

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti menetapkan 5 penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai perbandingan dari hasil penelitian dengan apa yang akan peneliti teliti.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Eko Priyo Purnomo pada tahun 2016 dengan judul “Implementasi CSR PT. Agung dalam Mengurangi Dampak Kerusakan Lingkungan” (Studi Kasus Desa Padang Loang, Seppang dan Desa Bijawang, Bulukumba). Penelitian ini berbentuk artikel ilmiah Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik Vol.3 No,2.

Kedua, penelitian ini dilakukan oleh Eldy Cahyo Laksono pada tahun 2016 dengan judul penelitian “Implementasi *Corporate Social Responsibility* (Studi Kasus di PT. BNI Tbk)”. Penelitian ini berbentuk artikel ilmiah.

Ketiga, penelitian selanjutnya diteliti oleh Benny Hermawan Robertus pada tahun 2020 dengan judul “Implementasi *Corporate Social Responsibility* Berdasarkan Undang-Undang Nomor.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas di PT. Djarum Kudus sebagai Wujud Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan untuk Pelayanan Masyarakat Sekitar. Penelitian ini berbentuk artikel ilmiah Jurnal Suara Keadilan, Vol. 21 No 1.

Keempat, penelitian berjudul “Implementasi Program *Corporate Social Responsibility* oleh Perusahaan Unicorn di Indonesia” diteliti oleh Yoga Maulana Yusuf mendeskripsikan implementasi program dari 3 (tiga) perusahaan Unicorn

Indonesia, yaitu Tokopedia, Go-Jek, dan Bukalapak. Penelitian ini berbentuk Jurnal Prosiding Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 6 No. 3.

Kelima, Penelitian yang diteliti oleh Gabriela Handjaja berjudul “Analisis Penerapan *Corporate Social Responsibility* di Perusahaan Multilevel Marketing PT. Harmoni Dinamik Indonesia” mendeskripsikan penerapan CSR PT. HMU. Penelitian ini berbentuk Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.2 No.2.



Tabel 2. 1 - Penelitian Terdahulu

No	Judul	Teori/Konsep	Metodologi				Kesimpulan
			Subyek dan Obyek Penelitian	Narasumber dan Teknik Pengambilan Data	Teknik Keabsahan Data	Teknik Analisa Data	
1.	Implementasi CSR (Corporate Social Responsibility) PT. Agung dalam Mengurangi Dampak Kerusakan Lingkungan ¹⁰	Implementasi CSR	Subyek: Warga setempat Objek: CSR PT. Agung	Narasumber: 45 warga, masyarakat dan pemerintah sebagai informan. Teknik pengambilan data: Kuisisioner	Triangulasi gabungan,	Induktif/Kualitatif	PT. Agung Perdana mempunyai tanggungjawab yang harus dilaksanakan dalam program CSR basis pemberdayaan masyarakat. Temuan yang ditemukan adalah tidak adanya pencapaian CSR perusahaan dalam tanggung jawab sosial terhadap dampak pada kerusakan lingkungan.

¹⁰ Purnomo, Eko Priyo. 2016. "Implementasi CSR (Corporate Social Responsibility) PT. Agung dalam Mengurangi Dampak Kerusakan Lingkungan". Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik, Vol 3, No.2. Diakses pada 22 November 2022.

2.	Implementasi Corporate Social Responsibility (Studi kasus PT. BNI Tbk) ¹¹	Implementasi CSR	Subjek: - Objek: CSR PT. BNI	Narasumber: tidak disebutkan Teknik Pengambilan Data: Analisis dokumen (data sekunder) dan analisis isi	Triangulasi, perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan	Kategorisasi, reduksi, verifikasi.	BNI mengimplemetasikan kegiatan CSR dengan sangat baik, contohnya kegiatan Kampoeng BNI yang mendidik masyarakat untuk hidup mandiri dan difokuskan pada bidang keahlian untuk memperoleh profit. Laporan keberlanjutan BNI disajikan secara detail dan menarik pembaca dengan nilai A dalam pengungkapan CSR BNI. Kebijakan BNI berwujud emitraan dan bina lingkungan. Seluruh kegiatan memiliki kendala dalam menjalankan implementasinya seperti penggunaan sarana prasarana oleh masyarakat yang kurang tepat.
3	Implementasi <i>Corporate Social Responsibility</i> Berdasarkan Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas di PT. Djarum Kudus sebagai Wujud Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan untuk	Implementasi CSR dan Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas	Subjek Lingkungan masyarakat Objek: CSR PT. Djarum	Narasumber: Tidak disebutkan. Teknik pengambilan data: Studi lapangan (wawancara), studi dokumenn (undang-undang, dll)	Tidak disebutkan.	Kualitatif	Implementasi CSR PT. Djarum berjalan dengan baik sesuai ketentuan Undang-Undang No.40 tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas sebagai payung hukum pelaksanaan CSR di Indonesia. Kelemahan dalam implementasinya adalah tidak ada program pengembangan masyarakat (community development) dan

¹¹ Laksono, Eldy Cahyo. 2016. "Implementasi Corporate Social Responsibility (Studi Kasus di PT. BNI Tbk)". Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Univ. Brawijaya Vol.4., No2. Diakses pada 22 November 2022.

