suatu program.

c) Evaluasi Proses (*Process evaluation*)

Wirawan (2012:92) menjelaskan bahwa evaluasi proses menekankan pada tiga tujuan : 1) mendeteksi atau memprediksi rancangan prosedur atau rancangan implementasi selama tahap implementasi 2) menyediakan informasi untuk keputusan program dan sebagai rekaman atau arsip prosedur yang telah terjadi. Evaluasi proses meliputi koleksi data penilaian yang telah ditentukan dan diterapkan dalam praktik pelaksanaan program. Pada dasarnya evaluasi proses untuk mengetahui sampai sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, evaluasi proses dalam model CIPP menunjuk pada “apa” (what) kegiatan yang dilakukan dalam program, “siapa” (who) orang yang ditunjuk sebagai penanggungjawab program “kapan” (when) kegiatan akan selesai. Dalam model CIPP evaluasi proses diarahkan pada

seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan didalam program sudah terlaksana sesuai dengan rencana.

Evaluasi proses dalam model CIPP menunjuk pada “apa” kegiatan yang dilakukan dalam program, “siapa” orang yang ditunjuk sebagai penanggung jawab program, “kapan” kegiatan akan selesai. Dalam model CIPP, evaluasi proses diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan di dalam program sudah terlaksana sesuai dengan rencana. Pertanyaan untuk proses antara lain : 1) Apakah pelaksanaan program sesuai dengan jadwal ? 2) Apakah staf yang terlibat didalam pelaksanaan program akan sanggup menangani kegiatan selama program berlangsung dan kemungkinan jika dilanjutkan ? 3) Apakah sarana dan prasarana yang disediakan dimanfaatkan secara maksimal ? 4) Hambatan apa saja yang dijumpai selama pelaksanaan program dan kemungkinan jika program dilanjutkan.

d) Evaluasi Produk (*Product evaluation*)

Evaluasi produk untuk menolong keputusan selanjutnya, apa hasil yang telah dicapai? Apa yang dilakukan setelah program berjalan. Wirawan (2012:92) memberikan pengertian evaluasi produk/hasil adalah “to allow to project director (or teacher) to make decision of program. Dari evaluasi produk diharapkan dapat membantu pimpinan proyek atau guru

untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan kelanjutan akhir, maupun modifikasi program. Sementara menurut Farida Yusuf Tayibnapi (2000: 14) dalam Eko Putro Widoyoko (2009) menerangkan, evaluasi produk untuk membantu membuat keputusan selanjutnya, baik mengenai hasil yang telah dicapai maupun apa yang dilakukan setelah program itu berjalan.

Keempat hal tersebut diatas merupakan sasaran evaluasi yang tidak lain adalah komponen dari proses sebuah program kegiatan. Model evaluasi CIPP adalah model evaluasi yang memandang program yang dievaluasi sebagai sebuah sistem. Dengan demikian apabila evaluator sudah menentukan model CIPP akan digunakan untuk mengevaluasi program yang ditugaskan maka mau tidak mau mereka harus menganalisis program tersebut berdasarkan komponennya.

Menurut Stufflebeam model evaluasi CIPP bersifat linier. Artinya evaluasi input harus didahului oleh evaluasi context; evaluasi proses harus didahului oleh evaluasi input; sungguhpun demikian menurut Stufflebeam dalam model evaluasi CIPP juga dikenal evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Dalam evaluasi formatif CIPP berupaya mencari jawaban atas pertanyaan: Apa yang perlu dilakukan? Bagaimana melakukannya? Apakah hal tersebut sedang dilakukan? Apakah berhasil? Evaluator subunit memberikan informasi mengenai temuan kepada para pemangku

kepentingan; membantu mengarahkan pengambilan keputusan dan memperkuat kerja staf. Ketika evaluasi formatif dilaksanakan, dapat dilakukan penyesuaian dan pengembangan jika yang direncanakan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

8. Tujuan Evaluasi CIPP

Evaluasi dilaksanakan untuk mencapai berbagai tujuan sesuai dengan objek evaluasinya. Tujuan melaksanakan evaluasi antara lain:

- a. *Context evaluation to serve planning decision*, yaitu konteks evaluasi untuk membantu administrator merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan program, dan merumuskan tujuan program.
- b. *Input evaluation, structuring decision*. Kegiatan evaluasi bertujuan untuk membantu mengatur keputusan, menentukan sumber, alternatif apa yang akan diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai kebutuhan, dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya.
- c. *Process evaluation, to serve implementing decision*. Kegiatan evaluasi ini bertujuan untuk membantu melaksanakan keputusan. Pertanyaan yang harus anda jawab adalah sejauh mana suatu rencana telah dilaksanakan, apakah rencana tersebut sesuai dengan prosedur kerja, dan apa yang harus diperbaiki.

d. *Product evaluation, to serve recycling decision.* Kegiatan evaluasi ini bertujuan untuk membantu keputusan selanjutnya. Pertanyaan yang harus anda jawab adalah hasil apa yang telah dicapai dan apa yang dilakukan setelah program berjalan

Menurut Wirawan (2012:34) Tujuan dari evaluasi CIPP diantaranya, yaitu : Mengukur pengaruh program, menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, mengukur apakah program sesuai dengan standar, evaluasi program dapat mengidentifikasi dan menemukan mana dimensi program yang jalan, mana yang tidak berjalan, pengembangan staf program, memenuhi ketentuan undang-undang, akreditasi Program, mengukur anggaran setiap program, mengambil keputusan mengenai program, untuk mempertanggungjawabkan pimpinan dan pelaksanaan program, memberikan balikan kepada pimpinan dan staf program, mengembangkan teori ilmu evaluasi.

9. *Chek Lis* Dalam Model Evaluasi CIPP

Daniel Stufflebeam mengembangkan 9 check list sebagai panduan bagi evaluator dalam melaksanakan model evaluasi CIPP. Fungsi dari check list untuk membantu para evaluator mengevaluasi program yang secara relatif mempunyai tujuan jangka panjang. Pertama, check list agar evaluator dapat menyelesaikan laporan evaluasi tepat waktu, jadi membantu kelompok evaluator untuk merencanakan, melaksanakan layanan yang efektif kepada para

penerima manfaat yang ditargetkan. Disamping itu, check list membantu untuk menelaah dan menilai sejarah program dan menyediakan laporan evaluasi sumatif dan nilai serta manfaatnya secara signifikansi.

