

**SKRIPSI**

**PENGORGANISASIAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY***

**PADA PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA**

**DI KABUPATEN BULUKUMBA**

**DIAN AYU LESTARI**

**Nomor Stambuk: 10561 05109 14**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

**PENGGORGANISASIAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*  
PADA PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA  
DI KABUPATEN BULUKUMBA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

**DIAN AYU LESTARI**

Nomor Stambuk: 10561 05109 14

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* Pada  
PT.PP.London Sumatra Indonesia  
Nama Mahasiswa : Dian Ayu Lestari  
Stambuk : 10561 05109 14  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

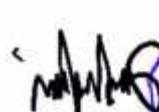
  
Hj. Andi Nuraeni Aksa, SH., MH

Pembimbing II

  
Nasrul Haq, S.Sos., M.PA

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu  
Politik Unismuh Makassar

  
Dr. Hj. Iwan Malik, S.Sos., M.Si  

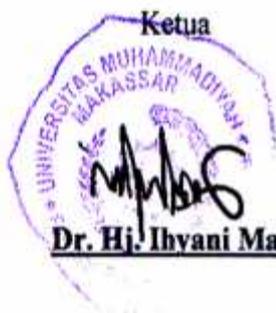

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara

  
Nasrul Haq, S.Sos., M.PA

## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisip Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0005/FSP/A. 1 – VIII/I/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.I) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Sabtu tanggal 26 Januari tahun 2019.

## TIM PENILAI



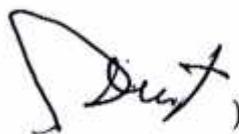
Sekretaris



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Prof. Dr. Alyas, M.S (Ketua)



2. Abdul Kadir Adys, SH., MM



3. Hj. Andi Nuraeni Aksa, SH., MH



4. Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si



## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Dian Ayu Lestari

Nomor Stambuk : 10561 05109 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah 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, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 26 Januari 2019

Yang Menyatakan,



Dian Ayu Lestari

## ABSTRAK

**Dian Ayu Lestari. Pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* pada PT. PP. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba** (dibimbing oleh Andi Nuraeni Aksa dan Nasrul Haq).

Perusahaan swasta merupakan aset penting dalam sebuah daerah dalam ikut memberikan sumbangsih kepada masyarakat melalui program sosial yang dilakukan. Penelitian ini memfokuskan permasalahan pada pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* pada PT. PP. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba melalui penetapan tujuan, pembagian kerja dan pemilihan serta pelatihan staf. Dengan demikian, tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan program-program sosial yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan melalui pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* PT. PP. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan tipe penelitian *fenomenologi*. Informan penelitian berjumlah 6 orang dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Sementara analisa data secara kualitatif dilakukan secara sistematis yakni reduksi data, penyajian data, verifikasi dan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* pada PT. PP. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba sudah cukup baik, hal tersebut terlihat dari fasilitas yang diterima karyawan dalam melakukan pekerjaan, kemudian perengkapan yang memadai dan staf yang dibutuhkan pada setiap program pertanggungjawaban sosial perusahaan, kemudian dengan adanya pengelompokan dan pembagian kerja menjadi struktur organisasi yang teratur terlihat sesuai dengan mekanisme pengorganisasian, dan adanya pula pembentukan struktur wewenang dan mekanisme koordinasi yang cukup baik membuat efektivitas program *Corporate Social Responsibility* pada PT. London Sumatra Indonesia Cabang Bulukumba menjadi lebih baik.

*Keyword: Pengorganisasian, dan Corporate Social Responsibility*

## KATA PENGANTAR



*“Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang”*

*Assalamu ‘Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* pada PT. PP. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

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 kepada yang terhormat:

1. Ibunda Andi Nuraeni Aksa, SH.,MH selaku pembimbing I dan Kakanda Nasrul Haq, S.Sos., M.PA selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Kakanda Nasrul Haq, S.Sos., M.PA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Kedua orang tua tercinta yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, mengarahkan, dan senantiasa mendo'akan serta memberikan bantuan yang tiada ternilai baik moral maupun materi, nasehat serta pengorbanan yang tak terhingga dalam melalui hari demi hari dalam kehidupan ini.
5. Buat saudara-saudaraku tercinta, yang senantiasa memberikan bantuan yang tiada ternilai baik moral maupun materi kepada penulis.
6. Segenap Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah sudi berbagi ilmunya kepada penulis selama ini.
7. Kakanda Akhsrullah, Kakanda Muh. Aswar Darwis, Kakanda Muh. Ardi dan Kakanda Senior yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah berbagi ilmu kepada penulis, mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.
8. Buat teman-teman seperjuangan di jurusan Ilmu Administrasi Negara angkatan 014, penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan dan pengertiannya selama ini. Tri Agung Bhakti Nugraha yang telah banyak membantu, memberi saran, dukungan dan motivasi kepada penulis. Teman-teman seperjuangan Reski Devi S.Sos, Andi Annisa As, Fera Juliana Fajar, Siti Aulia Rahma, Asriayu Mursal, Musdalifah S.Sos, Selviana Arsyad S.Sos, Sarmila S.Sos, Mentari Nadila Sari, Siti Hutami Sudirman S.Sos, Dian Lestari S.Sos, Andi Muthia, Ahmar Muammar, Yusparandi, Ikhsan Fadilla,

Nurul Akbar Syarif, Nur Fadli Abidin, Erwin, dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang setia menemani dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi penelitian ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, 14 Januari 2019

Penulis,

Dian Ayu Lestari

## DAFTAR ISI

Lembar Pengajuan Skripsi .....	i
Lembar Persetujuan .....	ii
Lembar Pengesahan Tim .....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah .....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
BAB I     PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian .....	6
BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Konsep Pengorganisasian .....	8
1. Definisi Pengorganisasian .....	8
2. Fungsi Pengorganisasian ( <i>Organizing</i> ) .....	8
3. Proses Pengorganisasian .....	11
B. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) .....	15
1. Prinsip-prinsip CSR .....	21
2. Proses <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) .....	23
3. Perilaku Perusahaan .....	25
C. <i>Stakeholder</i> Perusahaan .....	26
1. Pengertian <i>Stakeholder</i> .....	26
2. Pendekatan <i>stakeholder</i> .....	27
D. Kerangka Pikir .....	28
D. Fokus Penelitian .....	29
G. Deskripsi Fokus Penelitian .....	29
BAB III   METODE PENELITIAN .....	31
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	31
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	31
C. Sumber Data .....	32
D. Informan Penelitian .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Teknik Analisis Data .....	34
G. Keabsahan Data .....	35
BAB IV    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	37
A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	37

1.	Profil Kebun dan Pabrik LONSUM Desa Tammatto Kecamatan Ujung Loe .....	37
2.	Program Kegiatan CSR PT. PP. LONSUM Tbk .....	39
3.	Struktur Organisasi .....	42
4.	Bidang Kerja PT. PP. LONSUM Tbk Kabupaten Bulukumba .....	42
B.	Pengorganisasian <i>Corporate Social Responsibility</i> Pada PT. PP. LONSUM Indonesia Tbk di Kabupaten Bulukumba .....	46
BAB V	PENUTUP .....	69
A.	Simpulan .....	69
B.	Saran .....	70
	DAFTAR PUSTAKA .....	71

## DAFTAR TABEL

<i>Nomor</i>	<i>Teks</i>	<i>Halaman</i>
2.1	Informan Penelitian	33
2.2	Program Kegiatan CSR PT. PP. LONSUM Tbk	39

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di Indonesia sudah banyak yang mendirikan perusahaan, secara prinsip perusahaan ini didirikan dengan tujuan menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Usaha pokok dari perusahaan adalah kegiatan produksi yang menghasilkan berupa barang serta jasa. Garis besar sebuah perusahaan adalah mendapatkan keuntungan ekonomi secara maksimal dan sebisa mungkin mencegah kerugian.

Pada satu sisi harus diakui perusahaan merupakan salah satu penopang dan penggerak perekonomian nasional. Peranan perusahaan dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional merupakan bagian dari kontribusi positifnya. Penciptaan lapangan kerja, produk barang serta jasa yang dihasilkan dari usaha perusahaan dan pembayaran pajak yang memberikan pendapatan bagi negara merupakan kontribusi yang dirasakan besar manfaatnya (Rizal, 2017).

Fitch dalam Hasan (2015: 29), berpandangan bahwa tanggung jawab sosial merupakan upaya serius perusahaan untuk memecahkan masalah social sebagian atau keseluruhan merupakan dampak operasi bisnis. Upaya pemecahan masalah dapat dilakukan dengan melakukan identifikasi masalah sosial, kemudian memutuskan masalah sosial mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Tanggung jawab sosial tidak hanya bertujuan untuk melayani kelompok tertentu, melainkan berbagai kelompok kepentingan lainnya seperti karyawan pelanggan,

pemasok dan lain-lain. Adanya realitas hubungan baru ini dikenal dengan pemangku kepentingan (Freeman, dkk dalam Hasan, 2015: 27).

Perusahaan dapat menjalankan usaha bisnisnya apabila usaha itu sejalan dengan aturan hukum, perusahaan yang mengabaikan aturan hukum akan mendapatkan sanksi hukum dan social dari pemerintah dan masyarakat sehingga sulit kiranya perusahaan untuk dapat bertahan apalagi berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain.

Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) lebih menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kepentingan pihak-pihak secara lebih luas (stakeholder) dari pada hanya sekedar mementingkan kepentingan perusahaan sendiri. Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) berkaitan hubungan antara perusahaan dengan pelanggan, karyawan, pemasok, investor, komunitas masyarakat pemerintah dan juga kompetitornya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan dimana pasal 1 ayat 11 menyatakan bahwa Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan yang selanjutnya disingkat TJSL adalah Tanggung Jawab yang melekat pada setiap perusahaan untuk tetap menciptakan hubungan yang serasi, seimbang dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma, dan budaya masyarakat setempat.

Program Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perusahaan diatur dalam pasal 11 ayat 1 Perda Kabupaten Bulukumba Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

Perusahaan adalah Setiap Perusahaan yang berdomisili di Daerah wajib melaksanakan Program TJSL, dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan Pasal 12 Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan antara lain meliputi : bidang pendidikan, bidang kesehatan, bidang kesejahteraan rakyat, bidang lingkungan hidup, bidang seni budaya, bidang kepemudaan dan olahraga, dan bidang agama.

Kewajiban Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan Pasal 8 ayat 1 Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan, yaitu dalam melaksanakan TJSL perusahaan wajib melaksanakan kegiatan TJSL sesuai dengan prinsip dan tanggung jawab sosial dan lingkungan dunia usaha dengan mengikuti kebijakan Pemerintah Daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tanggung jawab sebuah perusahaan sangat penting bagi masyarakat apalagi perusahaan ini berdiri ditengah-tengah masyarakat, sudah kewajiban perusahaan untuk memberikan bantuan terhadap masyarakat baik itu berupa infrastruktur atau lainnya. Tanggung jawab ini memiliki pengaruh yang sangat besar karena apabila perusahaan tidak menjalankan CSR kepada masyarakat maka akan mendapatkan sanksi hukum dan dapat merugikan perusahaan.

Adanya realitas hubungan baru ini dikenal dengan pemangku kepentingan. Tidak bisa dipungkiri bahwa tugas mengelola bisnis tidak hanya dijalankan oleh para pemimpin perusahaan, melainkan melibatkan peran aktif kelompok pemangku kepentingan lainnya. Pengelolaan bisnis ini tidak akan berjalan dengan baik, apabila tidak mendapatkan dukungan dan kepercayaan dari berbagai pemangku kepentingan. Carroll mengingatkan bahwa tanggung jawab sosial korporasi tidak sebatas untuk memenuhi kewajiban ekonomi dan hukum tetapi juga dalam hal kemasyarakatan.

Tanggung jawab perusahaan sebagai pembuat kebijakan dituntut untuk mengedepankan masyarakat setempat, hal ini dilakukan karena masyarakat sekitar operasi perusahaan memiliki hak sebagai penerima manfaat atas kehadiran perusahaan ditengah kehidupan mereka. Mengutamakan kepentingan masyarakat dapat dilakukan dengan melibatkan peran serta masyarakat, baik dalam pengelolaan bisnis maupun implementasi program CSR.

Perusahaan harus menerapkan konsep tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan juga tidak mengorbankan kepentingan umum. Perusahaan pada dasarnya didirikan untuk mendapatkan keuntungan dan hal tersebut merupakan tanggung jawab ekonomi perusahaan, tetapi keuntungan tersebut juga harus diperoleh tanpa mengorbankan masyarakat dan nilai-nilai etis. Termasuk dalam hal ini salah satu jenis perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial perusahaan atau (CSR) adalah perusahaan produksi karet remah dan lembaran. Perusahaan industry karet merupakan salah satu jenis perusahaan yang mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam berupa tanaman industry karet dan

memanfaatkan sisa lateks yang berupa cup-lump sebagai bahan baku produksinya. Pada tahun 1912 PT. London Sumatra Indonesia berada di Kabupaten Bulukumba, perusahaan di Indonesia yang memiliki CSR wajib melaksanakan CSR sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku kepada perusahaan BUMD dan BUMN.

PT. London Sumatra Indonesia merupakan perusahaan swasta resmi yang memiliki CSR. Harus mampu melihat kebutuhan masyarakat, utamanya penduduk yang bermukim di sekitar wilayah perusahaan. Hal ini dianggap perlu dilakukan mengingat tanggung jawab perusahaan terhadap kebutuhan sosial merupakan hal yang tidak dapat terelakkan agar mampu menjamin keberlangsungan hasil-hasil produksi sekaligus mendorong partisipasi masyarakat untuk mendukung berbagai program-program sosial yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan sekaligus agar dapat menciptakan pola hubungan yang harmonis dan seimbang.

Disamping itu, pemerintah daerah Kabupaten Bulukumba melalui Bupati mendorong untuk pembuatan regulasi terkait penganggaran *Corporate Social Responsibility* (CSR). Regulasi ini, mengatur tentang berapa persen per tahun yang harus dikeluarkan dari persentase keuntungan yang selama ini dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Masih ada perusahaan yang belum melakukan kegiatan tanggung jawab sosial (CSR) dan masih banyak perusahaan yang menganggap kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) hanya merupakan kegiatan sukarela (*voluntary*). Perusahaan produksi karet yang merupakan perusahaan yang mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, masih belum ada kejelasan dalam pengorganisasian tanggungjawab sosial perusahaan (CSR) di PT. London Sumatra Indonesia, sehingga efektivitas dari Program Corporate Social Responsibility belum maksimal, hal tersebut yang masih sekedar asumsi peneliti yang masih abstrak tentang efektivitas dari program CSR terlihat dari kelompok kerja perusahaan yang belum diketahui apakah sudah sesuai dengan skil dan kemampuan untuk di tempatkan diwilayah kerja yang sudah dikuasinya.

