

## PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berjalan dengan baik jika ditunjang oleh faktor produksi yang baik. Salah satu faktor produksi yang sangat berperan penting adalah sumber daya manusia disebut juga karyawan. Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling membutuhkan. Kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika tidak ada dukungan dari karyawan. Dunia bisnis menyadari hal tersebut, sehingga perusahaan sekarang ini lebih memperhatikan karyawan sebagai bagian tanggung jawab sosial. Dengan adanya berbagai pedoman keberlanjutan yang semakin dimuktahirkan maka semakin fokus dan luas pula aspek maupun indikator pengungkapan sosialnya, khususnya mengenai karyawan. Tanggung jawab sosial perusahaan diwujudkan dengan implementasi kegiatan yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Raynard dan Forstater (2002: 37) dalam Heryani (2012) mengatakan bahwa implementasi CSR tersebut dapat diwujudkan dalam peran sosial perusahaan terhadap lingkungan internal perusahaan, dalam hal ini kesejahteraan hidup para karyawannya.

Dahlsrud (2008) menjelaskan dan menyimpulkan bahwa CSR mengandung lima dimensi yaitu lingkungan, sosial, ekonomis, *stakeholder*, dan *voluntary*. Dimensi *stakeholder* menjelaskan hubungan bisnis dengan *stakeholder*-nya, di dalamnya termasuk hubungan perusahaan dengan karyawan, pemasok, konsumen dan komunitas. Serta kegiatan perusahaan yang menyangkut interaksi dan perlakuan perusahaan kepada pemangku kepentingan. Perusahaan memperhatikan karyawan seperti melalui insentif, bonus, beasiswa bagi anak pegawai, dan tunjangan-tunjangan lainnya dan hal tersebut akan memberikan persepsi dan respon yang berbeda dari karyawan dibandingkan dengan perusahaan yang memberikan kesejahteraan sesuai dengan standar aturannya. Terdapat beberapa aktivitas CSR yang telah dilakukan oleh perusahaan menurut Rahman (2009) antara lain *product support*, *environmental support*, *employee support*, *diversity*, dan *community support*.

Para *stakeholder* sekarang ini mulai menuntut adanya transparansi dan akuntabilitas perusahaan dalam hal kegiatan CSR, sehingga perlu adanya pengungkapan mengenai praktik-praktik tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Deegan dan Gordon (1996) dalam Jose dan Lee (2006) bahwa tekanan *stakeholder* terhadap perusahaan untuk dapat secara efektif menjalankan kegiatan lingkungannya serta tuntutan agar perusahaan menjadi akuntabel juga menyebabkan meningkatnya perusahaan yang melakukan pengungkapan lingkungan. Semakin kuatnya tekanan *stakeholder* dalam hal pengungkapan praktik-praktik CSR yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan perlunya memasukkan unsur sosial dalam pertanggungjawaban perusahaan ke dalam akuntansi (Fahrizqi, 2010). Hal ini mendorong terlahirnya konsep *Social Accounting*, *Socio Economic Accounting* ataupun *Social*

*Responsibility Accounting* (Indira dan Dini, 2005). Lahirnya akuntansi sosial dapat digunakan sebagai sarana dalam mempertanggungjawabkan kinerja sosial dan memberikan informasi yang berguna bagi *stakeholder* dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja sosial perusahaan. Misalnya masyarakat dalam hal ini khususnya calon pegawai sebuah perusahaan atau serikat buruh dapat mengetahui informasi yang berkaitan dengan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan dalam hal ketenagakerjaan, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

Pengungkapan tanggung jawab sosial penting bagi keberlanjutan kegiatan operasi perusahaan, sehingga diperlukan sebuah laporan yang mengungkapkan hal-hal terkait dengan tanggung jawab sosial tersebut. Pelaporan berkelanjutan juga membantu perusahaan dalam menetapkan tujuan, mengukur kinerja, dan mengelola perubahan. *Global Reporting Initiative* (GRI) adalah jaringan organisasi non-pemerintah yang bertujuan mendorong keberlanjutan dan pelaporan Lingkungan, Sosial dan Tata kelola (GRI, 2010: 3). GRI memberikan pedoman-pedoman yang digunakan untuk menyusun laporan mengenai pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Pedoman Keberlanjutan GRI secara berkala ditinjau untuk memberikan panduan yang terbaik dan termutakhir bagi pelaporan keberlanjutan yang efektif (GRI, 2014: 3).

Pentingnya pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan telah mendorong peneliti melakukan berbagai penelitian mengenai praktik CSR dan pengungkapannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fahrizqi (2010) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam laporan tahunan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan ukuran dan profitabilitas perusahaan berpengaruh dalam pengungkapan CSR. Sedangkan Naraduhita dan Sawarjuwono (2012) meneliti mengenai pengungkapan CSR dalam bidang pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan keseluruhan perusahaan yang diteliti telah memasukkan laporan mengenai CSR ke dalam *annual report* tetapi untuk *sustainability report* baru ditemukan tiga perusahaan yang membuatnya. Yuliana (2010) menemukan praktik pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) di Indonesia berada pada tingkat partisipasi perusahaan yang masih rendah baik secara kuantitas maupun proporsi penggunaan media laporan tahunan untuk mengungkapkan praktik CSR. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa isu kemasyarakatan, ketenagakerjaan dan lingkungan lebih efektif dalam meningkatkan citra perusahaan.

Dengan berdasarkan lima dimensi yang dikemukakan oleh Rahman (2009) di atas dan argumen tentang arti penting karyawan bagi perusahaan maka fokus penelitian ini adalah pengungkapan aktivitas CSR perusahaan pada dimensi *employee support*. Selain itu, masih sedikit penelitian terkait dengan masalah *human resource*, hal ini dapat diketahui dari beberapa penelitian yang biasanya menggunakan topik masalah lingkungan, pendidikan maupun produk. Masalah

dalam penelitian ini adalah bagaimana pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan khususnya mengenai *human resource* dalam *annual report* dan *sustainability report*. Pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah *Sustainability Reporting Guidelines* yang diterbitkan oleh GRI.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan tentang *human resource* dalam *annual report* dan *sustainability report* pada perusahaan masuk bursa dalam sektor aneka industri. Industri aneka nasional merupakan salah satu sektor andalan yang berperan besar dalam perolehan devisa dan penyerapan tenaga kerja. Industri aneka nasional mencapai 1.035 perusahaan dan menyerap tenaga kerja sebanyak 1,08 juta orang dengan nilai total investasi pada tahun 2014 sebesar Rp. 21,23 triliun (Kemenperin, 2015). Selain itu pada sektor aneka industri terdapat beraneka ragam produk yang dihasilkan. Produk yang dihasilkan seperti makanan dan minuman, tekstil, garmen, mesin dan alat berat, alas kaki, kabel, barang elektronika, serta otomotif dan komponennya. Dengan demikian penelitian ini memfokuskan pada industri aneka nasional karena sektor aneka industri merupakan salah satu sektor yang memiliki dan menyerap tenaga kerja paling banyak. Sedangkan manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi *stakeholder* dalam pengambilan keputusan. Sebagai masukan dan pertimbangan serta evaluasi dalam praktik pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan khususnya mengenai *human resource* dalam *annual report* dan *sustainability report*, juga sebagai referensi penelitian yang sama di masa yang akan datang.

## TELAAH LITERATUR

### *Legitimacy Theory*

*Legitimacy theory* menyatakan bahwa organisasi adalah bagian dari masyarakat sehingga harus memperhatikan norma-norma sosial masyarakat karena kesesuaian dengan norma sosial dapat membuat perusahaan semakin *legitimate*. Menurut Dowling dan Preffer (1975: 131) dalam Ghozali dan Chariri (2007: 411), legitimasi adalah hal yang penting bagi organisasi, batasan-batasan yang ditekankan oleh norma-norma dan nilai-nilai sosial, dan reaksi terhadap batasan tersebut mendorong pentingnya analisis perilaku organisasi dengan memperhatikan lingkungan.

Teori legitimasi dilandasi oleh “kontrak sosial” yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat dimana perusahaan beroperasi dan menggunakan sumber ekonomi (Ghozali dan Chariri, 2007: 412). Deegan, Rankin, dan Tobin (2002) menyatakan bahwa legitimasi perusahaan akan diperoleh jika terdapat kesamaan antara hasil dengan yang diharapkan oleh masyarakat dari perusahaan, sehingga tidak ada tuntutan dari masyarakat. Teori legitimasi menganjurkan perusahaan untuk memenuhi “kontrak sosial” tersebut, yaitu dengan melakukan

tanggung jawab sosial, melaporkan dan mengungkapkannya dalam sebuah laporan yang ditujukan untuk pengguna laporan. Perusahaan menggunakan laporan tahunan dan laporan berkelanjutan untuk menggambarkan kesan tanggung jawab sosial, sehingga mereka bisa diterima oleh masyarakat, khususnya dalam hal pemenuhan harapan karyawan.

### **Pengertian *Corporate Social Responsibility* (CSR)**

Menurut *The World Business Council for Sustainable Development* (2002) di dalam Rahman (2009:10) mendefinisikan CSR sebagai suatu komitmen bisnis untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja dengan karyawan perusahaan, keluarga karyawan tersebut, berikut komunitas setempat (lokal) dan masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan kualitas hidup. Sedangkan menurut Wibisono (2007:7) *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan suatu komitmen berkelanjutan oleh dunia usaha untuk bertindak etis dan memberikan kontribusi kepada pengembang ekonomi dari komunitas setempat ataupun masyarakat luas, bersamaan dengan peningkatan taraf hidup pekerja beserta keluarganya.