Menurut Stufflebeam, sebagaimana yang dikutip oleh Wirawan. Ada 9 *check list* yang perlu dipertimbangkan dalam model evaluasi CIPP, diantaranya yaitu:

- a) Evaluasi konteks mengakses kebutuhan, asset, problem dalam lingkungan yang terdefinisi.
- b) Evaluasi masukan. menjaring, menganalisis dan menilai mengenai strategi, rencana kerja dan anggaran berbagai pendekatan.
- c) Evaluasi proses memonitoring, mendokumentasikan, dan menilai aktivitas program.
- d) Evaluasi pengaruh menjaring dan menilai data mengenai program yang mencapai audiens yang ditargetkan.
- e) Evaluasi efektivitas meneliti dan menilai signifikansi manfaat *outcome*.
- f) Evaluasi berkelanjutan menjaring, menganalisis, menilai seberapa tinggi kontribusi program sukses diinstitutionalisasi dan terus berkelanjutan bersamaan dengan perkembangan waktu.

- g) Evaluasi transfortabilitas mengakses seberapa jauh suatu program telat atau dapat secara sukses menyesuaikan diri atau diterapkan ditempat lain.
- h) *Evaluasimeta assesmen* suatu ketaatan evaluasi kepada standar yang terkait dari evaluasi yang baik. Sintesis laporan final serta menarik bersama temuan evaluasi untuk menjelaskan kepada semua audiens mengenai apa yang diupayakan, dilakukan, dicapai, serta mengenai pelajaran yang diperoleh, dan dasar assesmen yang di programkan.

B. Konsep Program Corporate Social Responsibility (CSR)

1. Pengertian Program

Program merupakan tindak lanjut dalam menjalankan menjalankan tujuan yang hendak dicapai berdasarkan pada kebijakan yang telah dibuat. Definisi program termuat dalam UU/25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, menyebutkan bahwa: Program merupakan instrumen kebijakan yang memuat isi tentang kegiatan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran serta tujuan agar memperoleh alokasi anggaran untuk kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah.

Lebih lanjut, program juga disebut sebagai rencana kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara berkesinambungan agar program tersebut dapat tercapai.

Pelaksanaan program terjadi di dalam sebuah organisasi serta melibatkan seluruh *stakeholders* (Arikunto, 2004). Keputusan yang dijalankan secara bersama berdasarkan kesepakatan tentang indikator tertentu di dalam pelaksanaannya kemudian berisikan pernyataan kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan berkaitan, untuk mencapai suatu sasaran yang sama. Biasanya suatu program mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah unit administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, yang semuanya harus dilaksanakan secara bersamaan atau berurutan.

2. Pengertian *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Secara konseptual, tanggung jawab sosial perusahaan adalah sebuah pendekatan dimana perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial dalam operasi bisnis dan interaksi mereka dengan para pemangku kepentingan berdasarkan prinsip kesukarelaan dan kemitraan. Namun secara empiris CSR ini telah diterapkan oleh perusahaan dalam bentuk kegiatan yang didasarkan atas kesukarelaan (*voluntary*). CSR tersebut dilakukan dengan motivasi yang beragam, tergantung pada sudut pandang dan bagaimana memaknai CSR itu sendiri.

Konsep CSR merupakan suatu konsep bahwa perusahaan memiliki suatu tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek

operasional perusahaan (Untung, 2014 : 2) dalam bukunya yang berjudul *corporate social responsibility* dalam dunia bisnis.

CSR memainkan peranan penting bagi perusahaan karena perusahaan hidup di lingkungan masyarakat dan aktivitasnya memiliki dampak sosial dan lingkungan. Selain itu, praktik CSR dapat dipandang sebagai wujud akuntabilitas perusahaan kepada publik untuk menjelaskan berbagai dampak sosial dan lingkungan yang ditimbulkan oleh perusahaan baik dampak positif maupun dampak yang negatif. Program CSR yang berkelanjutan diharapkan dapat membentuk atau menciptakan kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera dan mandiri. Implementasi kebijakan CSR merupakan suatu proses yang terus menerus dan berkelanjutan. Dengan demikian akan tercipta satu ekosistem yang menguntungkan semua pihak (Rochayatun, 2017).

Johnson (2006) dalam bukunya yang berjudul *Culture and Corporate Governance Social Responsibility* mendefinisikan "Corporate Social Responsibility" pada dasarnya berangkat dari filosofi bagaimana cara mengelola perusahaan baik sebagian maupun secara keseluruhan memiliki dampak positif bagi dirinya dan lingkungan. Untuk itu perusahaan harus mengelola bisnis operasinya dengan menghasilkan produk yang berorientasi secara positif terhadap masyarakat dan lingkungan.

Crane, dkk (2008) dalam bukunya yang berjudul *Corporate Social Responsibility* menyatakan bahwa CSR berarti perusahaan melakukan internalisasi-eksternalitas dalam kegiatan usahanya. Eksternalitas adalah dampak positif dan negatif aktivitas perusahaan yang ditanggung oleh pihak lain, namun tidak diperhitungkan dalam pengambilan keputusan perusahaan, sehingga tidak tercermin dalam harga produk. Seluruh pakar CSR tidak bisa menerima adanya perusahaan yang mengaku ber-CSR namun tidak melakukan manajemen yang optimal atas eksternalitas. Konsekuensinya, apabila perusahaan hendak dianggap berkinerja sosial yang tinggi, ia berturut-turut harus memastikan tiga hal berikut: dampak negatifnya telah ditekan hingga seminimal mungkin, dampak residual (dampak negatif yang masih tersisa setelah ditekan) telah dikompensasi dengan proporsional, dan dampak positifnya telah dikelola semaksimal mungkin. Pemahaman ini didukung oleh Jalal (Aktivis Lingkar Studi CSR, Senior Associate di Kiroyan Partners) bahwa CSR adalah manajemen dampak. CSR terutama berkaitan dengan bagaimana keuntungan dibuat oleh perusahaan, bukan sekadar berapa dan kepada siapa keuntungan itu disebar. Citra positif adalah hasil menjalankan CSR dalam jangka panjang, namun citra bukanlah tujuan menjalankan CSR itu sendiri.