	Pelayanan Masyarakat Sekitar ¹²						pengurangan produk yang berdampak negatif..
4	Implementasi Program <i>Corporate Social Responsibility</i> oleh Perusahaan Unicorn di Indonesia ¹³	Tidak ada.	Subjek: - Objek: Program CSR Go-Jek, Tokopedia, dan Bukalapak	Narasumber: Tidak disebutkan. Teknik Pengambilan Data: Tidak disebutkan.	Tidak disebutkan.	Kualitatif	Di Indonesia, perusahaan Unicorn memiliki program CSR dan menerapkannya kepada masyarakat, contohnya CSR Bukalapak Gerakan Sosial Bukalapak Social Club (GSBSC), CSR Go-Jek bernama Go-Scholar Tech. Dapat disimpulkan perusahaan unicorn tersebut telah menerapkan program CSR.
5	Analisis Penerapan <i>Corporate Social Responsibility</i> di Perusahaan Multilevel Marketing PT. Harmoni Dinamik Indonesia ¹⁴	Konsep CSR.	Subjek: Penerima CSR Objek: Program CSR	Narasumber: Siswa/i SMA, Guru, masyarakat. Teknik Pengambilan Data: Wawancara, observasi, analisis dokumen.	Tidak disebutkan.	Kualitatif deskriptif	PT. HDI telah melaksanakan CSR dengan memberikan bantuan dana CSR di bidang pendidikan untuk Sekolah Gratis SMA Selamat Pagi Indonesia. Kegiatan ini berorientasi eksternal seperti kebutuhan dan kesejahteraan.

¹² Robertus, Benny Hermawan. 2020. *Implementasi Corporate Social Responsibility Berdasarkan Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas di PT. Djarum Kudus sebagai Wujud Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan untuk Pelayanan Masyarakat Sekitar*". Jurnal Suara Keadilan, Vol.21 No.1 April 2020 (Diakses pada tanggal 22 November 2022).

¹³ Yusur, Yoga Maulana. 2019. *Implementasi Program Corporate Social Responsibility oleh Perusahaan Unicorn di Indonesia*. Jurnal Prosiding Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 6 No. 3 (Diakses pada 24 November 2022)

¹⁴ Handjaja, Gabriela. 2013. *Analisis Penerapan Corporate Social Responsibility di Perusahaan Multilevel Marketing PT. Hamoni Dinamik Indonesia*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.2 No.2 (Diakses pada 24 November 2022)

2.2. *Research Gap*

Peneliti melakukan *Research Gap* (kesenjangan penelitian) untuk melihat adanya kesenjangan di dalam penelitian terdahulu yang menjadi kekurangan penelitian. *Research gap* digunakan untuk penelitian selanjutnya dapat melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada di dalam penelitian terdahulu sebagai suatu kebaruan penelitian. Peneliti melihat dalam riset terdahulu yang tertera di dalam tabel 2.1 memiliki kesenjangan pada penelitiannya.

Pertama, penelitian dengan judul “Implementasi CSR PT. Agung dalam Mengurangi Dampak Kerusakan Lingkungan” (Studi Kasus Desa Padang Loang, Seppang dan Desa Bijawang, Bulukumba) yang dilakukan oleh Eko Priyo Purnomo pada tahun 2016 berbentuk artikel ilmiah Vol 3, No.2. *Research gap* di dalam penelitian ini terletak pada narasumber sebanyak 45 informan dengan menggunakan kuisisioner dan tidak disebutkan bagaimana teknik pengolahan dan analisis data. Akan lebih baik jika penelitian ini melakukan wawancara mendalam dengan menggunakan teknik pengolahan data dan analisa data yang dijelaskan secara terperinci dari hasil wawancara kepada pihak masyarakat, pemerintah, dan perusahaan.

Kedua, penelitian yang berjudul “Implementasi *Corporate Social Responsibility* (Studi Kasus di PT. BNI Tbk)” diteliti oleh Eldy Cahyo Laksono pada tahun 2016 dalam bentuk artikel ilmiah Vol.4. No2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi CSR PT. BNI, bagaimana kebijakannya, dan peneliti berusaha menemukan apa masalah yang terjadi selama proses pelaksanaan CSR. *Research gap* di dalam penelitian ini tidak adanya pengumpulan

data menggunakan data primer. Seluruh rangkaian penelitian menggunakan data sekunder seperti laporan perusahaan (*annual report* dan *sustainability report*) melalui *website* BNI. Peneliti melihat akan lebih baik jika penelitian terdahulu memperkuat hasil penelitian dengan melakukan wawancara, baik kepada perusahaan maupun kepada penerima manfaat.

Ketiga, penelitian selanjutnya berjudul “Implementasi *Corporate Social Responsibility* Berdasarkan Undang-Undang Nomor.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas di PT. Djarum Kudus sebagai Wujud Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan untuk Pelayanan Masyarakat Sekitar” diteliti oleh Benny Hermawan Robertus pada tahun 2020 berbentuk artikel ilmiah Jurnal Suara Keadilan, Vol. 21 No 1. *Research Gap* penelitian ini ditemukan pada bagian teknik keabsahan data tidak dijelaskan bagaimana tahap-tahap atau proses peneliti melakukan uji keabsahan data primer dan sekunder. Menurut peneliti, akan lebih baik lagi jika penelitian tersebut menyebutkan bagaimana teknik keabsahan datanya.

Keempat, penelitian yang diteliti oleh Yoga Maulana pada tahun 2019 berjudul “Implementasi Program *Corporate Social Responsibility* oleh Perusahaan Unicorn di Indonesia” Penelitian ini berbentuk Jurnal Prosiding Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 6 No. 3. *Research gap* penelitian ini tidak menjelaskan tinjauan pustaka baik berupa konsep maupun teori, tidak menyebutkan cara peneliti memperoleh data, menganalisa data, dan keabsahan data. Selain itu, hasil penelitian hanya membahas secara mendasar tentang bagaimana implementasi

tiap program dari masing-masing perusahaan dan tidak dilengkapi dengan penjabaran konsep atau teori dan metode yang detail.

