

## BAB II

### KAJIAN KONSEPTUAL

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu pertimbangan dan dijadikan sebagai perbandingan terhadap penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu juga dapat memperkaya teori- teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi adalah penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut ringkasan penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal penelitian yang digunakan:

1. *Stakeholder Management of Kawasan Konservasi Mangrove and Bekantan in Tarakan City*, Rifky Edo Herlangga, Sambas Basuni. *Department of Forest Resource Conservation and Ecotourism, Faculty of Forestry, IPB University* (Bogor Agricultural University), Dramaga Campus, Bogor, Indonesia 16680.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara mendalam untuk mengetahui *power/interest stakeholder* yang terlibat dalam Kawasan Konservasi Mangrove dan Bekantan di Kota Tarakan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seluruh *stakeholder* yang terlibat lalu mengidentifikasinya berdasarkan *power/interest* yang dimiliki masing-masing *stakeholder*.

2. *Stakeholder Management of Jakarta's Light Rail Transit Using Stakeholder Analysis*. Khrisna Yudi, Ayomi Dita Rarasati, Achmad Jaka Santos

Adiwijaya. *Civil Engineering Department, Faculty of Engineering, Universitas Indonesia, Kampus UI Depok, Jawa Barat, Indonesia 16424.*

Penelitian ini menggambarkan cara peneliti dalam melakukan identifikasi *stakeholder* dalam *Jakarta's Light Rail Transit* lalu menganalisis *power/interest stakeholder* yang terlibat. Hasil dari penelitian ini adalah rekomendasi dalam melakukan rencana mengelola keterlibatan *stakeholder*.

3. Perencanaan Strategi Manajemen *Stakeholder* untuk Program Implementasi ERP di PTPN XI Dea Wemona Rahma, Anisah Herdiyanti, Hanim Maria Astuti. Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Jl. ITS Raya, Sukolilo, Surabaya 60111 Indonesia.

Penelitian ini melakukan identifikasi *stakeholder* lalu menganalisisnya berdasarkan *power/interest* seluruh *stakeholder* yang terlibat dan selanjutnya hasil analisa tersebut menjadi rekomendasi rencana manajemen *stakeholder* dalam program implementasi ERP di PTPN.

4. Manajemen *Stakeholder* Pada Sekolah Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Menggunakan *Project Management Body of Knowledge* (PMBOK). Mustafa Kamal Rabbani, Arya Abimanyu, Ahmad Zaim Furqon, Muhammad Ainul Yaqin. JACIS: *Journal Automation Computer Information System*.

Penelitian ini menghasilkan *stakeholder* prioritas yang perlu dikelola dalam SNP dengan melakukan identifikasi lalu menganalisa *power/interest stakeholder* yang terlibat.

Tabel 2. 1 Perbedaan dengan penelitian terdahulu

NO	JUDUL	METODE	TEKNIK	HASIL	PERBEDAAN
1.	<i>Stakeholder Management of Kawasan Konservasi Mangrove and Bekantan in Tarakan City Riky Edo Herlangga,Sambas Basumi (2019)</i>	Penelitian Kualitatif	Semi wawancara terstruktur, wawancara, observasi, dan analisis dokumen.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemangku kepentingan utama yang perlu diprioritaskan dalam kegiatan koordinasi dan pengambilan keputusan serta upaya untuk memenuhi kebutuhannya. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pemangku kepentingan untuk menyelesaikan konflik sumberdaya nelayan rajungan dan KKMB dengan menyusun program pemberdayaan masyarakat bekerjasama dengan PT Medco.	Penelitian ini tidak hanya menganalisa kekuatan dan minat <i>stakeholder</i> dalam program, namun juga memberikan gambaran penerapan seluruh langkah-langkah dan strategi dalam melakukan manajemen <i>stakeholder</i> sesuai dengan <i>Project Management Insitute</i> (2013). Metode yang digunakan adalah <i>participatory action research</i> serta fokus dari penelitian yang diambil adalah pemberdayaan masyarakat.
2.	Manajemen Pemangku Kepentingan <i>Light Rail</i> Transit Jakarta Menggunakan Analisis Pemangku Kepentingan Khrisna Yudi,Ayomi Dita Rarasati (2017)	Penelitian Kualitatif	Strategi penelitian seperti studi kasus dan kajian pustaka. Analisis menggunakan metode matriks power-interest	Penelitian ini menyimpulkan pemangku kepentingan dengan mengelola respons dan peran pemain kunci secara cermat. Dan hasil dari penelitian ini adalah rencana mengelola keterlibatan <i>stakeholder</i> .	Penelitian ini tidak hanya menghasilkan rencana mengelola keterlibatan <i>stakeholder</i> dalam program, namun juga memberikan gambaran penerapan seluruh langkah-langkah dan strategi dalam melakukan manajemen <i>stakeholder</i> sesuai dengan <i>Project Management Body of Knowledge (PMBOK)</i> . Metode yang digunakan adalah <i>participatory action research</i> serta fokus dari penelitian yang diambil adalah pemberdayaan masyarakat.

3.	Perencanaan Strategi Manajemen <i>Stakeholder</i> untuk Program Implementasi ERP di PTPN XI Dea Wemona Rahma, Anisah Herdiyanti, Hanim Maria Astuti (2017)	Penelitian Kualitatif	Teknik <i>stakeholder analysis</i> , melakukan identifikasi dan mengelompokkan <i>stakeholder</i> dalam program implementasi ke dalam matrix power/interet	Penelitian ini menghasilkan proses peneliti dalam mengidentifikasi dan mengelompokkan <i>stakeholder</i> . Selanjutnya peneliti membuat rencana strategi manajemen <i>stakeholder</i> nya.	Penelitian ini tidak hanya menghasilkan hasil analisis dari tahap identifikasi <i>stakeholder</i> dalam program, namun juga memberikan gambaran penerapan seluruh langkah-langkah dan strategi dalam melakukan manajemen <i>stakeholder</i> sesuai dengan teori dari <i>Project Management Insitute</i> (2013). Metode yang digunakan adalah <i>participatory action research</i> serta fokus dari penelitian yang diambil adalah pemberdayaan masyarakat.
4.	Manajemen <i>Stakeholder</i> pada Sekolah Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Menggunakan <i>Project Management Body of Knowledge</i> (PMBOK) Mustafa Kamal Rabbani, Arya Abimanyu,Ahmad Zaim Furqon, Muhammad Ainul Yaqin (2022)	Penelitian Kualitatif	Peneliti menggunakan Analisis <i>power/interest</i> sesuai dengan (PMBOK).	Hasil penelitian ini adalah saran strategi dalam melakukan pengelolaan <i>stakeholder</i> yang dibagi menjadi 3 <i>stakeholder</i> , yaitu Kepala sekolah, Menteri pendidikan nasional dan Komite sekolah.	Penelitian ini tidak hanya menghasilkan analisa hasil dari tahap identifikasi <i>stakeholder</i> , namun juga memberikan gambaran penerapan seluruh langkah-langkah dan strategi dalam melakukan manajemen <i>stakeholder</i> sesuai dengan <i>Project Management Insitute</i> (2013). Metode yang digunakan adalah <i>participatory action research</i> serta fokus dari penelitian yang diambil adalah pemberdayaan masyarakat.

