



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1 PENDAHULUAN

Latar Belakang

Globalisasi ekonomi, perkembangan lingkungan politik dan sosial menyatu dengan kemajuan teknologi dan kecepatan akses informasi di seluruh negara yang memberikan pengaruh pada dunia usaha. Seperti terlihat dalam *Outlook Ekonomi Indonesia*, edisi Januari 2013, Kinerja perekonomian Indonesia 2012 menunjukkan pergerakan yang sangat positif, terutama bila mempertimbangkan situasi perekonomian global yang masih lesu. Pertumbuhan Indonesia pada kuartal III 2012 mencapai 6,17 persen, pertumbuhan ekonomi yang konsisten ini juga dibarengi dengan stabilitas indikator makro ekonomi lainnya seperti tingkat inflasi terkendali rendah, aliran penanaman modal yang meningkat hingga 27%, pertumbuhan kelas menengah, peningkatan pendapatan per kapita, dan cadangan devisa yang terjaga pada kisaran di atas 100 miliar USD.

Pada perekonomian global, *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap para *stakeholders* dipandang telah menjadi agen ekonomi (Bird *et al.* 2007; Fiori *et al.* 2007) menyusul lonjakan perhatian terhadap perusahaan dan hubungan dengan para pemangku kepentingan. CSR secara umum mengacu pada prinsip bisnis di berbagai pengambilan keputusan manajerial, menekankan kewajiban dan akuntabilitas kepada masyarakat (Bird *et al.* 2007; Carroll dan Bucholtz 2003). CSR merupakan komitmen perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasinya untuk senantiasa memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat sosial dan lingkungan. Penerapan tanggung jawab sosial perusahaan diwujudkan dengan pengungkapan CSRD (*Corporate Social Responsibility Disclosure*) yang disosialisasikan ke publik dalam laporan tahunan (*annual report*) perusahaan.

Seiring kegiatan operasi perusahaan yang memberi dampak berbeda-beda, meskipun memiliki jenis usaha yang sama, sehingga dapat berpengaruh terhadap CSR yang dilakukan perusahaan, terutama bagi perusahaan-perusahaan *high profile*. Perusahaan tersebut pada umumnya merupakan perusahaan yang memperoleh sorotan dari masyarakat akibat aktivitas operasinya yang memiliki potensi untuk bersinggungan dengan kepentingan luas. Perusahaan *high profile* identik dengan perusahaan saham unggulan, atau saham-saham yang paling diminati (*blue chip*), termasuk ke dalam jajaran posisi saham Liquid-45 (LQ-45), yaitu saham 45 (empat puluh lima) perusahaan yang memenuhi kriteria sebagai saham terbaik yang ditetapkan oleh Bursa Efek Indonesia (BEI). Perusahaan-perusahaan tersebut tidak hanya bertujuan untuk memaksimalkan laba, memaksimalkan kekayaan pemegang saham (*stockholder's wealth*), atau memaksimalkan nilai perusahaan, tetapi mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi terhadap lingkungan sekitarnya, atau dikenal sebagai (CSR) atau Tanggung jawab Sosial Korporat kepada seluruh *stakeholders*. Perbedaan tersebut dikarenakan karakteristik perusahaan yang berbeda-beda, di mana semakin kuat karakteristik yang dimiliki suatu perusahaan terhadap dampak sosial bagi publik tentunya akan semakin kuat pula pemenuhan tanggung jawab sosialnya (Rizkia 2012).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor
SB-IPB



Di Indonesia di mana perusahaan pertambangan yang merupakan salah satu perusahaan yang termasuk dalam saham unggulan LQ-45, lebih banyak memperoleh sorotan bahkan tuduhan dalam kontribusinya terhadap kerusakan lingkungan. Perusahaan pertambangan ditengarai dalam berbagai aktivitas kegiatan industrinya sangat rentan terhadap isu pencemaran lingkungan. Pencernya isu dari LSM lingkungan merupakan fenomena yang menggambarkan bahwa perusahaan tambang merupakan perusahaan yang sensitif pada dampak pencemaran lingkungan yang kerap diindentikkan dengan kehancuran lingkungan. Konsep dasar pengolahan relatif tidak berubah selama lebih dari 50 tahun, yang berubah adalah skala kegiatannya. Mekanisasi peralatan pertambangan dan perkembangan teknologi pengolahan menyebabkan ekstraksi bijih kadar rendah menjadi lebih ekonomis, sehingga semakin luas dan dalamnya lapisan bumi yang harus digali telah menyebabkan skala pertambangan semakin membesar. Jaringan Advokasi Tambang (Jatam) memperkirakan, sekitar 70% kerusakan lingkungan Indonesia karena operasi pertambangan. Sekitar 3.97 juta hektar kawasan lindung perancam karena aktivitas pertambangan, termasuk keragaman hayati, daerah aliran sungai (DAS) dimana terdapat 4.000 DAS dan 108 diantaranya rusak parah meningkat dalam 10 tahun terakhir di Indonesia. Dirjen Mineral dan Batubara Kementerian ESDM, meminta setiap perusahaan tambang menerapkan program tanggungjawab sosial (CSR) berupa program yang dapat mengurangi dampak kerusakan lingkungan dari usaha pertambangan (Neraca 2012).