Kelima, penelitian berjudul “Analisis Penerapan *Corporate Social Responsibility* di Perusahaan Multilevel Marketing PT. Harmoni Dinamik Indonesia” diteliti oleh Gabriela Handjaja tahun 2013 berbentuk Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.2 No.2. Penelitian mendeskripsikan penerapan CSR PT. HMU. *Research gap* dalam penelitian ini tidak menyebutkan teknik keabsahan data dan teknik analisa data, sementara di dalam hasil penelitian terdapat kutipan langsung dari hasil wawancara, dan hasil penelitian tidak dikaitkan pada konsep dan teori. Akan lebih baik jika peneliti menjelaskan bagaimana peneliti mengambil data, mengolah data, dan teknik keabsahan data, dan menjabarkan hasil penelitian dengan menggunakan konsep atau teori yang relevan.

2.3. State of The Art

Berdasarkan *research gap* penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, peneliti melihat masih adanya kesenjangan penelitian yang telah peneliti jelaskan pada 2.2 *Research Gap*. Peneliti meyakini bahwa dalam setiap penelitian terbaru membutuhkan kebaruan dari penelitian-penelitian terdahulu yang menghasilkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian terbaru. Maka dari itu, dalam penelitian ini peneliti berupaya untuk menghasilkan suatu kebaruan dan melengkapi kesenjangan yang terjadi dalam penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa poin penting dalam kesenjangan penelitian di dalam sub bab 2.2, yaitu:

2.3.1. Konsep atau Teori

Kesenjangan yang terjadi dalam penelitian terdahulu menunjukkan hasil penelitian tidak dikaitkan pada konsep-konsep yang relevan dengan judul dan masalah penelitian. Kebaruan dalam penelitian ini, penulis berupaya untuk menggunakan konsep yang relevan dengan judul dan rumusan masalah yaitu dengan menggunakan konsep perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dirumuskan oleh George R. Terry.

Konsep Fungsi Manajemen POAC George R. Terry peneliti gunakan untuk menjabarkan bagaimana manajemen program CSR Djarum Beasiswa Plus dalam mengembangkan *soft skill* Beswan Djarum 2021/2022 supaya hasil penelitian dapat dijelaskan secara terperinci mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasannya.

2.3.2. Metodologi

Penelitian terdahulu masih ada yang tidak menyebutkan bagaimana teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, dan teknik keabsahan data. Melengkapi kesenjangan yang terjadi, pada penelitian ini peneliti menyebutkan dan menjelaskan dengan rinci bagaimana penelitian ini berjalan, dimulai dari teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan sekunder, teknik pengolahan dan analisis data dengan menggunakan kategorisasi, penyajian data, verifikasi, dengan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

2.3.3. Hasil Penelitian (*knowledge*)

Belum adanya penelitian yang membahas tentang manajemen program CSR Djarum Beasiswa Plus dalam mengembangkan *soft skill* Beswan Djarum 2021/2022 menjadi salah satu kebaruan dari sisi hasil riset. Penelitian ini berfokus pada program CSR Djarum Beasiswa Plus dengan kebaruan hasil penelitian yang mampu mendeskripsikan secara rinci pelaksanaan program mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasannya dengan menggunakan Fungsi Manajemen POAC menurut George R. Terry dengan data melalui hasil wawancara dengan key informan dan informan dengan didukung oleh sumber data sekunder berupa dokumentasi kegiatan.

Hasil penelitian memiliki kebaruan yang menunjukkan pelaksanaan program Leadership Development dan Nation Building Djarum Beasiswa Plus 2021/2022 berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan. Pelaksanaan program dapat berjalan secara sistematis dan terstruktur karena didukung oleh adanya perencanaan yang matang dan detail mengenai identifikasi fenomena dan urgensi program, tujuan program, hingga perencanaan konsep kegiatan secara *online* yang dikemas secara maksimal dan berbeda dari pelatihan *online* pada umumnya.

Djarum Beasiswa Plus berhasil membentuk program pelatihan secara *online* yang memiliki keunikan dan keunggulan dari sisi konsep acara. Para pemateri menunjukkan *body language*-nya, ditayangkan dengan didukung

oleh adanya wajah-wajah partisipan Beswan Djarum di layar belakang pemateri, layar materi yang memadai, dan proses mentoring yang interaktif, berhasil menjadi nilai tambah bagi pelaksanaan Program Leadership Development dan Nation Building.

Dari perspektif para informan Beswan Djarum 2021/2022, temuan hasil penelitian juga menunjukkan adanya *soft skill* yang semakin berkembang bagi para informan. Hal tersebut terjadi karena salah satu dampak baik dari pelaksanaan program yang terkonsep, sistematis, dan interaktif. Para informan mendapatkan pengetahuan baru dan dapat mengasah kemampuan *soft skill*-nya lebih dalam, terutama dalam menuangkan ide ke dalam tulisan, menyampaikan ide secara lisan, dan mempengaruhi orang lain. Kemampuan yang diperoleh dari hasil pelatihan *soft skill* juga digunakan oleh para informan untuk diimplementasikan di tempat lain.

2.4. Landasan Konsep

2.4.1. Manajemen

Menurut George R. Terry, manajemen adalah “*management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*” (Manajemen adalah kinerja memahami dan mencapai hasil yang diinginkan dengan cara memanfaatkan bakat dan sumber daya manusia).¹⁵ Manajemen adalah proses yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif dalam memanfaatkan sumber

¹⁵ Wijaya, Chandra dan Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Perdana Publishing: Medan. Hlm. 14.

daya manusia dan sumber daya lainnya, manajemen memiliki tujuan tertentu, manajemen adalah sistem kerja sama yang kooperatif dan rasional, dan manajemen dilaksanakan berdasarkan pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur¹⁶.