Sumber: Penelitian terdahulu jurnal garuda

Penelitian terdahulu dengan penelitian ini memiliki berbagai perbedaan dan penelitian ini menghasilkan pembaharuan (*Novelty*) , diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan metode *participatory action research* (PAR)
2. Penelitian ini tidak hanya mengamati namun juga melaksanakan manajemen *stakeholder* berdasarkan PMBOK.
3. Penelitian ini meneliti tentang bagaimana manajemen *stakeholder* dalam program CSR melalui program pemberdayaan di Desa Sindangsari
4. Penelitian ini menghasilkan desain langkah-langkah dalam melakukan manajemen *stakeholder* dalam program pemberdayaan dengan pendekatan pekerjaan sosial.

## **2.2 Teori yang Relevan dengan Penelitian**

### **2.2.1 Kajian tentang Manajemen *Stakeholder***

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen *Stakeholder***

Pemangku kepentingan (*stakeholder*) pertama kali dikemukakan oleh *Stanford Research Institute* (SRI) pada tahun 1963. Freeman (1984) dalam (Bonnafous-Boucher & Pesqueux, 2005) menyatakan bahwa *stakeholder* adalah Setiap kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi. Definisi tersebut sangat dekat dengan pemahaman *stakeholder* yang disampaikan oleh *Project Management Institute* (2013) yang menggambarkan kepada pihak mana saja perusahaan harus memberikan tanggung jawab. Perusahaan dalam melaksanakan proses bisnisnya wajib bertanggung jawab kepada berbagai pihak, seperti dewan direksi, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Teori pemangku kepentingan pada dasarnya adalah penggambaran bahwa perusahaan tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk mendapatkan keuntungan bagi investor dan pemilik, namun juga harus memberikan manfaat bagi pemerintah, masyarakat dan juga lingkungan sosial, *Stanford Research Institute* (1964) menegaskan bahwa *stakeholder* adalah kelompok-kelompok yang tanpa dukungannya suatu perusahaan itu tidak akan lagi beroperasi.

Manajemen adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian orang-orang atau sumberdaya lain (Dinn wahyudin, 2015). Lebih lanjut (Didin Kurniadi dalam Machali, 2012) manajemen adalah

upaya mengelola organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, lalu kemudian keberadaan seorang pemimpin menjadi sangat penting.

*Project Management Institute* membuat pengetahuan untuk manajemen pemangku kepentingan (*stakeholder management*), dimulai dengan pembuatan pedoman yang dibuat pada tahun 2013 Edisi ke-5. Hal ini dikarenakan, pemangku kepentingan pada dasarnya menuntut, menyetujui, menolak, mendukung, dan menentang proyek. *Stakeholder* karenanya sangat penting untuk keberhasilan suatu proyek.

Tujuan manajemen *stakeholder* adalah mengidentifikasi semua *stakeholder* yang terkena dampak proyek lalu menganalisis ekspektasi *stakeholder*, dan secara efektif melibatkan *stakeholder* dalam keputusan proyek selama siklus hidup proyek. *Project Management Institute* (2013) manajer suatu proyek dan timnya diharuskan mampu untuk melakukan komunikasi yang cukup dengan *stakeholder* untuk mengatasi setiap temuan masalah yang muncul dan memastikan kepuasan *stakeholder*. Manajer proyek harus memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi, memahami, dan berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan.

### **2.2.1.3 Tahapan Manajemen Stakeholder**

*Project Management Institute* (2013) menjelaskan empat tahapan atau langkah proses yang terjadi dalam menerapkan manajemen pemangku kepentingan atau *stakeholder management*, adalah sebagai berikut:

#### 1. Identifikasi Stakeholder

Melakukan identifikasi merupakan tahap dalam melakukan manajemen *stakeholder* yang bertujuan untuk memahami individu, kelompok atau organisasi yang berpengaruh dalam proyek seperti keputusannya dan mendokumentasikan serta menganalisis informasi yang didapatkan. Informasi tersebut dapat berupa faktor potensial yang mendukung keberhasilan proyek maupun faktor potensial yang dapat menjadi penghambat proyek. Manajer proyek diharapkan mampu untuk memutuskan fokus utama dari tiap *stakeholder* yang menjadi kunci dari proses ini. Tahap identifikasi *stakeholder* diantaranya akan mendapatkan data seperti berikut:

- 1) Informasi awal tentang pihak *internal* dan *eksternal* dalam suatu proyek.
- 2) Faktor lingkungan perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap proses identifikasi *stakeholder*.
- 3) Analisis *stakeholder* menggunakan *power/interest grid* :  
*Power/interest grid*, diurutkan berdasarkan tingkat kekuatan dan kepentingan *stakeholder* terhadap hasil.
- 4) Penilaian terhadap *stakeholder* berdasarkan kekuatan dan minat para *stakeholder*. Kedua hubungan ini akan menghasilkan kesimpulan gambaran *stakeholder* secara keseluruhan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan dalam merencanakan strategi manajemen *stakeholder*.

## 2. Perencanaan manajemen *stakeholder*

Pada tahap perencanaan menentukan strategi secara efektif melibatkan pemangku kepentingan dalam keputusan dan kegiatan proyek berdasarkan kebutuhan, minat, dan dampak potensial mereka. Data yang digunakan sebagai

bahan untuk merencanakan manajemen *stakeholder* bersumber dari hasil tahapan identifikasi *stakeholder*.

Hasil dari tahap perencanaan manajemen *stakeholder* adalah *stakeholder management plan* dengan mengelompokkan tingkat keterlibatan *stakeholder* yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) *Unaware* : Tidak mengetahui adanya proyek
- 2) *Resistant* : Menolak proyek
- 3) *Netral* : Mengetahui proyek tetapi belum memiliki minat untuk terlibat kedalam proyek
- 4) *Supportive* : Mendukung terhadap proyek dan mendukung perubahan.
- 5) *Leading* : Ikut memimpin proyek dan berpartisipasi secara aktif dalam suatu proyek.