Pengorganisasian dalam perusahaan maupun organisasi dapat berjalan dengan baik jika ada pembentukan kelompok yang menempatkan orang-orang yang sesuai dengan skillnya, pengorganisasian pula dapat dikatakan baik pada suatu perusahaan ada pendelegasian wewenang untuk mengendalikan beberapa karyawan melalui koordinasi yang jelas, sehingga mekanisme dalam koordinasi dapat sesuai dengan prinsip pengorganisasian, sedangkan peneliti menemukan masih kurangnya koordinasi dalam Departemen Corporate Social Responsibility di PT. London Sumatra Indonesia Cabang Bulukumba, sehingga memungkinkan tidak efektifnya program pertanggungjawaban sosial perusahaan.

Masih kurangnya informasi, data dan butuh analisis dalam mengkaji masalah yang ada, dan berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* pada PT. PP. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut: Bagaimanakah pengorganisasian tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk di Kabupaten Bulukumba?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengorganisasian tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk di Kabupaten Bulukumba.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### 1. Kegunaan teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah pengetahuan dan pengalaman dalam pengelolaan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) PT. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba.

### 2. Kegunaan praktis

Sebagai masukan kepada Pemerintah Kabupaten Bulukumba untuk menyempurnakan regulasi dan bagi perusahaan terhadap penerapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang lebih bermanfaat bagi lingkungan dan masyarakat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Pengorganisasian**

##### 1. Definisi Pengorganisasian

Menurut Terry dalam Winardi (2000), merumuskan fungsi manajemen yang terdiri dari *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* (POAC). *Organizing* atau fungsi pengorganisasian timbul atau diciptakan oleh upaya para manajer untuk melaksanakan pengorganisasian. Maka, pengorganisasian dengan demikian berarti suatu proses di mana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani, dan aktivitas mengkoordinasi hasil-hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam arti luas, pengorganisasian (*Organizing*) dapat dinyatakan sebagai proses, yaitu diupayakan agar struktur organisasi tertentu, cocok dengan sasaran-sasarannya, sumber-sumber dayanya, dan lingkungannya dalam Winardi (2003: 96).

##### 2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Certo dalam Winardi (2003: 22), pengorganisasian atau *Organizing* adalah proses, di mana ditetapkan penggunaan teratur, semua sumber-sumber daya di dalam sistem manajemen yang ada. Penggunaan tersebut, mekankan pencapaian sasaran-sasaran sistem manajemen yang bersangkutan, dan ia bukan saja membantu membuat sasaran-sasaran menjadi jelas, tetapi ia menjelaskan pula sumber-sumber daya macam apa akan yang digunakan untuk mencapainya. *Organizing* adalah suatu proses yang menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya

dalam organisasi. Dalam proses pengorganisasian dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidangnya masing-masing dengan terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif yang harmonis dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Athoillah (2010: 110-111).

Lebih lanjut menurut Athoillah (2010: 111), menjelaskan bahwa dalam pengorganisasian dilakukan hal-hal berikut:

- a. Penerimaan fasilitas, perlengkapan, dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana;
- b. Pengelompokan dan pembagian kerja menjadi struktur organisasi yang teratur;
- c. Pembentukan struktur kewenangan dan mekanisme koordinasi;
- d. Penentuan metode kerja dan prosedurnya; dan
- e. Pemilihan, pelatihan, dan pemberian informasi kepada staf.

*Organizing* adalah untuk membantu orang-orang dalam bekerja bersama sama secara efektif. Seorang manajer harus mengetahui, kegiatan-kegiatan apa yang akan diurus, siapa yang membantu dan siapa yang dibantu, saluran-saluran komunikasi, pengelompokan yang diikuti, hubungan-hubungan antara kelompok-kelompok kerja yang berbeda-beda susunan umum dari kelompok kerja itu. Jawaban-jawaban untuk persoalan-persoalan ini diberikan dengan cara pengorganisasian yang efektif. Seharusnya semua pegawai harus; (a) mempunyai pengertian yang tepat dan ringkas mengenai keperluan-keperluan pekerjaan mereka; dan (b) mengetahui hubungan mereka dengan manajer langsung dan juga

dengan manajer yang lain-lain dalam kelompok kerja itu. Lagi-lagi “*Organizing*” memberikan informasi ini. (Brantas, 2009: 71).

Menurut (Rue.,dkk dalam Rachman, 2015), mengatakan bahwa: *organizing is the grouping of activities necessary to attain common objectives and the assignment of each grouping to a manager who has the authority required to supervise the people performing the activities.* (pengorganisasian merupakan pengelompokan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan umum organisasi dan penetapan penanggungjawab untuk masing-masing kelompok kegiatan tersebut yang akan berwenang untuk mengawasi kinerja orang-orang yang ada di dalamnya).

Pengorganisasian menurut Usman dalam Brantas (2009 :74), ialah (1) penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi; (2) proses perancangan dan pengembangan suatu, organisasi yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan; (3) penugasan tanggung jawab tertentu; dan (4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Suhendi,dkk dalam Pastika (2016), pengorganisasian adalah suatu kegiatan peraturan pada sumber daya manusia dan sumber daya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan. Sedangkan menurut Nuryadin (2012) (Pastika.,dkk, 2016) pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi melalui sumber daya yang dimiliki dan lingkungan yang melingkupinya.

Pengorganisasian merupakan proses dengan mana struktur organisasi dibuat dan ditegakkan. Proses ini meliputi ketentuan dan kegiatan-kegiatan yang spesifik yang perlu untuk menyelesaikan semua tujuan organisasi, pengelompokan kegiatan tersebut berkaitan dengan susunan yang logis dan tugas dari kelompok kegiatan ini bagi suatu jabatan atau orang yang bertanggung jawab. (Brantas, 2009: 82). Pengorganisasian merupakan arti dinamis dari organisasi yang antara lain meliputi kegiatan penyusunan struktur, pengelompokan atau fungsionalisasi aktivitas dalam unit-unit departemental, penetapan tugas-tugas, fungsi dan wewenang serta hubungan antar unit pekerjaan yang satu dengan yang lain dan juga pengaturan sumber-sumber agar bagian-bagian organisasi dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan. (Silalahi, 1996: 156-157).

Pengorganisasian menurut Handoko dalam Brantas (2009: 74), adalah: (1) cara manajemen merancang struktur formal untuk penggunaan yang paling efektif terhadap sumber daya keuangan, fisik, bahan baku, dan tenaga kerja organisasi; (2) bagaimana organisasi mengelompokkan kegiatannya, di mana setiap pengelompokan diikuti penugasan seorang manajer yang diberi wewenang mengawasi anggota kelompok, (3) hubungan antara fungsi, jabatan, tugas karyawan, (4) cara manajer membagi tugas yang harus dilaksanakan dalam departemen dan mendelegasikan wewenang untuk mengerjakan tugas tersebut.

### 3. Proses Pengorganisasian

Pengorganisasian sebagai suatu proses akan efektif jika manajer melakukan sekuensi langkah-langkah yang rasional dan sekuensial melalui:

penjabaran tujuan umum dan tujuan khusus, menetapkan kegiatan, mengelompokkan tugas-tugas secara fungsional, mendistribusi tugas-tugas ke dalam unit-unit dan menetapkan wewenang dan sistem hubungan antar unit. Menjabarkan tujuan umum yang akan dicapai oleh organisasi dan tujuan-tujuan spesifik atau tujuan-tujuan tiap unit organisasi merupakan langkah awal dari proses pengorganisasian. Tujuan-tujuan spesifik yang harus dicapai oleh tiap unit organisasi harus didasarkan pada tujuan umum. Manajer harus menetapkan tujuan-tujuan ke arah mana seluruh kegiatan organisasi dan unit-unitnya dilaksanakan. (Silalahi, 1996: 164).

Tahap kedua dalam proses pengorganisasian ialah menjabarkan dan menarapkan kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Tujuan organisasi menentukan kompleksitas tugas-tugas dan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi dan unit-unitnya. Sehingga yang pertama harus ditentukan oleh manajer adalah tugas-tugas organisasi secara keseluruhan dan unit-unit organisasi. Berdasarkan tujuan tersebut dijabarkan tugas-tugas spesifik untuk dilakukan oleh tiap unit organisasi dan bahkan oleh tiap orang. Tujuan organisasi juga menentukan apa yang harus dikerjakan dan sejauh mana yang dilakukan tindakan pengorganisasian kembali atau pengembangan unit-unit organisasi yang diperlukan agar semua kegiatan atau tugas yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi dapat berlangsung lebih rinci dan operasional. (Silalahi, 1996: 164).

Tahap ketiga ialah mengelompokkan kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas secara fungsional dalam unit kerja yang praktis. Jika tugas atau kegiatan

organisasi menunjukkan, kompleksitas dan mempekerjakan banyak orang, maka tugas-tugas dan orang-orang yang melaksanakan tugas yang saling terkait satu dengan yang lain dikelompokkan menjadi “*manageable organizational units*” atau “*work packages*”. Berdasarkan spesialisasi kerja maupun berdasarkan fungsi atau departementasi. Pengelompokan tugas yang saling terkait tersebut ditampakkan dalam struktur organisasi. (Silalahi, 1996: 164).

Tahap ke empat ialah menentukan tugas untuk masing-masing unit, kelompok dan individu-individu dan sumber-sumber fisik yang diperlukan. Ini mempengaruhi kualifikasi untuk melaksanakan tugas tersebut. Dalam pengelompokan tugas dan penugasan orang, perhatian khusus harus diberikan kepada kemampuan dan bakat yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Jadi tiap orang disertai tugas atas dasar kualifikasi mereka sehingga tidak terbebani oleh tugas atas dasar kualifikasi mereka sehingga tidak terbebani oleh tugas yang terlalu berat atau terlalu ringan dilaksanakan. Artinya, orang yang tepat ditempatkan pada tugas yang tepat. (Silalahi, 1996: 165).

Tahap kelima, manajer menetapkan otoritas tiap-tiap unit organisasi dan sistem hubungan kerjanya sehingga terdapat koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Keperluan tipe otoritas dan hubungan responsibilitas antara unit-unit kerja menetapkan sistem komunikasi dan arus informasi dan mengikat struktur bersama dan menjadi satu kesatuan yang sungguh-sungguh efektif. Struktur yang menggambarkan sistem hubungan kerja dan satuan tugas sebagai satu alat dalam mekanisme koordinasi kegiatan semua kelompok memungkinkan tiap unit organisasi dan tiap individu yang melaksanakan tugas tetap mengarahkan

kegiatannya kearah pencapaian tujuan organisasi dan tujuan unit serta dapat meminimasi konflik. (Silalahi, 1996: 165).

Menurut Brantas (2009), ada beberapa penjelasan mengenai proses pengorganisasian yaitu:

- a. Manajer harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai, apakah *profit motive* atau *service motive*.
- b. Penentuan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengetahui, merumuskan, dan menspesifikasikan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan menyusun daftar kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.
- c. Pengelompokan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengelompokkan kegiatan-kegiatan ke dalam beberapa kelompok atas dasar tujuan yang sama. Kegiatan-kegiatan yang bersamaan dan berkaitan erat disatukan ke dalam satu departemen atau satu bagian.
- d. Pendelegasian wewenang, artinya manajer harus menetapkan besarnya wewenang yang akan didelegasikan kepada setiap departemen.
- e. Rentang kendali, artinya manajer harus menetapkan jumlah karyawan pada setiap departemen atau bagian.
- f. Peranan perorangan, artinya manajer harus menetapkan dengan jelas tugas-tugas setiap individu karyawan, supaya tumpang tindih tugas dihindarkan.
- g. Tipe organisasi, artinya manajer harus menetapkan tipe organisasi apa yang akan dipakai, apakah *line organization*, *line and staff organization* ataukah *function organization*.

- h. Struktur (*organization chart* / bagan organisasi), artinya manajer harus menetapkan struktur organisasi yang bagaimana yang akan dipergunakan, apa struktur organisasi “segitiga vertikal, segitiga horizontal, berbentuk kerucut vertikal/horizontal ataukah berbentuk oval”.

## **B. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR)**

Secara umum *Corporate Social Responsibility (CSR)* merupakan peningkatan kualitas mempunyai kualitas kehidupan mempunyai arti adanya kemampuan manusia sebagai individu anggota masyarakat untuk dapat menangani keadaan sosial yang ada, dan dapat menikmati serta memanfaatkan lingkungan hidup termasuk perubahan-perubahan yang ada sekaligus memelihara. Atau dengan kata lain merupakan cara perusahaan mengatur proses usaha untuk memproduksi dampak positif terhadap masyarakat. Atau dapat dikatakan sebagai proses penting dalam pengaturan biaya yang dikeluarkan dan keuntungan kegiatan bisnis dari *stakeholders* baik secara internal (pekerja, *stakeholders* dan penanaman modal) maupun eksternal (kelembagaan pengaturan umum, anggota-anggota masyarakat, kelompok masyarakat sipil dan perusahaan lain).

*The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* dalam Rudito (2013: 102), menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* adalah komitmen bisnis untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja dengan para karyawan perusahaan, keluarga karyawan tersebut, berikut komunitas-komunitas setempat (lokal) dan masyarakat secara keseluruhan, dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan. *Corporate Sosial Responsibility* adalah komitmen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan

komunitas melalui praktik bisnis yang baik dan berkontribusi sebagian sumber daya perusahaan. (Kotler dan Nancy dalam Said, 2015: 24).

Lea dalam Hasan (2015: 45), CSR merupakan kewajiban hukum dan organisasi bisnis atau organisasi lainnya untuk mengelola dampak operasi usaha mereka terhadap lingkungan dan masyarakat. Kewajiban ini khususnya meliputi bagaimana organisasi berhubungan dengan para pekerja, pemasok, pelanggan, dan komunikasi dalam operasi bisnisnya, dan juga bagaimana perusahaan melindungi lingkungan. Pengertian ini mengandung dimensi : kesukarelaan, pemangku kepentingan, sosial, dan lingkungan.

Hopkins dalam Hasan (2015: 47), CSR berkaitan dengan perilaku perusahaan yang etis atau bertanggung jawab. Etis atau bertanggung jawab sosial berarti para pemangku kepentingan bersikap dan berperilaku secara baik agar diterima masyarakat. Tanggung jawab sosial merupakan bagian dari tanggung jawab ekonomi. Tanggung jawab ini meliputi pemangku kepentingan yang ada baik di dalam atau di luar perusahaan. Tanggung jawab sosial bertujuan menciptakan standar hidup yang lebih tinggi serta keuntungan perusahaan bagi masyarakat yang berada di dalam atau di luar perusahaan. Pengertian ini mengandung dimensi: kesukarelaan, pemangku kepentingan, sosial, dan ekonomi.

Menurut Widjaja dan Yeremia dalam Marnelly (2012), CSR merupakan bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada masyarakat berupa bantuan secara langsung maupun tidak langsung untuk tetap menjamin keberadaan dan kelangsungan hidup usaha perusahaan . Sedangkan Judy dan Gilbert dalam Hasan (2015: 49), CSR merupakan kewajiban perusahaan untuk

pengembangan pemangku kepentingan, dan untuk menghindari serta mengoreksi setiap konsekuensi negatif yang timbul dari kegiatan usaha. Pengertian ini mengandung dimensi pemangku kepentingan, dan ekonomi.