Melalui bukunya berjudul "Pekerjaan Sosial di Dunia Industri: Memperkuat Tanggung jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*)", Suharto (2007: 16) dalam bukunya yang berjudul *Corporat Social Responsibility: A Strategic Management* menyatakan bahwa CSR adalah operasi bisnis yang berkomitmen tidak hanya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan secara finansial, tetap juga untuk pembangunan sosial ekonomi kawasan secara holistik, melembaga dan berkelanjutan. Dalam konteks pemberdayaan, CSR adalah bagian dari policy perusahaan yang dijalankan secara profesional dan melembaga. CSR kemudian identik dengan CSP (*corporate social policy*) yakni roadmap dan strategi perusahaan yang mengintegrasikan tanggung jawab ekonomis korporasi dengan tanggung jawab social, legal dan etis

Lord Holme and Richard Watts (2006) dalam bukunya *Human Right and Corporat Social Responsibility* mendefinisikan "*Corporate Social Responsibility*" pada dasarnya merupakan satu bentuk tindakan yang berangkat dari perilaku etis perusahaan dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi sekaligus meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dan keluarga mereka sebagai masyarakat setempat dan masyarakat pada umumnya.

3. Prinsip *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Ranah tanggung jawab sosial (*Corporate Social Responsibility*) mengandung dimensi yang sangat luas dan

kompleks. Di samping itu, tanggungjawab CSR juga mengandung interpretasi yang sangat berbeda, terutama dikaitkan dengan kepentingan pemangku kepentingan (Stakeholder). Karena itu dalam rangka memudahkan pemahaman dan penyederhanaan, banyak ahli mencoba menggarisbawahi prinsip dasar yang terkandung dalam tanggung jawab CSR.

David (2008: 201) dalam bukunya yang berjudul *Corporate Social Responsibility* Guler Aras & Ventus mengurai prinsip-prinsip tanggung jawab CSR menjadi tiga, antara lain yaitu:

- a) *Sustainability* yaitu berkaitan dengan bagaimana perusahaan dalam melakukan aktivitas (action) tetap memperhitungkan keberlanjutan sumberdaya di masa depan. Keberlanjutan juga memberikan arahan bagaimana penggunaan sumberdaya sekarang tetap memperhatikan dan memperhitungkan kemampuan generasi masa depan. Karena itu sustainability berputar pada keberpihakan dan upaya bagaimana masyarakat memanfaatkan sumberdaya agar tetap memperhatikan generasi masa datang.
- b) *Accountability* merupakan upaya perusahaan terbuka dan bertanggungjawab atas aktivitas yang telah dilakukan. Akuntabilitas dibutuhkan, ketika aktivitas perusahaan mempengaruhi dan dipengaruhi lingkungan eksternal. Konsep ini menjelaskan pengaruh kuantitatif aktivitas perusahaan

terhadap pihak internal dan eksternal David (2008: 203) dalam bukunya yang berjudul *Corporat Social Responsibility* Guler Aras & Ventus bahwa akuntabilitas dapat dijadikan sebagai media bagi perusahaan membangun imagedan network terhadap para pemangku kepentingan. Tingkat keluasan dan keinformasian laporan perusahaan memiliki konsekuensi sosial maupun ekonomi. Tingkat akuntabilitas dan tanggungjawab perusahaan menentukan legitimasi stakeholder eksternal, serta meningkatkan transaksi saham perusahaan. Keterbukaan perusahaan atas aktivitas tanggungjawab sosial menentukan respon masyarakat bagi perusahaan. Namun informasi yang bersifat negatif justru menjadi bumerang perusahaan, dan cenderung memunculkan image negatif. Menurut Crowther David (2008: 203) menyatakan akuntabilitas dan keterbukaan memiliki kemanfaatan secara sosial dan ekonomi.

- c) *Transparancy* merupakan perinsip penting bagi pihak eksternal. Transaparansi bersinggungan dengan pelaporan aktivitas perusahaan berikut dampak terhadap pihak eksternal. David (2008: 204) menyatakan: *“transparancy, as principle, means that the eksternal inpact of the actions of theorganisation can be ascertained from that organisation as reporting and pertinent pack as are not this guised within that reporting. The effect of*

the action of the organisation, including eksternal impacts, should be apparent to all from using the information provided by the organisation's reporting mechanism". Transparansi merupakan satu hal yang amat penting bagi pihak eksternal, berperan untuk mengurangi asimetri informasi, kesalahpahaman, khususnya informasi dan pertanggung jawaban berbagai dampak dari lingkungan.

4. Model-model *Corporate Social Responsibility*

Menurut Saidi dan Abidin (2004) terdapat 4 (empat) model CSR yang umum diterapkan oleh perusahaan di Indonesia, antara lain:

a) Keterlibatan langsung

Perusahaan menjalankan program CSR secara langsung dengan menyelenggarakan sendiri kegiatan sosial atau menyerahkan sumbangan ke masyarakat tanpa perantara. Untuk menjalankan tugas ini biasanya perusahaan menugaskan salah satu pejabat seniornya, seperti *corporate secretary* atau *public affair* manajer atau menjadi bagian dari tugas pejabat *public relation*.

b) Melalui yayasan atau organisasi sosial perusahaan

Perusahaan mendirikan yayasan sendiri di bawah perusahaan atau grupnya. Model ini merupakan adopsi dari model yang lazim diterapkan perusahaan-perusahaan di negara maju.

Biasanya perusahaan menyediakan dana awal, dana rutin, atau dana abadi yang dapat digunakan secara teratur bagi kegiatan yayasan.

c) Bermitra dengan pihak lain

Perusahaan menyelenggarakan CSR melalui kerjasama dengan lembaga sosial/organisasi non pemerintah (Ornop), instansi pemerintah, universitas atau media massa, baik dalam mengelola dana maupun dalam melaksanakan kegiatan sosialnya.

d) Mendukung atau bergabung dalam suatu konsorsium

Perusahaan turut mendirikan, menjadi anggota atau mendukung suatu lembaga sosial yang didirikan untuk tujuan sosial tertentu. Dibandingkan dengan model lainnya, pola ini lebih berorientasi pada pemberian hibah perusahaan yang bersifat "hibah pembangunan". Pihak konsorsium atau lembaga semacam itu yang dipercayai oleh perusahaan-perusahaan yang mendukungnya secara proaktif mencari mitra kerja sama dari lembaga operasional.