Hasil pengelompokan tingkat partisipasi *stakeholder* tersebut dapat digunakan sebagai bahan untuk menyusun *stakeholder management plan* yang selanjutnya dapat di lakukan pengelolaan keterlibatan *stakeholder*.

### 3. Mengelola keterlibatan *stakeholder*

Tahapan dalam mengelola keterlibatan *stakeholder* melibatkan komunikasi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, memecahkan masalah, dan mendorong partisipasi dalam keputusan dan kegiatan proyek. Proses komunikasi dan kerjasama dengan *stakeholder* dilakukan untuk memenuhi harapan, kebutuhan dan masalah mereka serta mengelola partisipasi *stakeholder* secara tepat dalam pengorganisasian proyek. Berikut adalah langkah demi langkah dalam mengelola keterlibatan *stakeholder*

### 1) Masukan

1. Riwayat perubahan dengan mencatat yang terjadi dalam proyek.
2. Proses organisasi yang dapat mempengaruhi komunikasi dengan *stakeholder*.
3. Rencana manajemen *stakeholder* adalah bagian dari manajemen proyek yang mencakup penentuan strategi manajemen.
4. Rencana komunikasi *stakeholder* adalah panduan dan informasi untuk mengelola ekspektasi

### 2) Alat dan Teknik

Komunikasi dan relasi yang bertujuan untuk membangun kepercayaan *stakeholder* terhadap proyek.

### 3) Keluaran

1. Aset proses organisasi yang bisa diperbarui secara berkala
2. *Project documents updates*
3. Update rencana manajemen *stakeholder*
4. Riwayat catatan masalah
5. Permintaan atau harapan terhadap proyek

### 4. Mengendalikan keterlibatan *stakeholder*

Tahap terakhir dalam melakukan manajemen *stakeholder* adalah mengontrol keterlibatan *stakeholder* dengan melibatkan pemantauan hubungan pemangku kepentingan dan menyesuaikan rencana dan strategi untuk melibatkan *stakeholder* sesuai dengan kebutuhan. Berikut adalah proses untuk memantau hubungan seluruh *stakeholder* yang terlibat:

### 1) Masukan

1. Dokumentasi dan catatan kegiatan
2. Rencana manajemen proyek
3. Riwayat masalah yang diperbarui.

### 2) Alat dan Teknik

1. Pertemuan untuk berbagi dan menganalisis informasi tentang tingkat keterlibatan *stakeholder*.
2. Sistem manajemen informasi seperti mengumpulkan, menyimpan dan menyebarkan informasi kepada *stakeholder* tentang kemajuan perencanaan dan kinerja proyek.
3. Penilaian ahli yang diperoleh dari konsultasi.

### 3) Keluaran

1. Dokumen proyek yang dapat diperbarui mencakup catatan proses dan hasil
2. Data kinerja dari proses monitoring yang dikumpulkan dan dianalisis dalam konteks dan integrasi.
3. Tindakan yang harus diambil saat membuat keputusan. Ada dua jenis tindakan: tindakan korektif dan pencegahan.

#### **2.2.2 Kajian tentang *Corporate Social Responsibility* (CSR)**

*Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah sebuah komitmen perusahaan dalam berkontribusi dengan tujuan pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dan menitik beratkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomi, sosial dan lingkungan (Suhandri M. Putri dalam Schema 2007).

Lebih lanjut, menurut Edi Suharto (2009) *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah suatu pendekatan perusahaan dalam mengintegrasikan tanggungjawab sosial dalam proses bisnis mereka dan perusahaan dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan berdasarkan prinsip kesukarelaan dan kemitraan.

*Corporate Social Responsibility* (CSR) menurut John Elkington (1998) yang mengemas CSR ke dalam tiga fokus yaitu tiga P singkatan dari *profit*, *planet* dan *people* atau lebih sering dikenal dengan istilah *triple bottom line*. Perusahaan yang baik tidak hanya memburu keuntungan ekonominya saja (*profit*) melainkan juga memiliki kepedulian kepada kelestarian lingkungan (*planet*) dan kesejahteraan masyarakat di lingkungan perusahaan (*people*) (Initiative, 2002). Hubungan yang ideal antara tiga P tersebut kedudukannya adalah seimbang, tidak bisa mementingkan satu elemen saja. Menurut Elkington, konsep ini menjamin kelangsungan proses bisnis perusahaan. Hal dibenarkan karena ketika sebuah perusahaan hanya mementingkan keuntungan, degradasi lingkungan dan masyarakat yang terabaikan dapat menjadi penghambat kelangsungan bisnis perusahaan. Berikut adalah penjelasan 3 P menurut (Wibisono 2007).

#### 1. *Profit* (keuntungan)

*Profit* adalah elemen terpenting dan menjadi tujuan utama dari setiap proses bisnis yang dilakukan. *Profit* itu sendiri pada hakekatnya merupakan tambahan pendapatan yang dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan, sedangkan proses langkah-langkah untuk meningkatkan *profitabilitas* adalah dengan meningkatkan produktivitas dan melakukan efisiensi biaya, memberikan

perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif yang dapat menghasilkan nilai tambah yang maksimal.

## 2. *People* (orang/masyarakat)

Memahami bahwa masyarakat merupakan *stakeholder* yang sangat penting bagi perusahaan, karena dukungannya terutama masyarakat sekitar sangat penting bagi keberadaan, keberlangsungan hidup, dan perkembangan perusahaan sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Perusahaan harus memiliki komitmen untuk memberikan mereka manfaat sebesar mungkin. Harus dipahami bahwa operasi perusahaan berpotensi mempengaruhi masyarakat, sehingga perusahaan harus melakukan berbagai kegiatan yang memiliki manfaat dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

## 3. *Planet* (lingkungan)

Lingkungan menjadi penghubung semua bidang kehidupan kita. Hubungan kita dengan lingkungan merupakan hubungan sebab-akibat, ketika kita menjaganya, lingkungan akan memberikan keuntungan kepada kita, dan sebaliknya, ketika kita merusaknya, maka kita menanggung akibatnya. Sayangnya, kebanyakan dari kita masih tidak peduli dengan lingkungan sekitar. Tidak sadarnya kita karena tidak adanya manfaat langsung yang dapat dilihat oleh mata kita. Berdasarkan asumsi tersebut, kita melihat banyak pelaku industri yang hanya peduli dengan keuntungan bisnis mereka tanpa menjaga lingkungan. Padahal, dengan melestarikan lingkungan, mereka lebih diuntungkan dalam hal kesehatan, kenyamanan, dan akses ke sumber daya berkelanjutan yang terjamin.