Konsep *triple bottom line* yang dikemukakan oleh Elkington (1997) memberikan terobosan bagi perkembangan CSR. Konsep *triple bottom line* menjelaskan bahwa CSR memiliki tiga elemen. Pertama, perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap *profit* yaitu untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Kedua, perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap *people*, yaitu untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan dan masyarakat. Ketiga, perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap *planet*, yaitu untuk menjaga dan meningkatkan kualitas alam serta lingkungan perusahaan tersebut beroperasi. Dengan demikian informasi yang disampaikan oleh entitas bisnis kepada para *stakeholder* tidak hanya berfokus pada pokok-pokok keuangan.

### **Aktivitas-aktivitas *Corporate Social Responsibility* (CSR)**

Menurut Rahman (2009:18) aktivitas CSR yang pernah dilakukan oleh perusahaan antara lain *product support*, *environmental support*, *employee support*, *diversity*, dan *community support*. *Product support* merupakan aktivitas CSR mengenai pembuatan produk yang nyaman. *Environmental support* menciptakan lingkungan yang sehat dan nyaman. *Employee support* meliputi perlindungan tenaga kerja, insentif, penghargaan serta jaminan keselamatan kerja. *Diversity support* merupakan kebijakan perusahaan untuk tidak membedakan konsumen dan calon pekerja dalam hal gender, fisik dan ras. Sedangkan *community support* merupakan kebijakan untuk mendukung program pendidikan dan kesehatan.

### **Keuntungan *Corporate Social Responsibility* (CSR)**



Keuntungan yang bisa di dapat dari penerapan CSR menurut Wibisono (2007: 78) antara lain :

- a. Mempertahankan dan mendongkrak reputasi dan *brand image* perusahaan.  
Kontribusi positif akan mendongkrak reputasi dan *brand image* positif perusahaan. Inilah yang menjadi modal non finansial utama bagi perusahaan. Bagi pemangku kepentingan melihat hal ini sebagai nilai tambah bagi perusahaan dalam hal *going concern*.
- b. Layak mendapatkan *social license to operate*.  
Program CSR diharapkan menjadi bagian dari asuransi sosial yang akan menghasilkan harmoni dan persepsi positif dari masyarakat terhadap eksistensi perusahaan.
- c. Mereduksi risiko bisnis perusahaan.  
Menempuh langkah antisipatif dan preventif melalui penerapan CSR merupakan upaya investatif yang dapat menurunkan resiko bisnis perusahaan.
- d. Melebarkan akses sumber daya.  
*Track record* yang baik dalam pengelolaan CSR merupakan keunggulan bersaing bagi perusahaan yang dapat membantu untuk memuluskan jalan menuju sumber daya yang diperlukan perusahaan.
- e. Membentangkan akses menuju market.  
Investasi yang ditanamkan untuk program CSR ini dapat menjadi tiket bagi perusahaan untuk menuju peluang pasar yang terbuka lebar.
- f. Mereduksi biaya.  
Banyak contoh yang dapat menggambarkan keuntungan perusahaan yang di dapat dari penghematan biaya yang merupakan buah dari implementasi program tanggung jawab sosialnya. Upaya untuk mereduksi limbah melalui proses daur ulang ke dalam siklus produksi.
- g. Memperbaiki hubungan dengan *stakeholder*.  
Implementasi CSR tentunya akan menambah frekuensi komunikasi dengan para pemangku kepentingan. Hal itu dapat membentangkan karpet merah bagi terbentuknya *trust* kepada perusahaan.
- h. Memperbaiki hubungan dengan regulator.  
Perusahaan yang memiliki program CSR pada dasarnya merupakan upaya untuk meringankan beban pemerintah sebagai regulator. Sebab pemerintah yang menjadi penanggungjawab utama untuk mensejahterakan masyarakat dan melestarikan lingkungan. Tanpa bantuan dari perusahaan, beban tersebut menjadi berat bagi pemerintah.
- i. Meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.  
Kesejahteraan yang diberikan para pelaku CSR umumnya sudah jauh melebihi standar normatif kewajiban yang dibebankan kepada perusahaan. Oleh karena itu, wajar bila karyawan menjadi terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.
- j. Peluang mendapatkan penghargaan.  
Banyak *reward* ditawarkan bagi penggiat CSR, sehingga kesempatan untuk mendapatkan penghargaan cukup tinggi.

Wibisono (2007: 99) juga menguraikan manfaat dari pelaksanaan CSR bagi perusahaan. Manfaat tersebut meliputi, pertama, keberadaan perusahaan dapat tumbuh dan berkelanjutan, perusahaan mendapatkan citra yang positif dari masyarakat luas. Kedua, perusahaan lebih mudah memperoleh akses terhadap modal (*capital*). Ketiga, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia (*human resources*) yang berkualitas. Keempat, perusahaan dapat meningkatkan pengambilan keputusan pada hal-hal yang kritis (*critical decision making*) dan mempermudah pengelolaan manajemen resiko. Bagi masyarakat, praktik CSR yang baik akan meningkatkan nilai tambah perusahaan di suatu daerah karena akan menyerap tenaga kerja, meningkatkan kualitas sosial di daerah tersebut. Pekerja lokal yang diserap akan mendapatkan perlindungan akan hak-haknya sebagai pekerja. Jika terdapat masyarakat adat atau masyarakat lokal, praktik CSR akan menghargai keberadaan tradisi dan budaya lokal tersebut. Bagi lingkungan, praktik CSR akan mencegah eksploitasi berlebihan atas sumber daya alam, menjaga kualitas lingkungan dengan menekan tingkat polusi. Bagi negara, praktik CSR yang baik akan mencegah *corporate misconduct* atau malpraktik bisnis seperti penyuapan pada aparat negara atau aparat hukum yang memicu tingginya korupsi.

### **Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial**

Menurut Untung (2008) alasan utama pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan adalah agar pihak investor dapat melakukan suatu *informed decision* dalam pengambilan keputusan investasi. Hal ini dilakukan perusahaan untuk memperoleh nilai tambah dari kontribusi masyarakat di sekitar perusahaan termasuk dari penggunaan sumber-sumber sosial (*social resources*).

Pengungkapan dalam laporan keuangan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu pengungkapan yang sifatnya wajib (*mandatory disclosure*). Pengungkapan mandatory merupakan pengungkapan yang ketentuannya harus diikuti oleh setiap perusahaan atau institusi yang berisi tentang hal-hal yang harus dicantumkan dalam laporan keuangan menurut standar yang berlaku. Selanjutnya pengungkapan yang bersifat sukarela (*voluntary disclosure*) yaitu pengungkapan yang bersifat sukarela. Pelaporan atas pertanggungjawaban sosial perusahaan masih belum memiliki standar baku, sehingga jumlah dan cara pengungkapan informasi sosialnya bergantung kepada kebijakan dari pihak manajemen perusahaan.

### **Pedoman *Global Reporting Initiative* (GRI)**

GRI merupakan salah satu lembaga yang serius menangani permasalahan yang berhubungan dengan *sustainability*. *Sustainability reporting* merupakan praktik pengukuran, pengungkapan, dan pertanggungjawaban kepada *stakeholder*

internal dan eksternal perusahaan terkait dengan kinerja pencapaian tujuan keberlangsungan perusahaan. Pengungkapan dan metrik yang disepakati secara internasional memungkinkan informasi yang terkandung dalam laporan berkelanjutan dapat diakses dan diperbandingkan, sehingga memberikan tambahan informasi kepada pemangku kepentingan untuk mengambil keputusan (GRI, 2014: 3).

### **Kriteria Penyusunan *Sustainability Report* sesuai Pedoman**

Terdapat dua opsi untuk menyusun *sustainability report* sesuai dengan pedoman yaitu opsi Inti dan opsi Komprehensif (GRI, 2014: 11). Setiap opsi dapat diterapkan oleh semua organisasi, terlepas dari ukuran, sektor, ataupun lokasi. Opsi Inti berisi elemen esensial dari laporan berkelanjutan. Opsi Inti berisi latar belakang yang melandasi pengungkapan organisasi mengenai dampak ekonomi, lingkungan, serta sosial dan kinerja tata kelola. Opsi Komprehensif didasarkan pada opsi Inti dengan mewajibkan Pengungkapan Standar tambahan mengenai strategi dan analisis, tata kelola, serta etika dan integritas organisasi. Selain itu organisasi diminta untuk menyampaikan kinerjanya secara lebih luas dengan melaporkan semua indikator yang terkait dengan Aspek Material yang teridentifikasi. Aspek Material yang dimaksud adalah aspek-aspek yang mencerminkan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial yang signifikan dari organisasi; atau dapat mempengaruhi secara substantif asesmen dan keputusan pemangku kepentingan.