Sedangkan menurut Wibisono (2007), terdapat 2 (dua) model atau pola CSR yang umum diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan kegiatan CSR, antara lain :

- 1) *Self managing* Pola keterlibatan secara langsung dan melalui yayasan atau organisasi sosial perusahaan.

Kelebihannya adalah pelaksanaan kegiatan lebih sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan, lebih mudah di kontrol dan di monitor, lebih efisien untuk kegiatan jangka pendek, dan perusahaan dapat belajar langsung merancang program CSR. Kekurangan self managing adalah keterampilan karyawan yang umumnya masih kurang, membutuhkan sumber daya khusus dengan jumlah yang cukup dan berpotensi pada pembengkakan anggaran

- 2) *Outsourcing* memiliki dua pola. Pola pertama adalah bermitra dengan pihak lain, LSM, instansi pemerintah, universitas, media massa, dan sebagainya. Pola kedua dengan bergabung atau mendukung kegiatan bersama baik jangka pendek ataupun jangka panjang. Kelebihan pola *Outsourcing* adalah perusahaan bisa memilih mitra profesional yang sesuai dengan karakter program, tidak memerlukan SDM dengan kapasitas khusus dan kinerja program dapat dengan mudah di evaluasi. Sedangkan kekurangannya yaitu anggaran yang dikeluarkan perusahaan relatif besar, seringkali perusahaan tidak dapat mengikuti perkembangan secara langsung dan diperlukan mekanisme kontrol yang baik.

5. Manfaat *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives, membagidua manfaat CSR bila dikaitkan dengan keunggulan kompetitif dari sebuah perusahaan, yaitu dari sisi internal dan eksternal. Dari sisi internal, manfaat itu meliputi:

- a) Pengembangan aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Untuk itu dibutuhkan praktik-praktik ketenagakerjaan yang bertanggungjawab secara sosial.
- b) Adanya pencegahan polusi dan reorganisasi pengelolaan proses produksi dan aliran bahan baku, serta hubungan dengan supplier berjalan dengan baik. Muaranya adalah peningkatan performa lingkungan perusahaan.
- c) Menciptakan budaya perusahaan, kapabilitas sumber daya manusia, dan organisasi yang baik.
- d) Kinerja keuangan perusahaan, terutama harga saham bagi perusahaan yang telah go public, menjadi lebih baik.

Sementara itu manfaat eksternal yang dapat diperoleh perusahaan dari penerapan CSR sebagai berikut:

- a) Penerapan CSR akan meningkatkan reputasi perusahaan sebagai badan yang mengemban dengan baik pertanggungjawaban secara sosial.
- b) Meningkatnya kesejahteraan masyarakat sekitar dan kelestarian lingkungan.

- c) Adanya beasiswa untuk anak tidak mampu di daerah tersebut.
- d) Meningkatnya pemeliharaan fasilitas umum.

6. Sasaran *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Ceria Nugraha Indotama

- a. Mendukung program-program di tingkat daerah untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, meningkatkan kesehatan ibu dan anak.
- b. Mendukung program-program di tingkat daerah khususnya yang berkaitan dengan pendidikan dasar 9 tahun.
- c. Mendukung program-program di tingkat daerah dalam penyediaan infrastruktur yang berbasis kemandirian ekonomi lokal.
- d. Mendukung kecukupan pangan melalui aktivitas ekonomi berbasis sumberdaya.
- e. Mengembangkan program yang menyangkut penguatan kapasitas kelembagaan, perlindungan budaya lokal, dan pelestarian lingkungan.

7. Mekanisme Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Ceria Nugraha Indotama

- a. Sistem koordinasi kelembagaan
- b. Prosedur/mechanisme dalam implementasi program
- c. Pola komunikasi, baik internal maupun eksternal

Berbagai program CSR yang dilaksanakan disasarkan pada :

- a. Mendukung program-program di tingkat daerah untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, meningkatkan kesehatan ibu dan anak
- b. Mendukung program-program di tingkat daerah khususnya yang berkaitan dengan pendidikan dasar 9 tahun.
- c. Mendukung program-program di tingkat daerah dalam penyediaan infrastruktur yang berbasis kemandirian ekonomi lokal
- d. Mendukung kecukupan pangan melalui aktivitas ekonomi berbasis sumberdaya
- e. Mengembangkan program yang menyangkut penguatan kapasitas kelembagaan, perlindungan budaya lokal, dan pelestarian lingkungan
- f. Terlaksananya program CSR yang didasari tata kelola yang baik melalui pelibatan multi pihak
- g. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan SDM dalam mengelola program CSR
- h. Meningkatkan profesionalitas unit pelaksana CSR di masing-masing Unit Bisnis.

8. Strategi Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility*

Upaya yang dilakukan perusahaan dalam menjamin ketercapaian tujuan CSR dilakukan dengan berbagai strategi. Berbagai strategi tersebut harus disesuaikan dengan visi, misi,

tujuan, objek dan kebutuhan riil stakeholder. Dalam Nor Hadi (2011: 144) berbagai strategi tersebut antara lain:

- a. Program dengan sentralisasi aplikasi program sentralistik CSR ini berpusat pada perusahaan. Perusahaan yang merencanakan, menentukan jenis program, merumuskan strategi perusahaan, dan sekaligus melaksanakan program yang telah direncanakan. Pelaksanaan dengan program sentralisasi ini adalah dari inisiatif perusahaan.
- b. Program dengan desentralisasi adalah sebuah kegiatan yang berasal dari usulan masyarakat, dimana perusahaan secara periodik akan melakukan komunikasi dengan masyarakat untuk mengetahui kebutuhan masyarakat pada saat ini.
- c. *Mixed Type Program* dengan *mixed typed* ini memadukan antara sentralisasi dan desentralisasi.