Velazquez dalam Suryanto (2013), mengatakan bahwa terdapat suatu ambiguitas antara bisnis dan CSR. Disatu sisi tujuan perusahaan pada dasarnya adalah mencari keuntungan (profit), sementara disisi lain dia harus memberikan sebagian keuntungannya kepada pihak lain, bukan dalam rangka bisnis tetapi dalam rangka menjalankan fungsi dan tanggung jawab sosial. Salah satu konsep menyebutkan tentang CSR adalah komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya, komunitas local dan masyarakat secara lebih luas. (Klement Sankat dalam Rudito, 2013: 105).

Menurut Lako dalam Putra (2015), salah satu keuntungan apabila perusahaan menerapkan secara berkelanjutan adalah profitabilitas dan kinerja keuangan yang semakin kuat. Pengungkapan CSR dalam laporan CSR digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh para investor ketika akan melakukan kegiatan investasi dan digunakan untuk mengidentifikasi perusahaan yang mempunyai keberhasilan dalam periode tertentu.

Salah satu definisi yang cukup mengemuka pada periode ini dijelaskan oleh Carroll dalam model piramida tanggung jawab sosial. Definisi tentang tanggung jawab perusahaan secara lebih operasional mempunyai empat tingkatan berdasarkan tingkatan pemenuhannya oleh perusahaan. Keempat tingkatan itu

adalah pemenuhan tanggung jawab perusahaan pada tataran ekonomi, hukum, etika, dan kemanusiaan (Hennigfeld dkk, dalam Hasan, 2015: 30-33).

- a. Tanggung jawab perusahaan pada tataran ekonomi. Pada level ini perusahaan dituntut untuk bertanggung jawab kepada pemegang saham yang menuntut perolehan laba atas investasi mereka. Perusahaan memiliki tanggung jawab pada karyawan yang menginginkan pekerjaan yang aman dan gaji layak, pada pelanggan yang menginginkan produk berkualitas baik dengan harga yang adil dan sebagainya. Perusahaan memiliki tanggung jawab pada penghasilan barang dan jasa sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat dan menjualnya dengan keuntungan. Komponen ekonomi ini menunjukkan bahwa masyarakat membutuhkan bisnis untuk menghasilkan barang dan jasa yang dihasilkan untuk mereka. Ini artinya sistem ekonomi kapitalisme dirancang dan difungsikan agar sesuai harapan masyarakat. Sebagai imbalannya, perusahaan akan mendapatkan keuntungan berupa insentif dan *reward*. Pemenuhan tanggung jawab perusahaan pada tataran ini terjadi ketika keuntungan ekonomi terpenuhi.
- b. Tanggung jawab perusahaan pada tataran hukum. Pada level ini perusahaan dituntut untuk memenuhi hukum dalam menjalankan bisnisnya dan tidak menyimpang dari hukum yang dibuat oleh pemerintah. Pengaturan ini dimaksudkan untuk membebani perusahaan, tetapi justru sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebagai contoh, kepatuhan perusahaan membayar pajak, menjaga kualitas produk, menjaga kelestarian lingkungan, memberdayakan masyarakat sesuai dengan undang-undang, dan lain-lain.

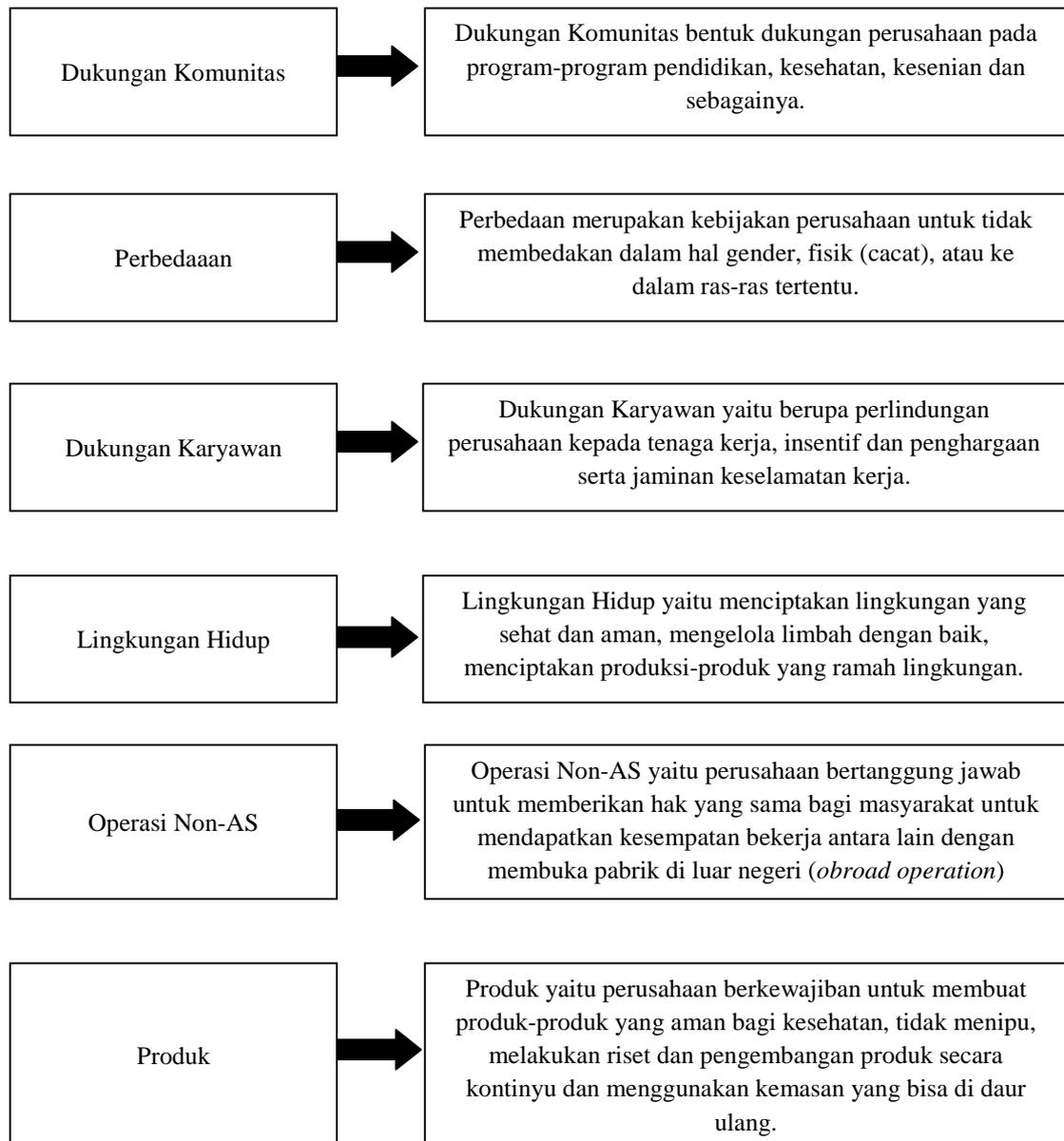
Pemenuhan tanggung jawab perusahaan pada tataran ini karena adanya paksaan aturan hukum dan bukan karena kesadaran.

- c. Tanggung jawab perusahaan pada tataran etika. Pada tataran ini perusahaan dituntut melakukan apa yang baik, benar, dan adil tanpa adanya paksaan hukum. Menurut Carrol, tanggung jawab etis adalah praktik bisnis yang baik sesuai dengan harapan masyarakat yang melampaui kepentingan ekonomi dan paksaan hukum. Dengan demikian, pemenuhan tanggung jawab perusahaan sudah menjadi komitmen bisnis yang berasal dari kesadaran perusahaan sendiri dan bukan dorongan eksternal. Tanggung jawab perusahaan pada tataran ini juga berasal dari politik etis tentang adanya kesadaran untuk mengatasi permasalahan sosial dan lingkungan yang diakibatkan oleh operasi bisnis mereka. Perusahaan menyadari bahwa adanya masalah sosial dan lingkungan merupakan bagian dari masalah bisnis mereka.
- d. Tanggung jawab perusahaan pada tataran filantropis. Kata “filantropis” berasal dari bahasa Yunani yang secara harfiah berarti ‘cinta sesama manusia’. Tanggung jawab sosial pada level ini mencakup isu-isu yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan, masyarakat setempat, dan pada akhirnya masyarakat umum. Pelaksanaan CSR dapat dilakukan dengan beragam kegiatan baik dalam aspek ekonomi, sosial dan lingkungan. Kegiatan CSR aspek ekonomi misalnya program kewirausahaan perempuan, ketenagakerjaan dan sejenisnya. Kegiatan CSR aspek sosial misalnya dukungan kegiatan donor

darah, membangun koperasi, pembangunan sekolah, dan sarana umum. Kegiatan aspek lingkungan misalnya penanaman pohon, penghematan energi, penggunaan produk ramah lingkungan dan sejenisnya. Tanggung jawab filantropis berasal dari keinginan perusahaan tanpa keterpaksaan dan tanpa mengharapkan imbalan. Jadi, motivasinya datang dari rasa cinta dan kehendak untuk memuliakan kemanusiaan.

Menurut Budimanta *et al* (Mapisangka, 2009), CSR pada dasarnya merupakan elemen yang penting dalam kerangka *sustainability* yang mencakup aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial budaya merupakan proses penting dalam pengelola biaya dan keuntungan kegiatan bisnis dan *stakeholders* baik secara internal (pekerja *shareholders* dan penanaman modal), maupun eksternal (kelembagaan, pengaturan umum, anggota-anggota masyarakat, kelompok masyarakat sipil dan perusahaan lainnya).

Wibisono (Lindawati dkk, 2015), mendefinisikan CSR sebagai suatu komitmen yang berkelanjutan didunia usaha untuk bertindak secara etis dan memberikan kontribusi ekonomi kepada masyarakat luas untuk peningkatan taraf hidup pekerja beserta keluarganya. Sedangkan menurut Sen dan Bhattacharya (Vegawati dkk, 2015) mengidentifikasi ada 6 (enam) pokok yang termasuk dalam *Corporate Social Responsibility* (CSR), penjelasan ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1. Model Tanggung Jawab Sosial

### 1. Prinsip-prinsip CSR

Menurut Wood dalam Hasan (2015 : 53-54) Prinsip pelaksanaan tanggung jawab sosial ini adalah memiliki orientasi. Lebih lanjut, prinsip ini terdiri dari :

#### a) *Prinsip Institusional*

Prinsip ini juga disebut sebagai prinsip legitimasi. Davis (1973), menjelaskan prinsip ini mengandung etika (nilai kemanusiaan dan tanggung jawab), dan legitimasi sosial. Disini ada visi bisnis bahwa penggunaan kekuasaan dalam usaha bisnisnya. Maka konsekuensinya, perusahaan akan dikatakan sebagai tidak bertanggung jawab jika menyalah gunakan kekuasaan tersebut. Perusahaan di sini dipahami bukan hanya sebagai institusi ekonomi yang memiliki kekuasaan mutlak atas kepentingan perusahaan sendiri, melainkan juga institusi yang harus menjaga keharmonisan antara perusahaan dan masyarakat. Dalam hal ini masyarakat berperan untuk melakukan kontrol agar kekuasaan perusahaan tidak disalahgunakan untuk mengeksploitasi sumber daya yang dapat merugikan banyak pihak.

b) *Prinsip Tanggung Jawab Publik*

Melalui prinsip ini, Wood mencoba menjelaskan konsep CSR tentang perlunya kontrol perusahaan dalam mengelola dampak operasi perusahaan bagi masyarakat. Perusahaan berkewajiban mengatasi masalah-masalah sebagai konsekuensi atas kegiatan bisnis dengan mengikuti kinerja hukum dan kebijakan publik. Sebelum melaksanakan program kemasyarakatan sebaiknya perusahaan menyelesaikan terlebih dahulu permasalahan dampak bisnisnya. Apabila perusahaan masih terbentur dengan masalah, maka program yang diberikan kepada masyarakat terkesan sebagai peredam konflik.

c) *Prinsip Diskresi Manajerial*

Prinsip ini menekankan peran manajer selaku agen moral yang memiliki kebijaksanaan tersendiri dalam domain CSR, meskipun manajer harus tetap menjalankan tanggung jawab berdasarkan aturan, kebijakan atau prosedur. Jadi, peran manajer sebagai pelaku bisnis diharapkan tidak hanya mengejar keuntungan pribadi atau tujuan ekonomi perusahaan, melainkan memiliki kesadaran dan kebijaksanaan bagaimana perusahaan yang dipimpinnya dapat mencapai tujuan sosialnya.

## 2. Proses *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Wood dalam Hasan (2015: 54-56), tanggung jawab sosial memerlukan kapasitas perusahaan untuk merespon tekanan sosial. Hal ini menunjukkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan di mana perusahaan harus memiliki basis data tentang lingkungan, kemudian mampu menganalisis data untuk menginisiasikan tindakan. Sebagaimana yang kita ketahui lingkungan bisnis dan sosial tidaklah statis tetapi selalu berubah, dinamis sesuai keadaan dalam system sosialnya. Kemampuan untuk berhasil merespon lingkungan bisnis membutuhkan pengelolaan mekanisme yang kompleks dan mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan yang dapat terjadi setiap saat.

Menurut Hasan (2015: 54-56), Kemampuan perusahaan dalam proses tanggapan sosial berfungsi untuk menghubungkan prinsip-prinsip tanggung jawab sosial dengan hasil perilaku perusahaan. Proses ini meliputi:

### a) *Penilaian Lingkungan*

Agar diterima masyarakat maka perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Penyesuaian ini dilakukan dengan proses *assessment* untuk mengetahui kondisi lingkungan yang menjadi wilayah operasi perusahaan. Secara lebih rinci, penerimaan masyarakat terjadi ketika perusahaan dalam menjalankan operasinya tidak merusak lingkungan sekitar, serta menghargai nilai dan norma yang dianut masyarakat untuk menjaga kelestarian lingkungan.

b) *Manajerial Pemangku Kepentingan*

Perusahaan perlu menjaga hubungan dengan pemangku kepentingan agar keberadaan perusahaan mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Manajemen ini mengacu pada pemetaan pemangku kepentingan yang digunakan untuk menganalisis tentang bagaimana menjalankan hubungan antar pemangku kepentingan yang saling menguntungkan. Para pemangku kepentingan meliputi pemerintahan, lembaga swadaya masyarakat (LSM), masyarakat lokal dan pemangku kepentingan lainnya.

Pemerintah berkepentingan untuk menerima pajak, menambah pendapatan daerah LSM berkepentingan memberdayakan masyarakat dengan menjalin kemitraan. Masyarakat lokal berkepentingan menerima manfaat baik dengan bekerja sebagai karyawan atau menerima program CSR. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan manajemen yang dapat memenuhi harapan mereka untuk menjaga keharmonisan. Apabila berbagai pihak merasakan kepentingan mereka dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka segala keputusan dari kebijakan perusahaan akan mendapatkan dukungan dari berbagai pihak.

c. *Manajemen Isu*

Manajemen isu berkait dengan kebijakan yang akan dikembangkan untuk menangani masalah-masalah sosial. Setelah mengenali motivasi, kepentingan, menentukan identitas, hubungan, dan kekuatan pemangku kepentingan, selanjutnya perusahaan beralih ke isu-isu yang menjadi perhatian pemangku kepentingan. Perusahaan hendaknya menyadari bahwa masalah sosial membutuhkan perhatian manajerial karena munculnya masalah sosial akan merugikan masyarakat, atau lembaga-lembaga sosial, atau pihak-pihak yang mampu mempengaruhi tindakan pemerintah ataupun kebijakan perusahaan.