Berikut nama-nama perusahaan pertambangan yang termasuk kedalam kelompok saham unggulan LQ45 periode Februari 2010 – Januari 2013:

Tabel 1 Daftar perusahaan pertambangan di BEI LQ – 45 periode Februari 2010 sampai Januari 2013

No	Kode	Emiten
1	ANTM	PT Aneka Tambang (Persero), Tbk
2	ADRO	PT Adaro Energy, Tbk
3	BUMI	PT Bumi Resources, Tbk
4	ENRG	PT Energi Mega Persada, Tbk
5	INCO	PT Internatioanl Nickel Indonesia, Tbk
6	PGAS	PT Perusahaan Gas Negara, Tbk
7	PTBA	PT Bukit Asam, Tbk
8	TINS	PT Timah (Persero), Tbk
9	BORN	PT Borneo Lumbang Energi & Metal, Tbk
10	HRUM	PT Harum Energi, Tbk
11	ITMG	PT Indo Tambang Raya Megah, Tbk
12	AKRA	PT AKR Corporindo, Tbk
13	INDY	PT Indika Energy, Tbk

Dari 13 perusahaan pertambangan tersebut hanya beberapa perusahaan saja yang secara transparan menyatakan total kontribusinya dalam rupiah maupun dollar terhadap keseluruhan kegiatan tanggung jawab sosial dalam laporan keberlanjutan (*sustainability report*) tahun 2012 di mana kegiatan tersebut meliputi *employee, environment* dan *community* (Media 2012).

PT. Aneka Tambang Tbk, secara keseluruhan di tahun 2012 menginvestasikan Rp 397.77 miliar untuk pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan *Corporate Social Responsibility* (CSR), meliputi aspek ekonomi,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.





Hak cipta dilindungi Undang-Undang

lingkungan dan sosial. Sementara secara keseluruhan PT BUMI Resources Tbk mencatatkan kontribusinya untuk program CSR tahun 2012 sebesar USD 9 88 juta yang meliputi ketiga unit tambang utamanya yaitu: (PT Arutmin, PT Kaltim Prima Coal (KPC) dan PT Bumi Resources Minerals Tbk). PT Perusahaan Gas Negara mencatatkan kontribusinya sebesar USD 736 970 pada tahun 2012 sebagai bagian dari *community investment*. Selain itu PT Bukit Asam Tbk memberikan komitmen terhadap *community development* dengan alokasi dana sebesar Rp143 176 miliar untuk program 2012.

Dari data yang diperoleh dan mengingat besarnya skala serta cakupan tanggung jawab sosial perusahaan, perlu adanya keterbukaan dari masing-masing perusahaan terutama perusahaan di sektor pertambangan untuk dapat menyatakan kontribusinya baik berupa implementasi, pendekatan dan usaha-usaha strategis guna meminimalkan dampak kerusakan lingkungan yang lebih luas.dalam rupiah maupun dollar.

Beberapa kasus dampak kerusakan lingkungan menyadarkan arti pentingnya penerapan CSR di perusahaan. Kasus lumpur panas di ladang migas PT Lapindo Brantas di Sidoarjo, mengakibatkan perusahaan mengeluarkan anggaran yang tidak kecil bahkan operasional bisnis terhenti akibat banyaknya keluhan masyarakat. Kasus yang terjadi sejak tahun 2006 di wilayah Porong Sidoarjo, diperkirakan akan terus mendapat sorotan dari berbagai kalangan masyarakat. Survei terakhir mencatat, semburan lumpur Lapindo pada 2013 lebih besar dibanding tahun-tahun sebelumnya (Tempo 2013).