Ketiga konsep ini selanjutnya menjadi acuan bagi perusahaan untuk melaksanakan tanggung jawab sosial yang kita sebut dengan CSR. *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah bentuk komitmen perusahaan untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal, dan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarganya, komunitas lokal, dan masyarakat pada umumnya. *Corporate Social Responsibility* (CSR) menyiratkan tanggung jawab kerjasama antara pemerintah, perusahaan, dan komunitas masyarakat lokal yang aktif dan dinamis.

#### **2.2.2.1 Dasar Hukum CSR di Indonesia**

Sebelum berlakunya Undang-Undang Penanaman Modal dan Undang-Undang Perseroan Terbatas yang baru, tanggung jawab sosial perusahaan atau *corporate social responsibility* merupakan etika bisnis tidak tertulis di Indonesia. Namun saat ini etika tersebut telah menjadi norma dengan UU No. 40 Tahun 2007 dan UU No. 25 Tahun 2007. UU No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas mengatur peraturan pemerintah terkait tanggung jawab sosial dan lingkungan perseroan terbatas.

Isi dari Undang-Undang tersebut mengatur perusahaan yang menjalankan bisnisnya yang berkaitan dengan sumber daya alam wajib untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Selanjutnya, Perusahaan yang tidak menjalankan kewajiban tanggung jawab sosial dan lingkungan akan dikenai hukuman ringan berupa peringatan hingga pemberhentian ijin usaha.

### **2.2.2.2 Prinsip dalam *Corporate Social Responsibility* (CSR)**

Pelaksanaan CSR oleh perusahaan sebaiknya mengedepankan prinsip-prinsip utama. Menurut Crowther dalam Effendi Eko Saswito (2020), CSR dapat diidentifikasi melalui tiga prinsip, yakni:

#### **1. Keberlanjutan**

Prinsip ini berbicara tentang tindakan yang diambil sekarang yang akan berdampak atau mempengaruhi tindakan yang dapat diambil di masa depan. Tujuan utama dari prinsip ini adalah untuk mencapai praktik berkelanjutan di masa depan.

#### **2. Pertanggung jawaban**

Dalam suatu organisasi, pengakuan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan, secara langsung atau tidak langsung, berdampak pada lingkungan eksternal dan dapat dipahami sebagai tanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Konsep ini juga digunakan dalam kegiatan perusahaan perusahaan harus mengidentifikasi dan menyadari segala konsekuensi yang timbul dari tindakan yang diambil, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

#### **3. Keterbukaan**

Transparansi atau keterbukaan merupakan prinsip di mana dampak eksternal dilaporkan secara faktual tanpa menyembunyikannya. Transparansi adalah prinsip yang terkait dengan dua prinsip sebelumnya dan dapat dianggap sebagai proses mengakui tanggung jawab atas kemungkinan dampak pada pemangku kepentingan atau sebagai proses pengalihan kekuasaan kepada pemangku kepentingan, pemangku kepentingan atau secara sadar melakukan

fungsi pengawasan. karena perusahaan menerapkan prinsip keterbukaan dalam setiap kegiatan yang berdampak.

*Final Draft International Standard ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility* menyebutkan prinsip-prinsip dasar *Corporate Social Responsibility* secara lebih luas, meliputi:

- 1) Akuntabilitas, menunjukkan bahwa perusahaan melakukan hal yang benar untuk semua pemangku kepentingan dalam hal dampak perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan.
- 2) Transparansi, dimana perusahaan harus secara transparan menyampaikan semua keputusan, kebijakan, dan kegiatannya. Oleh karena itu, diperlukan transparansi yang jelas, akurat dan lengkap.
- 3) Perilaku etis, khususnya perusahaan harus menjunjung tinggi kejujuran, kesetaraan dan integritas. Mempromosikan perilaku etis dapat dicapai dengan mengembangkan struktur tata kelola yang mendorong perilaku etis, menciptakan dan menegakkan standar perilaku etis, dan terus meningkatkan standar perilaku etis.
- 4) Menghormati kepentingan *stakeholder*, banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan, antara lain mengidentifikasi dan menemukan kebutuhan, mengakui hak hukum dan kepentingan yang sah, serta mengakui kepentingan yang lebih luas.
- 5) Kepatuhan terhadap hukum, khususnya kewajiban yang dapat dipenuhi dengan mematuhi semua peraturan, memastikan bahwa semua kegiatan bisnis mematuhi kerangka hukum yang berlaku, mematuhi semua peraturan secara

adil, mengetahui perubahan peraturan, dan memverifikasi kepatuhan secara berkala.

- 6) Penghormatan terhadap norma perilaku internasional, perusahaan sebagai dunia usaha yang memiliki kemungkinan untuk dapat berkembang ke arah internasional haruslah menghormati norma-norma perilaku yang dianut secara internasional dalam semua aktivitasnya, namun bukan berarti perusahaan tidak memperhatikan norma-norma perilaku lokal. Perusahaan juga harus menghormati norma-norma yang ada di tingkat lokal.
- 7) Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia, apabila ditemukan situasi hak-hak asasi manusia yang tidak terlindungi maka perusahaan harus mengambil kesempatan tersebut dengan cara melindungi hak-hak asasi manusia yang tidak terlindungi. Apabila tidak terdapat peraturan-peraturan yang mengatur mengenai perlindungan HAM di tingkat nasional, perusahaan harus mengacu pada standar HAM internasional.

### **2.2.3 Kajian Tentang Pekerja Sosial**

#### **2.2.3.1 Pengertian Pekerja Sosial**

Menurut Zastrow (2017), Pekerjaan sosial adalah kegiatan profesional untuk membantu individu, kelompok, dan komunitas untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk berfungsi secara sosial dan untuk menciptakan kondisi dalam masyarakat yang memungkinkan mereka mencapai tujuan mereka. Menurutnya, pekerjaan sosial merupakan profesi unggulan dalam memberikan pelayanan sosial untuk membantu manusia, baik sebagai individu, kelompok,

keluarga maupun masyarakat dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Hal ini dianggap sebagai tugas utama pekerja sosial, dimana tugas pekerja sosial tidak hanya membantu memecahkan masalah, tetapi juga menciptakan kondisi sosial dasar yang mendukung tercapainya tujuan.

Pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasannya pekerja sosial adalah profesi pertolongan profesional yang bertanggungjawab membantu individu, keluarga, perubahan sosial masyarakat dan membantu pemecahan masalah dalam relasi yang ada, serta memberikan kebebasan kepada manusia dalam memperbaiki taraf kesejahteraannya.