3. *Perilaku Perusahaan*

Menurut Wood dalam Hasan (2015 : 56-57) pedekatan CSR dapat diamati dari bagaimana perusahaan merespons manfaat, kebutuhan, dan perilaku tanggung jawab sosial memiliki tiga dimensi:

a) *Dampak Sosial*

Perilaku perusahaan selama menjalankan bisnis tentunya memiliki dampak jangka panjang terhadap kondisi sosial. Untuk itu, keputusan-keputusan perusahaan yang memengaruhi kehidupan masyarakat seharusnya menghargai nilai dan norma yang berkembang di masyarakat. Nilai dan norma inilah yang menjadi kriteria masyarakat mengenai baik-buruknya perusahaan. Dampak sosial dapat ditelusuri dengan melihat hasil program CSR bagi perubahan yang terjadi di masyarakat disetiap priode. Meskipun

hal ini tidak mudah, tetapi perubahan dituntut untuk dapat mengetahui capaiannya.

b) *Program Sosial*

Tanggung jawab sosial dapat diwujudkan dengan pemberian bantuan program untuk masyarakat setempat. Bantuan yang dapat diberikan berupa donasi, filantropi atau *community development* yang disesuaikan dengan motif perusahaan dan kebutuhan masyarakat. Pelaksanaan program sosial memiliki langkah-langkah dan instrumen untuk mencapai kebijakan sosial.

c) *Kebijakan Sosial*

Adanya kebijakan perusahaan tentang CSR merupakan wujud komitmen perusahaan. Kebijakan ini sebagai standar operasional perusahaan untuk memutuskan program yang tepat, baik yang berasal dari keinginan perusahaan, permintaan masyarakat, atau melalui kolaborasi dengan pemangku kepentingan. Kebijakan sosial secara eksplisit ada pada nilai-nilai perusahaan, keyakinan, dan tujuan yang berkaitan dengan lingkungan sosialnya.

**C. *Stakeholder Perusahaan***

1. *Pengertian Stakeholder*

Menurut Freeman dan Reed dalam Hasan (2015 : 73), membedakan dua pemangku kepentingan, yakni pemangku kepentingan dalam arti sempit. Pengertian pertama, pemangku kepentingan dalam arti sempit adalah suatu kelompok yang memiliki peran penting untuk mempertahankan dan menyukseskan perusahaan. Pemangku kepentingan dalam pengertian pertama ini

adalah pemegang saham, investor, karyawan, pelanggan, dan pemasok. Sedangkan pengertian kedua, pemangku kepentingan dalam arti luas adalah suatu kelompok atau individu yang dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan. Pemangku kepentingan yang kedua ini adalah pemegang saham, investor, karyawan, pelanggan, pemasok, masyarakat lokal, akademisi, aktivis sosial dan lingkungan, pemerintah organisasi non-pemerintah, pemangku kebijakan dan sebagainya.

Max Clarkson dalam Hasan (2015: 73), mengatakan bahwa terdapat kelompok yang mengklaim kepemilikan, hak atau kepentingan dalam perusahaan dan kegiatannya, baik masa lalu, sekarang atau masa depan. Kedua, kelompok itu adalah pemangku kepentingan primer (utama) dan sekunder. Kelompok kepentingan utama adalah kelompok yang memberikan keberlangsungan bisnis perusahaan yaitu pemegang saham, investor, karyawan, pelanggan dan pemasok. Adapun pemangku kepentingan sekunder didefinisikan sebagai mereka yang mempengaruhi atau dipengaruhi korporasi tetapi tidak terlibat dalam transaksi dengan perusahaan. Mereka ini adalah pemerintah dan masyarakat yang memberikan infrastruktur, peraturan dan hukum.

## 2. Pendekatan *stakeholder*

Istilah *stakeholder* pertama kali tercatat pada tahun 1960. Pendekatan ini dikembangkan oleh Edward Freeman (1984) dalam Hasan (2015 : 74). Pendekatan pemangku kepentingan dimulai dengan melihat adanya berbagai kelompok korporasi yang memiliki tanggung jawab. Hal ini karena perusahaan

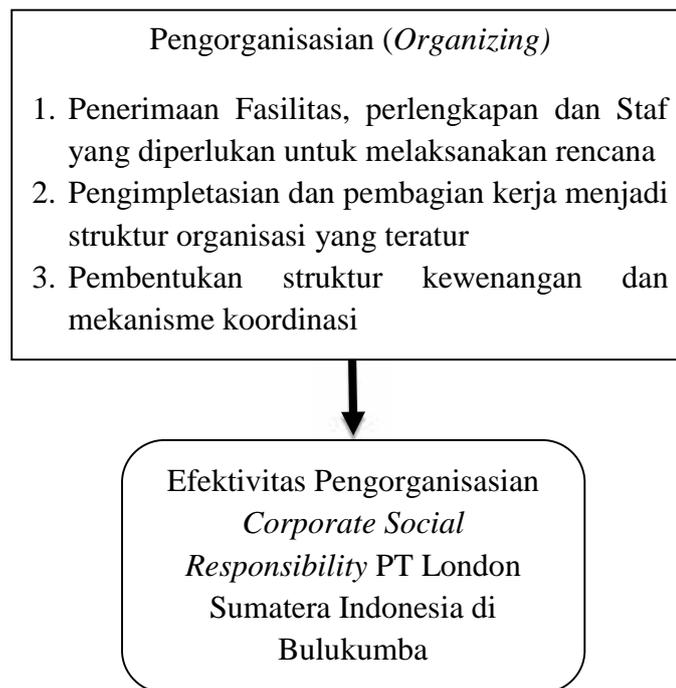
tidak hanya dikelola untuk kepentingan pemegang saham sendiri melainkan berbagai *pemangku kepentingan* yang memiliki kepentingan sah di korporasi.

Menurut Freeman dalam Hasan (2015: 74), yang menyatakan pemangku kepentingan dalam suatu organisasi adalah setiap kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi. Evan dan Freeman dalam Hasan (2015: 74), dengan menerapkan dua prinsip sederhana. Yang pertama adalah prinsip hak perusahaan, yang menuntut bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk tidak melanggar hak orang lain. Kedua, prinsip efek perusahaan bertanggung jawab atas efek dari tindakan mereka pada orang lain. Dalam dua prinsip dasar tersebut dapat didefinisikan bahwa pemangku kepentingan korporasi adalah individu atau kelompok, baik yang dirugikan atau memperoleh manfaat atau haknya dilanggar, atau harus dihormati oleh korporasi.

#### **D. Kerangka Pikir**

Tanggung Jawab Sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah suatu konsep atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai rasa tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan sosial, seperti melakukan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dan menjaga lingkungan, memberikan beasiswa untuk tidak mampu di daerah tersebut, dana untuk pemeliharaan fasilitas umum, sumbangan untuk membangun desa/fasilitas dan berguna untuk masyarakat banyak, khususnya masyarakat yang berada disekitar perusahaan tersebut berada. Pengorganisasian Tanggung Jawab Sosial (CSR) PT London Sumatra Indonesia Kabupaten Bulukumba harus memperhatikan Pengorganisasian (*Organizing*) sebagaimana dijelaskan oleh

Athoillah (2009): Penetapan tujuan, pembagian kerja dan mekanisme koordinasi, dan pemilihan dan pelatihan kepada staf. Berdasarkan uraian dari kerangka, maka untuk melihat penelitian ini lebih jelas, berikut penulis mencoba menggambarkan alur penelitian seperti yang tampak di bawah ini:



Gambar 1.2. Bagan Kerangka Pikir

### **E. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengorganisasian tanggung jawab perusahaan (CSR) di PT London Sumatra Indonesia terhadap masyarakat.

### **F. Deskripsi Fokus Penelitian**

1. Penerimaan fasilitas, perlengkapan dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana ialah fasilitas dan perlengkapan yang diberikan kepada staf untuk keperluan menjalankan program tanggung jawab sosial PT. London Sumatra Indonesia.

2. Pengelompokan dan pembegian kerja menjadi struktur organisasi yang teratur ialah mengelompokkan karyawan berdasarkan kemampuan kerja masing-masing sehingga terstruktur dengan baik sehingga dalam melaksanakan program tanggungjawab sosial masing-masing mempunyai tanggung jawab kerja pada setiap bidangnya.
3. Pembentukan struktur dan mekanisme koordinasi ialah membentuk suatu struktur pada Bidang CSR sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menjalankan program tanggung jawab sosial sehingga mempunyai jalur koordinasi yang jelas dalam pelaksanaan program kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian direncanakan selama bulan Juli s/d September 2018 setelah seminar proposal. Dengan lokasi penelitian berada di perusahaan PT.PP.London Sumatra Indonesia Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba alasan peneliti memilih lokasi penelitian yaitu untuk melihat pengorganisasian dalam perusahaan PT.PP. Lonsum dan melihat program CSRnya karena banyak masyarakat yang mengeluh terhadap perusahaan PT London Sumatra Indonesia.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

##### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan kualitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan gejala-gejala holistic-konsektual (menyeluruh dan sesuai dengan konteks), yang diperoleh melalui hasil pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber dengan instrument itu sendiri (Sugiono, 2012). Hal ini dikarenakan peneliti ingin berupaya untuk mamahami Pengorganisasian Corporate Social Responsibility PT.PP.London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba

##### **2. Tipe penelitian**

Adapun tipe penelitian ini adalah *fenomenologi*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui pemaparan dan pengalaman yang dialami oleh informan dengan didukung data kualitatif, dimana peneliti berusaha untuk mengungkapkan suatu fakta tertentu dan memberikan gambaran secara

objektif tentang keadaan dan permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini akan dilaksanakan agar dapat mendapatkan gambaran secara objektif mengenai pengorganisasian *corporate social responsibility* PT.PP.London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba.

### **C. Sumber Data**

Adapun sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil wawancara langsung terhadap responden atau pihak-pihak yang terkait dengan objek yang akan diteliti.
2. Data sekunder yaitu data yang dapat diperoleh dari sebuah pihak kedua, ketiga dan seterusnya. Misalnya dari sebuah instansi ataupun organisasi yang bersangkutan, atau perorangan dari pihak yang telah mengumpulkan dan mengalihnya, seperti data dokumentasi, dan wawancara dengan masyarakat, foto-foto, buku dan lain-lain yang relevan dengan penelitian.

### **D. Informan Penelitian**

Sebagaimana diketahui bahwa dalam desain penelitian deskriptif kualitatif, jenis informan/responden ada dua yaitu informan kunci (*key informan*) dan informan sekunder (*secondary informan*). Informan kunci adalah seseorang yang dianggap menguasai objek penelitian. Sedangkan informan sekunder yaitu seseorang yang bisa melengkapi data-data yang sesuai dengan apa yang kita inginkan sehingga mempermudah peneliti menjelajahi objek yang diteliti, tetapi

tidak mesti ada. Adapun informan dalam penelitian ini dapat di lihat pada uraian dari tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 2.1. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Inisial	Pekerjaan	Keterangan
1	Rusli, SH	RSL	Kabag. HUMAS PT. PP. LONSUM Tbk	1 Orang
2	Drs. H. Munawwar Samad	MNS	Staf. Departemen CSR	1 Orang
3	Drs. Darmawan Said	DMS	Staf. Departemen CSR	1 Orang
4	Rudy Tahas	RDT	LSM	1 Orang
5	Asrul Sani	ASS	Kepala Desa Tammatto	1 Orang
6	Iqbal Nur	IQN	Tokoh Masyarakat Ujung Loe	1 Orang
<b>Jumlah</b>				6 Orang

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

##### 1. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan terjun langsung ke lapangan selama beberapa waktu sampai dianggap cukup untuk mengetahui fenomena yang diteliti yaitu pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* PT.PP.London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba. Teknik ini digunakan untuk mengetahui hubungan (relevansi) antara keterangan informan/responden dan data dengan kenyataan yang ada dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dan tetap mengontrol keabsahannya.

##### 2. Wawancara (Interview)

Peneliti melakukan wawancara langsung secara mendalam kepada informan yang menjadi obyek dari penelitian ini yaitu Bapak Rusli. SH selaku Kabag

Humas PT.PP Lonsum Tbk, Bapak Drs. H. Munawwar Samad selaku Staf Departemen CSR, Bapak Drs Darmawan Said selaku Staf Departemen CSR, Bapak Rudy Tahas selaku LSM, Bapak Asrul Sani selaku Kepala Desa Tammatto, Bapak Iqbal Nur selaku Tokoh Masyarakat Ujung Loe. Adapun wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi penelitian mengenai pengorganisasian tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) di PT.PP.London Sumatra Indonesia Kabupaten Bulukumba

### 3. Studi kepustakaan (Dokumen)

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data-data pendukung (data sekunder) dari berbagai literatur baik berupa buku, makalah, majalah, hasil penelitian yang relevan, koran, dokumen-dokumen tertulis lain sebagai referensi yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumentasi menunjukkan suatu fakta yang telah berlangsung agar memperjelas dari mana informasi itu didapat, informasi yang didapat telah diabadikan dalam bentuk foto data yang relevan dengan penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan atas penjelasan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012: 92-99), yaitu:

### 1. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data adalah tindakan memilih dan memilah data-data yang sesuai dengan obyek penelitian melalui perangkuman, memilih data-data pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang dianggap penting, mencari tema dan pola serta membuang hal-hal yang dianggap tidak perlu.

## 2. Penyajian Data (*display data*)

Data yang dikumpulkan oleh penulis akan disajikan dalam bentuk uraian singkat dengan menjelaskan hubungan masing-masing kategori dan melampirkan dalam sebuah bagan.

## 3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*conclusion drawing and verification*)

Kesimpulan yang ditemukan masih bersifat sementara sampai ditemukannya data dan bukti yang lebih valid untuk digunakan pada tahap selanjutnya.

### **G. Keabsahan Data**

Salah satu cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengujian kredibilitas data adalah dengan triangulasi. Sugiyono (2012), membagi triangulasi ke dalam tiga macam, yaitu:

#### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan dan pengujian data yang sudah diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, dan dokumen-dokumen yang ada. Kemudian peneliti melakukan perbandingan antara hasil pengamatan dengan wawancara, dan membandingkan lagi antara hasil wawancara dengan dokumentasi yang ada.

#### 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan data dari sumber yang sama tetapi menggunakan teknik yang berbeda. Dalam hal ini data yang didapatkan dari wawancara, kemudian melakukan pengecekan

dengan observasi dan dokumen. Jika tiga teknik ini mendapatkan hasil data yang berbeda, maka peneliti harus mendapatkan data yang valid dengan cara melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber daya untuk mengetahui data mana yang benar atau mungkin semuanya benar karena pendapat mereka berbeda-beda.

