Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 269 - 275	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Fungsi Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Pemenuhan Hak Karyawan Terdampak Bencana Dalam Lingkungan Perusahaan

Oleh :

Gillian Aldi Ghifari¹, Cecep², Santoso Tri Raharjo³, Sahadi Humaedi⁴

^{1,2} Program Studi Sarjana (S1) Kesejahteraan Sosial FISIP-Universitas Padjadjaran

^{3,4} Pusat Studi CSR, Kewirausahaan Sosial & Pemberdayaan Masyarakat, Universitas Padjadjaran

(E-mail: Gillianaldi@gmail.com, cecep16002@mail.unpad.ac.id; santoso.tri.raharjo@unpad.ac.id; sahadi.humaedi@unpad.ac.id)

Abstrak

Bencana adalah suatu peristiwa yang dapat merugikan seseorang baik itu dalam bentuk benda maupun dalam bentuk jiwa. Bencana sendiri dapat disebabkan baik oleh manusia itu sendiri maupun terjadi karena alam. Bukan hanya di alam saja yang dapat terjadi bencana, ketika kita dalam lingkungan kerja pun dapat terjadi bencana, atau bisa disebut dengan kecelakaan dalam bekerja. Kecelakaan dalam bekerja adalah sebuah peristiwa yang tidak diinginkan oleh seseorang yang dapat menimbulkan kematian, kerusakan, dan luka-luka ringan maupun luka berat. Bencana dalam bekerja adalah sebuah peristiwa yang dapat menyebabkan kerusakan fisik maupun kerusakan emosional yang dapat menyebabkan rasa trauma yang mengakibatkan kualitas seseorang dapat menurun dalam bekerja. Dengan adanya dampak tersebut, membuat hilangnya kepercayaan seseorang terhadap kemampuan mereka sebagai pekerja. Untuk mengatasi hal tersebut sangat diperlukan konseling bagi para korban bencana dalam bekerja tersebut. Agar mereka, dapat menjalankan sebagaimana mestinya mereka bekerja dalam sebuah organisasi ataupun dalam sebuah perusahaan. Konseling ini berguna untuk mengatasi rasa trauma yang dialami oleh mereka agar, mereka dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Rasa trauma tersebut dapat dibagi menjadi 3 bagian, diantaranya adalah : trauma ringan, trauma sedang dan yang terakhir adalah trauma berat. Untuk meminimalisir hal tersebut maka, di suatu perusahaan harus adanya tanda-tanda atau keterangan kita terjadinya bencana, dan mereka yang bekerja di perusahaan tersebut haruslah mengetahui apa dampak yang akan diterima. Maka dari itu, membuat mereka lebih berhati-hati lagi dalam bekerja. Dan dari itu mereka dapat merasa aman ketika dalam bekerja setelah adanya tanda-tanda saat menjalankan tugas tersebut. Sehingga, mereka dapat menunjukkan kemampuannya secara maksimal dan efisien.

Kata kunci: Hak Karyawan, Bencana lingkungan kerja, CSR

Abstract

A disaster is an event that can harm a person both in the form of objects and in the form of a soul. Disasters themselves can be caused both by humans themselves and by natural causes. Not only in nature can disasters occur, when we in the work environment can also occur disasters, or can be called an accident at work. An accident at work is an undesirable event by someone that can cause death, damage, and minor injuries or serious injuries. Disaster at work is an event that can cause physical damage as well as emotional damage that can cause a sense of trauma that results in a person's quality can decrease at work. With this impact, it makes someone lose confidence in their abilities as workers. To overcome this, counseling for disaster victims is needed in the work. So that they can run as they should work in an organization or in a company. This counseling is useful to overcome the trauma experienced by them so that they can carry out their duties as they should. The trauma can be divided into 3 parts, including: mild trauma, moderate trauma and the last is severe trauma. To minimize this, then in a company there must be signs or information about our occurrence

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 269 - 275	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

of disaster, and those who work in the company must know what impact will be received. Therefore, making them more careful in working. And from that they can feel safe when working after the signs when carrying out the task. So, they can show their abilities optimally and efficiently.