### **2.2.3.2 Fungsi dan Tujuan Pekerja Sosial**

Praktik pekerjaan sosial secara umum memiliki tujuan untuk menciptakan perubahan yang terkendali dan menyusun rencana dalam sistem kepribadian individu maupun lingkungan sosial (Pujileksono, 2018). Pekerjaan sosial adalah sebuah profesi pertolongan dengan tujuan utamanya yaitu meningkatkan kesejahteraan klien secara keseluruhan, terutama bagi masyarakat yang memiliki kerentanan. Zastrow dalam Fahrudin (2012) menyebutkan tujuan pekerjaan sosial, meliputi:

1. Meningkatkan kemampuan seseorang dalam pemecahan masalah
2. Menghubungkan orang dan sistem sumber
3. Meningkatkan efektifitas operasional sistem dengan maksimal
4. Memberikan peranannya dalam pengembangan dan penyempurnaan implementasi kebijakan sosial

### 2.2.3.3 Peran Pekerja Sosial

Terdapat peran-peran pekerja sosial dalam profesi pekerjaan sosial ketika melakukan pertolongan kepada kliennya. Zastrow (2017) menjelaskan terdapat dua belas peran pekerja sosial, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Enabler*, yaitu seorang pekerja sosial membantu individu atau kelompok dalam mengidentifikasi kebutuhan, masalah, dan mengembangkan kapasitas mereka untuk menangani masalahnya sendiri secara lebih efektif.
2. *Broker*, yaitu pekerja sosial sebagai penghubung individu dan kelompok yang membutuhkan bantuan dengan layanan-layanan yang diperlukan.
3. *Advocate*, yaitu pekerja sosial berperan untuk mengadvokasi klien baik individu atau kelompok dan menjadi seorang partisan yang secara eksklusif melayani kepentingan klien atau kelompok. Pekerja sosial berupaya untuk memberdayakan klien melalui perubahan yang menguntungkan melalui kebijakan-kebijakan yang ada.
4. *Activist*, yaitu pekerja sosial berupaya untuk menciptakan perubahan terhadap lingkungan maupun kelembagaan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan klien atau kelompok.
5. *Mediator*, yaitu pekerja sosial melakukan intervensi dalam perselisihan antar pihak dengan melakukan kompromi, mendamaikan perbedaan dan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.
6. *Negotiator*, yaitu pekerja sosial menyatukan pihak-pihak yang berada dalam konflik atas satu atau lebih masalah dan berusaha mencapai kesepakatan yang dapat diterima bersama. Berbeda dengan *mediator* yang bersikap netral, pekerja

sosial sebagai *negotiator* dapat bersekutu dengan salah satu pihak yang terlibat konflik.

7. *Educator*, yaitu pekerja sosial memberikan informasi kepada klien dan mengajari mereka keterampilan adaptif
8. *Initiator*, yaitu pekerja sosial memberikan inisiasi atau meminta perhatian pada suatu masalah ataupun potensi untuk mengenali masalah tersebut sejak awal.
9. *Empowerer*, yaitu pekerja sosial berupaya untuk mengembangkan kapasitas, memahami lingkungan, hingga membantu klien untuk mendapatkan sumber-sumber dan kekuasaan yang adil dan sesuai kebutuhan klien.
10. *Coordinator*, yaitu pekerja sosial sebagai koordinator menyatukan atau mengatur berbagai pihak dengan cara yang terorganisir untuk bekerja sama.
11. *Researcher*, yaitu pekerja sosial mempelajari literatur, mengevaluasi hasil praktik orang lain berdasarkan kelebihan dan kekurangan program, serta mempelajari kebutuhan atau fenomena yang ada di masyarakat.
12. *Grup Facilitator*, yaitu pekerja sosial bertindak sebagai pemimpin dengan memberikan arahan, pengertian, dan membantu pencapaian sumber-sumber dalam kegiatan kelompok agar dapat mencapai tujuan.
13. *Public Speaker*, yaitu pekerja sosial berperan sebagai pembicara untuk memberikan pemahaman atau sosialisasi tentang layanan-layanan sosial yang maupun topik lain yang relevan.

#### **2.2.3.4 Sistem Dasar Pekerjaan Sosial**

Seorang pekerja sosial dalam melaksanakan praktiknya akan berhadapan dengan berbagai pihak dan berbagai sub-sistem baik di masyarakat maupun dalam

pemerintahan. Seorang pekerja sosial harus dapat menganalisa siapakah pihak yang akan diuntungkan, melaksanakan dan yang diberikan perubahan dalam pelaksanaan peran-perannya secara profesional. Faktor-faktor tersebut kemudian terangkum dalam sebuah sistem dasar pekerjaan sosial atau disebut juga dengan *significant factors*. Pincus dan Minahan dalam Suharto (2017) menjelaskan sistem dasar ke dalam 4 jenis, yaitu:

1. Sistem Pelaksana Perubahan, adalah sekelompok orang yang misinya memberikan dukungan didasarkan pada penelitian yang berbeda dan bekerja dengan sistem dengan ukuran yang berbeda. Seorang pekerja sosial dapat disebut sebagai pelaksana perubahan, sedangkan organisasi kesejahteraan yang mempekerjakannya disebut sebagai sistem implementasi perubahan.
2. Sistem Klien adalah individu, kelompok, keluarga, dan organisasi yang membutuhkan pelayanan pada sistem pelaksana perubahan. Cakupan dalam sistem ini dapat diperbesar maupun diperkecil dimana dalam pelaksanaannya antara pekerja sosial dengan klien memiliki persetujuan atau kontrak yang telah disesuaikan.
3. Sistem Sasaran, merupakan pihak yang menjadi sasaran perubahan dimana perubahan yang diharapkan berdampak pada upaya pencapaian tujuan bantuan. Pekerja sosial bekerja dengan klien untuk menentukan tujuan perubahan dan untuk mengidentifikasi orang-orang tertentu dan target khusus untuk mencapai tujuan. Terkadang klien dan sistem sasaran adalah orang yang sama, misalnya ketika seorang pekerja sosial bertanya kepada seorang ibu tentang perubahan cara membesarkan atau memperlakukan anak-anaknya.

4. Sistem Kegiatan, menunjuk pada pihak-pihak yang bekerjasama dengan pekerja sosial untuk menyelesaikan permasalahan dan mencapai tujuan perubahan. Tujuannya adalah untuk mempengaruhi orang-orang yang masih menjadi klien potensial agar beralih menjadi klien aktual.