### 3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara dengan narasumber, teknik wawancara ini dilakukan pada pagi hari pada saat narasumber masih segar bugar dan belum ada masalah sehingga akan memberikan data yang valid. Untuk itu pengujian kredibilitas ini dilakukan dengan mengecek wawancara, observasi dan teknik lainnya dalam waktu dan situasi yang berbeda

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **1. Profil Kebun dan Pabrik LONSUM Desa Tammatto Kecamatan Ujung Loe**

Kegiatan Kebun Karet dan Pabrik Pengolahan Karet Remah dan Karet Lembaran PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk yang berlokasi di Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan sudah memiliki dokumen AMDAL, dimana pelaksanaan RKL dan RPL telah disetujui oleh Kepala Kantor Lingkungan Hidup Bulukumba tanggal 11 Desember 2007, Nomor 196/KHL/XII/2007. Kegiatan operasional perkebunan karet dan pabrik LONSUM, terbagi ke dalam 4 (empat) kegiatan utama yaitu sebagai berikut:

##### **a. Pemakaian Tenaga Kerja Operasional**

Jumlah pemakaian tenaga kerja perusahaan selama operasional sampai saat ini sebesar 2.385 orang. Tenaga kerja ini terdiri dari tenaga kerja manajemen dan tenaga kerja non manajemen. Sesuai data perusahaan saat ini bahwa tenaga kerja non manajemen berkomitmen untuk memanfaatkan tenaga kerja lokal, sedangkan tenaga kerja manajemen direkrut berdasarkan keterampilan dan keahlian dengan melakukan serangkaian tes seleksi penerimaan tenaga kerja manajemen.

Selanjutnya dari 2.385 orang pekerja perusahaan saat ini, maka sebanyak 2.032 orang pekerja adalah merupakan tenaga kerja lokal ( 85.2 %) dengan jumlah tanggungan sebanyak 8.100 orang. Berarti rata-rata 1 orang pekerja perusahaan ditanggung 3 anak oleh perusahaan PT. PP. London Sumatra

Indonesia Tbk. Sedangkan sistem kesejahteraan karyawan, diberlakukan gaji sesuai dengan UMR yang berlaku secara nasional dan juga pemberian paket kompensasi seperti *full cover* dalam perawatan serta pemeliharaan kesehatan karyawan dan berbagai insentif lainnya. Khusus para pekerja di lapangan misalnya bagian penadahan, pemanenan getah dan bidang pengangkutan kadang-kadang waktu kerjanya lebih pendek sehingga mereka masih sempat untuk melakukan aktifitas sampingan misalnya berkebun dan lain-lain.

b. Kegiatan Operasional Kebun Karet

Mulai dari pemeliharaan tanaman, pengendalian hama dan penyakit, pemanenan, pengangkutan hasil karet ke pabrik hingga peremajaan areal tanaman (*Replanting*).

c. Kegiatan Operasional Pabrik

Proses dilakukan dalam areal pabrik, yakni mengolah getah karet menjadi bahan setengah jadi berupa Karet Lembaran dan Karet Remah dengan kapasitas olah 275 Ton/bulan untuk Karet Lembaran dan 800 Ton/Bulan untuk Karet Remah.

d. Kegiatan Sosial

Kegiatan sosial yang dilakukan oleh perusahaan dalam program CSR (*Coorporate Social Responsibility*), seperti di bidang Pendidikan, Kesehatan, Keagamaan, Pemberdayaan Masyarakat, Olahraga dan Kepemudaan, dan Infrastruktur.

Beberapa hal yang menjadi bukti nyata dilakukan adalah melaksanakan *community development* dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, donasi-

donasi, pemeliharaan/perbaikan jalan, pembangunan sarana sosial bagi penduduk di kawasannya antara lain Sekolah Dasar (SD) 5 unit, Balai Pertemuan 3 unit, Lapangan Olah Raga 2 unit, Mesjid 5 unit, dan Klinik 3 unit.

## 2. Program Kegiatan CSR PT. PP. LONSUM Tbk

Program kegiatan ini lebih banyak diorientasikan pada kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan sebagai bagian dari wujud kepedulian dan tanggung jawab perusahaan. Adapun program-program yang terealisasi mulai dari tahun 2016-2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2  
Program Kegiatan CSR PT. PP. LONSUM Tbk

Nama program	Keterangan
Bantuan Rehabilitasi dan Pembangunan Sekolah	Program ini dilaksanakan sebagai respon atas kebutuhan karyawan dan masyarakat sekitar kebun untuk membangun sarana prasarana sekolah yang memadai.
Bantuan Rehabilitasi dan Pembangunan Sarana Ibadah	Respon atas kebutuhan masyarakat sekitar kebun untuk menjaga, memelihara dan membangun sarana ibadah yang baik.
Program Honorarium dan Insentif Untuk Tenaga Pendidik	Program ini sebagai bentuk responsif kebun akan pengembangan pendidikan di Bulukumba serta membantu Pemerintah Bulukumba untuk turut berperan serta dalam memberikan insentif kerja kepada guru-guru kontrak yang telah mengabdikan di daerah-daerah pelosok khususnya yang ada di sekitar kebun Lonsum.
Program Beasiswa Lonsum Cerdas	Sebagai wujud dukungan terhadap kemajuan dunia pendidikan, pemerataan kesempatan belajar bagi para siswa yang berprestasi dan kurang berprestasi, namun secara ekonomi tidak atau kurang mampu. Mendorong dan mempertahankan semangat belajar siswa sehingga mampu tetap berprestasi dan bergairah dalam menyelesaikan studi

Rumah Pintar Palangisang	Salah satu sarana pemberdayaan masyarakat melalui program-program bimbingan, pengajaran dan pelatihan keterampilan dan usaha kecil masyarakat.
Program Tali Kasih Lonsum	Berupa pemberian paket bantuan kepada Panti Asuhan dan Anak Yatim/Piatu yang ada di kabupaten Bulukumba.
Program Donor Darah	Bekerjasama dengan PMI dan lembaga lainnya dalam rangka membantu penyediaan ketersediaan darah nasional khususnya untuk kabupaten Bulukumba.
Program Bazar Murah	Kerjasama dengan Indofood guna menyediakan produk keluarga dengan harga yang ekonomis pada momen perayaan hari besar ataupun hari raya.
Program Pelatihan Kader Posyandu	Kegiatan ini ditujukan untuk menghasilkan posyandu yang berfungsi dalam upaya pencegahan, promosi, identifikasi dan rujukan masalah-masalah gizi terutama yang terkait dalam pertumbuhan dan perkembangan bayi dan balita.
Program Lonsum Berbagi	Berupa pembagian daging qurban untuk masyarakat pada peringatan hari raya Idul Adha.
Program Safari Ramadhan	Berupa kegiatan silaturahmi yang dilakukan oleh jajaran manajemen kebun untuk bertarawih ke mesjid-mesjid sekitar kebun sekaligus memberikan bantuan yang berdasarkan kebutuhan mesjid.
Donasi dan Tanggap Bencana	Pemberian donasi-donasi untuk perayaan, pembangunan/perbaikan fasilitas atau sarana prasarana sosial, pendidikan, budaya, keagamaan, dan bantuan penyelenggaraan kegiatan masyarakat.

*Sumber: Kepala Bidang PT. PP. LONSUM Tbk Cabang Bulukumba*

Berdasarkan uraian dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa program-program yang terealisasi tersebut merupakan wujud kepedulian PT. PP. LONSUM Tbk terhadap kondisi ekonomi masyarakat yang berada di sekitar wiayah industri khususnya beberapa desa di wilayah Kecamatan Ujung Loe. Selain program kegiatan di atas, terdapat beberapa program yang juga berorientasi pada sosial kemasyarakatan seperti lonsum peduli berupa kegiatan sunatan massal

bekerja sama dengan Polres Bulukumba dan Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba dengan maksud untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat kurang mampu di wilayah perkebunan dan sekitarnya. Terdapat pula program pembukaan jalan desa di sekitar wilayah perkebunan Lonsum dengan tujuan agar memudahkan aksesibilitas antar desa termasuk akses menuju pusat kota Kecamatan dan Kabupaten.

### 3. Struktur Organisasi

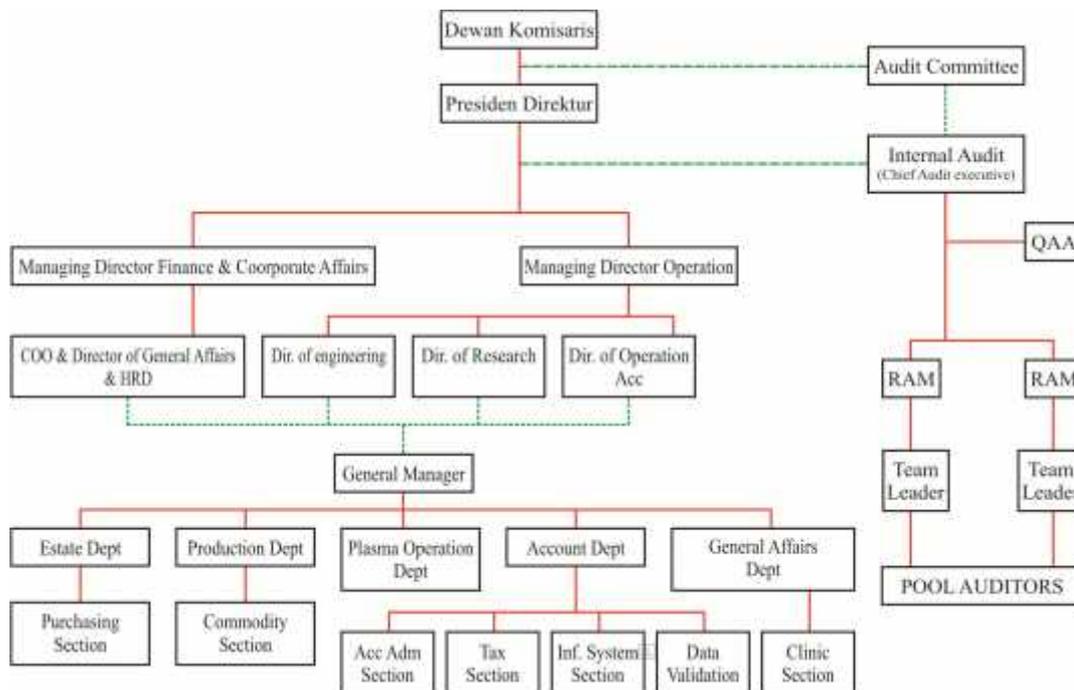
Struktur organisasi PT. PP. LONSUM Tbk Bulukumba menggunakan model struktur organisasi garis, dimana pelimpahan wewenang dilakukan secara vertikal yaitu dari pimpinan tertinggi kepada para bagian atau departemen yang bersangkutan. Menurut penulis dengan adanya pemisahan fungsi secara jelas, maka akan dapat menguntungkan seluruh pihak, seperti:

- a. Arus komunikasi yang baik dan lancar di dalam perusahaan;
- b. Mampu meminimalisir berbagai konflik yang terjadi dalam pekerjaan;
- c. Adanya ketegasan fungsi dan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing komponen perusahaan; dan
- d. Mampu menciptakan pola hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan yang lain maupun antara karyawan dengan pimpinan di dalam perusahaan.

Berdasarkan pada beberapa keuntungan dari adanya pemisahan fungsi secara jelas, maka tentunya PT. PP. LONSUM Tbk, akan mampu meningkatkan hasil-hasil produksinya secara optimal dan efisien. PT. PP. LONSUM, Tbk, merupakan salah satu perkebunan yang masih membudidayakan tanaman karet

selain kelapa sawit, kakao, teh, kopi dan sebagai produsen benih kelapa sawit dan kakao. Operasional PT. PP. LONSUM Tbk bergerak dalam bidang perkebunan yang terdiri dari: Perkebunan kepala sawit, Perkebunan Karet, Perkebunan Coklat, Perkebunan Kopi, Perkebunan Kelapa, dan Perkebunan Teh. Perkebunan-perkebunan yang dimiliki oleh perusahaan ini tersebar di berbagai daerah-daerah di Indonesia dan salah satunya berada di Kabupaten Bulukumba.

Adapun bagan struktur organisasi dari PT. PP. LONSUM Tbk, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.3. Struktur Organisasi PT. PP. LONSUM Tbk Kabupaten Bulukumba

#### 4. Bidang Kerja PT. PP. LONSUM Tbk Kabupaten Bulukumba

PT. PP. LONSUM Tbk Kabupaten Bulukumba merupakan sebuah perusahaan ternama milik asing yang berada di Indonesia. Perusahaan ini berorientasi pada bidang perkebunan dengan kegiatan yang mencakup budidaya,

pemanenan, dan pengolahan kelapa sawit, karet, coklat, kopi, teh, serta penjualan bibit kelapa sawit berkualitas. Dalam pelaksanaan operasional perusahaannya, PT. PP. LONSUM Tbk mempunyai struktur organisasi berdasarkan pembagian kerja sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukannya dapat berjalan secara maksimal dan memuaskan. Adapun Tugas dan tanggung jawab dari Dewan Direksi, Presiden Direksi, Sekretaris Direksi, Kabag. Komunikasi Perusahaan, Kabag. Internal Audit dan Manajemen Resiko, Kabag. Personalia, dan Kabag. Umum yang ada dalam struktur organisasi perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

- 1) Melakukan pengawasan terhadap kerja masing-masing direksi;
- 2) Memiliki hak untuk melakukan pemeriksaan terhadap dokumen perusahaan, gedung dan kekayaan perusahaan;
- 3) Memiliki hak untuk meminta berbagai macam informasi yang terkait dengan kepentingan perusahaan;
- 4) Memiliki hak atas beban perusahaan serta dapat meminta bantuan dari para ahli dalam melakukan sebuah pemeriksaan;
- 5) Memiliki hak dalam pertimbangan dan keputusan laporan tahunan dan program kerja tahunan dari Presiden Direktur; dan
- 6) Memiliki hak untuk menyetujui segala kebijaksanaan Presiden Direktur dalam menggunakan kekayaan perusahaan secara obyektif.

b. Presiden Direktur

- 1) Memiliki hak dalam pembuatan kebijakan jika diperlukan;
- 2) Pengaturan strategi perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar;

- 3) Melakukan perencanaan dan pengendalian terhadap setiap kebijakan keuangan yang sebelumnya telah di buat oleh bagian keuangan termasuk di dalamnya yang berkaitan dengan anggaran belanja dan biaya perusahaan; dan
  - 4) Segala strategi dan kebijakan yang telah di buat dapat dipertanggung jawabkan di hadapan Dewan Komisaris.
- c. Sekretaris Direksi
- 1) Memiliki tanggung jawab terhadap Presiden Direktur;
  - 2) Memiliki peran selaku sekretaris perusahaan;
  - 3) Berwenang dalam menyelesaikan masalah-masalah hukum yang terdapat di perusahaan;
  - 4) Berperan sebagai pimpinan dalam pengelolaan dan pelaksanaan administrasi perijinan dan dokumentasi; dan
  - 5) Menaungi *Legal Affair Manager*.
- d. Kabag. Komunikasi Perusahaan
- 1) Memiliki tanggung jawab terhadap Presiden Direktur;
  - 2) Sebagai pimpinan dalam pengelolaan bidang komunikasi termasuk dalam hal: (a) Melakukan konsolidasi informasi terkait kegiatan perusahaan, (b) Sebagai penyedia sarana komunikasi baik dalam maupun luar perusahaan, (c) Menciptakan hubungan yang baik dengan pers media (wartawan).
- e. Kabag. Internal Audit dan Manajemen Resiko
- 1) Bertanggung jawab terhadap Presiden Direktur;
  - 2) Sebagai pimpinan dalam pengelolaan internal audit dan manajemen resiko;

- 3) Memiliki hak dalam pembuatan kebijakan *risk management*;
  - 4) Memiliki hak dalam pembuatan audi dan melakukan persiapan terhadap laporan audit;
  - 5) Memastikan agar perusahaan telah memiliki dan menjalankan seluruh standar yang ada; dan
  - 6) Menanungi *Internal Audit Manager* dan *Risk Management Manager*.
- f. Kabag. Personalia
- 1) Memiliki tanggung jawab terhadap *Managing Director HR* dan *GS*;
  - 2) Pimpinan dalam pengelolaan dan pengendalian segala aktivitas dan kegiatan pengembangan SDM untuk mendukung pencapaian bisnis;
  - 3) Memiliki hak untuk melakukan pengembangan strategi dan sistem pengembangan SDM; dan
  - 4) Menaungi *HR Services Manager*, *HR Planning* dan *Recruitment Manager*.
- g. Kabag. Umum
- 1) Memiliki tanggung jawab terhadap *Managing Director HR* dan *GS*;
  - 2) Sebagai pimpinan dalam pengelolaan dan pengkoordinasian segala aktivitas yang terkait dengan pelayanan umum, kesehatan dan keamanan kerja para karyawan;
  - 3) Sebagai penyedia berbagai macam sarana-sarana pendukung unuk menunjang aktivias operasi perusahaan agar dapat berjalan optimal; dan
  - 4) Menaungi atau membawahi *Support Facilities Manager*, *Health and Safety Manager* dan *GS Administration Staff*.