### **Prinsip-Prinsip Pelaporan**

Prinsip Pelaporan berperan penting untuk mencapai transparansi pelaporan dan oleh karenanya harus diterapkan oleh semua organisasi ketika menyusun laporan berkelanjutan (GRI, 2014: 16). Prinsip-prinsip tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu Prinsip-prinsip untuk Menentukan Konten Laporan dan Prinsip-prinsip untuk Menentukan Kualitas Laporan. Prinsip-prinsip untuk Menentukan Konten Laporan menjelaskan proses yang harus diterapkan untuk mengidentifikasi apa konten laporan yang harus dibahas dengan mempertimbangkan aktivitas, dampak, dan harapan serta kepentingan yang substantif dari para pemangku kepentingannya. Sedangkan Prinsip-prinsip untuk Menentukan Kualitas Laporan memberikan arahan berupa pilihan-pilihan untuk memastikan kualitas informasi dalam laporan berkelanjutan, termasuk penyajian yang tepat. Kualitas informasi adalah hal yang penting untuk memungkinkan para pemangku kepentingan dapat membuat asesmen kinerja yang masuk akal serta mengambil tindakan yang tepat.

### **Pengungkapan Standar**

Terdapat dua jenis Pengungkapan Standar yang berbeda: Pengungkapan Standar Umum dan Pengungkapan Standar Khusus (GRI, 2014: 20). Pengungkapan Standar Umum terdiri dari Strategi dan Analisis, Profil Organisasi, Aspek Material dan *Boundary* Teridentifikasi, Hubungan dengan Pemangku Kepentingan, Profil Laporan, Tata Kelola, Etika dan Integritas. Sedangkan Pengungkapan Standar Khusus terdiri dari Pengungkapan Pendekatan Manajemen dan Indikator.

Indikator memberikan informasi tentang kinerja atau dampak di bidang ekonomi, lingkungan, dan sosial dari suatu organisasi terkait dengan aspek materialnya (GRI, 2014: 47). Indikator dalam kategori sosial berisi sub-kategori meliputi praktik ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja, hak asasi manusia, masyarakat, serta tanggungjawab atas produk

Terdapat beberapa aspek yang terdapat di dalam sub-kategori praktik ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja, antara aspek kepegawaian, hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan pendidikan, keberagaman dan kesetaraan peluang, kesetaraan remunerasi perempuan dan laki-laki, asesmen pemasok atas praktik ketenagakerjaan, serta mekanisme pengaduan masalah ketenagakerjaan. (GRI, 2014: 64-69). Tabel berikut akan menguraikan penjelasan mengenai indikator sub-kategori ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja berdasarkan aspek materialnya.

**Tabel 1**  
**Indikator Sub-Kategori Ketenagakerjaan dan Kenyamanan Bekerja**

Aspek	Konten
Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jumlah total dan tingkat perekrutan karyawan baru dan <i>turnover</i> karyawan menurut kelompok umur, gender, dan wilayah.</li> <li>– Tunjangan yang diberikan bagi karyawan purnawaktu yang tidak diberikan bagi karyawan sementara atau paruh waktu, berdasarkan lokasi operasi yang signifikan.</li> <li>– Tingkat kembali bekerja dan tingkat retensi setelah cuti melahirkan, menurut gender.</li> </ul>
Hubungan Industrial	Jangka waktu minimum pemberitahuan mengenai perubahan operasional, termasuk apakah hal tersebut tercantum dalam perjanjian bersama.
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	– Persentase total tenaga kerja yang diwakili dalam komite bersama formal manajemen-pekerja yang membantu mengawasi dan memberikan saran program kesehatan dan



	<p>keselamatan kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jenis dan tingkat cedera, penyakit akibat kerja, hari hilang, dan kemangkiran, serta jumlah total kematian akibat kerja, menurut daerah dan gender.</li> </ul>
--	---

**Tabel 1**  
**Indikator Sub-Kategori Ketenagakerjaan dan Kenyamanan Bekerja**  
**(Lanjutan)**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerja yang sering terkena atau berisiko tinggi terkena penyakit yang terkait dengan pekerjaan mereka.</li> <li>- Topik kesehatan dan keselamatan kerja yang tercakup dalam perjanjian formal dengan serikat pekerja.</li> </ul>
Pelatihan dan Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jam pelatihan rata-rata per tahun per karyawan menurut gender, dan menurut kategori karyawan.</li> <li>- Program untuk manajemen keterampilan dan pembelajaran seumur hidup yang mendukung keberlanjutan kerja karyawan dan membantu mereka mengelola purna bakti.</li> <li>- Persentase karyawan yang menerima revaluasi kinerja dan pengembangan karier secara reguler, menurut gender dan kategori karyawan.</li> </ul>
Keberagaman dan Kesetaraan Peluang	<p>Komposisi badan tata kelola dan pembagian karyawan per kategori karyawan menurut gender, kelompok usia, keanggotaan kelompok minoritas, dan indikator keberagaman lainnya.</p>
Kesetaraan Remunerasi Perempuan dan Laki-laki	<p>Rasio gaji pokok dan remunerasi bagi perempuan terhadap laki-laki menurut kategori karyawan, berdasarkan lokasi operasional yang signifikan.</p>
Asesmen Pemasok atas Praktik Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria praktik ketenagakerjaan.</li> <li>- Dampak negatif aktual dan potensial yang signifikan terhadap praktik ketenagakerjaan dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil.</li> </ul>

Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan	– Jumlah pengaduan tentang praktik ketenagakerjaan yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi.
---	--

**Sumber : GRI 2014**

### **Penelitian Terdahulu**

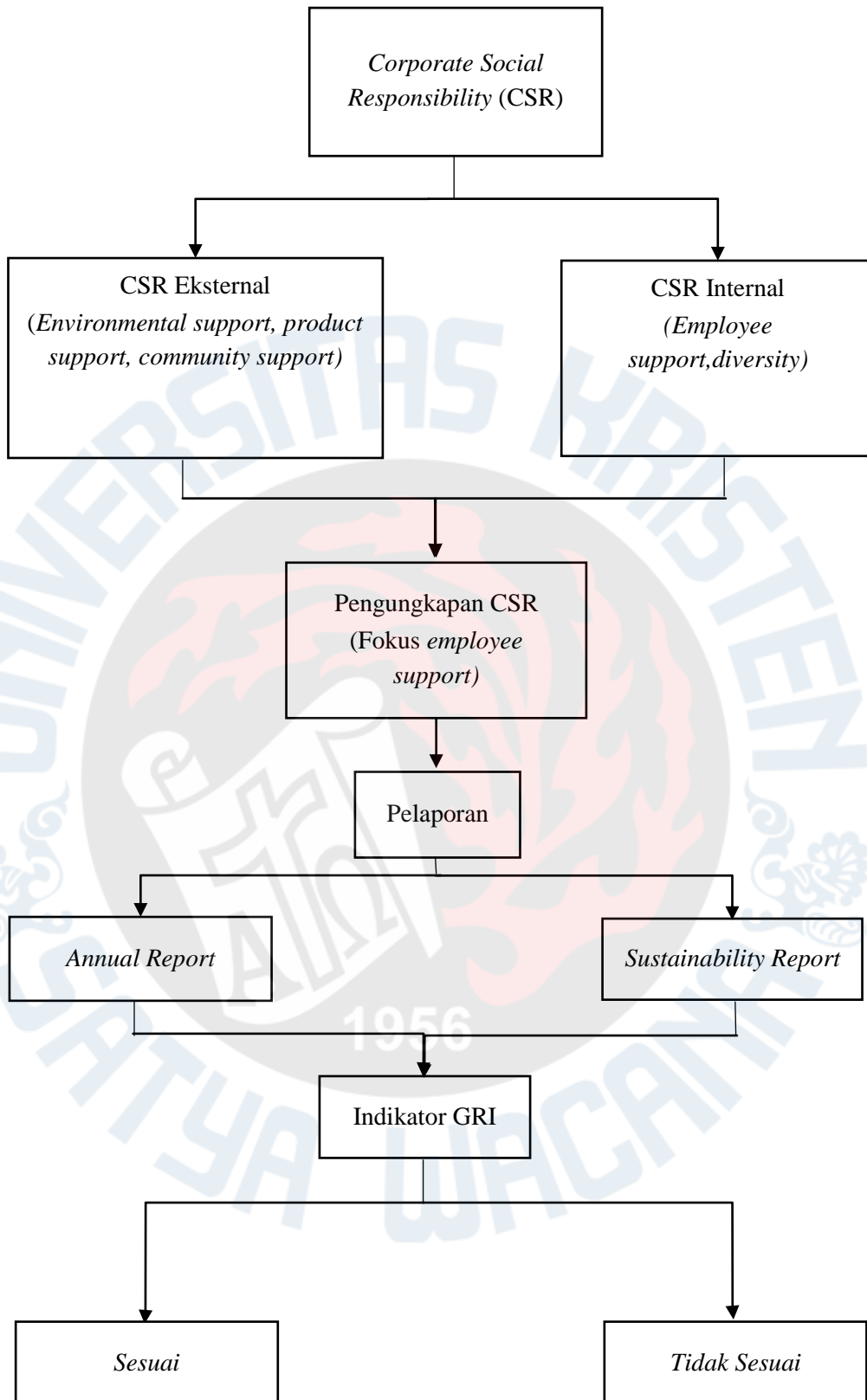
Fahrizqi (2010) meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam laporan tahunan perusahaan manufaktur di Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *content analysis* dengan menggunakan *check list* terhadap item-item pengungkapan sosial dalam laporan tahunan perusahaan. Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan manufaktur di Indonesia yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode 2005-2008. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan CSR dalam perusahaan manufaktur di Indonesia sangat beragam. Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik dan pengungkapan CSR sebagai bidang cakupan akuntansi dipengaruhi secara signifikan oleh ukuran perusahaan dan profitabilitas perusahaan. Faktor-faktor lain yang diteliti seperti *leverage* dan ukuran dewan komisaris tidak mempengaruhi pengungkapan CSR yang dilakukan oleh perusahaan.