2.4.2. Fungsi Manajemen George R. Terry

Menurut George R. Terry, terdapat 4 fungsi manajemen yang disebut POAC, *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* yang dapat digunakan untuk melakukan perencanaan hingga implementasi suatu program/kegiatan, yaitu:¹⁷



Sumber: George R. Terry dalam buku Manajemen Komunikasi Suatu Pengantar

A. *Planning*

Planning atau perencanaan, pada tahap ini terdapat proses pemilihan fakta, penghubung fakta dan pembuatan perkiraan atau asumsi untuk masa mendatang dengan merumuskan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Proses penentuan tujuan dianggap penting karena

¹⁶ Ibid. Hlm. 17.

¹⁷ Hairunnisa. 2019. *Manajemen Komunikasi Suatu Pengantar*. Mulawarman University Press: Kalimantan Timur. Hlm.21.

sifat tujuan adalah memberikan pengarahan yang akan dicapai bersama-sama.

Menurut Harold Kootz dan Cyril O. Donell yang dikutip oleh Nina Winangsih (2014), perencanaan adalah “Persiapan yang teratur dari setiap usaha yang mewujudkan/mencapai tujuan atau tujuan-tujuan yang telah ditentukan”.¹⁸ Perencanaan dianggap penting karena di dalamnya digariskan dengan jelas dan tepat tujuan-tujuan baik yang berjangka panjang maupun pendek, berfungsi sebagai penunjuk jalan dan sebagai suatu proses, dan perencanaan berfungsi sebagai alat pengendalian, yaitu untuk mengendalikan atau mengawasi pelaksanaannya.¹⁹

Dalam menyusun perencanaan, terdapat beberapa langkah menurut Harold Kootz, yaitu:²⁰

1. Menentukan tujuan-tujuan.
2. Menentukan premis-premis.
Menentukan premis artinya membentuk gambaran tentang keadaan atau kenyataan dari suatu kebijaksanaan), ada 3 (tiga) jenis premis yaitu premis tidak terkontrol seperti suasana politik, perubahan moneter, dan kebijakan pemerintah, premis semi terkontrol yaitu sebagiannya dapat dikuasai seperti *budgeting*, *jobdescription*, dsb, dan premis terkontrol yaitu premis yang dapat dikuasai seperti program yang akan dilaksanakan, kebijakan program, dsb.
3. Mencari berbagai kemungkinan rangkaian tindakan
Melihat peluang dan kemungkinan-kemungkinan yang belum terlihat untuk segera terlihat, seperti peluang dan tantangan, untung dan rugi, dan risiko.

B. *Organizing*

¹⁸ Syam, Nina Winangsih. 2014. *Perencanaan Pesan dan Media. In: Konsep Dasar dan Strategi Perencanaan*. Universitas Terbuka: Jakarta. Hlm. 1.13.

¹⁹ *Ibid.* 1.16.

²⁰ *Ibid.* Hlm. 1.13-1.14.

Organizing atau pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokan sumber daya manusia, dan penyusunan kegiatan untuk mencapai tujuan dengan menentukan orang-orang yang akan terlibat. Menurut Stoner yang dikutip oleh Agus (2016) pengorganisasian adalah proses mengoordinasikan seluruh sumber daya manusia dan material organisasi untuk mencapai tujuan yang ada di perencanaan.²¹

Dalam pengorganisasian, terdapat beberapa proses penyusunan, yaitu:²²

1. Mengetahui tujuan.
2. Menyusun pekerjaan dan tugas yang akan dilakukan.
3. Membagi dan mengelompokkan pekerjaan.
4. Menetapkan mekanisme kerja menjadi suatu hal yang harmonis.
5. Melakukan monitoring langkah-langkah.

C. *Actuating*

Actuating atau tahap pelaksanaan adalah proses menggerakkan dan mendorong anggota supaya bekerja keras untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan perencanaan. Adapun indikator-indikator *actuating* yaitu:²³

1. *Directing*, pemberian informasi yang dibutuhkan supaya perencanaan dapat terlaksana dengan baik.

²¹ Agus. 2016. *Manajemen Organisasi*. IAIN Matraman: Matraman. Hlm.12.

²² Ibid. Hlm. 49

²³ Zarofah, Alfiana. 2016. *Implementasi Fungsi Actuating Pada Program Hafalan Al-Qur'an Di Pondok Pesantren Modern Khafidul Qur'an Jatirejo Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang*. UIN Walisongo: Semarang. Hlm. 23-24.

2. *Commanding*, menggerakkan orang-orang untuk dapat mencapai tujuan dengan arahan sesuai potensi dan memiliki motivasi.
3. *Leading*, proses membimbing oleh pimpinan kepada pelaksana untuk menetapkan arah tindakan.
4. *Coordinating*, proses menggerakkan organisasi atau kelompok untuk berinteraksi dan mencapai sasaran yang efektif.

D. *Controlling*

Controlling, yaitu tahap pengawasan. Pada tahap ini, pengawasan dirumuskan untuk proses penentuan yang harus dicapai, yaitu melalui standar, apa yang dilakukan (pelaksanaan), menilai pelaksanaan apakah sesuai rencana atau tidak. Tujuan dari pengawasan adalah untuk mengevaluasi kegiatan. George R. Terry juga menjelaskan proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan menerapkan tindakan perbaikan sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana.