Isu pencemaran lingkungan PT Newmont Minahasa Raya di wilayah Teluk Buyat tahun 2004, di mana limbah *tailing* emas (sisa buangan tambang) mengakibatkan lebih dari 100 warga Teluk Buyat terkena penyakit Minamata yang menyerang syaraf akibat terkontaminasi logam berat seperti arsenik dan merkuri. Direktur PT Newmont Minahasa Raya ditetapkan sebagai tersangka dan digugat karena telah mencemari teluk Buyat saat melakukan kegiatan tambang (Tempo 2007). Gugatan perdata oleh KLH diselesaikan melalui mekanisme di luar pengadilan atau *out of court settlement*, di mana kedua pihak sepakat menandatangani Perjanjian Itikad Baik—*good will agreement*. Dalam perjanjian yang ditandatangani tahun 2006 itu, kedua pihak akan melakukan pemantauan lingkungan di areal PT NMR selama 10 tahun dan mengadakan program pengembangan masyarakat di sekitar wilayah tambang. PT NMR telah resmi menutup seluruh operasi pertambangannya pada tahun 2006, tetapi perusahaan tersebut tetap melaksanakan seluruh kesepakatan yang diatur dalam *good will agreement*, menyelesaikan program penutupan tambang, reklamasi, dan tetap mengelola kawasan bekas tambang tersebut sampai tahun 2016 sebagaimana diatur dalam kontrak karya (Energitoday 2013).

Wahana Lingkungan Hidup menduga PT Kaltim Prima Coal tidak mengantongi izin hak pemanfaatan hutan saat pembukaan lahan milik PT Porodisa Trading & Industrial. Pasalnya saat dimulainya penambangan, lahan tersebut masih dikuasakan pada Porodisa. Setiap perusahaan harus mengantongi izin Hak Pemanfaatan Hutan dari Menteri Kehutanan pada pembukaan lahan hutan. KPC harus mengurus izinnya lebih dahulu bukan hanya sebatas tahapan menyurati Menteri Energi Sumber Daya Mineral diteruskan Menteri Kehutanan sehubungan pemanfaatan lahan Porodisa.



SDB-IPB
Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

dari budaya (Robbins dan Coultner 1999). Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator efektivitas manajemen yang berarti budaya organisasi dapat dikelola dengan baik.

Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor potensial harus dilakukan dengan konsep yang tepat karena karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pencapaian kinerja dan prestasi perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan sebagai sumber daya yang potensial merupakan tugas utama manajemen. Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis yang disebut dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Employee engagement* selama ini dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan karyawan terhadap faktor organisasi. Faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan faktor keterikatan ini juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Sebagai efek domino, kedua hal tersebut pada akhirnya akan berperan pada tingkat kemajuan dan kinerja perusahaan. Konsep *employee engagement* menjadi penting dalam mengkonsepsualisasikan dan menentukan peranan modal manusia terhadap kinerja organisasi. Konsep ini diperkenalkan oleh Gallup pada 2005 secara *empirical* dengan responden lebih dari 2500 bisnis, pusat kesehatan serta unit pendidikan (Gallup 2005).

Riset dari *Development Dimensions International, Inc* pada tahun 2006 terhadap tingkat *employee engagement* dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa ketika skor *engagement* tinggi, karyawan akan lebih puas terhadap pekerjaannya, tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi rendah dan karyawan menjadi lebih produktif. Ini artinya *employee engagement* memberikan hasil yang positif terhadap perilaku karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan pengaruh signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan dan pada akhirnya juga yang menghantarkan dampak positif *employee engagement* di tingkat organisasi, yaitu pertumbuhan dan produktifitas organisasi.

Keterbukaan dan transparansi perusahaan dalam menyatakan kontribusinya terhadap tanggung jawab sosial menjadi kunci suksesnya operasional perusahaan baik saat ini dan masa datang. Berbagai peraturan pemerintah dan undang-undang juga telah mengatur hubungan antara perusahaan dengan lingkungan sosialnya. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang pengelolaan lingkungan hidup. (Selanjutnya disebut UU No 23/1997). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1999 tentang Analisis Mengenai Dampak Lingkungan/AMDAL. (Selanjutnya disebut PP No. 27/1999) yang mengharuskan adanya analisis mengenai dampak lingkungan dari suatu proyek. Pemerintah telah mengatur pelaksanaan CSR dengan menerbitkan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007



SB-IPB
Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



tentang Perseroan Terbatas. (Selanjutnya disebut UU No. 40/2007). Menurut Pasal 1 angka 3 UU No 40/2007, Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan adalah komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.