Selain keterampilan untuk menentukan sistem dasar diatas, seorang pekerja sosial juga harus mampu mendapatkan dan memanfaatkan sumber-sumber dalam rangka membantu klien untuk memperbaiki atau meningkatkan keberfungsian sosialnya. Pincus dan Minahan dalam Sukoco (2021) mendefinisikan sistem sumber ke dalam 3 golongan, yaitu:

1. Sistem sumber informal

Sistem sumber informal dapat berupa keluarga, teman, tetangga, atau orang lain yang bersedia membantu. Bantuan yang dapat ditemukan dan digunakan dari sumber alami ini adalah dukungan emosional, cinta, nasihat, informasi, dan bantuan lain seperti oeminjaman uang.

2. Sistem sumber formal

Sistem sumber formal adalah keanggotaan dalam organisasi atau asosiasi formal yang dimaksudkan untuk meningkatkan kepentingan para anggotanya. Sistem sumber tersebut juga dapat membantu anggota bernegosiasi dan menggunakan sistem sumber.

3. Sistem sumber kemasyarakatan

Sistem sumber daya masyarakat dapat mencakup rumah sakit, lembaga sosial, lembaga adopsi, program pelatihan kejuruan, layanan hukum, dan banyak lagi. Orang terikat dalam hidup mereka dengan sistem sumber daya masyarakat,

seperti sekolah, taman kanak-kanak, magang, program ketenagakerjaan, dll. Orang-orang terkait dengan lembaga pemerintah dan layanan publik lainnya seperti tempat rekreasi dan layanan perumahan.

### **2.2.3.5 Kajian Tentang Pekerjaan Sosial Industri**

Pekerjaan Sosial Industri (PSI) adalah praktik pekerjaan sosial yang secara khusus menangani kebutuhan kemanusiaan dan lingkungan sosial di dunia industri melalui berbagai intervensi dan penerapan metode pelayanan yang bertujuan untuk pemecahan masalah atau memelihara hubungan antar individu dengan lingkungannya, terutama dalam lingkungan kerja. Menurut NASW dalam Suharto (2007) pekerja sosial industri adalah profesi yang mampu menangani berbagai kebutuhan individu, keluarga, relasi internal perusahaan dan relasi eksternal yang lebih luas antara perusahaan dengan masyarakat yang dikenal dengan istilah tanggung jawab sosial perusahaan. Pekerja Sosial Industri (PSI) dalam pemberian pelayanan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai pekerja sosial.

Menurut Edi Suharto (2007:18), model pelayanan sosial bagi karyawan merupakan bentuk atau tipe intervensi pekerjaan sosial yang paling umum dilakukan para pekerja sosial di perusahaan. Peran pekerja sosial tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Konselor**

Sebagai konselor, pekerja sosial memberikan asesmen dan konseling bagi individu, keluarga dan kelompok. Pekerja sosial membantu untuk memahami kebutuhan, mengidentifikasi dan menjelaskan masalah, memahami dinamika atau penyebab masalah, mencari alternatif dan solusi serta

mengembangkan keterampilan mereka untuk menangani masalah yang muncul dengan lebih efektif..

## 2. Konfrontator Konstruktif

Peran ini merupakan peran unik yang biasanya dilakukan untuk membantu orang yang kecanduan narkoba atau alkohol. Pecandu narkoba atau pecandu alkohol sering menyangkal apa yang telah mereka lakukan. Dibutuhkan pendekatan konstruktif yang telah dirancang khusus untuk menghadapi kenyataan ini. Dalam hal ini, pekerja sosial mengundang pengawas, pengurus serikat dan anggota keluarga pecandu untuk terlibat dengan pecandu dan memberikan penjelasan lengkap tentang berbagai masalah yang ditimbulkannya. Pekerja sosial kemudian membuat rencana pemulihan bagi karyawan/karyawan yang kecanduan narkoba atau alkohol. Pengetahuan yang baik tentang obat-obatan dan alkohol, dinamika keluarga, hukum dan peraturan. Oleh sebab itu, pengaruh lingkungan dan teman sebaya sangat penting bagi pekerja sosial untuk memenuhi peran mereka sebagai agen koping

## 3. Broker

Dalam perannya sebagai broker, pekerja sosial menghubungkan klien mereka dengan sumber di dalam dan di luar organisasi. Misalnya, ketika pekerja sosial membantu karyawan yang kecanduan alkohol, mereka merujuknya ke fasilitas rehabilitasi alkohol, departemen medis perusahaan, atau LSM atau kelompok masyarakat yang menangani masalah tersebut. Peran broker ini adalah untuk memberikan saran lebih lanjut (tindak lanjut) setelah rekomendasi dibuat.

## 4. Pembela

Sebagai advokat, pekerja sosial membantu pekerja/karyawan mendapatkan layanan dan sumber daya yang karena alasan tertentu tidak dapat mereka peroleh sendiri. Atas nama pekerja/karyawan yang mereka layani, pekerja sosial mengumpulkan informasi dan terlibat dengan kebijakan perusahaan untuk mengubah kewajiban yang ada atau kebijakan yang berlaku.

## 5. Pendidik

Pekerja sosial memberikan informasi dan penjelasan tentang pendapat dan sikap tertentu yang dibutuhkan karyawan. Peran ini mencakup pelatihan manajemen stres, berhenti merokok, atau contoh perilaku positif untuk ditiru oleh karyawan.

### **2.2.4 Kajian Tentang Pemberdayaan Masyarakat**

Mardikanto dan Soebianto (2019) menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah salah satu upaya dalam pemenuhan kebutuhan individu, kelompok dan masyarakat agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dan mampu untuk menentukan pilihan serta mengontrol lingkungannya agar dapat memenuhi kebutuhannya, termasuk menjangkau sumber daya.

Kegiatan pemberdayaan merupakan suatu rangkaian tahapan seperti yang dijelaskan oleh Wilson dalam Mardikanto dan Soebianto (2019) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan merupakan proses menumbuhkan keinginan, mengembangkan kemauan, meningkatkan peran, peningkatan efektifitas, dan peningkatan kompetensi. Tahapan pemberdayaan tersebut berkaitan dengan masyarakat sebagai penerima manfaat, sehingga keberhasilan suatu pemberdayaan juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan atau kapasitas dari masyarakat atau

penerima manfaat dalam pemberdayaan tersebut. Swift dan Levin dalam Mardikanto (2019) menjelaskan bahwa pemberdayaan merujuk pada kemampuan yang dimiliki oleh individu maupun kelompok masyarakat, khususnya kelompok rentan untuk:

1. Mendapatkan akses terhadap sumber-sumber yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang maupun jasa yang mereka perlukan.
2. Mengajak masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka.