Menurut T. Hani Handoko yang dikutip oleh Wahyu Gunawan (2018), pengawasan adalah cara untuk mengetahui bahwa tujuan organisasi benar-benar terlaksana. Menurut Soewarno Handayadiningrat yang dikutip Wahyu Gunawan, terdapat 3 syarat melakukan pengawasan, yaitu²⁴:

1. Menentukan standar pengawasan.

²⁴ Gunawan, Wahyu. 2018. *Analisis Pengendalian Kualitas Produk Pada Pt. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau: Riau. Hlm. 29.

2. Menghindari paksaan dan tekanan yang menyebabkan penyimpangan tujuan pengawasan.
3. Mengoreksi untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan atau program yang akan datang.

2.4.3. *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Tanggung jawab sosial perusahaan atau dapat juga disebut dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* merupakan tanggung jawab secara moral yang dilakukan oleh perusahaan kepada masyarakat. Tanggung jawab perusahaan dapat dikategorisasikan kepada banyak hal, seperti kepada karyawan, perusahaan lain, dan masyarakat. CSR didefinisikan sebagai komitmen untuk menciptakan tindakan yang etis, beroperasi dengan legal dan mampu memberikan kontribusi untuk peningkatan ekonomi bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarga, komunitas lokal, dan komunitas yang lebih luas.²⁵

A. Triple Bottom Line: Kegiatan CSR berkaitan erat dengan *sustainability* atau berkelanjutan yang berorientasi pada *triple bottom line*. *Triple bottom line* adalah konsep bisnis berkelanjutan yang menjadi tolok ukur nilai kesuksesan perusahaan berdasarkan 3 konsep, yaitu *People* (Sosial), *Planet* (Lingkungan), dan *Profit* (Keuntungan).²⁶

1. *People* (Sosial): Konsep ini menyoroti tentang bagaimana perusahaan dapat mempengaruhi dan membawa keuntungan bagi pekerja, buruh,

²⁵ Busyra, Azheri. 2012. *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm.27

²⁶ Ibid.

dan masyarakat. *People* dilakukan untuk menjamin keberlangsungan bisnis dan kesejahteraan melalui kepedulian perusahaan kepada orang-orang yang berperan penting pada bisnisnya.

2. *Planet* (Lingkungan): Perusahaan menciptakan bisnis yang sejalan dengan alam untuk meminimalisir dampak negatif lingkungan, menghindari dampak buruk yang mengancam ekosistem dan keseimbangan lingkungan.

3. *Profit* (Keuntungan): Perusahaan meraih keuntungan yang sejalan dengan *People* dan *Planet*. Jika perusahaan berhasil menciptakan citra yang baik pada 2P, maka profit akan datang kepada perusahaan melalui dampak positif tersebut.

B. Prinsip-prinsip CSR: Menurut Crowther David, terdapat 3 prinsip CSR, yaitu *sustainability*, *accountability*, dan *transparency*.²⁷

1. *Sustainability*: Perusahaan memperhitungkan keberlanjutan jangka panjang untuk masa depan dengan menggunakan 7 strategi, yaitu pertumbuhan berkelanjutan, pemenuhan kebutuhan yang beresensi (seperti energi, air, dan pangan), mengubah kualitas pertumbuhan, peningkatan dan pemeliharaan sumber daya manusia, orientasi teknologi dan mengatur resiko, dan menggabungkan lingkungan dengan ekonomi dalam pengambilan keputusan.
2. *Accountability*: Upaya perusahaan untuk bertanggung jawab pada seluruh kegiatan yang dilakukan.
3. *Transparency*: Transparansi berperan untuk meminimalisir adanya kesalahpahaman terhadap perusahaan. Prinsip ini dilaksanakan berkaitan dengan informasi perusahaan mengenai dampak di lingkungan masyarakat.

²⁷ Wardatinnisa, Usailatu. 2018. *Implementasi CSR Bidang Pendidikan dalam Pengembangan Soft Skill Mahasiswa*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal. 19. Diakses pada tanggal 01 Oktober 2022.

C. Bentuk-Bentuk CSR: Terdapat 3 (tiga) bentuk CSR, yaitu karitatif, kedermwanaan, dan pemberdayaan masyarakat.²⁸

1. CSR Berbasis Karitatif (*Charity*): CSR Karitatif adalah suatu program yang berwujud hibah sosial dengan jangka waktu yang pendek dan hanya penyelesaian sesaat seperti pemberian sembako, pembangunan tempat ibadah, membangun rumah adat, dan sebagainya. Kegiatan ini tidak berdampak pada jangka panjang dan apabila terjadi kesalahan dalam *assessment*, berpotensi menimbulkan konflik.'
2. CSR Berbasis Kedermwanaan (*Philanthropy*): CSR Kedermwanaan berasal dari kata "Filantropi" yang artinya mencintai sesama hingga menyumbangkan uang, tenaga, dan waktu untuk memberikan bantuan dan membantu orang lain. Program ini memiliki target luas dan memperhatikan kesenjangan kesejahteraan hingga kepada akarnya. Contoh program ini adalah yayasan independen yang bekerja sama menjadi agen suatu perusahaan untuk menjalankan program CSR filantropi.
3. CSR Berbasis Pemberdayaan Masyarakat (*Community Development*): *Community development* ini adalah langkah perusahaan melalui *corporate citizenship* untuk menciptakan dampak di tengah masyarakat melalui pemasok, pelanggan, pemerintah, pemangku kepentingan, dan masyarakat, *Corporate citizenship* memiliki tujuan *Good Corporate Citizenship* (GCC) sebagai langkah memperbaiki reputasi perusahaan, meningkatkan kelebihan bersaing dan membantu memperbaiki dan membenahi kualitas hidup manusia. *Community Development* (CD) merupakan komponen utama *corporate citizenship*.²⁹ CD memiliki 3 karakter utama, berbasis sumber daya setempat, masyarakat, dan berkelanjutan. Sasarannya ditujukan kepada kapasitas masyarakat untuk ikut dalam proses produksi, kesetaraan, berkelanjutan, dan kerja sama. Sasaran kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan, memperhatikan lingkungan, dan menjalin kemitraan.