Sementara Undang-undang No 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal menyatakan pada Pasal 15 huruf b UU 25/2007 adalah tanggung jawab yang melekat pada setiap perusahaan penanaman modal untuk tetap menciptakan hubungan yang serasi, seimbang, dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma, dan budaya masyarakat setempat. Undang-undang No 21 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi (UU 21/2001). Kegiatan usaha hulu yang dilaksanakan oleh Badan Usaha atau Bentuk Usaha Tetap berdasarkan Kontrak Kerja Sama dengan Badan Pelaksana wajib memuat ketentuan-ketentuan pokok yang salah satunya adalah ketentuan mengenai pengembangan masyarakat sekitarnya dan jaminan hak-hak masyarakat adat (Pasal 11 ayat (3) huruf p UU 21/2001). Selain itu dalam Pasal 40 ayat (5) UU 21/2001 juga dikatakan bahwa Badan Usaha atau Bentuk Usaha Tetap yang melaksanakan kegiatan usaha Minyak dan Gas Bumi (kegiatan usaha hulu dan kegiatan usaha hilir) ikut bertanggung jawab dalam mengembangkan lingkungan dan masyarakat setempat. Pengungkapan CSR juga telah diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 1 paragraf 9 tentang pengungkapan dampak lingkungan.

Tekanan pemerintah terhadap pelaksanaan CSR masih terus dibarengi dengan berbagai isu dan tren CSR pada perekonomian global saat ini. Sebut saja *Business for Social Responsibility* (BSR) yang telah 20 tahun bekerjasama dengan perusahaan di berbagai industri di seluruh dunia dalam usaha peningkatan kesadaran akan pentingnya peran serta perusahaan dalam pelaksanaan *social responsibility* agar terus melindungi kelestarian lingkungan dan sumber daya alam yang langka dengan menitikberatkan adanya pembangunan ekonomi berkelanjutan untuk para *stakeholders* dan perusahaan, terutama di sektor pertambangan dan energi (Davis dan Oxman 2013).

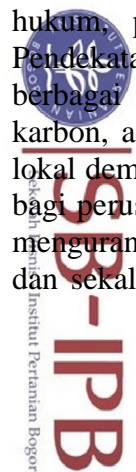
10 Isu dan Tren CSR yang menjadi tuntutan perekonomian global adalah sebagai berikut: Lisensi lokal merupakan partisipasi komunitas yang kuat dari perusahaan yang didasarkan pada membangun kepercayaan dan kemitraan dengan masyarakat lokal serta adanya pelibatan masyarakat lokal dalam strategi bisnis yang terjadwal dalam proyek-proyek merupakan kunci sukses perusahaan jangka panjang; Integrasi CSR menjadi bisnis utama merupakan integrasi penuh dari CSR ke dalam strategi bisnis, fungsi, dan operasi oleh perusahaan lokal nasional. Koordinasi lintas fungsi dalam penanggulangan dampak lingkungan, masalah hukum, pengadaan, SDM, hubungan dengan pemerintah, dan masyarakat; Pendekatan kolaboratif menjalin kemitraan dengan pemerintah daerah dan berbagai unsur masyarakat dalam melakukan kontrol kualitas emisi udara dan karbon, adaptasi iklim, penggunaan air dan tanah, dan penyerapan tenaga kerja lokal demi kesuksesan perusahaan jangka panjang; Isu hak asasi manusia penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan hak asasi manusia tidak hanya untuk mengurangi risiko, tetapi juga untuk meningkatkan pemrograman investasi sosial dan sekaligus memberi manfaat lokal yang membantu perusahaan menjaga dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.





Hak cipta dilindungi Undang-Undang

mempertahankan izin; Konten lokal dan tuntutan pembagian keuntungan pemerintah melalui perundang-undangan dan peraturan menempatkan ketentuan pentingnya konten lokal dalam setiap proses bisnis perusahaan; Rantai pasokan merupakan praktek-praktek yang mempromosikan dan memfasilitasi 'muatan lokal' sebagai tujuan dalam rantai pasokan sangatlah penting menjadi perhatian perusahaan; Agenda LSM Perusahaan perlu mempertimbangkan kembali hubungan mereka dengan LSM dan mencari cara konstruktif untuk menemukan kesamaan dalam menanggapi isu-isu terbaru, transparansi manajemen dan berbagai hal yang berkaitan dengan tanggung jawab sosial dan hak-hak asasi manusia; Persaingan sumber daya air. Merupakan solusi inovatif untuk pengelolaan air berkelanjutan dan investasi perusahaan sangatlah mutlak diperlukan; Hubungan kerja peninjauan kembali praktik manajemen buruh, para pekerja dari kontraktor dan mitra bisnisnya agar tidak terjadi ketegangan dan konfrontasi kekerasan selama proses bisnis berlangsung. Menjalinkan kerjasama dengan serikat pekerja dan mitra lokal merupakan isu penting saat ini bagi perusahaan; Transparansi dalam hal meningkatkan akuntabilitas pemerintah perusahaan dan LSM sepakat bahwa transparansi yang lebih besar diperlukan dalam penyediaan layanan penting bagi masyarakat seperti air bersih, pelayanan kesehatan, dan pendidikan.