#### **2.2.4.1 Strategi Pemberdayaan Masyarakat**

Menurut Edi Suharto (2006), strategi adalah suatu upaya menyeluruh yang direncanakan untuk menjamin perubahan yang usulkan dapat diterima oleh para pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses perubahan. Teknik yang digunakan harus spesifik termasuk perilaku tertentu yang akan diterapkan agar strategi dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Netting, Kettner, dan McMurtry (2004) menjelaskan bahwa secara garis besar terdapat tiga strategi yang dapat diterapkan, yakni:

##### **1. Kolaborasi**

Kolaborasi merupakan hubungan kerjasama antara sistem-sistem perubahan yang memiliki komitmen dengan menyetujui bahwa perubahan mesti dilakukan. Taktik dalam strategi ini yaitu implementasi dan *capacity building*. Implementasi yaitu melaksanakan perubahan atau aksi pemecahan masalah karena masing-masing pihak telah sepakat, sedangkan *capacity building*

dilakukan dengan teknik perluasan partisipasi atau pemberdayaan kelompok-kelompok lemah.

## 2. Kampanye

Kampanye adalah tindakan yang meyakinkan pihak lain tentang pentingnya perubahan. Komunikasi tetap terjadi antar pihak. Misalnya, sistem target masih ingin berkomunikasi dengan sistem operasi, tetapi masih memerlukan persetujuan untuk melakukan perubahan. atau sistem target mendukung perubahan tetapi tidak menyediakan atau tidak menyediakan alokasi sumber daya. Strategi ini masih relatif berorientasi pada win-win solution. Taktik dalam strategi ini meliputi pendidikan dan pelatihan isu-isu kontroversial, persuasi melalui kerjasama atau lobi, dan melibatkan media massa dalam memperluas dukungan..

## 3. Kontes

Kontes menunjuk kegiatan kompetisi yang bersifat menang-kalah dan digunakan manakala masing-masing pihak belum memiliki kesepakatan mengenai perubahan yang diusulkan. Taktik-taktik yang dapat digunakan adalah:

- 1) Tawar-menawar dan negosiasi, langkah yang dilakukan adalah dengan melakukan negosiasi diantara pihak dalam masyarakat yang dipandang dapat menyelesaikan suatu permasalahan.
- 2) Aksi sosial, pada tingkat komunitas dapat bersifat legal (demonstrasi) atau ilegal (pembangkangan publik). Kegiatan yang dapat dilakukan adalah dengan memobilisasi masyarakat untuk melakukan suatu aksi masa berupa

unjuk rasa atau aksi massa berupa penolakan, pembangkangan terhadap suatu keputusan dan kebijakan tertentu.

- 3) *Class Action* yang melibatkan proses peradilan hukum, kegiatan dilakukan dengan pendekatan hukum, yakni melakukan gugatan secara hukum atas suatu kebijakan.

#### **2.2.4.2 Peran Pekerja Sosial dalam Pemberdayaan Masyarakat**

Peranan pekerja sosial dalam pemberdayaan masyarakat menurut Jim Ife (2008) adalah sebagai berikut:

1. Peran Fasilitatif

Peran fasilitatif adalah peran yang terkait dengan mempromosikan atau mendukung pengembangan masyarakat. Tujuan dari peran ini adalah untuk memfasilitasi proses pembangunan masyarakat sebagai katalis tindakan selama proses pembangunan. Peran khusus termasuk diantaranya antusiasme sosial, mediasi dan negosiasi, dukungan (*support*), pembangunan konsensus, fasilitasi kelompok, penggunaan keterampilan dan sumber daya.

2. Peran Edukasional

Peranan edukasional menuntut pekerja sosial untuk berpartisipasi aktif dalam menyusun agenda. Pekerja sosial tidak hanya berkontribusi pada proses pembangunan seluruh komunitas, tetapi mereka benar-benar berkontribusi secara lebih positif dan terarah karena pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka. Tugas atau peran edukasional adalah membangkitkan kesadaran, menginformasikan, menghadapi dan mencerahkan.

3. Peran Representasi

Representasi digunakan untuk menggambarkan bagaimana pekerja sosial dalam berinteraksi dengan pihak luar. Peranan ini diantaranya adalah memperoleh sistem sumber, advokasi, menggunakan media, menjaga hubungan masyarakat dan jejaring (*networking*).

#### 4. Peran Teknikal

Pekerja sosial bertugas untuk mengumpulkan dan analisis data, peran ini sangat penting sebagai pekerja sosial yang menggunakan berbagai metode penelitian ilmu sosial untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data. Selain itu, pekerja sosial diharapkan mampu menggunakan komputer, kemampuan melakukan presentasi lisan dan tulisan, melakukan pengelolaan administrasi dan keuangan serta melakukan penilaian kebutuhan terhadap kemungkinan perkembangan individu, kelompok dan masyarakat. Peran tersebut dapat dipenuhi oleh pekerja sosial bersama individu, kelompok dan komunitas.

### **2.2.5 Tinjauan tentang Model *Pentahelix***

Handy Aribowo (2018) menjelaskan bahwa dalam menciptakan keharmonisan dalam hubungan antar pihak dengan memastikan kualitas aktivitas, fasilitas, pelayanan dan manfaat pada masyarakat dan lingkungan sekitar, maka diperlukan faktor pendorong berupa sistem melalui optimasi peran aktif dunia usaha, pemerintah, komunitas, akademisi, dan media massa.

#### **2.2.5.1 Pelaku Usaha**

Sebagai wirausahawan harus dapat menggunakan potensi dan keahliannya

dalam pengembangan usaha untuk mencapai keuntungan, lingkungan, manusia dan keberlanjutan. Selain itu, pengusaha harus berkembang dari mikro hingga makro. Pelaku ekonomi kemudian dapat memberikan manfaatnya kepada masyarakat dengan menyelenggarakan seminar dan diskusi bekerja sama dengan peneliti dan pemerintah (Yuningsih 2019). Vira Annisa Utami Nasution (2021) menambahkan bahwa aktor dalam bisnis merupakan elemen yang mampu menciptakan nilai dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Di era digital dan modern ini, peran pelaku usaha adalah menyediakan sarana dan prasarana penunjang berbasis IT. Oleh karena itu, peran para pelaku ekonomi diharapkan dapat lebih mengembangkan ekonomi dan membuatnya lebih produktif.