D. Manfaat CSR: Manfaat adalah suatu hal yang berguna baik bagi individu maupun bagi orang lain atas keberadaan atau aktivitas yang dilakukan. Manfaat CSR memiliki arti yang sama, yaitu mengenai

²⁸ Dyah, Netty. 2015. *Program CSR Berbasis Pemberdayaan Masyarakat*. Jurnal NeO-Bis Vol.9 No1 Juni 2015. Hal. 105

²⁹ Ibid.

bagaimana eksistensi perusahaan dapat berguna bagi masyarakat dan bagi perusahaan. Menurut Wahyuningrum sebagaimana yang dikutip di dalam Herman, manfaat CSR diyakini sebagai kewajiban untuk suatu perusahaan, maka selanjutnya perusahaan akan memberikan investasi sosial. Sebagai pemberi investasi sosial, perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang berbentuk manfaat, yaitu:³⁰

1. Meningkatkan kinerja finansial yang lebih kuat dan profitabilitas. Contohnya melalui kedayagunaan lingkungan.
2. Meningkatkan *assessment*, komunitas investasi, dan akuntabilitas.
3. Meningkatkan komitmen karyawan.
4. Mengurangi potensi guncangan konflik dengan komunitas.
5. Meningkatkan citra dan *corporate building*.

Menurut Clark, masyarakat juga dapat merasakan manfaat dari CSR, yaitu:³¹

1. Adanya peluang terciptanya kesempatan bekerja, mendapatkan pengalaman bekerja, dan pelatihan.
2. Mendapatkan pendanaan investasi komunitas melalui pengembangan infrastruktur.
3. Memperoleh keahlian komersial (berlaba).

2.4.4. Soft Skill

Menurut Mohd Salleh (2016), *soft skill* adalah keterampilan pribadi berupa sifat mental dan fisik seperti kecerdasan, keberanian, ketenangan, kesabaran, keterampilan berpenampilan, dan keterampilan kemanusiaan seperti penguasaan emosi, kemampuan untuk mengetahui situasi dan kondisi, waktu, tempat, dan dapat menentukan strategi, taktik, hingga dapat

³⁰ Herman. 2018. *Manfaat Corporate Social Responsibility oleh Stakeholder Primer dan Sekunder*. Jurnal Vol.2 No.2. Hal.268.

³¹ *Ibid.* Hal. 268.

memberikan kreativitas dan inovatif baik dari berkata maupun tindakan.³² Menurut Agus Wibowo dan Hamrin dalam Suardipa, *soft skill* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang, namun di luar kemampuan teknis dan akademis, tetapi lebih mengutamakan kemampuan interpersonal (kemampuan untuk berkomunikasi) dan intrapersonal (tanggung jawab, pengendalian diri, kepercayaan diri, integritas, dll).³³

Soft skill adalah kemampuan-kemampuan yang tidak terlihat yang diperlukan untuk sukses, seperti kerja sama, kepemimpinan, integritas, dan lain-lain. Mudlofir menyebutkan bahwa *soft skill* adalah kualitas diri yang bersifat internal dan eksternal. *Soft skill* adalah keterampilan individu yang sifatnya kasat mata, namun bisa dirasakan. Indikator *soft skill* mengarah pada kreativitas, sensitivitas, dan intuisi. Mudlofir juga menjelaskan bahwa *soft skill* juga mencakup tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, keadilan, berkomunikasi, toleransi, beradaptasi, dan kemampuan memecahkan masalah.

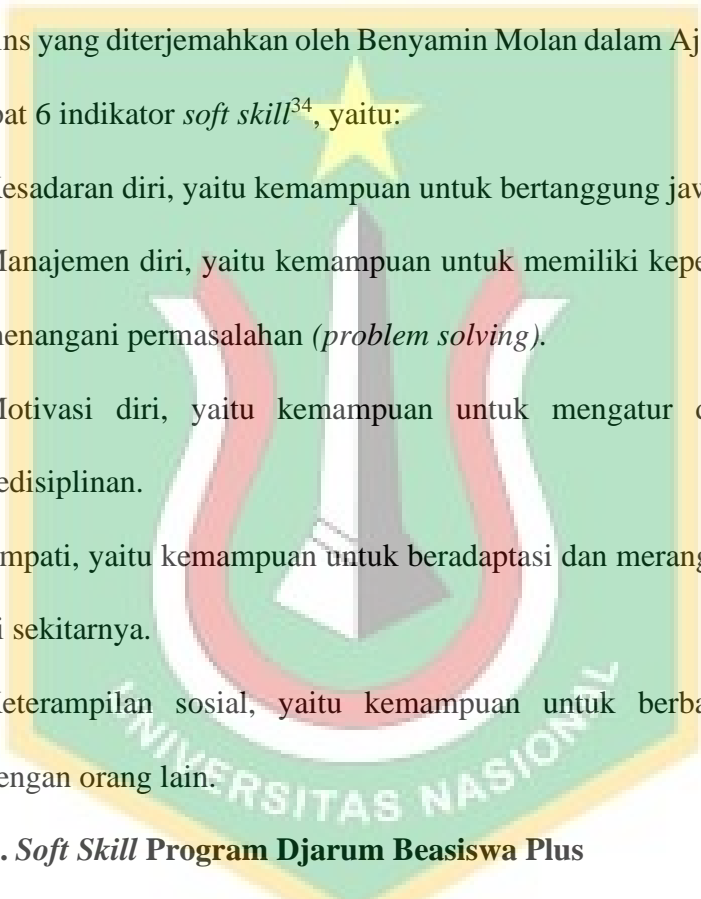
Berdasarkan pengertian-pengertian yang dijabarkan, dapat dipahami bahwa *soft skill* adalah keterampilan lunak yang mampu menggambarkan kemampuan dan kualitas diri individu, menentukan cara setiap orang menghadapi tantangan, permasalahan, dan pemecahan solusinya. Seseorang yang memiliki *soft skill* mendapatkan kemudahan dalam beradaptasi dan memaknai setiap tantangannya serta lebih siap untuk bersaing di dunia kerja.