Berdasarkan fenomena yang ada, perkembangan dunia bisnis dan tuntutan regulasi mengenai implementasi CSR dan kebijakan lingkungan dewasa ini semakin gencar, dimana berdasarkan laporan tahunan perusahaan, perusahaan-perusahaan tersebut khususnya perusahaan sektor pertambangan *go public* (LQ-45) telah menjalankan CSRnya dengan baik, sesuai dengan tuntutan UU, bahkan lebih. Namun sebaliknya, di sisi lain masih ditemukan kasus dan kejanggalaan-kejanggalaan di lapangan seperti kerusakan lingkungan (air, tanah, udara, dan suara), konflik dengan masyarakat yang bersinggungan dengan isu sosial dan agama, berbagai penghargaan yang diterima oleh perusahaan baik dari dalam dan luar negeri namun belum mampu menjawab dan meredam timbulnya kasus-kasus baru, aturan pemerintah dalam pelaksanaan program-program CSR baik di lingkungan sekitar perusahaan atau di wilayah lainnya, dunia global yang menuntut pelaksanaan CSR yang lebih komprehensif dan terintegrasi serta adanya tuntutan peran dan kompetensi kepemimpinan dalam pencapaian keberhasilan program CSR dan berbagai masalah lainnya yang timbul. Hal inilah yang mendasari penulis, mengapa penelitian ini perlu dilakukan. Sampai sejauh mana implementasi CSR khususnya dalam bidang *community development* telah dilakukan, bagaimana kinerjanya dan apa yang terjadi di lapangan serta bagaimana peran pemimpin dalam pencapaian kinerja CSR. Berdasarkan uraian di atas, maka judul yang dipilih adalah: "Peran Kepemimpinan Organisasional, Budaya Organisasi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Tanggung jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*)".

Rumusan Masalah

Keberadaan undang-undang mengenai eksistensi dan kewajiban perusahaan akan keseimbangan lingkungan, sudah seharusnya menjadi bagian penting dalam salah satu tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat tercermin dengan menuangkan ide dan gagasan untuk memiliki program dan kebijakan sendiri mengenai CSR



SB-IPB
Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



terutama di bidang *comdev*. Terlebih jika melihat adanya perubahan nilai-nilai di dalam masyarakat akan penyelamatan lingkungan hidup seharusnya memacu para pelaku bisnis untuk berlomba-lomba dalam mengembangkan kegiatan CSR perusahaan.

Penelitian tentang unsur-unsur organisasi seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *employee engagement* secara independen dihubungkan dengan kinerja organisasi telah banyak dilakukan, di mana dalam rangka mencapai tujuan organisasi, unsur-unsur tersebut di atas tidak dapat berdiri sendiri, melainkan secara bersama-sama ikut memberikan kontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif, yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan utama organisasi, yaitu kinerja organisasi tinggi.

Dari latar belakang yang dikemukakan dan timbulnya berbagai kasus dan kegagalan yang terjadi selama proses bisnis perusahaan menjadi hal yang menarik untuk diketahui lebih lanjut akan pengaruh dan hubungan masing-masing unsur terhadap kinerja tanggung jawab sosial terutama di bidang *community development*, bagaimana perusahaan memperoleh gambaran prioritas keputusan dan rekomendasi strategis implementasi CSR yang menjadi tuntutan dunia global, serta bagaimana peran dan kompetensi kepemimpinan yang menjadi acuan perusahaan dalam kaitan dengan pengembangan SDM kedepan yang lebih kompetitif. Terlebih penelitian ini berkenaan dengan perusahaan kategori *high profile* yang termasuk di dalamnya adalah perusahaan di sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dikembangkan berdasarkan uraian yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prioritas keputusan dan rekomendasi strategis perusahaan terhadap 10 Isu dan Tren CSR di sektor pertambangan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tanggung jawab sosial pada perusahaan di sektor pertambangan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tanggung jawab sosial pada perusahaan di sektor pertambangan?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja tanggung jawab sosial pada perusahaan di sektor pertambangan?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* pada perusahaan di sektor pertambangan?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada perusahaan di sektor pertambangan?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada perusahaan di sektor pertambangan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, disertasi ini bertujuan untuk memahami berbagai faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja tanggungjawab sosial terutama di bidang *comdev* perusahaan di sektor pertambangan di Indonesia.