Keywords: Employee Rights, Disaster work environment, CSR

PENDAHULUAN

Kecelakaan dapat menimpa kapan saja dan dimana saja, terutama dalam bekerja. Bekerja di sebuah perusahaan tentunya di setiap bidangnya memiliki resiko-resiko tersendiri dalam bekerja. Terutama kepada karyawan-karyawan yang bekerja di bidang yang memiliki resiko kecelakaan dalam bekerja sangat tinggi. Maka dari itu, keselamatan dalam bekerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan, terutama kepada perusahaan yang besar. Dalam (Seto Michiko 40) mengatakan dalam sebuah perum dari hasil kajian world economic forum menemukan bahwa adanya hubungan daya saing antara perusahaan dengan tingkat kecelakaan kerja. Diantara jumlah angka kecelakaan kerja Indonesia berada pada urutan yang ketiga dari bawah dan diatas rusia dan zimbabwe dengan index daya saing 3.5 (index daya saing 3-6.5, 3 paling rendah dan paling tinggi 6.5) dengan angka kecelakaan kerja 17-18 orang per 100.000 pekerja. Sementara dengan kecelakaan kerja yang paling tinggi adalah negara Finlandia dengan index daya saing 6 dan index kematian akibat dari kecelakaan kerja adalah kurang dari 1 per 100.000 pekerja. Menurut laporan ILO (International Labour Organization), kerugian akibat kecelakaan kerja mencapai hampir 4 % dari GDP suatu negara. Hal ini berarti bahwa kerugian karena pemborosan yang terselubung (Hidden Cost) sebesar 4 % dari biaya produksi, yang pada ujungnya akan mengurangi daya saing dari negara itu sendiri (Ramli, 2009).

Dengan Tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia, menunjukkan rendahnya budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di tanah air, khususnya di dalam lembaga atau organisasi pemerintahan dan belum mempunyai pemahaman tentang pentingnya aspek K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebagai salah satu unsur

untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini sudah menjadi isu lintas negara bahkan sudah menjadi isu global. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi " Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana menyebutkan Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor nonalam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa bencana adalah sebuah peristiwa yang bisa mengancam kehidupan manusia atau merusak kehidupan manusia yang disebabkan oleh faktor-faktor alam maupun faktor non alam yang dapat menyebabkan kerusakan lingkungan dan menimbulkan timbulnya korban makhluk hidup seperti manusia, hewan, dan lain-lain.

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 269 - 275	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Bencana alam adalah bencana yang disebabkan oleh faktor alam seperti gempa bumi. Tsunami, angin puting beliung. Bencana nonalam atau faktor manusia adalah sebuah peristiwa yang disebabkan oleh manusia itu sendiri, seperti kelalaian manusia dalam bekerja, sehingga membuat terjadinya kerusakan pada manusia itu sendiri. Bencana dapat terjadi secara tiba-tiba, tidak menutup kemungkinan pula bencana akan terjadi ketika roda di dalam perusahaan sedang dilaksanakan (Kegiatan karyawan di dalam lingkungan kerja perusahaan)

Pada saat ini aktivitas CSR terus mengalami perkembangan. Sebagai sebuah organisasi yang dalam menjalankan bisnisnya memang tidak hanya mempunyai kewajiban secara ekonomis/profit saja, melainkan saat perusahaan dihadapkan pada beberapa kewajiban untuk melakukan tanggung jawab sosial secara simultan dan memenuhi kontrak sosialnya terhadap stakeholders (pemangku kepentingan) baik internal maupun eksternal. CSR ini dapat menjembatani perusahaan untuk bersentuhan dan berkomunikasi langsung dengan para pemangku kepentingan (stakeholders). Corporate Social Responsibility adalah sebuah element yang sangat penting untuk keberlanjutan sebuah perusahaan, CSR ini berguna untuk keberlanjutan sebuah perusahaan agar perusahaan tersebut dapat memperhatikan lingkungan disekitarnya. World Business Council for Sustainable Development (WBCD), "CSR merupakan suatu komitmen berkelanjutan oleh dunia usaha untuk bertindak etis dan memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi dari komunitas setempat ataupun masyarakat luas, bersamaan dengan peningkatan taraf hidup pekerjaannya beserta keluarga (Nurma Risa dkk, 2011: 74)