³² Aman, Moch Salleh. 2016. *Soft Skill X Factor dalam Diri*. PT. Juanta Tunasmulia: Unas Press Jakarta. Hlm. 3

³³ Suardipa. 2021. *Urgensi Soft Skill dalam Perspektif Teori Behavioristik*. Jurnal Pendidikan Dasar Vol.2, No.1, Maret. Hlm. 65

Setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan kemampuannya.

Menurut Purwan, komponen *soft skills* terbagi menjadi 6 (enam), yaitu etos kerja, sopan santun, kerjasama, disiplin dan percaya diri, penyesuaian diri terhadap nilai dan norma, dan kecakapan berbahasa. Sementara itu, menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan dalam Ajeng Resti (2021), terdapat 6 indikator *soft skill*³⁴, yaitu:

- 
- A. Kesadaran diri, yaitu kemampuan untuk bertanggung jawab.
 - B. Manajemen diri, yaitu kemampuan untuk memiliki kepercayaan diri dan menangani permasalahan (*problem solving*).
 - C. Motivasi diri, yaitu kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan kedisiplinan.
 - D. Empati, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan merangkul orang-orang di sekitarnya.
 - E. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain.

2.4.5. Soft Skill Program Djarum Beasiswa Plus

Program CSR Djarum Beasiswa Plus memiliki program pelatihan-pelatihan *soft skill* untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan para penerima beasiswa. Dilansir dari Website Djarum Beasiswa Plus, terdapat 6 (enam) *soft skill* utama yang diberikan kepada penerimanya, yaitu *curiosity*

³⁴ Handayani, Ajeng Resti. 2021. *Komitmen Organisasi Etos kerja yang baik, Kemampuan Kerja dan Soft Skill Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jayakarta Suites Bandung. Thesis Universitas Komputer Indonesia*. Hlm. 27. (Diakses pada tanggal 12 Desember 2022)

(rasa ingin tahu), inisiatif, *persistence* (kegigihan), *grit* (kekuatan untuk bangkit), *adaptability* (adaptasi), dan *social and cultural awareness* (kesadaran akan isu lingkungan dan budaya).³⁵

A. *Curiosity* (Rasa Ingin Tahu)

Menurut Mouromadhoni (2019) dalam Bayuningrum (2021), rasa ingin tahu merupakan suatu bagian dari karakter yang penting dan harus dikembangkan dalam pembelajaran, apabila rasa ingin tahu dimanfaatkan dengan baik maka mahasiswa dapat memahami fenomena yang terjadi di sekitarnya.³⁶ Menurut Daniel E. Berlyne, *curiosity* atau rasa ingin tahu adalah respon manusia saat menghadapi suatu rasa tidakpuasan dan ketidakpastian.³⁷

B. Inisiatif

Menurut Suryana (2006) dalam Sukamah (2015) mengungkapkan inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan inovasi dalam menyelesaikan atau memecahkan suatu masalah dan menemukan peluang.³⁸ Sejalan dengan Suryana, menurut Utami (1990) menjelaskan bahwa inisiatif adalah kemampuan yang berdasar pada data atau informasi yang tersedia, mencari dan menemukan kemungkinan jawaban dari suatu

³⁵ Websirw Djarum Beasiswa Plus https://djarumbesiswaplus.org/tentang_kami/program-djarum-beasiswa-plus (Diakses pada 24 Januari 2023).

³⁶ Bayuningrum, Wardah Arum. 2021. *Curiosity dalam Kehidupan Sehari-hari*. Dalam *Psychological Journal Science and Practice*. Vol.1 No.1. Hlm. 32.

³⁷ Ibid. Hlm.32.

³⁸ Sukmah. 2015. *Pengaruh Inisiatif Individual, Toleransi Risiko, dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar. Hlm. 9.

permasalahan melalui penekanan pada kuantitas, ketepatan, dan keragaman jawaban.³⁹

Terdapat ciri individu yang memiliki inisiatif menurut Sund dalam Sukmah (2015):⁴⁰

1. Memiliki jiwa ingin tahu yang besar.
2. Terbuka pada pengalaman baru.
3. Fleksibel.
4. Menanggapi pertanyaan dan dapat menjawab dengan lebih banyak.
5. Memiliki keinginan untuk menemukan dan meneliti.
6. Berpikiran panjang (panjang akal).
7. Cenderung menyukai tugas yang berat dan sulit.
8. Berdedikasi dan bergairah.