Beberapa pihak mengungkapkan bahwa CSR akan menambah beban perusahaan namun tidak sedikit pula yang menganggap bahwa CSR ada upaya untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat agar kegiatan perusahaan didukung oleh masyarakat. Untuk itu perlu adanya manajemen dalam pelaksanaan CSR. Berbagai pola manajemen dalam pelaksanaan CSR dalam Nor Hadi (2011: 145) dijelaskan sebagai berikut:

- a) Implementasi tanggung jawab berbasis *charity philanthropy* berarti kegiatan tanggung jawab sosial bersifat kedermawanan, jangka pendek insidensial. Disini, masyarakat dijadikan objek yang harus memperoleh bantuan, sehingga perusahaan merupakan pihak dermawan yang siap berderma setiap saat. Contoh pelaksanaan tanggung jawab sosial (*social responsibility*) seperti : bantuan bencana alam, bantuan sembako, bantuan hari raya, bantuan masyarakat sekitar, beasiswa, pemberian produk dan sebagainya.
- b) Strategi berupa *social activity*, merupakan strategi pelaksanaan tanggung jawab sosial (*social responsibility*) dengan bantuan jasa untuk meringankan atau membantu meringankan masyarakat. Contoh riil pelaksanaan tanggung jawab sosial jenis ini, seperti : pelaksanaan jalan sehat, pelaksanaan operasi sumbing, organisasi donor darah, fasilitasi hari lebaran, pemberian layanan cuma-cuma pelatihan, training – training, penggunaan fasilitas distribusi, mengorganisir relawan dalam aktivitas sosialnya dan sejenisnya.
- c) Strategi *community development*, mendudukan stakeholder dalam paradig *common interest*. prinsip simbiosis mutualisme sebagai pijakan pelaksanaan *social responsibility*. Stakeholder dilibatkan dalam pola hubungan *resources based partnership*, dimana mitra diberi kesempatan menjadi bagian dari

shareholder. Stakeholder memperoleh kesempatan meningkatkan kesejahteraan lewat pemberdayaan yang dikelola bersama lewat kegiatan produktif seperti : income generating, pemilikan saham oleh stakeholder (seperti saham bonus bagi karyawan dan direksi), dana bergulir, *integrated farming system, community fiber farm program, small and medium sized enterprise program, social infrastructure support program*, serta bentuk kerjasama perusahaan stakeholder lainnya.

9. Evaluasi *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Program CSR membutuhkan pemantauan dan evaluasi dalam rangka perbaikan untuk masa yang akan datang dan keberlanjutan perusahaan. Evaluasi dan pemantauan ditujukan untuk mengetahui pencapaian program CSR yang telah dilaksanakan. Untuk itu diperlukan pengukuran program CSR. Suatu program yang dilaksanakan tidak hanya dilaksanakan saja, akan tetapi juga diukur sejauh mana program tersebut berimplikasi kepada stakeholder dan pihak-pihak yang terkait dalam jalannya program sebagai evaluasi program-program yang akan dilaksanakan selanjutnya. Kriteria pengukuran program CSR terdapat dalam ISO 26000 yang menekankan pada kinerja, manfaat dan dampak kegiatan-kegiatan. Dalam Kartini (2013: 54)

diperlukan indikator kerja kunci dalam implementasi CSR. Indikator yang paling efektif adalah bersifat kualitatif. Indikator tersebut:

- 1) Leadership (Kepemimpinan) Program CSR dapat dikatakan berhasil jika mendapatkan dukungan dari top manajemen. Terdapat kesadaran filantropik dari pimpinan yang menjadi dasar pelaksanaan program.
- 2) Proporsi bantuan CSR dirancang bukan semata-mata pada anggaran saja, namun juga pada tingkatan serapan maksimal, artinya apabila areanya luas, maka anggarannya harus lebih besar. Jadi tidak dapat dijadikan tolak ukur apabila anggaran besar, pasti programnya bagus.
- 3) Transparansi dan akuntabilitas terdapat laporan tahunan. Mempunyai mekanisme audit sosial dan finansial dimana audit sosial terkait dengan pengujian sejauh mana program-program CSR telah dapat ditunjukkan secara benar sesuai kebutuhan masyarakat, perusahaan mendapatkan umpan balik dari masyarakat secara benar dengan melakukan *interview* dengan para penerima manfaat.
- 4) Cakupan wilayah (*coverage area*) terdapat identifikasi penerima manfaat secara tertib dan rasional berdasarkan skala prioritas yang telah ditentukan.
- 5) Perencanaan, mekanisme, monitoring dan evaluasi dalam perencanaan perlu ada jaminan untuk melibatkan

multistakeholder pada setiap siklus pelaksanaan proyek. Terdapat kesadaran untuk memperhatikan aspek-aspek lokalitas (*wisdom*), pada saat perencanaan ada kontribusi, pemahaman dan penerimaan terhadap budaya-budaya lokal yang ada. Terdapat *blue print policy* yang menjadi dasar pelaksanaan program.

- 6) Pelibatan stakeholder (*stakeholder engagement*) Terdapat mekanisme koordinasi reguler dengan stakeholder utamanya masyarakat. Terdapat mekanisme yang menjamin partisipasi masyarakat untuk dapat terlibat dalam siklus proyek.
- 7) Keberlanjutan (*sustainability*) Terjadi alih peran dari korporat ke masyarakat. Tumbuhnya rasa memiliki (*sense of belonging*) dan hasil program pada diri masyarakat, sehingga masyarakat dapat ikut andil dalam menjaga dan memelihara program dengan baik. Adanya pilihan partner yang bisa menjamin bahwa tanpa keikutsertaan perusahaan, program bisa tetap dijalankan sampai selesai dengan partner tersebut.
- 8) Hasil nyata (*outcome*) Terdapat dokumentasi hasil yang menunjukkan berkurangnya angka kesakitan dan kematian (dalam bidang kesehatan), atau berkurangnya angka buta huruf dan meningkatnya kemampuan SDM (dalam bidang pendidikan) atau parameter lainnya sesuai dengan bidang CSR yang dipilih oleh perusahaan. Terjadinya perubahan pola pikir masyarakat.

Memberikan dampak ekonomi masyarakat yang dinamis. Terjadi penguatan komunitas (*community empowerment*).

Adanya pengukuran CSR berdasarkan indikator-indikator yang dijelaskan pada pendapat di atas, bahwa setiap elemen dalam stakeholder CSR ini memegang peranan penting dalam pelaksanaan program CSR, dalam pernyataan Kartini disebutkan bahwa hasil nyata dari pelaksanaan program menunjukkan bagaimana program itu memberi dampak kepada masyarakat. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, yang akan dijadikan pengukuran dalam penelitian ini adalah indikator kepemimpinan, lingkungan, proporsi bantuan, transparansi dan akuntabilitas, cakupan wilayah, perencanaan, mekanisme, monitoring, evaluasi, pelibatan stakeholder, hasil nyata dan keberlanjutan.