CSR pada perusahaan khususnya tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya. Beberapa hasil penelitian menunjukan kegiatan CSR ini sangat mempengaruhi karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh, unthe Krisna (2012) yang berjudul Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap kesejahteraan karyawan, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa

dengan adanya program CSR internal yang dilakukan oleh perusahaan, kesejahteraan karyawan mengalami peningkatan

Ernst and Young, dalam Anatan (2009: 141) mengemukakan bahwa perusahaan memiliki empat tanggung jawab utama yaitu terhadap karyawan, konsumen, masyarakat, dan lingkungan. Keempat hal tersebut bisa menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan program inti dalam melaksanakan *Corporate Social Responsibility* (CSR) secara spesifik.

Prinsip-prinsip Penerapan Corporate Social Responsibility

Menurut Crowther David 2008 yang dikutip Suharyanti 2017;115 (dalam Hadi, 2014: 59), mengurai prinsip-prinsip tanggung jawab sosial (social responsibility) menjadi tiga, yaitu:

1. Sustainability

Sustainability berkaitan dengan sebuah perusahaan bagaimana dalam melakukan aktivitas (action) tetap memperhitungkan keberlanjutan sumber daya di masa depan. Keberlanjutan ini juga memberikan arahan bagaimana perusahaan menggunakan sumber daya sekarang dan tetap untuk memperhatikan dan memperhitungkan kemampuan generasi masa depan. Dengan demikian, sustainability berputar pada sumber daya agar tetap memperhatikan bagaimana perusahaan akan bergerak pada jangka waktu yang panjang

2. Accountability

Accountability merupakan upaya perusahaan terbuka dan bertanggungjawab terhadap aktivitas yang telah dilakukan. Akuntabilitas dibutuhkan, ketika semua aktivitas perusahaan dapat mempengaruhi dan dipengaruhi lingkungan eksternal.

3. Transparency

Merupakan prinsip penting bagi pihak eksternal. Transparansi bersinggungan dengan pelaporan aktivitas perusahaan dan transparansi merupakan satu hal yang amat penting bagi pihak eksternal, berperan untuk

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 269 - 275	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

mengurangi asimetri informasi, kesalahpahaman, khususnya informasi, dan pertanggungjawaban berbagai dampak dari lingkungan.

Selanjutnya menurut Sen dan Battacharya (2011) mengidentifikasi ada enam hal pokok yang termasuk di dalamnya terdapat dimensi CSR, sebagai berikut:

- *Community support*: Dukungan sponsor dan amal, program - program pendidikan, kesehatan, kesenian dan sebagainya.
- *Diversity*: Kebijakan perusahaan untuk tidak membedakan konsumen dan pekerja dalam hal gender, fisik atau ras-ras tertentu.
- *Employee support*: Berupa perlindungan terhadap tenaga kerja, insentif dan penghargaan serta keselamatan kerja.
- *Environment*: Menciptakan lingkungan yang sehat dan aman, mengelola limbah dengan baik, produk-produk yang ramah lingkungan, dll.
- *Non-U.S operation* : Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan hak yang sama bagi masyarakat dunia untuk mendapat kesempatan bekerja antara lain membuka pabrik di luar negeri (*abroad operations*).
- *Product* : Perusahaan berkewajiban untuk membuat produk-produk yang aman bagi kesehatan, tidak menipu, melakukan riset dan pengembangan produk secara kontinyu dan menggunakan kemasan yang bisa di daur ulang (*recycled*).

Menurut Rusdianto dalam (Suharyanti 2017: 118), penerapan CSR merupakan suatu bentuk implementasi dari tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut merupakan para perilaku pelaku bisnis mempunyai arahan yang bisa dirujuk dengan mengatur hubungan dengan Stakeholders yang dapat dipenuhi secara proporsional, mencegah kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam strategi korporasi, dan memperhitungkan kesalahan yang akan terjadi agar bisa diperbaiki segera mungkin.