## **B. Pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* Pada PT. PP. LONSUM Indonesia Tbk di Kabupaten Bulukumba**

Pengorganisasian merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi termasuk pada perusahaan dengan maksud agar sasaran-sasaran yang telah ditargetkan tersebut dapat tercapai secara maksimal. Pengorganisasian bukan hanya sekedar pembagian kerja antar bidang atau departemen yang ada dalam sebuah organisasi saja, akan tetapi pengorganisasian juga merupakan kegiatan pengkoordinasian berbagai aktivitas yang dilakukan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya dan sekaligus sebagai sebuah upaya dalam mencocokkan struktur organisasi agar dapat berjalan dan sesuai dengan sasaran yang ditentukan.

Demikian pula pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada PT. PP. LONSUM Indonesia Tbk di Kabupaten Bulukumba harus dapat diaktualisasikan untuk menunjang berbagai kepentingan perusahaan termasuk meminimalisir berbagai konflik yang mungkin saja terjadi baik secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk lebih memfokuskan pada pengorganisasian perusahaan dalam hal; 1) penerimaan fasilitas, perlengkapan dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana. 2) Pengelompokan dan pembagian kerja menjadi struktur organisasi yang teratur. 3) pembentukan struktur kewenangan dan mekanisme koordinasi. Pembahasan dari tiga deskripsi fokus tersebut ialah:

1. Penerimaan fasilitas, perlengkapan dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana.

Melaksanakan program Corporate Social Responsibility pada PT. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba butuh suatu pengorganisasian yang dapat menunjang suatu kinerja yang efektif. Untuk mencapai target dari tujuan dalam menjalankan program tersebut maka di butuhkan fasilitas dan perlengkapan pada karyawan yang memadai untuk keperluan pelaksanaan program.

Program kegiatan yang banyak berorientasi pada kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan sebagai bagian dari wujud kepedulian dan tanggung jawab perusahaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya seperti program rehabilitasi pembangunan sekolah, program bantuan beasiswa lonsum, dan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan tersebut harus melalui proses perencanaan yang matang sehingga pada pelaksanaannya dapat sesuai kondisi yang ada, dan pada tahap itu PT. London Sumatra Indonesia yang merupakan pelaksana program CSR haruslah dapat memberikan suatu fasilitas dan perlengkapan pada staf dalam menjalankan suatu rencana program yang ada.

Meninjau sejauh mana pemberian fasilitas dan perlengkapan pada karyawan tersebut maka peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Humas PT. PP. LONSUM Tbk di Kabupaten Bulukumba yang mengatakan:

“pada program CSR di perusahaan London Sumatra Indonesia ini perusahaan melengkapi segala kebutuhan para staf yang ada pada lingkungan kerja CSR, ada komputer untuk menunjang kerja karyawan, ada mobil operasional untuk meninjau lokasi yang menjadi target kegiatan CSR, semua telah dilengkapi fasilitas”. (Hasil wawancara dengan Bapak RSL, pada tanggal 27 Agustus 2018).

Sesuai dengan hasil wawancara oleh informan di atas, maka dapat diketahui bahwa dengan adanya pemberian fasilitas dan perlengkapan pada karyawan untuk melaksanakan rencana dari program Corporate Social Responsibility menjadi suatu acuan untuk mencapai target dari program yang telah direncanakan, hal tersebut dapat menunjang efektivitas pada kinerja perusahaan PT. London Sumatra Indonesia. Seperti perlengkapan alat kantor yang dapat mempermudah para karyawan dalam bekerja, kendaraan operasional yang membantu para karyawan sesuai pada bidang kerja masing-masing terasa mudah.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat.

a. Penerimaan Fasilitas dan Perlengkapan

Penerimaan Fasilitas merupakan perlengkapan yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari) peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer), perlengkapan alat keselamatan kerja (sepatu safety, kaos tangan, helm), Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas CSR perusahaan seperti kendaraan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja

karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Lebih lanjut wawancara yang dilakukan dengan staf CSR PT. PP. LONSUM Tbk di Kabupaten Bulukumba terkait dengan penerimaan fasilitas, perlengkapan dan staf yang diperlukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

“Selama ini, pihak kami selalu diberi fasilitas dan perlengkapan dalam menunjang pekerjaan kami, tidak mungkin kami bekerja dengan baik jika tidak ada fasilitas dan perlengkapan yang berikan perusahaan untuk melaksanakan program CSR, seperti pada program tali kasih lonsum, kami membutuhkan kendaraan operasional untuk meninjau panti asuhan yang berada pada sekitaran lingkungan daerah perusahaan berdiri, jadi ada fasilitas yang karyawan dapatkan”. (Hasil wawancara dengan Bapak MNS, pada tanggal 27 Agustus 2018).

Sesuai dengan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa dengan adanya pemberian fasilitas dan perlengkapan pada karyawan yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu program Corporate Social Responsibility dapat membantu para karyawan yang telah ditugaskan berdasarkan pembagian kerja masing-masing, hal tersebut telah menunjukkan dalam pengorganisasian yang dilakukan PT. London Sumatra Indonesia berjalan dengan baik dengan adanya pemberian fasilitas dan perlengkapan pada karyawan.

Peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan salah satu anggota Lembaga Swadaya Masyarakat yang berada di sekitar lingkup PT. London Sumatra Indonesia yang mengatakan sebagai berikut:

“sebagai anggota LSM yang merupakan bagian dari tanggungjawab perusahaan sering mendapat fasilitas untuk menunjang kehidupan lembaga, ada bagian tertentu pada PT. London Sumatra Indonesia yang memang bertugas pada bidangnya untuk memberikan bantuan, seperti pada kegiatan kemasyarakatan ada fasilitas yang disediakan perusahaan melalui departemen CSR untuk di berikan pada kegiatan-kegiatan

tersebut”. (Hasil wawancara dengan Bapak RDT, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Sesuai dengan penjelasan oleh informan di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pengorganisasian pada Departemen Corporate Social Responsibility PT. London Sumatra Indonesia Cabang Bulukumba yang diberikan suatu fasilitas dan perlengkapan dalam melakukan program tanggungjawab sosial perusahaan sudah efektif, hal tersebut terlihat dari adanya suatu fasilitas baik yang perusahaan berikan kepada karyawan yang pada bidang dan fungsinya untuk melaksanakan suatu program dan pada kegiatan kemasyarakatan yang pula diberikan fasilitas untuk mensukseskan agenda tersebut, pada tahap ini proses pengorganisasian yang dilakukan PT. Lonsum cabang Bulukumba sudah cukup baik.

Pemberian fasilitas dan perlengkapan yang merupakan bagian dalam pengorganisasian memiliki dampak yang efektif dalam melakukan suatu program sosial kemasyarakatan pada lingkup PT. London Sumatra Indonesia, dengan adanya fasilitas tersebut maka efektivitas pada program Social Kemasyarakatan dapat dikatakan baik, sebagaimana pernyataan wawancara yang dilakukan peneliti di atas adanya perlengkapan alat kantor dan kendaraan operasional tersebut maka karyawan dapat senantiasa bekerja dengan baik. Sehingga tujuan dari program CSR dapat tercapai.

b. Staf yang di Perlukan

Suatu perusahaan dalam menjalankan program terutama pada departemen Corporate Social Responsibility PT. London Sumatra Indonesia Cabang Bulukumba tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia

yang mempunyai peran penting untuk mewujudkan hal tersebut. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lain terletak kepada seberapa banyak kontribusi sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dan tidak dapat disamakan dengan mesin ataupun alat-alat produksi lainnya yang ada dalam perusahaan.

Pada penelitian ini PT. London Sumatra Indonesia pada Departemen Corporate Social Responsibility (CSR) menganggap perlu adanya karyawan pada departemen tersebut, untuk mengetahui karyawan yang diperlukan dalam menjalankan program tersebut maka Peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan staf Departemen CSR PT. PP. LONSUM Tbk di Kabupaten Bulukumba terkait staf yang diperlukan yang mengatakan:

“pada dasarnya setiap departemen dan bagian-bagian dalam departemen perlu ada karyawan yang mampu mengelola bidang tersebut, maka kami seluruh karyawan yang ada pada departemen CSR ini merupakan bagian yang paling penting dalam menjalankan program pertanggungjawaban sosial perusahaan, dan setiap bidang pada departemen ini sudah punya wilyaha kerja masing-masing, seperti staf kantor, dan yang bekerja dilapangan”. (Hasil wawancara dengan Bapak DMS, pada tanggal 28 Agustus 2018).

Sesuai dengan penjelasan oleh informan di atas, maka dapat diketahui bahwa salah satu pengorganisasian yang dapat mengaktivitaskan program kerja Corporate Social Responsibility yaitu dengan adanya karyawan yang bekerja pada bidang yang telah ditentukan dalam menjalankan suatu program sosial kemasyarakatan. Hal tersebut dapat dikatakan cukup baik pada salah satu indikator pengorganisasian yang terbukti pada observasi yang dilakukan peneliti menemukan adanya karyawan yang berada pada bidang departemen Corporate

Social Responsibility yang mengelola program pertanggungjawaban sosial perusahaan tersebut.

Tujuan tanggungjawab sosial perusahaan atau CSR yang diatur dalam Pasal 1 butir 3 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas adalah untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat bagi perseroan itu sendiri, komunitas setempat dan masyarakat pada umumnya. Tanggungjawab sosial perusahaan atau CSR juga bertujuan sebagai bentuk tanggungjawab perusahaan untuk mengatasi dampak dari keputusan-keputusan dan kegiatan-kegiatan perusahaan. Akan tetapi semua itu dapat efektif dilaksanakan jika ada pengorganisasian dalam sebuah perusahaan yaitu salah satunya pemberian fasilitas dan perlengkapan untuk dipergunakan karyawan dalam bekerja untuk suatu program tanggungjawab perusahaan.

Senada dengan hal tersebut kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan Kepala Desa Tamatto yang berada di sekitar lingkungan Perusahaan PT. Lonsum Cabang Bulukumba yang mengatakan:

“sudah ada beberapa fasilitas yang telah diberikan PT. Lonsum kepada masyarakat yang berada di sekitar perkebunan perusahaan, seperti membangun sarana pendidikan, pendirian sarana ibadah, pendonoran darah, dan pasar murah itu semua merupakan program CSR dari perusahaan Lonsum, dan yang saya lihat pada saat karyawan CSR kelokasi yang menjadi tujuan dari program tersebut terbagi-bagi, berbeda karyawan yang menangani pada setiap program tersebut, dan fasilitas pada setiap karyawanpun berbeda-beda” (hasil wawancara dengan bapak ASS, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Sesuai dengan penjelasan oleh informan di atas, maka dapat diketahui bahwa pemberian fasilitas dan perlengkapan pada setiap bidang pada departemen Corporate Social Responsibility PT. London Sumatra Indonesia berbeda-beda, hal

tersebut menunjukkan bahwa dalam mengorganisasikan setiap karyawan pada bidang kerja masing-masing memiliki fasilitas yang berbeda dalam melaksanakan program tanggungjawan sosial masyarakat, seperti halnya pendirian sarana pendidikan yang terkhus ada bidangnya yang mengelolah program tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada pelaksanaan pengorganisasian pada PT. Lonsum tersebut sudah cukup baik.

Peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan salah tokoh masyarakat Ujung Loe yang mengatakan sebagai berikut:

“saya tidak terlalu sering ke kantor CSR Lonsum, jadi untuk fasilitas dan perlengkapan dan staf yang diperlukan untuk program CSR saya tidak terlalu mengetahui, tetapi biasa pada pada saat ada bantuan untuk kegiatan masyarakat ada orang tertentu yang selalu saya temui, kadang mereka menyediakan berbagai perlengkapan sebagai bantuan dari perusahaan dan ada bantuan berupa donasi dana untuk kegiatan yang kadang kami adakan”. (Hasil wawancara dengan bapak IQN, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Berdasarkan penjelasan dari informan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan perlengkapan yang ada pada bidang kerja dari program tanggungjawab sosial perusahaan adalah menyediakan berbagai keperluan yang bisa dikeluarkan perusahaan untuk diberikan kepada kegiatan kemasyarakatan yang berada pada lingkungan perusahaan berdiri. Hal tersebut terlihat dari berbagai fasilitas dan perlengkapan serta karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk melakukan program tanggungjawab sosial perusahaan yang berorientasi pada efektivitas program Corporate Social Responsibility PT. London Sumatra Indonesia Cabang Bulukumba.

Penerimaan fasilitas, perlengkapan dan staf yang dibutuhkan dalam melakukan rencana merupakan salah satu indikator dari pengorganisasian PT.