10. Pemberdayaan Masyarakat Kawasan Pertambangan Berdasarkan Ketentuan Perundang-Undangan

Upaya pemberdayaan masyarakat haruslah pertama-tama dimulai dari pemihakan dan pemberian kesempatan kepada masyarakat yang lemah dengan menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi individu dalam masyarakat dapat berkembang. Dalam hal ini titik tolaknya adalah pengenalan dan penyadaran kepada masyarakat bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat berkembang. Artinya, bahwa tidak seorang individu pun yang tidak mempunyai daya sama sekali. Salah satu

pendekatan dalam pemberdayaan masyarakat agar dapat berlangsung dan mencapai keberhasilan dilakukan melalui pemberian bimbingan dan dukungan oleh pemangku kepentingan pembangunan yang berpihak kepada masyarakat agar masyarakat mampu menjalankan peranan dan tugas-tugas kehidupan masyarakat (Suharto 2005: 58).

Upaya pemihakan kepada kelompok masyarakat yang lemah perlu dilakukan dalam bidang-bidang kebutuhan dasar manusia; kebutuhan ekonomi, dan kebutuhan politik. Apabila tidak ada keberpihakan dari pemerintah atau sumber-sumber kekuasaan kepada masyarakat lemah akan menimbulkan gejolak protes dari masyarakat yang secara ekstrim dapat berupa revolusi. Pemberdayaan masyarakat dalam menciptakan suasana kondusif dapat dilakukan melalui pemberian dukungan dari pemangku kepentingan pembangunan yang berpihak kepada masyarakat. Dukungan utama diberikan oleh pihak pemerintah dalam bentuk kebijakan pengarusutamaan pembangunan daerah melalui pendekatan pemberdayaan masyarakat. dalam implementasi kebijakan tersebut harus dilaksanakan program-program nyata serta pengalokasian sumber daya yang benar-benar berpihak kepada masyarakat.

Dalam upaya memberdayakan masyarakat dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu : (1). Menciptakan suasana atau iklim yang

memungkinkan potensi masyarakat berkembang atau (*enabling*); (2). Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki masyarakat (*empowering*); (3). Memberdayakan atau melindungi (Sumodiningrat, 1999). Tambang adalah termasuk sumber kekayaan alam yang tidak dapat diperbaharui. Kemampuan sumber daya alam yang tersedia sangat terbatas untuk menyerap pengaruh-pengaruh aktivitas manusia. Oleh sebab itu untuk keberlanjutan usaha pertambangan, maka seyogyanya pengelolaannya dilakukan secara bijak dan berdasarkan pada prinsip-prinsip pengelolaan pertambangan sebagai mana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (Puluhulawa, 2010). Pengembangan masyarakat merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas masyarakat yang bermukim di sekitar kawasan pertambangan sehingga mereka mampu mengejar ketertinggalan dalam berbagai bidang kehidupan. Secara normatif kewajiban pengembangan masyarakat hanya meliputi pengembangan kualitas sumber daya manusia kesehatan dan pertumbuhan ekonomi

Kewajiban perusahaan untuk melaksanakan (CSR) di Indonesia telah diatur. Ketentuan undang-undang yang mengatur tentang (CSR) yaitu pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Pasal 74 yang menyatakan,

- 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.
- 3) Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana ayat (1) dikenai sanksi dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Pasal 74, tanggung jawab sosial dan lingkungan wajib dilakukan baik bagi perseroan yang kegiatan usahanya berkaitan dengan sumber daya alam seperti pertambangan, maupun bagi perseroan yang kegiatan usahanya tidak berkaitan dengan sumber daya alam seperti makanan, pakaian. *Corporate Social Responsibility* sesungguhnya bukan merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk menjalankannya, Tetapi, karena adanya desakan dari 37 masyarakat yang ingin adanya perubahan

orientasi perusahaan yang cenderung selalu mementingkan keuntungan atau disebut *making profit* menjadi perusahaan yang mementingkan kepentingan baik karyawan maupun masyarakat di sekitar perusahaan yang selalu melakukan interaksi dalam perusahaan melakukan kegiatan usahanya.

Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 74 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pasal (2) Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas disebutkan bahwa “setiap perseroan selaku subjek hukum mempunyai tanggung jawab sosial dan lingkungan”.

Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 15 Tahun 2014 tentang tanggung jawab sosial dan lingkungan Perusahaan pada pasal 10 komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan dan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan maupun masyarakat Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan peraturan menteri energi dan sumber daya mineral republik Indonesia nomor 41 tahun 2016 tentang

pengembangan dan pemberdayaan masyarakat pada kegiatan usaha pertambangan mineral dan batubara pasal 1 yang dimaksud dengan:

1. Usaha pertambangan adalah kegiatan dalam rangka perusahaan mineral atau batubara yang meliputi tahapan kegiatan penyediaan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta pascatambang.
2. Pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang selanjutnya disingkat PPM adalah upaya dalam rangka mendorong peningkatan perekonomian, pendidikan, sosial budaya, kesehatan, dan lingkungan kehidupan masyarakat sekitar pertambangan, baik secara individual maupun kolektif agar tingkat kehidupan masyarakat sekitar pertambangan menjadi lebih baik dan mandiri.

C. Konsep Pemberdayaan Masyarakat

1. Pengertian Pemberdayaan Masyarakat

Wrihatnolo dan Dwidjowijoto(2007: 74), mengemukakan bahwa konsep pemberdayaan masyarakat mencakup pengertian community development (pembangunan masyarakat) dan community based development (pembangunan yang bertumpu pada masyarakat), dan tahap selanjutnya muncul istilah community driven development yang diterjemahkan sebagai pembangunan

yang diarahkan masyarakat atau diistilahkan sebagai pembangunan yang digerakkan oleh masyarakat.

Pemberdayaan pada hakekatnya adalah untuk menyiapkan masyarakat agar mereka mampu dan mau secara aktif berpartisipasi dalam setiap program dan kegiatan pembangunan yang bertujuan untuk memperbaiki mutu hidup (kesejahteraan) masyarakat, baik dalam pengertian ekonomi, sosial, fisik, maupun mental (Mardikanto, 2010: 73).

Soetomo (2011: 22) menyatakan bahwa pemberdayaan masyarakat adalah sebuah pendekatan yang memberikan kesempatan, wewenang yang lebih besar kepada masyarakat terutama masyarakat lokal untuk mengelola proses pembangunannya.