C. *Persistence*

Menurut Rovai (2003) dalam Lulu Afifah (2022), *persistence* adalah perilaku berkelanjutan meskipun dihadapi dengan banyak rintangan.⁴¹

Persistence adalah sikap seorang pemimpin yang tidak berhenti berjuang dan seseorang yang bekerja keras.⁴² Sejalan dengan pendapat Rovai, Ahsan (2017) mengartikan *persistence* adalah ketekunan yang mengarahkan

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Ibid. Hlm.11.

⁴¹ Afifah, Lu'Lu. 2022. *Pengaruh Persistence (Ketekunan) Belajar Biologi Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Animalia Kelas X MIPA di Man 1 Jember Tahun Pelajaran 2021/2022*. Hlm. 21.

⁴² Dewabtım Fadjar. 2014. *Persistence Karakter Penting Seorang Pemimpin*. *Bussiness Lonunge Journal*. Dalam website <https://www.blj.co.id/2014/08/14/persistence-karakter-penting-seorang-pemimpin/>

pemikiran dan perasaan dalam kegiatan yang dilakukannya dengan sungguh-sungguh dan tidak mudah menyerah.⁴³

D. *Grit*

Menurut Hochanadel dan Finamore (2015) dalam Hans dan Alvin (2020), *grit* adalah ciri khas yang dapat membantu individu mengubah perspektifnya bahwa penentu keberhasilan atau kesuksesan tidak hanya dari kecerdasan. *Grit* adalah kondisi bagaimana seseorang dapat menggapai tujuannya dalam jangka panjang dengan mengatasi hambatan dan tantangan. *Grit* merupakan cara seseorang bertahan dalam menghadapi tantangan hidup⁴⁴. Sejalan dengan penjelasan tersebut, menurut Duckworth (2007), *grit* adalah karakter yang ditunjukkan melalui perilaku seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang.⁴⁵

Angela Duckworth menjelaskan ada 4 (empat) elemen vital dari dalam diri individu yang dapat digunakan untuk merawat *grit*. Pertama, *passion* (gairah) menjadi elemen utama karena seseorang tidak akan bertahan dan berjuang dalam masalah besar jika tidak mencintai pekerjaannya. Kedua, *practice* (latihan) dapat menjami kualitas diri bila dilakukan secara konsisten. Ketiga, *purpose* (tujuan) harus dimiliki untuk memperjelas arah

⁴³ Op.cit, Afifah. Lu'Lu. Hlm.21.

⁴⁴ Jonathan, Hans dan Alvin Hadiwono. 2020. *Tempat Pengembangan Grit*. Dalam Jurnal Studi Vol.2 No.2, Oktober 2020. Hlm. 2069.

⁴⁵ Ibid.

dari bertahan dan berjuang. Keempat, *hope* (harapan) dapat menumbuhkan *grit* apabila seseorang percaya apa yang dikerjakan akan berhasil.⁴⁶

E. Adaptasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adaptasi adalah penyesuaian pada lingkungan pekerjaan dan pelajaran. Menurut Soerjono Soekanto dalam Fitriatul Isma (2020), Soerjono membatasi pengertian-pengertian dari adaptasi, yaitu:⁴⁷

1. Adaptasi adalah proses mengatasi hambatan dari lingkungan.
2. Adaptasi adalah penyesuaian norma untuk menyalurkan.
3. Adaptasi adalah proses perubahan untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang berubah.
4. Adaptasi memanfaatkan sumber-sumber terbatas untuk kepentingan lingkungan dan sistem.
5. Adaptasi adalah penyesuaian budaya dan aspek lainnya sebagai seleksi alamiah.

F. *Social and Cultural Awareness*

Social awareness adalah bentuk usaha individu dalam memahami dan mengerti cara membangun suatu hubungan secara emosional dengan orang-orang yang ada di sekitarnya.⁴⁸ Menurut Goleman (1998) dalam Almubarak (2017) menjelaskan ada 4 (empat) indikator *social awarness*, yaitu empati, kesadaran berorganisasi, mengenal satu sama lain dan mengetahui kebutuhan sesama agar dapat mencapai tujuan.⁴⁹ *Social Awareness* adalah usaha

⁴⁶ Ibid. Hlm. 2070.

⁴⁷ Isma, Fitriatul. 2020. *Adaptasi Anak Retardasi Mental Dalam Pembelajaran Kelas Inklusif di Mi Ma'arif Keji Ungaran Barat Kabupaten Semarang*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta. Hlm.26.

⁴⁸ Almubarak. 2017. *Kontribusi dan Dampak Social-Awareness Terhadap Group Performance Melalui Pembelajaran Kimia: Quantitatif Approach*. Dalam Jurnal QUANTM Jurnal Inovasi Pendidikan Sains, Vol. 8 No.2. Hlm.32.

⁴⁹ Ibid.

seseorang untuk berinteraksi dengan orang di sekitarnya dengan melibatkan empati dan saling memahami.

Cultural awareness menurut Cantatore (1991) dalam Ilyas (2020) *cultural awareness* adalah landasan berkomunikasi dan melibatkan kemampuan individu untuk menjadi sadar dengan nilai-nilai budaya, kepercayaan, dan persepsi.⁵⁰ Terdapat beberapa faktor kunci untuk mengembangkan kemampuan *Cultural Awareness*, yaitu komunikasi, observasi, fleksibilitas, dan *self-awareness*.⁵¹

2.5. Kerangka Pemikiran



⁵⁰ Ilyas. 2017. *Developing Cultural Awareness by Using Bingo Break Strategies to The Second Language Classroom*. Dalam Jurnal Kependidikan Vol. 11, No.1, Juni 2017. Hlm. 4.

⁵¹ Ibid. Hlm.5.