London Sumatra Indonesia Cabang Bulukumba, dari berbagai wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tahap pengorganisasian di PT. Lonsum tersebut sudah cukup baik, hal tersebut dapat ditinjau dari berbagai fasilitas dan perlengkapan yang telah diterima oleh karyawan yang berada diberbagai bidang kerja Departemen Corporate Social Responsibility untuk melakukan program yang telah ada pada bidang pertanggungjawaban sosial perusahaan. Bahkan penerimaan bantuan dari program CSR tersebut yang diberikan kepada masyarakat maupun untuk sarana ibadah pendidikan dan kesehatan dilakukan karyawan yang telah diposisikan dalam melaksanakan berbagai agenda program tanggungawan sosial perusahaan.

## 2. Pengelompokan dan Pembagian Kerja Menjadi Struktur Organisasi yang Teratur.

Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing – masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja. Maka dengan adanya suatu pengelompokan dan pembagian kerja agar menjadi struktur organisasi yang baik maka prinsip pengorganisasian dibutuhkan perusahaan agar tujuannya dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut peneliti kemudian membagi dua indikator dalam mengukur pengorganisasian tersebut yaitu:

### a. Pengelompokan dan Pembagian kerja

Pengelompokan dan pembagian kerja merupakan penjadwalan kerja pada karyawan pada suatu perusahaan yang berfungsi agar tidak terjadi benturan kerja yang dalam mengelompokkan tugas sesuai dengan tanggungjawab masing-masing

karyawan atau unit kerja agar lebih teratur. Dalam perusahaan memiliki tingkat manajemennya masing-masing mulai dari tingkat manajemen paling atas sampai paling bawah, sehingga menjadi suatu struktur organisasi yang teratur.

Untuk mengetahui hal tersebut maka pertama peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Humas PT. London Sumatra Indonesia yang mengatakan:

“setiap karyawan yang ada pada PT. London sumatra indonesia sudah di tempatkan sesuai dengan kapasitas atau skill yang dimilikinya, seperti halnya pada departemen CSR pertama dikumpulkan berdasarkan skill karyawan masing-masing setelah itu kemudian dibagi bidang dalam pekerjaan masing-masing, seperti kelompok staf CSR yang mengurus setiap laporan, dan pekerjaan lapangan yang meninjau lokasi pada program CSR” (Hasil wawancara dengan bapak RSI, Pada Tanggal 28 Agustus 2018).

Sesuai dengan penjelasan oleh informan di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pengorganisasian yang perlu di lakukan perusahaan adalah mengelompokkan dan membagi setiap tugas para karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, pembagian kerja tersebut mejadi suatu acuan dalam melaksanakan program tanggungjawab sosial perusahaan agar lebih efektif, hal tersebut dapat terlihat dari hasil wawancara yang menunjukkan adanya pemilihan karyawan yang akan ditempatkan pada bidang sesuai dengan skillnya, berdasarkan dengan job description tersebut para karyawan pada Departemen Corporate Social Responsibility dibagi pada bidang masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan salah satu Staf Departemen Corporate Social Responsibility yang mangatakan:

“dalam pengelompokan dan pembagian kerja pertama kami diperkenalkan tentang misi dari perusahaan di wilayah pertanggungjawaban sosial perusahaan, kemudian kami di kelompokkan dari berbagai jenis pekerjaan, seperti kelompok kerja dibidang kesehatan, pendidikan dan infrastruktur merupakan bidang yang sesuai dengan skill diberilah kami posisi-posisi pada pekerjaan masing-masing yang sudah tergabung dalam kelompok itu supaya jelas tugasnya sesuai dengan job description”. (Hasil wawancara dengan bapak MNS, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Sesuai hasil wawancara pada informan diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam membentuk suatu struktur organisasi yang pertama kali harus diketahui ialah misi, tugas dan tujuan yang ingin dicapai pada perusahaan tersebut. Jenis pekerjaan harus dibagi dalam kelompok yang kemudian dalam wilayahnya dapat dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan skill dan job descriptionnya, seperti karyawan yang berada pada bidang kesehatan, pendidikan dan infrastruktur merupakan pengelompokan karyawan yang punya kemampuan atau skill pada pekerjaan tersebut. Sesuai dengan tugas dan posisi pada pekerjaan yang telah dibagikan pada karyawan tersebut, sehingga tidak ada yang rangkap dalam melakukan program CSR, dan tidak pulah timpang tindih sehingga mampu mengerjakan tugasnya.

Pekerjaan yang dibagi-bagi artinya pengorganisasian akan dapat berjalan bila ada pekerjaan yang akan dikerjakan karena adanya pembagian kerja, hal itu terlihat dari hasil wawancara yang mengatakan bahwa pada setiap unit kerja perusahaan utamanya pada departemen Corporate Social Responsibility sudah ada pembagian kerja dalam menata pekerjaan yang mengelompokkan setiap karyawan berdasarkan skill yang dimiliki.

Peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan salah anggota Lembaga Swadaya Masyarakat yang berada pada lingkup perusahaan mengatakan:

“memang ada pembagian job pada departemen CSR PT. London Sumatra Indonesia, saya biasa melihat adanya orang berbeda pada setiap unit pekerjaan dalam kegiatan yang diadakan departemen CSR itu, tidak mungkin satu orang yang dapat melakukan pekerjaan pada semua kegiatan pasti terbagi-bagi”. (Hasil wawancara dengan bapak RDT, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Sesuai dengan penjelasan oleh informan di atas, maka dapat diketahui bahwa berjalannya program kerja haruslah ada yang mengerjakan dan memiliki skill pada karyawan tersebut, hal tersebut terlihat dari pernyataan anggota Lembaga Swadaya Masyarakat jika ada kelompok kerja dalam Departemen Corporate Social Responsibility yang berbeda-beda dalam melakukan aktivitas program kerja yang ada, dengan adanya pembagian kerja tersebut, pengorganisasian dalam suatu perusahaan sudah dikatakan cukup baik karena tanpa suatu struktur organisasi yang teratur dan tanpa adanya Job Description maka pencapaian tujuan akan terhambat.

Pembagian kerja akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Pembagian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Pembagian kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan pembagian kerja dalam setiap perusahaan.

#### b. Struktur Organisasi yang teratur

Menentukan struktur organisasi dengan teratur tentunya dengan jalan mengembangkan struktur yang mengarah pada pemberian keleluasaan karyawan untuk dapat mengembangkan daya inovasi dengan mengacu ke arah responsif

terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini pula dapat memberi kesempatan kepada para karyawan agar bekerja lebih menggunakan daya kreativitas yang tinggi dengan kebebasan yang bertanggungjawab.

Peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan salah satu Staf Departemen CSR PT. London Sumatra Indonesia yang mengatakan:

“penempatan setiap karyawan yang berada pada PT. Lonsum ini harus dilihat dari skill dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang nanti akan diberikan, jadi dalam setiap kelompok kerja masing-masing karyawan pasti sudah memiliki skil yang berbeda-beda, jadi tinggal ditempatkan pada bagian apa para karyawan akan melakukan pekerjaannya”. (Hasil wawancara dengan bapak DMS, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Sesuai dengan penjelasan oleh informan di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam perusahaan maupun organisasi pembagian kerja merupakan keharusan sebab tanpa adanya pembagian kerja kemungkinan terjadinya tumpang tindih tugas yang menjadi sangat berat, pembagian kerja akan menghasilkan departemen-departemen dan job description dari masing-masing unsur sampai unit-unit terkecil dalam perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi penulis selama di lapangan yang menemukan bahwa adanya suatu struktur kerja dalam departemen CSR yang menempatkan setiap karyawan pada unit kerja yang ada, pengelompokan karyawan berdasarkan kegiatan-kegiatan atas dasar tujuan yang sama, dan saling berkaitan dalam satu departemen.

Senada dengan hal tersebut peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan Kepala Desa Tammato yang mengatakan:

“sudah jelas ada pengelompokan dan pembagian kerja pada departemen CSR, jika tidak ada pasti akan rancu program dari perusahaan itu, seperti

adanya unit kerja pada departemen CSR yang memang khusus di infrastruktur, ada yang menyediakan alat berat dan segala kelengkapan kerja pada wilayah infrastruktur, tidak mungkin orang yang tidak memiliki pengalaman pada wilayah infrastruktur akan diberikan tugas untuk menjalannya". (Hasil wawancara dengan bapak ASS, Pada tanggal 28 Agustus 2018)

Hasil wawancara yang dilakukan dengan informan diatas menjelaskan bahwa pengorganisasian yang dilakukan PT. London Sumatra Indonesia Cabang Bulukumba dengan mengelompokkan setiap karyawannya dan membagi setiap unit pekerjaan sudah baik, hal tersebut terbukti dengan adanya kelompok kerja yang bekerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, agar pekerjaan tidak berbenturan dan tidak terjadi kacau. Dengan adanya pengelompokan dalam unit kerja tersebut secara tidak langsung kita dapat mengetahui jika dalam kelompok kerja tersebut ada struktur organisasi yang mengatur jalannya suatu kegiatan.

Kemudian lebih lanjut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu tokoh masyarakat yang berada di sekitar PT. London Sumatra Indonesia mengatakan:

"kalau bagaimana pengelompokan kerjanya CSR PT. Lonsum saya tidak terlalu paham, karena hanya orang di perusahaan yang paham bagaimana pembagian kerjanya, tetapi yang selama ini saya lihat kalau ada program tanggungjawab sosial karyawan itu bermacam-macam yang ada dilokasi, seperti kalau ada program perbaikan fasilitas ada karyawan yang memang khusus diturunkan dalam program tersebut, jadi menurut saya PT. Lonsum memang punya struktur organisasi yang punya bidang kerja masing-masing". (Hasil wawancara dengan bapak IQN, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Sesuai dengan penjelasan oleh informan di atas, maka dapat diketahui bahwa pengelompokan dan pembagian kerja yang merupakan bagian penting

dalam pengorganisasian dalam mencapai tujuan dari perusahaan pada PT. London Sumatra Indonesia Cabang Bulukumba dianalisis dari pernyataan salah satu tokoh masyarakat di sini cukup baik, hal tersebut terlihat dari adanya karyawan yang berbeda yang langsung turun ke lapangan untuk melakukan suatu program pertanggungjawaban sosial perusahaan berdasarkan kemampuan dan skill yang dimiliki setiap kelompok unit kerja departemen Corporate Social Responsibility.

Pengelompokan dan pembagian kerja dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang umum diberlakukan. Pembagian kerja tersebut merupakan salah satu strategi atau upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen agar hasil program kerja perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena masing-masing pegawai/karyawan bekerja berdasarkan tanggung jawab dan kewenangan yang dimilikinya baik antar bidang maupun antar sub unit. Sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang lebih kepada masing-masing karyawan dan untuk lebih memudahkan pekerjaan yang dipikulnya.

Sebagaimana yang telah penulis uraikan sebelumnya, bahwa dalam pembagian dan pengelompokan kerja pada PT. PP. LONSUM Tbk yang terletak di Kabupaten Bulukumba, pembagian kerja terbagi ke dalam pimpinan pucuk, pimpinan menengah dan pimpinan bawah yang kesemuanya memiliki peran dan fungsi serta tanggung jawab yang harus dilaksanakannya. Apabila salah satu bidang atau sub unit pada perusahaan tersebut tidak bekerja atau berjalan secara maksimal dan sesuai dengan rencana kerja sebelumnya, maka hasil produksi (target) akan sulit untuk dicapai atau kurang memuaskan. Oleh karena itu

diperlukan pengelompokan-pengelompokan tugas dari masing-masing unit yang ada untuk menciptakan harmonisasi kerja sekaligus sebagai bagian dari upaya manajemen perusahaan untuk dapat meminimalisir konflik kerja yang sewaktu-waktu dapat saja terjadi termasuk konflik eksternal yang ditimbulkan dari adanya ketidakpuasan masyarakat di sekitar perusahaan akan program-program kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen PT. PP. LONSUM Tbk yang berhubungan dengan sektor sosial kemasyarakatan.

Berbagai hasil wawancara yang dilakukan peneliti diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu unsur yang dilakukan agar pengorganisasian lebih efektif dalam melakukan program Corporate Social Responsibility yaitu dengan adanya pngelompokan dan pembagian kerja yang menjadi struktur organisasi yang teratur dalam tahap ini sudah baik, hal tersebut terlihat dari adanya suatu kelompok kerja yang hirarki, terstruktur dan memilki job description yang berbeda-beda, sehingga dalam menjalankan program dapat terukur tujuan dari perusahaan yang ingin dicapai.

### 3. Pembentukan Struktur Kewenangan dan Mekanisme Koordinasi

Pengorganisasian bermanfaat untuk mencapai tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri, sekelompok orang yang bekerja sama secara koperatif dan terkoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan perorangan. Suatu perusahaan harus dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pembagian tanggungjawab pada ruang yang jelas dan sesuai tingkatnya masing-masing, demikian juga masing-masing mempunyai tanggungjawab dan hak sesuai dengan wewenang masing-masing.

Pengorganisasian pada tahap ini peneliti membagi dua indikator untuk mengukur tingkat efektivitas program Corporate Social Responsibility yaitu:

a. Pembentukan Struktur Wewenang

wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Dalam pelimpahan tanggungjawab dan wewenang pimpinan memutuskan bagian apa yang akan dikerjakan sendiri dan bagian apa yang harus dilimpahkan tanggungjawab dan wewenang sendiri. Manusia memiliki fisik dan kecakapan yang terbatas, karena itu tidak mungkin seorang pimpinan memikul tanggungjawab atau wewenang diluar kemampuannya, makin luas suatu lapangan kerja sebuah perusahaan makin perlu pembagian kerja yang tegas tentang wewenang dan tanggungjawab yang akan dilakukan.

Peneliti kemudian melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Humas PT. London Sumatra Indonesia Cabang Bulukumba yang mengatakan:

“Presiden Direktur perusahaan telah membuat dan membentuk setiap unit kerja dan setiap unit kerja tersebut mempunyai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, seperti saya halnya diberi wewenang dalam mengelola departemen CSR ini, saya yang menentukan pada setiap struktur bidang yang ada pada departemen ini untuk bekerja sesuai dengan bidang-bidangnya”. (Hasil wawancara dengan bapak RSL, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Sesuai dengan penjelasan oleh informan diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam membentuk suatu struktur kewenangan dalam pengorganisasian setiap karyawan yang ada di Departemen Corporate Social Responsibility pada

PT. London Sumatra Indonesia ditentukan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan kemampuan dalam memimpin para karyawan yang berada dibawah jalur koordinasinya, sehingga dalam melaksanakan suatu program kerja tidak terjadi gesekan yang menyebabkan miskomunikasi pada setiap karyawan yang berada pada unit kerja tersebut. Pembentukan struktur wewenang tersebut merupakan tugas dari Presiden Direktur yang kemudian memberikan wewenang pada orang yang memimpin departemen CSR.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan Staf Departemen Corporate Social Responsibility yang mengatakan:

“dalam departemen CSR ini semua memiliki wewenang untuk dipertanggungjawabkan, seperti kami yang berada pada staf departemen CSR yang mengatur jadwal kegiatan yang telah dibuat untuk direalisasikan, pertanggungjawaban kami langsung pada pimpinan departemen CSR, agar dalam menjalankan program kerja tidak rancau maka ada koordinasi pada setiap unit kerja”. (Hasil wawancara dengan bapak MNS, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Sesuai dengan penjelasan oleh informan diatas, maka dapat di ketahui bahwa adanya koordinasi pada setiap unit kerja yang ada di Departemen Corporate Social Responsibility PT. London Sumatra Indonesia yang membuat para karyawan dalam melaksanakan program pertanggungjawaban sosial perusahaan berjalan dengan efektif. Bentuk wewenang tersebut dibuat terstruktur agar adanya job description yang jelas dan mempunyai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing unit pembagian kerja dan wilayah kerjanya.