Berdasarkan uraian, identifikasi dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.





Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Merumuskan prioritas keputusan dan rekomendasi strategis perusahaan dari 10 Isu dan Tren CSR di sektor pertambangan.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tanggung jawab sosial pada perusahaan di sektor pertambangan.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tanggung jawab sosial pada perusahaan di sektor pertambangan.
4. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja tanggung jawab sosial pada perusahaan di sektor pertambangan.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* pada perusahaan di sektor pertambangan.
6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada perusahaan di sektor pertambangan.
7. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada perusahaan di sektor pertambangan.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat dari 2 sisi yaitu manfaat bagi ilmu pengetahuan dan bagi perusahaan.

© Hak cipta milik IPB, tahun 2016

1. Bagi Ilmu Pengetahuan, hasil penelitian ini akan menambah studi empiris tentang integrasi berbagai peubah yang mempengaruhi kinerja tanggung jawab sosial dengan melibatkan berbagai dimensi sumber daya manusia khususnya pada sektor industri pertambangan, dan sebagai referensi akademis dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan dan pedoman untuk :
 - a. Membangun hubungan antara perusahaan, pemerintah dan masyarakat akan pentingnya pengaruh masing-masing unsur dalam organisasi terhadap kinerja tanggung jawab sosialnya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan daya saing. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti dan industri pertambangan mengenai kajian kepemimpinan, budaya organisasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja tanggung jawab sosial perusahaan.
 - b. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja tanggung jawab sosial perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan para pemimpin untuk meningkatkan kinerja organisasi agar dapat dirasakan oleh semua *stakeholders*.
 - c. Memberikan alternatif dan prioritas keputusan yang tepat dalam kegiatan yang berhubungan dengan kinerja tanggung jawab sosial perusahaan dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik bagi *stakeholders* internal (sebagai sarana *feedback* antar fungsi) dan *stakeholders* eksternal.



SB-IPB
Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Novelty

10
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berbagai kajian telah banyak dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja perusahaan maupun kinerja tanggung jawab sosial dengan menggunakan beragam alat bantu, namun masih bersifat independen. Sementara posisi penelitian ini berupaya menetengahkan: Pendekatan penelitian yang terintegrasi dengan menggunakan alat bantu SEM dalam menganalisis hubungan masing-masing variabel multivariat; Menempatkan prioritas Sepuluh Isu dan Tren CSR hasil temuan BSR 2013 sebagai kajian strategik pemilihan keputusan dengan menggunakan alat bantu SAST; Menggunakan gabungan dua (2) metode dalam memperoleh data primer yaitu metode kuantitatif dengan pendistribusian kuesioner dan metode kualitatif dengan teknik FGD dalam menggali peran dan kompetensi kepemimpinan; Diperolehnya peran dan kompetensi kepemimpinan yang diharapkan dapat menjawab tantangan keberlanjutan proses bisnis perusahaan.

Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan hanya terfokus pada perusahaan sektor pertambangan dengan kategori saham unggulan, atau *high profile* (LQ-45) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Obyek penelitian di salah unit bisnis Perusahaan Pertambangan yang berkantor pusat di Jakarta dan berlokasi di Kutai Timur, Kalimantan Timur. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan organisasi, budaya organisasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja tanggung jawab sosial perusahaan khususnya dalam bidang *community development* (*comdev*) dan memahami berbagai faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja tanggungjawab sosial terutama di bidang *community development* perusahaan di sektor pertambangan di Indonesia. Pada penelitian ini juga dirumuskan prioritas keputusan dan rekomendasi strategis perusahaan dari Sepuluh Isu dan Tren CSR global, serta mengkaji peran dan kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja tanggung jawab sosial (*CSR*)

2 TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan beragam oleh para ahli namun secara umum kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pimpinan (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*). Locander *et al.* (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin memengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Lok dan Crawford (2001) memandang kepemimpinan sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan.