Perkins dan Zemmerman, 1995 (dalam Wrihatnolo dan Dwidjowijoyo, 2007: 179) mendefinisikan bahwa pemberdayaan sebagai suatu proses sengaja yang berkelanjutan, berpusat pada masyarakat lokal, dan melibatkan prinsip saling menghormati, refleksi kritis, kepedulian dan partisipasi kelompok, dan melalui proses tersebut orang-orang yang kurang memiliki bagian yang setara akan sumber daya berharga memperoleh akses yang lebih besar dan memiliki kendali atas sumberdaya tersebut.

Menurut Mubarak (2010) pemberdayaan masyarakat dapat diartikan sebagai upaya untuk memulihkan atau meningkatkan kemampuan suatu komunitas untuk mampu berbuat sesuai dengan harkat dan martabat mereka dalam melaksanakan hak-hak dan tanggung jawabnya selaku anggota masyarakat.

Pada Pemberdayaan pendekatan proses lebih memungkinkan pelaksanaan pembangunan yang memanusiakan manusia. Dalam pandangan ini pelibatan masyarakat dalam pembangunan lebih mengarah kepada bentuk partisipasi, bukan dalam bentuk mobilisasi. Partisipasi masyarakat dalam perumusan program membuat masyarakat tidak semata-mata berkedudukan sebagai konsumen program, tetapi juga sebagai produsen karena telah ikut serta terlibat dalam proses pembuatan dan perumusannya, sehingga masyarakat merasa ikut memiliki program tersebut dan mempunyai tanggung jawab bagi keberhasilannya serta memiliki motivasi yang lebih bagi partisipasi pada tahap-tahap berikutnya (Soetomo, 2006).

2. Tahapan Pemberdayaan Masyarakat

Sulistiyani (2008:83) mengungkapkan terdapat beberapa tahap yang harus dilalui dalam pemberdayaan masyarakat antara lain: 1) tahap pembentukan sikap yang peduli untuk menambah kapasitas diri; 2) tahap perubahan kemampuan, keterampilan dan

wawasan pengetahuan memiliki peran dalam pembangunan; 3) peningkatan kemampuan intelektual hingga mengantarkan pada kemandirian.

Terdapat empat prinsip utama dalam pemberdayaan menurut Najati dkk (2015:54) yaitu:

a. Kesetaraan

Prinsip utama yang harus diperhatikan dalam proses pemberdayaan masyarakat adalah kesetaraan atau kesejajaran kedudukan antara masyarakat, baik perempuan maupun laki-laki. Dinamika yang dibangun dalam kesetaraan yakni dengan mengembangkan pengetahuan, pengalaman dan keahlian dari masing-masing gender.

b. Partisipasi

Program pemberdayaan yang dapat menstimulasi kemandirian masyarakat adalah program yang memiliki sifat partisipatif, direncanakan, dilaksanakan, diawasi, dan dievaluasi oleh masyarakat. Namun, diperlukan waktu dan proses yang cukup panjang serta komitmen yang tinggi untuk sampai pada tingkat tersebut.

c. Kemandirian

Prinsip keswadayaan adalah menghargai dan mengedepankan kemampuan masyarakat daripada bantuan pihak lain. Konsep ini tidak memandang orang miskin sebagai objek yang tidak

berkemampuan (the have not), melainkan sebagai subjek yang memiliki kemampuan sedikit (the have little). Terlepas dari kekurangan yang dimiliki, mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dapat membantu untuk mencapai kemandirian tersebut.

d. Berkelanjutan

Program pemberdayaan perlu dirancang untuk keberlanjutan, sekalipun pada awalnya peran pendamping lebih dominan dibanding masyarakat sendiri. Tapi secara perlahan dan pasti, peran pendamping akan makin berkurang, bahkan akhirnya dihapus karena masyarakat sudah mampu mengelola kegiatannya sendiri.

D. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dikemukakan di bawah ini merupakan hasil- hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka dapat terlihat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaanya yaitu penelitian terdahulu dan sekarang membahas fokus penelitian mengenai efektivitas pengelolaan *Corporat Social Responsibility* PT. Ceria Nugraha Indotama dalam pengelolaan dana corporate social responsibility pada kesejahteraan masyarakat Kabupaten Kolaka namun mempunyai perbedaan terkait variabel dan indikator penelitian yang digunakan sehingga hasil yang dimunculkan sangat dimungkinkan

berbeda, perbedaan lainya adalah lokus penelitian dimana lokus pada Perusahaan PT. Ceria Nugraha Indotama. Oleh karena itu berikut dapat diuraikan masing-masing hasil penelitian terdahulu dalam tabel berikut :