Pengorganisasian dalam suatu perusahaan dapat dikatan baik jika pendelegasian wewenang dan koordinasinya ada, wewenang tersebut merupakan

bentuk fungsi organisasi dalam mencapai tujuan, maka dari itu dibutuhkan suatu unit kerja atau departemen yang diberi kepercayaan dalam menjalankan fungsi bidangnya yang saling berkoordinasi agar tercipta keharmonisan setiap karyawan.

Peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan salah satu anggota Lembaga Swadaya Masyarakat yang berada disekitaran perusahaan mengenai pendapatnya tentang pembentukan wewenang dan mekanisme koordinasi pada PT. London Sumatra Indonesia yang mengatakan:

“kalau soal bagaimana pembentukan wewenang pada PT. Lonsum tersebut sepengetahuan saya itu dibentuk oleh pimpinan perusahaan, dan memberi amanah setiap yang diberi wewenang tersebut, dan yang saya lihat ada keharmonisan dalam suatu kelompok kerja yang ada di departemen CSR tersebut, karena jika biasa ada program dari CSR para karyawan bekerja dengan baik dan terkoordinasi”. (Wawancara dengan bapak RDT, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Hasil wawancara dengan informan diatas telah menunjukkan bahwa adanya keharmonisan dalam bekerja yang menjelaskan baiknya mekanisme koordinasi pada departemen Corporate Social Responsibility yang berdampak efektif pada program pertanggungjawaban sosial perusahaan, koordinasi tersebut pula merupakan bagian dari wewenang yang telah diberikan pimpinan perusahaan kepada salah seorang yang mampu menjalankan tujuan pencapaian pada perusahaan PT. Lonsum tersebut. Setelah dibentuk dan ditempatkan karyawan yang didelegasikan wewenang untuk mengelola bidang tersebut maka pertanggungjawabannya pula ke pimpinan perusahaan atas keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

Penggunaan pendelegasian wewenang secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi. Oleh karena itu peranan pendelegasian

wewenang sangat penting di dalam organisasi. Selain itu, pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen.

#### b. Mekanisme Koordinasi

Koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyasikan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja.

Pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan karyawan menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis, mekanisme pengkoordinasian ini akan membantu para karyawan menjaga perhatiannya pada tujuan perusahaan dan mengurangi ketidak efisienan dan konflik-konflik yang merusak.

Peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan Staf Departemen Corporate Social Responsibility mengenai pembentukan struktur wewenang dan mekanisme koordinasi yang mengatakan:

“pada mekanisme koordinasi, pimpinan yang mempunyai wewenang dalam mengatur jalannya suatu pekerjaan agar tetap saling berkoordinasi pada setiap unit pekerjaan yang ada seperti melakukan koordinasi dengan masyarakat tentang keterlibatan dalam melakukan program CSR, kemudian

berkoordinasi pada setiap unit kerja yang ada di departemen ini (Hasil wawancara dengan bapak DMS, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Sesuai dengan penjelasan oleh informan diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam suatu perusahaan agar tujuan dari program dapat dicapai dengan efektif maka perlu suatu pengorganisasian yang membentuk suatu struktur wewenang dan mekanisme koordinasinya. Pada wawancara tersebut terlihat bahwa Departemen Corporate Social PT. London Sumatra Indonesia telah dengan baik melakukan suatu koordinasi dengan masyarakat dalam keterlibatan mereka pada program pertanggungjawaban sosial perusahaan yang akan dilaksanakan, kemudian dengan mekanisme koordinasi yang harmonis antara para karyawan dan setiap unit kerja Sehingga keefektifan program pertanggungjawaban sosial perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Senada dengan hal tersebut, peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan Kepala Desa Tammatto tentang pembentukan wewenang dan mekanisme koordinasi pada PT. London Sumatra Indonesia yang mengatakan

“jika ada program dari CSR saya biasa terlibat didalamnya, ada struktur dari perusahaan yang mempunyai wewenang yang berbeda-beda dalam menentukan jenis dan tipe pekerjaan, dan biasanya jika program dari perusahaan itu yang melibatkan pihak masyarakat dan perusahaan yang disepakati ada karyawan yang berbeda yang turun mengerjakan, semua serba terkoordinasi, seperti yang saya lihat mereka tidak bekerja yang bukan bidangnya, semua sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing”. (Hasil wawancara dengan bapak ASS, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Hasil wawancara dengan informan diatas telah menjelaskan bahwa dalam perusahaan PT. London Sumatra Indonesia tersebut pengorganisasian dalam pembentukan wewenang dan mekanisme koordinasi berjalan dengan baik, hal

tersebut terlihat dari pernyataan dari Kepala Desa Tomatto yang mengatakan adanya bidang-bidang yang telah diberi kewenangan dalam melaksanakan program perusahaan untuk dikerjakan sesuai dengan job tiap-tiap bidang, dari pembagian wewenang tersebut yang saling berkoordinasi untuk bekerja berdasarkan fungsi dan job descriptionnya. Koordinasi dimaksudkan untuk mensinkronkan dan mengintegritaskan segala tindakan, supaya terarah pada sasaran yang ingin dicapai.

Pembentukan struktur wewenang hendaknya menempatkan orang-orang pada setiap jabatan harus didasarkan atas kecakapan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Seseorang yang telah diberi wewenang tersebut hanya bertanggungjawab kepada orang yang memberikan wewenang tersebut, seperti pertanggungjawaban dari bawahan terhadap atasan harus sesuai dengan garis wewenang dan pelimpahan wewenang. Pendelegasian wewenang juga dari seseorang ataupun kelompok harus jelas sehingga efektif dalam pelaksanaan kerjanya.

Peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan salah satu tokoh masyarakat yang berada disekitar PT. London Sumatra Indonesia agar lebih jelas mengetahui pembentukan struktur wewenang dan mekanisme koordinasi:

“menurut saya pembentukan struktur kewenangan pada PT. Lonsum merupakan wewenang direktur perusahaan, seperti departemen CSR yang punya struktur bidang kerja yang jelas, dan saling bekerjasama pastinya, seperti ada bantuan dari CSR untuk kegiatan kemasyarakatan biasa saya lihat karyawan yang berbeda pada program yang berbeda, untuk mekanisme koordinasinya seperti memasukkan proposal kegiatan kemasyarakatan pasti dikoordinasikan langsung pada pimpinan”. (Hasil wawancara dengan bapak IQN, pada tanggal 28 Agustus 2018)

Hasil wawancara dengan informan diatas menunjukkan bahwa memang ada pembentukan struktur kewenangan yang jelas pada PT. London Sumatra Indoneisa, akan tetapi hal tersebut bukan menjadi informasi umum tentang suatu struktur wewenang untuk menjadi informasi publik. Mekanisme koordinasi yang diketahui masyarakat pada umumnya hanya bentuk koordinasi karywan ke pimpinan, jadi jika ditarik kesimpulan pada hasil wawancara tersebut dengan adanya suatu bentuk struktur wewenang dan mekanisme koordinasi dengan itu pengorganisasian dalam tahap ini sudah cukup baik, karena dengan adanya pembentukan wewenang tersebut pekerjaan dapat bersatu untuk mencapai tujuan yang bersama sehingga keharmonisan karyawan dalam bekerja juga efektif dengan adanya hubungan koordinasi yang jelas.

Wewenang yang merupakan hak seseorang untuk mengambil tindakan yang perlu agar tugas dan fungsi-fungsi yang dijalankan dengan sebaik-baiknya, yang terdiri dari berbagai aspek yaitu wewenang dalam mengambil keputusan, wewenang perintah, dan wewenang dengan batas waktu tertentu, dengan demikian akan mempermudah untuk melakukan pekerjaan yang akan bertabnggungjawab dengan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Berbagai hasil wawancara diatas setelah peneliti menganilis dan menarik kesimpulan bahwa tujuan dari program Corporate Social Responsibility di PT. London Sumatra Indonesia dapat efektif dengan adanya pengorganisasian yang dilakukan dalam membentuk struktur wewenang dan mekanisme koordinasi sehingga lebih baik, dengan begitu pada tahap ini dapat dikatan baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* pada PT. PP. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba. Maka dari itu, penulis dapat menyimpulkan bahwa Pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* PT. London Sumatra Indonesia Tbk, yang berada di Kabupaten Bulukumba cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari

1. Penerimaan fasilitas, perlengkapan dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari berbagai fasilitas dan perlengkapan yang telah diterima oleh karyawan yang berada diberbagai bidang kerja Departemen *Corporate Social Responsibility* untuk melakukan program yang telah ada pada bidang pertanggungjawaban sosial perusahaan. Bahkan penerimaan bantuan dari program CSR tersebut yang diberikan kepada masyarakat maupun untuk sarana ibadah pendidikan dan kesehatan dilakukan karyawan yang telah diposisikan dalam melaksanakan berbagai agenda program tanggungawan sosial perusahaan.
2. Pengelompokan dan pembagian kerja menjadi struktur organisasi yang teratur pula sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari adanya suatu kelompok kerja yang hirarki, terstruktur dan memiliki job description yang berbeda-beda, sehingga dalam menjalankan program dapat terukur tujuan dari perusahaan yang ingin dicapai.

3. Pembentukan struktur kewenangan dan mekanisme koordinasi juga sudah baik, hal tersebut juga dapat dilihat dari program Corporate Social Responsibility di PT. London Sumatra Indonesia dapat efektif dengan adanya pengorganisasian yang dilakukan dalam membentuk struktur wewenang dan mekanisme koordinasi sehingga lebih baik, dengan begitu pada tahap ini dapat dikatakan baik.

## **B. Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian tentang Pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* pada PT. PP. London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba, maka dari itu penulis menyarankan kepada:

1. PT. PP. LONSUM Tbk

Agar pelaksanaan program-program sosial yang dilakukan kepada masyarakat yang berada di sekitar wilayah perusahaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang diinginkan masyarakat sehingga program yang dilaksanakan dapat tepat sasaran dan dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat.

2. Masyarakat

Kiranya dapat ikut berperan/berpartisipasi dalam menyukseskan berbagai kegiatan-kegiatan program sosial yang dilakukan oleh pihak perusahaan, agar hubungan antara masyarakat dan perusahaan dapat terjalin secara lebih harmonis dan seimbang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan, Saifullah.,dkk. 2015. *Pengantar CSR*. Yogyakarta: Job Pertamina-Talisman Jambi Merang dan Pustaka Pelajar.
- Lageranna, Akmal. 2013. Skripsi Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*) Pada Perusahaan Industri Rokok. Makassar, 29 Mei 2013. (<https://www.google.com/search.htm>)
- Lindawati, Ang Swat Lin.,dkk, 2015. *Corporate Social Responsibility: Implikasi Stakeholder dan Legitimacy Gap Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL, Vol 6 No. 1.*
- Mapisangka, Andi, 2009. Implementasi CSR Terhadap Kesejahteraan Hidup Masyarakat, *Jurnal JESP, Vol 1 No. 1.*
- Marnelly, T.Romi, 2012. *Corporate Social Responsibility (CSR) tinjauan teori dan praktek di Indonesia, Jurnal Aplikasi Bisnis, Vol 2 No. 2.*
- Pastika, I Wayan Lanang, dkk. 2016. Penerapan Konsep Pengorganisasian Dan Pengarahan Pada PT. Bayus Cargo Badung, Bali. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, Vol 12 No.3.*
- Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan
- Putra, Anggara Satria, 2015. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Profitabilitas Perusahaan, *Jurnal Nominal, Vol IV No. 2.*

- Rachman, Fathor. 2015. Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Hadith, *Jurnal Studi Keislaman, Vol 1 No.2*
- Rizal, Muhammad. 2017. *CSR PT. Lonsum, Gmil Anggap Bupati Tidak Jelas*, Laporan disampaikan Media-mitraindonesia.com, Bulukumba pada 27 September 2017. (<http://media-mitraindonesia.com/2017/09/27/csr-pt-lonsum-gmil-anggap-bupati-tidak-jelas/>).
- Rudito, Bambang dan Melia Famiola. 2013. *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Said, Achmad Lamo. 2015. *Corporate Social Responsibility Dalam Perspektif Governance*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Silalahi, Ulbert. 1996. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto. 2013. Implementasi *Corporate Social Responsibility (CSR)* Dalam Kerangka *Good Local Governance*, *Jurnal Borneo Administrator, Vol 9 No. 3*
- Vegawati, Sylvania Mira, dkk. 2015. Pengaruh Program *Corporate Social Responsibility (CSR)* Terhadap Citra Perusahaan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 20 No. 1*.
- Winardi. 2000. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Winardi. 2003. *Teori Organisasi & Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

L

A

M

P

I

R

A

N

## Lampiran 1. Dokumentasi Kegiatan Penelitian



Gambar 1. Wawancara dengan Bapak RSL, selaku Kabag Humas PT.PP Lonsum Tbk (27/08/2018)



Gambar 2. Wawancara dengan Bapak MNS, selaku Staf Departemen CSR  
(27/08/2018)



Gambar 3. Wawancara dengan Bapak DMS, selaku Staf Departemen CSR  
(28/08/2010)



Gambar 4. Wawancara dengan Bapak RDT, selaku LSM (30/08/2018)



Gambar 5. Wawancara dengan Bapak ASS, selaku Kepala Desa Tammatto (04/09/2018)



Gambar 6. Wawancara dengan Bapak IQN, selaku Tokoh Masyarakat Ujung Loe  
(04/09/2018)



Gambar 7. Visi dan Misi PT.PP. London Sumatra Indonesia Kabupaten Bulukumba



Gambar 8. Kantor PT.PP. London Sumatra Indonesia Desa Tammatto Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba

## BIODATA PENELITI



**Dian Ayu Lestari** dilahirkan di Makbar pada hari Sabtu tanggal 20 bulan April tahun 1996. Anak kedua dari Tiga bersaudara dari pasangan Alm. Musdar dan Najemiah memiliki satu saudara laki-laki yang bernama Meldi dan satu saudarai perempuan yang bernama Elmira Sri Dewi. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD 29 Bontomacinna dan lulus pada tahun 2008 kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 7 Bulukumba lulus pada tahun 2011 dan melanjutkan pendidikan ditahap selanjutnya pada SMA Negeri 7 Bulukumba lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Penelitian juga merupakan salah seorang dari badan pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada periode 2015-2016 di Bidang Pemberdayaan Perempuan. Dengan ketekunan hingga motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penelitian tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Negara. Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengorganisasian *Corporate Social Responsibility* pada PT.PP.London Sumatra Indonesia di Kabupaten Bulukumba”.