Naraduhita dan Sawarjuwono (2012) berfokus pada evaluasi terhadap berbagai kegiatan CSR perusahaan yang terfokus pada bidang pendidikan yang dilaporkan dalam *annual report* dan *sustainability report*. Penelitian ini menggunakan metode *library research*, metode tersebut dipilih karena peneliti mempunyai keterbatasan akses dengan para pembuat kebijakan dalam perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sepuluh perusahaan yang diteliti, keseluruhan perusahaan telah memasukkan laporan mengenai CSR ke dalam *annual report* tetapi untuk *sustainability report* baru ditemukan tiga perusahaan yang membuatnya. Jika dilihat dari *annual report* maupun *sustainability report*, tidak dapat diambil kesimpulan yang pasti akan alasan yang mendorong perusahaan melaksanakan kegiatan CSR tersebut.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2010) meneliti mengenai praktik pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) di Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel penelitian adalah perusahaan yang terdaftar di BEI dan harus menyajikan pengungkapan CSR dalam laporannya. Tingkat keluasan pengungkapan CSR diukur dengan menggunakan alat *content analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat partisipasi perusahaan dalam praktik pengungkapan CSR masih rendah baik secara kuantitas maupun proporsi penggunaan media laporan tahunan untuk mengungkapkan praktik CSR masih minim. Hasil penelitian juga menunjukkan isu kemasyarakatan, ketenagakerjaan dan lingkungan lebih efektif dalam meningkatkan citra perusahaan.

## Kerangka Berpikir

*Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan bentuk tanggung jawab sosial perusahaan kepada lingkungan, masyarakat dan *stakeholder*. Aktivitas CSR dibagi menjadi dua yaitu CSR internal dan eksternal. Aktivitas CSR eksternal terdiri dari *environmental support*, *product support* dan *community support*. Sedangkan aktivitas CSR internal terdiri dari *employee support* dan *diversity*. Perlindungan tenaga kerja, insentif, serta jaminan keselamatan kerja merupakan bagian dari *employee support*. Pengungkapan CSR perlu dituangkan dalam sebuah laporan berkelanjutan (*sustainability report*). Praktik pengungkapan CSR dalam *sustainability report* di Indonesia masih sedikit, perusahaan lebih memilih menggunakan *annual report* dalam praktik pengungkapan CSR, tetapi untuk pengungkapan kategori sosial khususnya *human resource* masih minim, jadi penelitian ini difokuskan pada CSR internal khususnya *human resource*. Pengungkapan CSR baik di dalam *annual report* maupun *sustainability report* mengacu pada pedoman laporan berkelanjutan yang dikeluarkan oleh *Global Reporting Initiative* (GRI). Pengungkapan CSR diukur dan dinilai dengan menggunakan indikator GRI. Analisis pengungkapan aktivitas CSR perusahaan dengan acuan indikator GRI menunjukkan kelengkapan, kesesuaian isi laporan dengan pedoman dan standar yang berlaku, serta baik tidaknya suatu laporan berkelanjutan. Adapun bagan alur kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:





## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Bogdan dan Taylor (1992:21-22) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Sedangkan jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yang pada hakikatnya merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek dengan tujuan membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diselidiki.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Gani dan Amalia (2015) data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yaitu *annual report* dan *sustainability report* perusahaan manufaktur kategori aneka industri yang terdaftar dalam BEI (Lampiran 2). Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen terkait, dalam hal ini adalah *annual report* dan *sustainability report* tahun 2015. Serta mengumpulkan teori pendukung dari buku-buku literatur, dan mengumpulkan data online dari internet.

Mengingat beragamnya data tertulis maka peneliti menggunakan analisis isi (*Content Analysis*). Fahrizqi (2010) menggunakan alat analisis ini digunakan untuk mengukur variabel pengungkapan sosial dan Yuliana (2010) menggunakan *content analysis* untuk mengukur tingkat keluasan pengungkapan CSR. Sedangkan penelitian ini menggunakan *content analysis* untuk sebagai dasar untuk menganalisis tingkat keluasan pengungkapan CSR yang difokuskan dalam hal pokok ketenagakerjaan. Fokus analisis ini pada narasi yang disajikan dalam *annual report* dan *sustainability report* berdasarkan indikator-indikator menurut GRI. *Content analysis* digunakan untuk memahami hal-hal yang berhubungan dengan komunikasi atau isi komunikasi (Bungin, 2008:155). Dalam penelitian ini *annual report* dan *sustainability report* dapat diasumsikan sebagai bagian dari komunikasi antara manajemen perusahaan dengan *stakeholder*.

Penelitian ini memilih perusahaan dari sektor aneka industri di Indonesia sebagai objek penelitian. Guna mencegah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas dan lebih fokus pada permasalahan yang ada, prosedur pemilihan sampel perusahaan dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut

1. Perusahaan yang termasuk dalam sektor aneka industri di Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sampai dengan tahun 2015.
2. Perusahaan yang memiliki situs web dan tidak sedang dalam kondisi *under construction*. Alamat diperoleh melalui situs BEI dan dilakukan melalui fasilitas *search engine*.
3. Perusahaan yang menerbitkan *annual report* dan *sustainability report* pada tahun 2015 dalam bentuk file melalui internet.

4. *Annual report* dan *sustainability report* yang diterbitkan menggunakan GRI G4 *Guidelines* sebagai pedoman pelaporan.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengambilan Sampel**

<b>Hasil Pengambilan Sampel</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah Perusahaan</b>
Perusahaan aneka industri yang terdaftar di BEI sampai dengan tahun 2015	41
Perusahaan yang situs <i>website</i> -nya tidak bisa diakses	0
Perusahaan yang tidak menerbitkan <i>annual report</i> dan <i>sustainability report</i>	-10
<i>Annual report</i> dan <i>sustainability report</i> tidak menggunakan GRI G4 <i>Guidelines</i>	26
<b>Jumlah perusahaan yang lolos kriteria sampel penelitian</b>	<b>5</b>

Kelima emiten aneka industri yang memenuhi syarat dan kriteria sampel penelitian tersebut adalah PT Astra International, Tbk. (ASII), PT Astra Otoparts, Tbk. (AUTO), PT Gajah Tunggal, Tbk. (GJTL), PT Sat Nusa Persada, Tbk. (PTSN), dan PT Sri Rejeki Isman, Tbk. (SRIL). Dengan demikian dapat dibandingkan kecenderungan pelaporan pengungkapan pada kelima perusahaan tersebut.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati setiap pokok pengungkapan yang dikhususkan pada kategori ketenagakerjaan dalam *annual report* dan *sustainability report* perusahaan sampel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengungkapan aspek-aspek ketenagakerjaan disajikan oleh perusahaan di dalam *annual report* dan *sustainability report* yang telah dilaporkan. Pokok-pokok pengungkapan dari seluruh sampel kemudian dibandingkan dengan standar pengungkapan GRI yakni G4 *Guidelines* untuk mengetahui seberapa jauh perusahaan sampel mengimplementasikan G4 *Guidelines* di dalam penyusunan *annual report* dan *sustainability report*. Selanjutnya, pokok-pokok pengungkapan dari seluruh sampel dibandingkan antar satu perusahaan sampel dengan perusahaan yang lain untuk mengetahui pola pengungkapannya. Perbandingan dilakukan pada setiap aspek-aspek lingkungan yang terdiri dari 8 aspek yang lebih lanjut dibagi ke

dalam 16 indikator (G4-LA1 sampai dengan G4-LA16). Berdasarkan hasil perbandingan tersebut dilakukan penarikan kesimpulan mengenai pengungkapan aspek ketenagakerjaan dalam *annual report* dan *sustainability report* perusahaan.