Adapun manfaat CSR bagi perusahaan yang menerapkannya, yaitu:

1. Membangun dan menjaga reputasi perusahaan
2. Meningkatkan citra perusahaan
3. Mengurangi risiko bisnis perusahaan
4. Melebarkan cakupan bisnis perusahaan
5. Mempertahankan posisi merek perusahaan
6. Mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas
7. Kemudahan memperoleh akses terhadap modal (capital)
8. Meningkatkan pengambilan keputusan pada hal-hal yang kritis
9. Mempermudah pengelolaan manajemen risiko (risk management)

PEMBAHASAN

Perusahaan tidak terlepas dengan karyawan-karyawan yang tergabung di dalamnya sebagai pemegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dalam lingkup perusahaan. Ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan dan karyawan adalah dua sinergitas yang memiliki hubungan sangat erat dan saling membutuhkan. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat mewujudkan visi dan misinya, karena perusahaan membutuhkan tenaga penggerak operasional yang berupa sumber daya manusia untuk mengelola dan menciptakan suatu produksi yang berkualitas.

Karyawan merupakan aset sebagai faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan dan keberadaannya sangat menentukan dinamisasi serta mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kepedulian terhadap kualitas sumber daya manusianya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Untuk menjaga keharmonisan antara karyawan dan perusahaannya maka dari itu perlu adanya CSR dalam perusahaan, terlebih lagi kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan.

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 269 - 275	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Corporate Social Responsibility kerap di identikan dengan tanggung jawab perusahaan terhadap sosial atau masyarakat di sekitar lingkungan operasional perusahaan. Beberapa perusahaan melakukan CSR dengan cara yang dianggap mudah seperti memberikan sumbangan dan beasiswa untuk anak-anak yang kurang mampu. Namun terkadang perusahaan lupa bahwa karyawan juga termasuk salah satu stakeholder internal atau yang didalam perusahaan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut sebagai salah satu bentuk CSR Perusahaan.

Seperti halnya pemenuhan kebutuhan terhadap karyawan yang terdampak akan bencana saat berada di lingkungan kerja. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan, perusahaan merasa empati kepada karyawannya, terkadang perusahaan mengabaikan kebutuhan dari karyawannya terkait dengan karyawan yang terdampak bencana yang terjadi di ruang lingkup kerja perusahaan. Dalam CSR ini mengenal istilah *Employee support*: Berupa perlindungan terhadap tenaga kerja, insentif dan penghargaan serta keselamatan kerja. *Employee Support* ini dapat tergambarkan dengan jelas bahwa perusahaan harus memperhatikan karyawannya terkait dengan perlindungan karyawan, insentif karyawan dan penghargaan serta keselamatan kerja karyawan selama melaksanakan roda perputara perusahaan.

Dalam Lingkungan kerja tentu peristiwa bencana dapat terjadi, yang diperhatikan adalah keselamatan dari pekerja dan pemenuhan kebutuhan dari pekerja yang terdampak akan bencana yang terjadi saat bekerja di dalam lingkup perusahaan. CSR dalam perusahaan ini memberikan kebutuhan-kebutuhan kepada karyawannya yang terdampak akan bencana di dalam lingkungan kerja perusahaan, seperti konseling kepada karyawan yang mengalami trauma terhadap pekerjaannya, aspek medis yang dibutuhkan oleh karyawannya, dengan ini karyawan merasa terlindungi oleh perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh bencana.

Dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan dengan CSRnya dari berbagai kecelakaan dalam bekerja akan membuat para karyawan menjadi maksimal untuk menampilkan pekerjaannya. Karena, para karyawan yang memiliki rasa trauma dalam bekerja akan dilayani dengan program konseling yang membuat mental para karyawan menjadi lebih stabil dibanding yang sebelumnya.