#### **2.2.5.2 Pemerintah**

Pemerintah seringkali dipandang sebagai aktor yang memiliki tanggung jawab utama dalam implementasi kebijakan. Pandangan ini dianut tidak hanya di Indonesia, tetapi juga di negara maju dan berkembang lainnya. Dewan memainkan peran penting sebagai pembuat keputusan dan regulator. Selain itu, Pengurus juga berperan sebagai pengawas dalam seluruh kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pengendalian, promosi, pemberian izin, pembuat program, pengembangan kebijakan inovasi publik, dukungan jaringan inovasi dan kemitraan sektor swasta (Nurmalia & Zaenuri, 2018).

#### **2.2.5.3 Komunitas atau Masyarakat**

Masyarakat berperan sebagai akselerator, berperan sebagai fasilitator dan penghubung antar sektor sepanjang proses dari awal hingga akhir. Sebuah

komunitas terdiri dari orang-orang di satu tempat yang memiliki tujuan yang sama. Dalam menjalankan peran masyarakat, birokrasi menjalankan kekuasaan diskresi, sehingga masyarakat berusaha mempengaruhi berbagai tindakan eksekutif, seperti peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan. Hal ini dilakukan untuk menghasilkan keuntungan dalam pelaksanaan program tertentu yang sedang berjalan (Yuningsih et al, 2019). Keterlibatan masyarakat sebagai sumber daya utama sebagai responden pertama. Bentuk kontribusi masyarakat dapat berupa kegiatan yang mendukung pelaksanaan aktor lain..

#### **2.2.5.4 Akademisi**

Pengembangan sumber daya manusia oleh akademisi adalah untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia yang kompeten. Peran akademisi dalam konsep pentahelix selanjutnya dapat dilihat sebagai pemberi wawasan dan juga membantu menganalisis informasi faktual bidang keberlanjutan dalam kaitannya dengan kemajuan bidang terkait melalui penelitian, analisis, dan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia industri terutama menentukan kelangsungan industri dan menentukan daya saing dalam bidang industri (Handy Aribowo 2018).

#### **2.2.5.5 Media**

Media sebagai kelompok pemangku kepentingan yang memegang informasi dan bertindak sebagai platform periklanan dan juga menciptakan citra program. Media juga merupakan jaringan penghubung dengan pemerintah untuk publikasi dan periklanan. Media cetak dan media online merupakan penghubung penting

antara masyarakat dan negara, penyelesaian dan pemahaman masalah sosial terletak di tangan jurnalis dan redaktur (Slamet et al, 2017).

### **2.2.6 Pengertian Kelompok Tani**

Menurut Mulyana (2005), kelompok adalah gabungan dari dua orang atau lebih yang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama, dimana interaksi yang berlangsung relatif tetap dan memiliki struktur tertentu. Struktur kelompok adalah susunan pola hubungan yang hampir stabil yang terdiri dari:

1. Seperangkat jabatan hierarkis atau kedudukan para anggotanya
2. Peran sosial yang terkait dengan ruang-ruang tersebut
3. Unsur budaya, norma-norma yang membenarkan norma yang mendukung struktur.

Wahyuni (2003) mengatakan bahwa kelompok tani adalah kelompok petani/peternak/petani yang dibentuk berdasarkan kesamaan kepentingan, kondisi lingkungan (sumber daya sosial ekonomi) dan persahabatan untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggotanya . Kelompok tani adalah organisasi informal yang didirikan oleh petani, petani dan untuk petani yang ciri-cirinya diketahui, diketahui dan dipercaya serta mempunyai pembagian kerja berdasarkan kesepakatan bersama. Kelompok pedesaan juga merupakan forum untuk belajar mengajar, alat kolaboratif yang mencapai skala ekonomi dalam hal kuantitas, kualitas dan kontinuitas.

Teori di atas dapat disimpulkan kelompok tani tidak hanya kelompok yang beranggotakan petani yang merawat tumbuhan. Akan tetapi, peternak yang merawat hewan dapat termasuk kedalam kelompok tani. Begitu pula dengan PT.

Cikarang Listrindo Tbk pada pemberdayaan yang dilakukan di Desa Sindangsari Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang membentuk kelompok tani yang berisikan anggota yang berprofesi sebagai petani dan juga peternak.

### 2.2.7 Metode Pelibatan *Stakeholder* (AA1000SES)

Semakin banyak perusahaan yang tidak hanya fokus pada hasil bisnis mereka. Oleh karena itu, mereka secara teratur menerbitkan laporan keberlanjutan. Banyak perusahaan menggunakan seri AA1000 diadopsi pada tahun 2003. AA1000SES adalah kerangka kerja yang berlaku secara umum untuk menilai, merancang, mengimplementasikan, dan melakukan komunikasi dengan pemangku kepentingan yang berkualitas tinggi. Berikut adalah penilaian tingkat keterlibatan dan metode yang digunakan dalam melibatkan *stakeholder* kedalam suatu proyek berdasarkan AA1000SES

Tabel 2. 2 Penilaian dan metode pelibatan stakeholders

No	<i>Level of Engagement</i>	<i>Methods of Engagement</i>
1.	<i>Remain Passive</i> (tetap pasif)	Kepedulian <i>stakeholders</i> yang disampaikan melalui protes dalam bentuk Surat, Media, Situs Websites dll.
2.	<i>Monitor</i> (memantau)	Pelacak melalui media dan internet, laporan dari <i>stakeholder</i> lain yang relevan.
3.	<i>Advocate</i> (menganjurkan)	Melakukan komunikasi mendalam pada badan pengawas, melakukan advokasi lainnya melalui media sosial dan lobi.
4.	<i>Inform</i> (memberitahukan)	Bulletin dan surat, Brosur, Laporan, Pidato konferensi dan presentasi publik.
5.	<i>Transact</i> (melakukan transaksi)	Kemitraan publik-swasta, Prakarsa keuangan swasta, Pemberian hibah, Pemasaran terkait penyebab.
6.	<i>Consult</i>	Survei, Kelompok fokus, Pertemuan dengan pemangku kepentingan yang relevan, melakukan pertemuan publik, Lokakarya.

7.	<i>Negotiate</i>	Melakukan diskusi bersama dengan serikat pekerja
8.	<i>Involve</i>	Forum multi- <i>stakeholder</i> , Dewan penasehat, Proses pembangunan konsesnsus, Proses pengambilan keputusan partisipatif, Alat keterlibatan via online.
9.	<i>Collaborate</i>	Proyek bersama, Usaha patungan, Kemitraan, Inisiatif berbagai pemangku kepentingan, platform kolaboratif online.
10.	<i>Empower</i>	Integrasi pemangku kepentingan ke dalam tata kelola, strategi, dan operasi organisasi.

Sumber: AA1000 (2015)