## **ASPEK: KEPEGAWAIAAN**

### **G4-LA1 Jumlah total dan tingkat perekrutan karyawan baru dan *turnover* karyawan menurut kelompok umur, gender, dan wilayah**

Sebagaimana tertera dalam G4 *Guidelines*, indikator LA1 difokuskan kepada pelaporan atas jumlah total dan tingkat rekrut karyawan baru, serta *turnover* karyawan selama periode pelaporan, menurut umur, gender, dan wilayah. Praktik pelaporan atas indikator LA1 ini, terutama jumlah total karyawan menurut usia telah dilaksanakan oleh lima perusahaan yakni ASII, AUTO, GJTL, SRIL, dan PTSN. Hasil perbandingan isi laporan dari kelima perusahaan tersebut dengan G4 *Guidelines* menunjukkan bahwa kelima perusahaan telah melaporkan jumlah karyawan sesuai dengan instruksi di dalam panduan pelaporan, terutama jumlah karyawan berdasarkan usia. Kelima perusahaan juga mengungkapkan mengenai komposisi karyawan baik dalam bentuk tabel maupun grafik. Berikut adalah kutipan-kutipan yang diambil dari masing-masing *annual report* dan *sustainability report* perusahaan yang terkait dengan indikator LA1:

Jumlah karyawan Astra pada tahun 2015 adalah 221.046 orang. (SR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 56)

Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 86,5% (2014: 74,0%) adalah laki-laki dan sisanya 13,5% (2014: 26,0%) perempuan. (AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 117)

Komposisi karyawan Astra berdasarkan usia dalam bentuk grafik. (AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 118-119) (Lampiran 1, Grafik 1)

Pada tahun 2015, jumlah karyawan Astra berjumlah 221.046 orang. (AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 117)

Jumlah karyawan Sritex per 31 Desember 2015 mencapai 17.862 karyawan. (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 86)

Rincian komposisi jumlah karyawan berdasarkan usia dan domisili untuk tahun 2015 disajikan dalam tabel. (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 87 sampai dengan 88) (Lampiran 1, Tabel 1)

Pada tanggal 31 Desember 2015, Sat Nusa memiliki total tenaga kerja 1.724 karyawan. (AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 92)

Berdasarkan jenjang usia, sebanyak 488 orang (28,31%) dari jumlah karyawan yang berusia antara 18–25th, 578 orang (33,53%) berusia

antara 26-35 th, 583 orang (33,82%) berusia antara 36-45 th, 72 orang (4,18%) berusia antara 46-55 th dan 3 orang (0,17%) berusia > 55 th. (AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 91) (Lampiran 1, Tabel 2)

Hingga akhir Desember 2015, jumlah karyawan tetap Perseroan adalah 37.148 orang. (AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 80)

Rincian komposisi jumlah karyawan berdasarkan usia disajikan dalam tabel. (AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 80 sampai dengan 81) (Lampiran 1, Tabel 3)

Hingga 31 Desember 2015, Perusahaan memiliki karyawan sejumlah 15.220 dibandingkan dengan tahun lalu, sejumlah 14.657. (AR PT Gajah Tunggal, Tbk., 2015, Halaman 70)

Rincian komposisi jumlah karyawan berdasarkan tingkat usia disajikan dalam tabel. (AR PT Gajah Tunggal, Tbk., 2015, Halaman 71) (Lampiran 1, Tabel 4)

Hasil analisis selanjutnya menemukan bahwa kelima perusahaan tidak ada yang mengungkapkan mengenai tingkat rekrutmen dan *turnover* karyawan. Hanya saja, SRIL mengungkapkan penurunan jumlah *turnover* karyawan pada tahun 2015 tetapi tidak melaporkan mengenai tingkat *turnover*. Sedangkan untuk keempat perusahaan lainnya tidak mengungkapkan atau tidak ditemukan adanya pengungkapan mengenai tingkat *turnover* karyawan. Hal tersebut seperti tertera dalam kutipan berikut yang di ambil dari *annual report* perusahaan:

Pada 2015, jumlah *turnover* karyawan menurun di bawah 0,1%. (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 191)

#### **G4-LA2 Tunjangan yang diberikan bagi karyawan purnawaktu yang tidak diberikan bagi karyawan sementara atau paruh waktu, berdasarkan lokasi operasional yang signifikan**

Indikator LA2 dalam G4 *Guidelines* menginstruksikan perusahaan agar melaporkan tunjangan yang merupakan standar untuk karyawan purnawaktu dari organisasi tetapi tidak diberikan kepada karyawan paruh waktu. Dalam hal ini, semua perusahaan telah melaksanakan praktik pelaporan atas indikator LA2. Berikut adalah kutipan isi laporan dari masing-masing perusahaan yang terkait dengan indikator LA2:

Astra memperhatikan kesejahteraan karyawan hingga pada masa purna bakti melalui program pensiun. Pelaksanaan program pensiun ini didukung oleh Dana Pensiun Astra yang mengelola seluruh tabungan pensiun karyawan. (SR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 63)



Sejak bergabung dengan Astra, setiap karyawan diikutsertakan dalam program dana pensiun, yang telah dikelola secara mandiri oleh Dana Pensiun Astra (DPA). (AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 116)

Sebagai bentuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, seluruh karyawan Perusahaan dilindungi dan diikutsertakan dalam program asuransi kesehatan wajib melalui Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan asuransi kesehatan tambahan melalui Asuransi Kesehatan Komersial (Non BPJS) serta mendapat bantuan biaya melahirkan dan bantuan pembelian kacamata. Adapun manfaat yang diberikan dari Asuransi Kesehatan Tambahan adalah sebagai berikut:

1. Jaminan Rawat Jalan
2. Jaminan Rawat Inap
3. Tunjangan kecelakaan diri (meninggal dunia dan cacat tetap total)
4. Santunan duka

(AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 193)

.....Pemberian makan siang secara gratis bagi semua karyawan..... (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 91)

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. (AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 104)

Keselamatan, keamanan dan kesehatan pekerja merupakan hal yang penting bagi Perseroan..... Oleh karena itu, Perseroan menjalankan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. (AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 82)

Imbalan kerja jangka pendek merupakan kompensasi yang diberikan Grup diantaranya adalah gaji, tunjangan, bonus dan kontribusi iuran pensiun yang diakui pada saat terutang kepada karyawan. (LK PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 30)

Adanya jaminan kesehatan bagi pekerja berupa BPJS Kesehatan dan Asuransi Garda Medika. (AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 175)

Perusahaan mengikuti kebijakan pemerintah di tahun 2015 dimana perusahaan telah mendaftarkan seluruh karyawannya mengikuti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan jaminan pensiun. (AR PT Gajah Tunggal, Tbk., 2015, Halaman 74)

#### **G4-LA3 Tingkat kembali bekerja dan tingkat retensi setelah cuti melahirkan menurut gender**

Indikator LA3 berfokus pada pelaporan atau pengungkapan mengenai jumlah total karyawan yang berhak mendapatkan cuti melahirkan dan jumlah

karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan, menurut gender. Pengungkapan atas indikator LA3 tidak diungkapkan oleh seluruh perusahaan.

#### **ASPEK: HUBUNGAN INDUSTRIAL**

##### **G4-LA4 Jangka waktu minimum pemberitahuan mengenai perubahan operasional, termasuk apakah hal tersebut tercantum dalam perjanjian bersama**

Indikator LA4 berfokus pada pelaporan jangka waktu minimum yang biasanya diberikan untuk pemberitahuan perubahan kepada karyawan dan perwakilan sebelum penerapan perubahan operasional tersebut dapat mempengaruhi mereka secara substansial, serta apakah masa pemberitahuan telah dicantumkan dalam perjanjian bersama. Pengungkapan atas indikator LA4 tidak diungkapkan oleh seluruh perusahaan.

#### **ASPEK: KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA**

##### **G4-LA5 Persentase total tenaga kerja yang diwakili dalam komite bersama formal manajemen-pekerja yang membantu mengawasi dan memberikan saran program kesehatan dan keselamatan kerja**

Indikator LA5 merupakan indikator yang difokuskan pada pelaporan mengenai persentase total tenaga kerja yang diwakili dalam komite bersama formal manajemen-pekerja kesehatan dan keselamatan. Berdasarkan hasil temuan mengungkapkan bahwa seluruh perusahaan tidak mengungkapkan indikator LA5 dalam laporan mereka.

##### **G4-LA6 Jenis dan tingkat cedera, penyakit akibat kerja, hari hilang, dan kemangkiran, serta jumlah total kematian akibat kerja, menurut daerah dan gender**

Indikator LA6 merupakan indikator yang difokuskan pada pelaporan atas jenis dan tingkat cedera, penyakit, kemangkiran dan kematian akibat kerja, berdasarkan wilayah dan gender. Perusahaan sampel yang melakukan praktik pengungkapan atas indikator LA6 adalah ASII, AUTO dan PTSN, akan tetapi perusahaan-perusahaan tersebut hanya mengungkapkan jenis kecelakaan dan tidak mengungkapkannya berdasarkan gender dan wilayah. Berikut adalah kutipan-kutipan yang terkait dengan indikator LA6:

Rincian data mengenai jenis dan jumlah kecelakaan kerja disajikan dalam bentuk grafik. (SR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 89) (Lampiran 1, Grafik 2)

Rincian data mengenai tingkat kecelakaan kerja di Grup Astra terdapat dalam tabel. (AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 309) (Lampiran 1, Tabel 5)

Sepanjang tahun 2015, telah terjadi sejumlah 13 kejadian yang berlangsung di pabrik Perseroan. (AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 103)

ASII baik dalam *annual report* maupun *sustainability report* melaporkan mengenai kecelakaan kerja tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 yang terbagi dalam lima jenis kecelakaan, yakni kecelakaan fatal, kecelakaan berat, kecelakaan ringan, serta kebakaran. Kecelakaan ringan menempati posisi tertinggi selama tahun 2014 sampai dengan tahun 2015, sedangkan kecelakaan fatal menempati posisi terendah. Sedangkan PTSN hanya melaporkan jumlah kejadian yang terjadi di pabrik Perseroan, tetapi PTSN mengungkapkan tingkat AFR yang mengalami penurunan. Dari lima perusahaan hanya PTSN yang melaporkan dan menyajikan Pengukuran Tingkat Kecelakaan Kerja (AFR), seperti pada kutipan berikut ini:

Pengukuran Tingkat Kecelakaan Kerja (AFR) berfungsi sebagai indikator kinerja kesehatan dan keselamatan Perseroan. Pada tahun 2015, tingkat AFR mengalami penurunan dari 4,58 pada tahun 2014 menjadi 3,72 pada tahun 2015. (AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 103)

#### **G4-LA7 Pekerja yang sering terkena atau berisiko tinggi terkena penyakit terkait pekerjaan mereka**

Indikator LA7 berfokus pada pelaporan atau pengungkapan mengenai ada atau tidaknya pekerja yang dalam kegiatan kerja yang sering terkena, atau berisiko tinggi terkena penyakit tertentu. Berdasarkan hasil temuan mengungkapkan bahwa seluruh perusahaan tidak mengungkapkan indikator LA7 dalam laporan mereka.