Tabel 2.2

Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

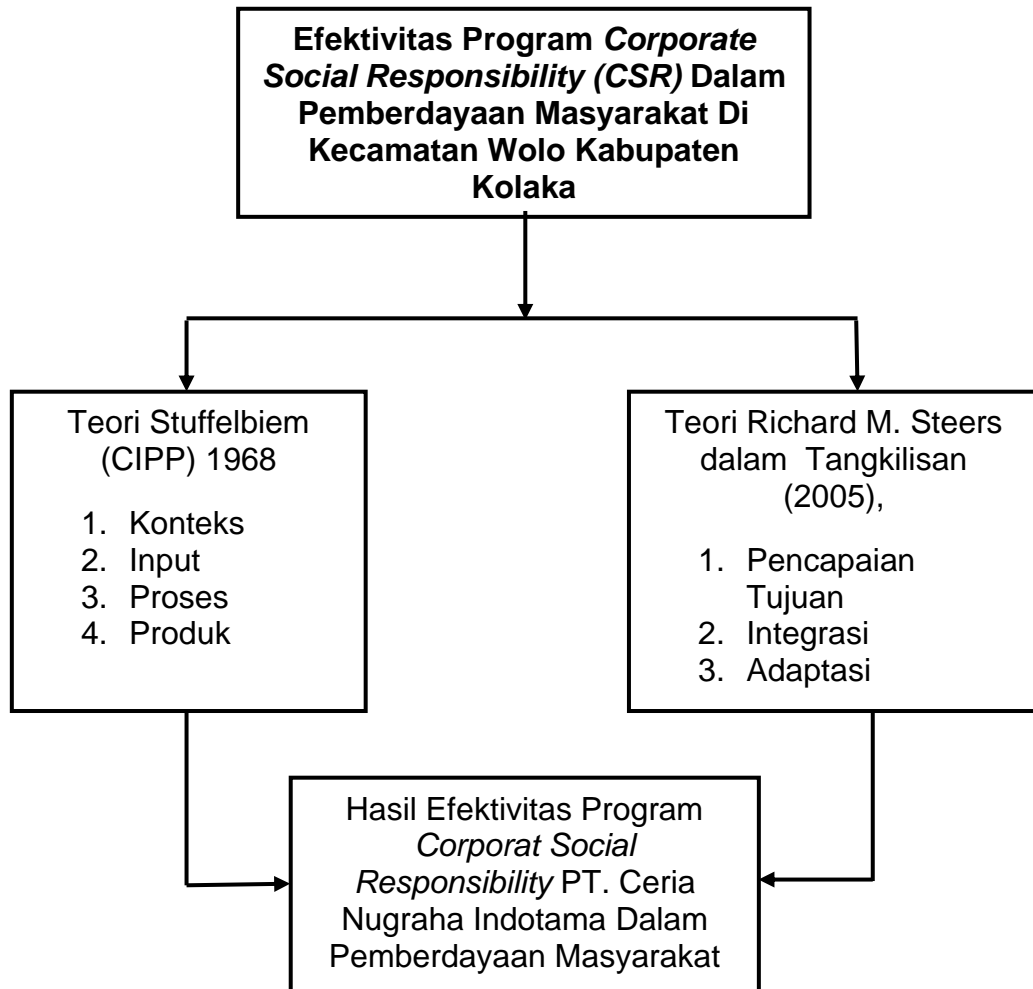
Judul Penelitian	Nama/Tahun	Hasil Penelitian Terdahulu
Efektivitas Implementasi Program Corporat Social Responsibility (CSR) PT. Pertamina Di Tambakrejo Kota Semarang	Muhammad Ibnu Ristiawan (2017)	Efektivitas pengelolaan dana program CSR PT Pertamina di Tambakrejo dapat disimpulkan bahwa hasilnya belum optimal karena masyarakat Tambakrejo belum sepenuhnya memahami setiap program CSR Pertamina, target program CSR yang belum menyentuh semua masyarakat, dan kurangnya ketepatan waktu dalam pelaksanaannya. kegiatan. Beberapa program seperti program CSR ekonomi dan program CSR kesehatan, belum dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki dampak yang lebih kecil pada penerima manfaat.
Efektivitas Corporate Social Responsibility (Csr) PT. Freeport Dalam Meningkatkan Pembangunan Di Kabupaten Mimika Provinsi Papua	Michael Mantri (2016)	Mengenai efektivitas Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Freeport Indonesia (PTFI) ada beberapa pendekatan dalam pengukuran efektivitas organisasi adalah: Pendekatan Sumber (System Resource Approach), Pendekatan Proses (Internal Process Approach) dan Pendekatan Sasaran (Goal Approach).
Efektifitas Pelaksanan Program CSR PT Tirta Bahagia siduharjo Surabaya	Anggara Prihardana (2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam efektivitas pelaksanaan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), PT Tirta Bahagia memiliki banyak kegiatan di bidang pendidikan, lingkungan atau kesehatan. Dalam melaksanakan kegiatan ini ada beberapa tahapan yang dilakukan yaitu mulai dari perencanaan, implementasi, dan evaluasi.

E. Kerangka Pikir

Efektivitas Program *Corporate Social Responsibility (CSR)* Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka sangat dibutuhkan agar mampu mensejahterakan masyarakat Kabupaten Kolaka. Dalam hal ini penulis menggunakan teori Stufflebeam (1983:128) yang berfokus pada 4 indikator dalam mengukur efektivitas program yaitu konteks, input, proses, dan produksi yang dimana teori tersebut dianggap memudahkan peneliti untuk melihat seperti apa efektivitas program *Corporate Social Responsibility* dalam pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka.

Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pikir

**F. Fokus Penelitian**

Dalam rangka memudahkan proses analisa data yang diperoleh, pembahasan utama penelitian ini merujuk pada rumusan masalah yang difokuskan sebagai berikut: bagaimana efektivitas program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Ceria Nugraha Indotama dalam pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka yang diberikan kepada masyarakat apakah memberi dampak positif atau tidak. Menurut Stufflebeam dalam

Wirawan (2012:92) membagi 4 indikator efektivitas program yaitu konteks, input, proses, dan produksi.

1. Konteks

Evaluasi konteks yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orientasi program yang menyangkut latar belakang dan tujuan hadirnya program pemberdayaan masyarakat di kecamatan Wolo serta kesesuaian program melalui pemetaan sosial (*social mapping*) atau menggali informasi secara bersama dengan Pemerintah Desa, Pemerintah Kecamatan, dan terpeting masyarakat yang menjadi kebutuhan masyarakat untuk dijadikan program pemberdayaan masyarakat.

2. Input

Evaluasi input yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengetahui ketersediaan dan kemampuan sumber daya manusia dari pelaksana program pemberdayaan masyarakat dalam hal ini tim CSR/PPM PT. Ceria Nugraha Indotama, sarana prasarana yang dimaksud adalah kebutuhan yang mendukung keberlangsungan program pemberdayaan masyarakat, serta finansial yang menjadi hal penting dalam keberlangsungan program yang ingin dijalankan

3. Proses

Evaluasi proses yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengetahui bagaimana proses pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat serta evaluasi program yang sedang

berjalan maupun yang telah dilaksanakan serta menilai aktivitas program yang dilaksanakan oleh tim CSR/PPM PT. Ceria Nugraha Indotama

4. Produk

Evaluasi produk yang dimaksud dalam penelitian ini adalah melihat program-program pemberdayaan masyarakat apa saja yang telah dijalankan serta dampak yang dirasakan masyarakat dengan hadirnya program pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan oleh tim CSR/PPM PT. Ceria Nugraha Indotama apakah memberi dampak positif atau tidak.

5. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan yang di maksud adalah agar pencapaian tujuan program pemberdayaan masyarakat akhirnya semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya.

6. Integrasi

Integrasi yakni pengukuran kemampuan terhadap kemampuan suatu organisasi dalam hal ini tim CSR/PPM PT. Ceria Nugraha Indotama mengadakan sosialisasi atau komunikasi.

7. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Berkaitan dengan kesesuaian pelaksanaan program dengan keadaan di lapangan.