Maka dari itu, CSR sangat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. CSR berguna untuk menjamin kenyamanan para karyawan saat bekerja ketika terjadi sebuah insiden yang tidak diinginkan oleh para karyawan. CSR sangat berguna untuk keberlanjutan perusahaan, karena CSR tidak hanya berbicara mengenai tanggung jawab terhadap karyawannya akan tetapi bertanggung jawab juga terhadap semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

PENUTUP

Bencana adalah sebuah peristiwa yang bisa mengancam kehidupan manusia atau merusak kehidupan manusia yang disebabkan oleh faktor-faktor alam maupun faktor non alam yang dapat menyebabkan kerusakan lingkungan dan menimbulkan timbulnya korban makhluk hidup seperti manusia, hewan, dan lain-lain. *World Business Council for Sustainable Development* (WBCD), "CSR merupakan suatu komitmen berkelanjutan oleh dunia usaha untuk bertindak etis dan memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi dari komunitas setempat ataupun masyarakat luas, bersamaan dengan peningkatan taraf hidup pekerjaannya beserta keluarga (Nurma Risa dkk, 2011 : 74). CSR dan perusahaan mereka akan berkaitan satu sama lain karena perusahaan dengan CSR membuat keberlanjutan perusahaan akan terus berkembang.

Dengan ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan dan karyawan adalah dua

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 269 - 275	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

sinergitas yang memiliki hubungan sangat erat dan saling membutuhkan. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat mewujudkan visi dan misinya, karena perusahaan membutuhkan tenaga penggerak operasional yang berupa sumber daya manusia untuk mengelola dan menciptakan suatu produksi yang berkualitas.

CSR sangat berguna untuk keberlanjutan perusahaan, karena CSR tidak hanya berbicara mengenai tanggung jawab terhadap karyawannya akan tetapi bertanggung jawab juga terhadap semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Anatan, L. (2010). Corporate Social Responsibility (CSR): Tinjauan Teoritis dan Praktik di Indonesia. *Jurnal Manajemen Maranatha*.

Darwis, R. S., Resnawaty, R., & Hassanah, D. (2019). Peran Pemerintah Dalam Kolaborasi Stakeholders Pada Pelaksanaan Program Corporate Social Responsibility (CSR). *Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1-9.

Hakim, D. A., & Ispriyarso, B. (2016). PEMENUHAN HAK-HAK TENAGA KERJA MELALUI PENERAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA SUATU PERUSAHAAN (Studi Penerapan CSR Di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung. *Law Reform*.

Heryani, T., & Zunaidah. (2013). ANALISIS PENGARUH PENERAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (DIVERSITY & EMPLOYEE SUPPORT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*.

Iqbal, F. (2015). PEMENUHAN HAK EKONOMI MELALUI CORPORATE

SOCIAL RESPONSIBILITY INDUSTRI KAYU LAPIS DI DESA NGUWET KECAMATAN KRANGGAN KABUPATEN TEMANGGUN. *Jurnal Penelitian Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*.

Michiko, S. (t.thn.). KESELAMATAN KERJA DALAM PELAYANAN PENANGGULANGAN BENCANA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KAB SIDOARJO .

Ramdan, I. M. (2012). MEMPERBAIKI KONDISI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA SEKTOR INFORMAL MELALUI PROGRAM. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*.

Risa, N., Sulastri, T., & Pramono, J. (2011). Corporate Social Responsibility Perusahaan Kepada Masyarakat Studi Kasus Pada PT GOLD COIN SPECIALITIE. *JRAK Vol.2, No.2*, 73-83.

Sumarto, M. (2013). Kepedulian Sosial Perusahaan: Cermin Disfungsi Pluralisme Kesejahteraan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 343-364.

Sundari, S. (2011). HUBUNGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) DENGAN KINERJA KARYAWAN.

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 269 - 275	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Suparno. (2010). TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY) DAN IMPLEMENTASINYA. *Masalah-masalah Hukum*.

Suprayitno, N. W., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Surhayanti. (2017). Urgensi Penerapan Corporate Social Responsibility Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Studi Kasus pada Sektor

Industri Perbankan Indonesia (Inisial: PTBank XYZ, Tbk) . *Journal Communication Spectrum, Vol. 4 No. 2* , 109-134.

Sutanto. (2012). PERANAN K3 DALAM MANAJEMEN BENCANA. *Program Studi Diploma III Teknik Sipil Fakultas Universitas Diponegoro*, 37-40.

Yuda, T. K. (2016). Memaknai Ulang Corporate Social Responsibility: Upaya Mewujudkan Fair Responsibility. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.