#### **G4-LA8 Topik kesehatan dan keselamatan yang tercakup dalam perjanjian formal dengan serikat pekerja**

Di dalam G4 *Guidelines*, indikator LA8 berfokus pada ada atau tidaknya pelaporan mengenai perjanjian formal dengan serikat pekerja yang mencakup kesehatan dan keselamatan. Indikator ini menunjukkan salah satu cara yang dilakukan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, dan perjanjian formal mendorong adanya tanggung jawab oleh kedua belah pihak. Dalam pengungkapannya, seluruh perusahaan kecuali PTSN, telah menyampaikan mengenai sejauh mana topik kesehatan dan keselamatan diungkapkan. Pembahasan termasuk didalamnya alat perlindungan diri, inspeksi berkala, mekanisme keluhan, pelatihan dan pendidikan, serta hal-hal lain yang termasuk dalam topik kesehatan dan keselamatan. Tetapi tidak diungkapkan apakah pengungkapan tersebut disertai dengan perjanjian formal atau tidak. Berikut adalah kutipan-kutipan yang terkait dengan indikator LA8:

Mekanisme komplain, sebagai sebuah prosedur standar dalam penanganan permasalahan karyawan yang berfungsi sebagai sarana yang memadai bagi penyaluran keluhan karyawan serta umpan baliknya. (AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 113)

Untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan, perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan amatlah penting. Metode yang bisa diterapkan yaitu

dengan menggunakan alat pelindung diri saat bekerja. (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 192)

Pada perangkat keras seperti peralatan industri yang terdiri dari mesin-mesin produksi bertegangan listrik, telah dilengkapi dengan ground pada kabel-kabel penghubungnya. Peringatan mengenai tata cara penggunaan mesin dan himbauan secara tertulis telah ditempel pada setiap mesin guna mengingatkan karyawan akan potensi bahaya yang bisa timbul pada saat mesin digunakan. Selain itu, kenyamanan penggunaan peralatan kerja bagi karyawan *back office* juga tidak luput dari perhatian. Komputer diberi layar pelindung untuk mengurangi kelelahan mata. Kursi yang digunakan karyawan cukup nyaman dengan penambahan spon di tempat duduknya. Alat pemadam kebakaran seperti Apar dan hydrant disediakan di setiap gedung atau ruangan, dengan tujuan untuk menanggulangi kebakaran kecil. Sebagai pelengkap kegiatan CSR di bidang K3, Perusahaan juga menyediakan perangkat pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja ringan yang dapat segera ditangani. (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 192)

Selain penggunaan alat perlindungan diri, perusahaan juga mengungkapkan adanya pelatihan dan seminar untuk menambah wawasan karyawan terkait dengan indikator G4-LA8. AUTO merupakan perusahaan yang paling banyak mengadakan pelatihan terkait kesehatan dan keselamatan kerja, seperti pelatihan penggunaan alat pemadam api dan pelatihan pertolongan pertama gawat darurat.

Untuk meningkatkan keterampilan dan kesiapsiagaan petugas area di kantor pusat, pada tanggal 18 Februari 2015 dilaksanakan pelatihan penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) dan *hydrant*, dimana peserta diajarkan memadamkan api dengan menggunakan karung goni dan APAR dengan benar. (AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 176)

Gajah Tunggal bekerja sama dengan IBCA (*Indonesia Business Coalition on AIDS*) telah melakukan pelatihan dasar pencegahan HIV/AIDS kepada hampir 1.127 karyawan selama 2015. Jika dihitung dari 2003 sampai 2015, sudah hampir 15.000 pekerja yang mendapat penyuluhan pencegahan HIV/AIDS. (AR PT Gajah Tunggal, Tbk., 2015, Halaman 155)

Seminar ini diadakan bekerjasama dengan LOVE PINK. Terselenggarakannya seminar ini menunjukkan kepedulian Perusahaan terhadap “Deteksi Dini Kanker Payudara” dan di dalam seminar ini para karyawan mendapatkan banyak informasi yang berguna tentang betapa



pentingnya deteksi dini tersebut. (AR PT Gajah Tunggal, Tbk., 2015, Halaman 157)

## **ASPEK: PELATIHAN DAN PENDIDIKAN**

### **G4-LA9 Jam Pelatihan/tahun/karyawan berdasarkan gender dan kategori karyawan**

Di dalam G4 *Guidelines*, indikator LA9 berfokus pada pelaporan atas jam pelatihan rata-rata yang telah diambil oleh karyawan organisasi selama periode pelaporan, berdasarkan gender dan kategori karyawan. Berdasarkan hasil analisis tidak ditemukan pengungkapan indikator LA9 pada seluruh perusahaan.

### **G4-LA10 Program untuk manajemen keterampilan dan pembelajaran seumur hidup yang mendukung keberlanjutan kerja karyawan dan membantu mereka mengelola purna bakti**

Indikator LA10 merupakan indikator yang oleh G4 *Guidelines* difokuskan pada jenis dan cakupan program yang dilaksanakan dan bantuan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, serta program bantuan transisi yang diberikan untuk memfasilitasi keberlanjutan kerja dan pengelolaan purna bakti akibat pensiun atau pemutusan hubungan kerja. ASII, SRIL, PTSN, AUTO, dan GJTL merupakan perusahaan-perusahaan aneka industri yang melakukan pengungkapan atas LA10 terkait dengan program-program pelatihan. Kelima perusahaan ini memiliki isi laporan terkait program pelatihan yang cukup berbeda. ASII mengungkapkan program-program pelatihan, terutama program *Astra Leadership Development* (AMDI) disertai dengan tabel jumlah batch dan peserta untuk tahun 2014 dan tahun 2015. SRIL menyajikan tabel mengenai program pengembangan pendidikan dan pelatihan *human capital* tahun 2015. Isi tabel tidak hanya program-program pelatihan saja tetapi juga dicantumkan penyelenggara program serta rincian jumlah peserta. Sedangkan PTSN hanya menungkapkan jumlah total peserta program pelatihan dan tidak menyertakan tabel mengenai rincian lebih lanjut. Tetapi PTSN melaporkan jenis program pelatihan yang diberikan berdasarkan departemen dalam bentuk tabel. AUTO membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan internal dan eksternal. Kedua program pelatihan tersebut disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan rincian jumlah peserta program pelatihan. Sedangkan GJTL juga terdapat *On the job training* (OTJ) yang diberikan oleh masing-masing departemen, tetapi tidak disertai dengan jumlah peserta. Berikut kutipan-kutipan yang terkait dengan LA10:

Astra, bersama dengan DPA sebagai pihak pelaksana, juga merancang suatu program pensiun yang secara khusus memberikan persiapan bagi para karyawan untuk menyambut tahap baru dalam kehidupan mereka. Dimulai sejak dua tahun menjelang masa pensiun, para karyawan berpartisipasi dalam program pelatihan berkelanjutan, yang mencakup pemberian bekal *life skills* berupa pengetahuan mengenai pengelolaan keuangan dan jenis-jenis usaha yang dapat ditekuni, serta persiapan secara mental untuk menghadapi masa pensiun. Astra juga

memperkenankan karyawan mengambil cuti selama 6 bulan sebelum purnabakti untuk mulai merintis usaha. (AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 116)

Satnusa melakukan internal training kepada karyawannya berupa pelatihan Advance Product Quality Planning (APQP) & Control Plan, Statistical Process Control (SPC), Measurement System Analysis (MSA) & Production Part Approval Process (PPAP), ISO TS 16949:2009 Internal Audit Training dan Fire Fighting Training. Sebanyak 163 karyawan yang telah mengikuti pelatihan internal tersebut. (AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 93)

Jumlah peserta pelatihan AMDI disajikan dalam tabel. (SR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 60) (Lampiran 1, Tabel 6)

Sepanjang 2015, Srtiex telah menyelenggarakan berbagai program pengembangan pendidikan dan pelatihan HC. Beberapa program yang rutin diselenggarakan Sritex yakni knowledge management serta program Achievement Motivation Treatment (AMT). (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 91)

Program pengembangan pendidikan dan pelatihan Human Capital disajikan dalam tabel. (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 92) (Lampiran 1, Tabel 7)

Pelatihan dan pengembangan SDM dalam tabel. (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 93) (Lampiran 1, Tabel 8)

Rincian pelatihan eksternal dan internal dalam tabel. (AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 75 sampai dengan 77) (Lampiran 1, Tabel 9)

Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, Perusahaan memberikan program-program rutin dan terjadwal sesuai kebutuhan. Pelatihan ini terdiri dari pelatihan teknis dan pelatihan non teknis. Secara reguler Perusahaan juga mengadakan seminar sebagai bentuk CSR perusahaan dengan topik-topik menarik yang tentunya menambah wawasan dan pengetahuan. (AR PT Gajah Tunggal, Tbk., 2015, Halaman 73)

#### **G4-LA11 Persentase karyawan yang menerima reviu kinerja dan pengembangan karier rutin secara reguler, menurut gender dan kategori karyawan**

G4 *Guidelines* menjabarkan indikator LA11 sebagai praktik pelaporan mengenai persentase karyawan total berdasarkan gender dan berdasarkan kategori karyawan yang mendapatkan reviu kinerja rutin dan pengembangan karir selama periode pelaporan. Berdasarkan hasil analisis tidak ditemukan pengungkapan indikator LA11 pada seluruh perusahaan.

#### **ASPEK: KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN PELUANG**

#### **G4-LA12 Komposisi badan tata kelola dan pembagian karyawan per kategori karyawan menurut gender, kelompok usia, keanggotaan kelompok minoritas, dan indikator keberagaman lainnya**

Dalam G4 *Guidelines*, indikator LA12 berfokus pada pelaporan terkait persentase individu dalam badan tata kelola organisasi di setiap kategori keberagaman. ASII dalam *sustainability report* tidak mengungkapkan indikator LA12, tetapi dalam *annual report* ASII terdapat pengungkapan indikator ini. Sedangkan untuk keempat perusahaan lainnya melaporkan indikator LA12. Berikut kutipan-kutipan dalam laporan terkait dengan indikator LA12:

Persentase karyawan berdasarkan usia, pendidikan, dan grup bisnis disajikan dalam grafik. (AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 118 sampai dengan 119) (Lampiran 1, Grafik 1)

Komposisi karyawan PT Sritex berdasarkan usia, pendidikan, level organisasi, dan daerah domisili karyawan disajikan dalam tabel. (AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 87 sampai dengan 88) (Lampiran 1, Tabel 1)

Komposisi karyawan berdasarkan tingkat usia dan pendidikan, yang terbagi kedalam dua jenis yaitu karyawan tetap dan kontrak disajikan dalam tabel. (AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 91 sampai dengan 92) (Lampiran 1, Tabel 2)

Berdasarkan jenjang pendidikan tahun 2015, sebanyak 55 orang karyawan tetap dan kontrak adalah lulusan S1 atau S2, 40 orang lulusan Diploma, 1.223 orang lulusan SLTA sederajat, 327 orang lulusan SLTP sederajat dan 79 orang lulusan SD. Secara keseluruhan, jumlah karyawan lulusan SLTA sederajat dan dibawahnya lebih dominan, hal ini terkait dengan karakter kegiatan operasional Perseroan. (AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 92)

Komposisi karyawan berdasarkan jenjang jabatan, pendidikan, usia, status kepegawaian, dan masa kerja disajikan dalam tabel. (AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 80 sampai dengan 81) (Lampiran 1, Tabel 3)

Komposisi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, usia, divisi, dan masa jabatan disajikan dalam tabel. (AR PT Gajah Tunggal, Tbk., 2015, Halaman 71) (Lampiran 1, Tabel 4)

#### **ASPEK: KESETARAAN REMUNERASI PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI**

#### **G4-LA13 Rasio gaji pokok dan remunerasi bagi perempuan terhadap laki-laki menurut kategori karyawan, berdasarkan lokasi operasional yang signifikan**

Dalam G4 *Guidelines*, indikator LA13 berfokus pada rasio gaji pokok serta remunerasi perempuan terhadap laki-laki. Berdasarkan hasil analisis tidak ditemukan pengungkapan indikator LA13 pada seluruh perusahaan.

#### **ASPEK: ASESMEN PEMASOK ATAS PRAKTIK KETENAGAKERJAAN**

#### **G4-LA14 Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria praktik ketenagakerjaan**

Dalam G4 *Guidelines*, indikator LA14 berfokus pada pelaporan terkait persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria praktik ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil analisis tidak ditemukan pengungkapan indikator LA14 pada seluruh perusahaan.

#### **G4-LA15 Dampak negatif aktual dan potensial yang signifikan terhadap praktik ketenagakerjaan dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil**

Berdasarkan G4 *Guidelines*, indikator LA15 berfokus pada pelaporan terkait kesadaran organisasi mengenai dampak negatif signifikan aktual dan potensial atas praktik ketenagakerjaan dalam rantai pasokan. Pengungkapan atas indikator LA15 tidak diungkapkan oleh seluruh perusahaan.

#### **ASPEK: MEKANISME PENGADUAN MASALAH KETENAGAKERJAAN**

#### **G4-LA16 Jumlah pengaduan resmi tentang praktik ketenagakerjaan yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi**

Indikator terakhir dalam kategori ketenagakerjaan ini berfokus kepada pelaporan terkait jumlah pengaduan tentang dampak praktik ketenagakerjaan yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan lewat pengaduan resmi selama periode pelaporan. Berdasarkan hasil analisis tidak ditemukan pengungkapan indikator LA16 pada seluruh perusahaan.

#### **HASIL ANALISIS**

Berdasarkan 16 indikator dalam 8 aspek pada kategori ketenagakerjaan, ditemukan hanya sebagian kecil indikator yang dilaporkan atau diungkapkan secara lengkap sesuai dengan pedoman dari G4 *Guidelines*. Dapat dilihat dari hasil analisis hanya 2 indikator saja yang diungkapkan secara lengkap yaitu G4-LA1 dan G4-LA2, jika dipersentasekan hanya ada 12,5% indikator yang diungkapkan secara lengkap dari 16 indikator yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian praktik pengungkapan tanggung jawab sosial dalam pokok *human resource* oleh perusahaan aneka industri di Indonesia, dengan G4 *Guidelines* masih relatif rendah. Pola pengungkapan oleh perusahaan dapat dilihat dari kecenderungan kelima perusahaan sampel dalam menentukan indikator yang diungkapkan maupun yang tidak diungkapkan. Ditemukan beberapa indikator yang memiliki kecenderungan untuk diungkapkan oleh perusahaan sampel, seperti G4-LA1 (jumlah total karyawan), G4-LA6 (jenis dan tingkat cedera, penyakit akibat kerja), G4-LA2 (tunjangan karyawan purnawaktu), G4-LA8 (topik kesehatan dan keselamatan kerja dalam perjanjian formal), G4-LA10 (program manajemen keterampilan dan pembelajaran), dan G4-LA12 (pembagian karyawan per kategori karyawan).

Selain itu, ditemukan juga bukti indikator-indikator yang tidak diungkapkan oleh seluruh perusahaan, indikator-indikator tersebut adalah G4-LA3 (tingkat kembali bekerja dan retensi cuti melahirkan), G4-LA4 (jangka waktu



minimum pemberitahuan mengenai perubahan operasional), G4-LA5 (persentase total tenaga kerja), G4-LA7 (pekerja yang sering terkena atau berisiko tinggi terkena penyakit terkait pekerjaan), G4-LA9 (jam pelatihan/tahun/karyawan menurut gender dan kategori karyawan), G4-LA11 (persentase karyawan yang menerima reviu kinerja),

G4-LA13 (rasio gaji pokok dan remunerasi bagi perempuan terhadap laki-laki), G4-LA14 (persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria praktik ketenagakerjaan), G4-LA15 (dampak negatif aktual dan potensial terhadap praktik ketenagakerjaan), dan G4-LA16 (jumlah pengaduan resmi tentang praktik ketenagakerjaan). Tidak diungkapkannya indikator-indikator tersebut kemungkinan karena tidak adanya data atau keterbatasan data oleh perusahaan.

Selain itu, terdapat pengungkapan oleh AUTO yang berada di dalam laporan keuangan, yakni terkait indikator G4-LA2. Pola pengungkapan juga dilihat dari kecenderungan lainnya yakni penggunaan tabel dan grafik sebagai alat bantu dalam praktik pelaporan oleh perusahaan, tidak hanya sebatas menggunakan teks naratif saja. Terdapat beberapa perusahaan yang menggunakan tabel dalam pelaporannya, selanjutnya menggunakan narasi untuk menjabarkan tabel tersebut, atau sebaliknya yakni setelah penggunaan narasi digunakan pula tabel sebagai alat bantu dalam menyajikan data-data terkait laporan tersebut. Sedangkan untuk penggunaan grafik sebagai alat bantu, tidak ditemukan penggunaan narasi yang menjabarkan grafik dalam laporan. Hanya ASII yang menggunakan grafik dalam pelaporannya, yakni pada indikator G4-LA1 dan G4-LA6. Dengan demikian bisa disimpulkan perusahaan yang menyajikan laporannya dengan penggunaan tabel atau grafik disertai dengan teks naratif mempunyai kecenderungan lebih terbuka dalam pengungkapan indikator-indikator terkait ketenagakerjaan dalam *annual report* dan *sustainability report*.

**Tabel 3**  
**Jumlah Penggunaan Tabel dalam Kategori Ketenagakerjaan**

Perusahaan	Narasi dan Tabel (buah)	Hanya Tabel (buah)	Total Tabel yang Digunakan (buah)
ASII	0	2	2
SRIL	0	2	2
PTSN	3	0	3
AUTO	0	2	2
GJTL	0	1	1

Keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan pengungkapan dalam kategori ketenagakerjaan juga dapat dilihat dari banyaknya jumlah kata yang digunakan dalam setiap narasi di setiap indikator. Semakin banyak jumlah kata yang digunakan oleh perusahaan, mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut memiliki kecenderungan untuk lebih terbuka dan transparan dalam menyajikan *sustainability report*. Dalam hal ini SRIL merupakan perusahaan yang paling banyak menggunakan kata dalam setiap laporan yang diungkapkan.

**Tabel 4**

**Jumlah dan Rata-rata Penggunaan Kata dalam Teks Naratif**

Aspek	Indikator	ASII	SRIL	PTSN	AUTO	GJTL
		Jumlah Kata	Jumlah Kata	Jumlah Kata	Jumlah Kata	Jumlah Kata
Kepegawaian	G4-LA1	33	19	57	11	15
	G4-LA2	48	85	24	63	21
	G4-LA3	-	-	-	-	-
Hubungan Industrial	G4-LA4	-	-	-	-	-

**Tabel 4**

**Jumlah dan Rata-rata Penggunaan Kata dalam Teks Naratif (Lanjutan)**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja	G4-LA5	-	-	-	-	-
	G4-LA6	-	-	43	-	-
	G4-LA7	-	-	-	-	-
	G4-LA8	23	155	-	38	84
Pelatihan dan Pendidikan	G4-LA9	-	-	-	-	-
	G4-LA10	81	27	49	-	43
	G4-LA11	-	-	-	-	-
Keberagaman dan Kesetaraan Peluang	G4-LA12	-	-	55	-	-
Kesetaraan Remunerasi Perempuan dan Laki-laki	G4-LA13	-	-	-	-	-
Asesmen Pemasok atas Praktik Ketenagakerjaan	G4-LA14	-	-	-	-	-
	G4-LA15	-	-	-	-	-
Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan	G4-LA16	-	-	-	-	-
<b>Total penggunaan kata</b>		<b>185</b>	<b>286</b>	<b>228</b>	<b>112</b>	<b>163</b>
<b>Jumlah indikator yang diungkapkan</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Rata-rata penggunaan</b>		<b>46.25</b>	<b>71.5</b>	<b>45.6</b>	<b>37.33</b>	<b>40.75</b>

<b>kata</b>	<b>46 kata</b>	<b>72 kata</b>	<b>46 kata</b>	<b>37 kata</b>	<b>41 kata</b>
-------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Rata-rata penggunaan kata di dapat dari total penggunaan kata per jumlah indikator yang diungkapkan oleh masing-masing perusahaan. Rata-rata penggunaan kata tertinggi adalah SRIL dengan 72 kata per indikator, sedangkan yang paling rendah rata-rata penggunaan kata adalah AUTO dengan rata-rata 37 kata per indikator. Dari kelima sampel perusahaan aneka industri, hanya AUTO yang mengungkapkan tanggung jawab sosial atas praktik ketenagakerjaan dengan tingkat pengungkapan atau pelaporan yang paling rendah dibandingkan dengan keempat perusahaan lainnya. Tingkat pengungkapan AUTO hanya sebesar 18,75% dari 16 indikator. Hal ini menunjukkan bahwa AUTO tidak banyak melakukan pengungkapan atas praktik ketenagakerjaan, hanya tiga saja indikator yang diungkapkan oleh AUTO yaitu G4-LA1, G4-LA2 dan G4-LA8. Sedangkan untuk keempat perusahaan lainnya yakni ASII, SRIL, dan GJTL dengan tingkat pengungkapan yang sama besarnya yaitu sebesar 25%. Kemudian PTSN merupakan perusahaan yang paling tinggi tingkat pengungkapannya sebesar 31,25% dari 16 indikator. Seluruh perusahaan sampel melakukan pengungkapan atas indikator G4-LA1 dan G4-LA2, sedangkan untuk G4-LA8 hanya PTSN yang tidak melakukan pengungkapan. Indikator G4-LA10 hanya diungkapkan oleh keempat perusahaan sampel yakni ASII, SRIL, PTSN dan GJTL. Selanjutnya, pengungkapan atas indikator G4-LA6 dan G4-LA12 hanya dilakukan oleh PTSN. Kelima perusahaan tidak menjelaskan mengenai alasan dibalik rendahnya tingkat pengungkapan atas kategori ketenagakerjaan.



## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menemukan adanya ketidaksesuaian antara praktik pelaporan terutama pelaporan terkait masalah *human resource* dengan *G4 Guidelines*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tingkat kesesuaian antara praktik pelaporan *human resource* dengan *G4 Guidelines* masih relatif rendah. Lebih lanjut, pola penyusunan laporan pada setiap perusahaan memiliki kecenderungan yang sama. Hal ini dapat dilihat dari pola pengungkapan atau pelaporan indikator-indikator yang diungkapkan atau tidak diungkapkan oleh perusahaan. Aspek kepegawaian, terutama mengenai jumlah total karyawan berdasarkan usia diduga menjadi indikator yang penting bagi perusahaan aneka industri untuk diungkapkan. Dapat dilihat bahwa seluruh perusahaan sampel mengungkapkan mengenai jumlah total karyawan menurut usia.

Sedangkan indikator lain yang diduga penting untuk diungkapkan atau dilaporkan bagi perusahaan adalah mengenai tunjangan karyawan purna waktu, seluruh perusahaan sampel telah mengungkapkan atau melaporkan terkait tunjangan karyawan purna waktu yang tidak diberikan bagi karyawan paruh waktu. Selain itu, topik kesehatan dan keselamatan kerja yang tercakup dalam perjanjian formal juga diduga menjadi salah satu indikator yang dianggap penting bagi perusahaan-perusahaan aneka industri untuk diungkapkan, hanya PTSN yang tidak mengungkapkan terkait hal tersebut. Tetapi, hasil analisis juga menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut tidak mengungkapkan apakah topik kesehatan dan keselamatan kerja tersebut telah tercakup di dalam perjanjian formal dengan serikat pekerja atau tidak.

Selanjutnya, dapat dilihat pola pengungkapan yang sama berdasarkan indikator-indikator yang tidak diungkapkan oleh perusahaan aneka industri. Tingkat retensi setelah cuti melahirkan menurut gender, jangka waktu minimum mengenai perubahan operasional, persentase total tenaga kerja, pekerja yang berisiko terkena penyakit terkait pekerjaan, jam pelatihan karyawan, persentase karyawan yang menerima revaluasi kinerja, rasio gaji dan remunerasi bagi perempuan dan laki-laki, persentase penapisan pemasok baru, dampak negatif atas praktik ketenagakerjaan, serta jumlah pengaduan resmi diduga merupakan indikator-indikator yang tidak penting untuk diungkapkan atau dilaporkan oleh perusahaan aneka industri. Perusahaan-perusahaan aneka industri juga cenderung menggunakan tabel atau grafik tanpa disertai oleh narasi sebagai penjelas. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang menemukan bahwa hanya ada tiga buah tabel yang disertai dengan narasi, dan hanya PTSN yang menggunakan tabel disertai narasi. Sedangkan untuk grafik, hanya ASII yang memanfaatkan grafik dalam *sustainability report*.

Kemudian, hanya ASII yang menyusun *sustainability report* yang disediakan dalam *website* perusahaan dan memberikan kesempatan bagi



masyarakat luas untuk bisa dengan leluasa mengetahui dan menilai perusahaan berdasarkan dari kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan tersebut. Sedangkan perusahaan yang lain hanya menyediakan informasi tanggung jawab sosial perusahaan di dalam *annual report*, *sustainability report* tidak dipublikasikan dengan bebas. Tidak diketahui dengan pasti apakah perusahaan telah membuat *sustainability report* atau tidak.

Seharusnya perusahaan-perusahaan aneka industri memanfaatkan media pengungkapan tanggung jawab sosial dalam bentuk *sustainability report* dengan maksimal. Hal tersebut bisa dijadikan nilai tambah bagi perusahaan di mata *stakeholder* terutama masyarakat luas dan investor. Investor sebagai penanam modal menjadi salah satu yang penting bagi perusahaan, investor dapat menilai perusahaan dengan melihat kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan terutama mengenai perlakuan perusahaan terhadap sumber daya manusianya. Dengan demikian, lebih baik jika *sustainability report* dimanfaatkan dengan maksimal dan seluruh indikator-indikator yang terkait dengan ketenagakerjaan diungkapkan dengan benar sesuai dengan standar yang ada, dalam hal ini *G4 Guidelines* dan tidak menimbulkan kesalahpahaman di antara pengguna laporan dalam mengartikan makna isi laporan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis isi, sehingga terdapat tingginya tingkat subjektivitas dalam proses analisis data. Penelitian ini menggunakan pedoman atau standar *G4 Guidelines*, diharapkan penelitian di masa depan dapat meningkatkan tingkat objektivitas dengan membuat lembar *disclosure item* yang lebih rinci, seperti menggunakan *AA1000 AccountAbility Assurance Standard* (2008), serta menggunakan standar atau pedoman pelaporan lainnya yang dapat dijadikan acuan dalam menganalisis isi laporan. Selanjutnya, penelitian ini tidak memfokuskan pada alasan dibalik ketidaksesuaian antara praktik pengungkapan dan pedoman pelaporan. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menjawab keterbatasan-keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini.