

Analisis Tingkat Kepatuhan Pengungkapan GRI 401 dalam Laporan Keberlanjutan Perusahaan Transportasi dan Logistik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2023

Salsabila Khoirunnisa ^{*1}
Tesa Amanda ²
Putri Christina Simanjuntak ³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail : 220301127@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat kepatuhan pengungkapan GRI 401 dalam laporan keberlanjutan perusahaan sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2023. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode content analysis terhadap laporan keberlanjutan 23 perusahaan dari total 40 perusahaan yang terdaftar. Tingkat kepatuhan diukur menggunakan skor dummy untuk menilai pengungkapan indikator GRI 401-1, GRI 401-2, dan GRI 401-3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengungkapan GRI 401 masih rendah, dengan hanya 30% perusahaan mengungkapkan aspek ketenagakerjaan dan 19% mengungkapkan seluruh indikator secara lengkap. GRI 401-1 paling banyak diungkapkan, sedangkan GRI 401-3 tentang cuti melahirkan paling rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa pengungkapan ketenagakerjaan masih bersifat parsial dan mencerminkan strategi legitimasi perusahaan.

Kata Kunci: Laporan Keberlanjutan, GRI 401, Ketenagakerjaan, Teori Legitimasi, Transportasi dan Logistik, Bursa Efek Indonesia.

Abstract

This study aims to analyze the level of compliance with GRI 401 disclosures in the sustainability reports of transportation and logistics companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2023 period. The study used a qualitative approach with content analysis of the sustainability reports of 23 out of 40 listed companies. Compliance levels were measured using dummy scores to assess the disclosure of GRI 401-1, GRI 401-2, and GRI 401-3 indicators. The results show that the level of GRI 401 disclosure remains low, with only 30% of companies disclosing employment aspects and 19% disclosing all indicators in full. GRI 401-1 was the most widely disclosed, while GRI 401-3 on maternity leave was the least. These findings suggest that employment disclosures are still partial and reflect companies' legitimacy strategies.

Keywords: Sustainability Report, GRI 401, Employment, Legitimacy Theory, Transportation and Logistics, Indonesia Stock Exchange

PENDAHULUAN

Pelaporan keberlanjutan (*sustainability reporting*) telah menjadi instrumen penting dalam tata kelola perusahaan modern karena berfungsi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengungkapan kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial kepada para pemangku kepentingan; namun demikian, berbagai studi terbaru menunjukkan bahwa kualitas dan kedalaman pengungkapan masih bersifat bervariasi dan belum konsisten antar perusahaan maupun antar sektor industri meskipun telah menggunakan standar *Global Reporting Initiative* (GRI) (Luque-Vílchez et al., 2023). Terkait dengan hal tersebut, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menerbitkan Peraturan Nomor 51/POJK.03/2017 yang mewajibkan perusahaan publik dan emiten untuk menyusun laporan keberlanjutan (Peraturan Otoritas Jasa Keuangan, 2017). Regulasi yang berlaku untuk perusahaan-perusahaan di bawah pengawasan OJK, merupakan bentuk respon terhadap perkembangan global yang menempatkan keberlanjutan sebagai elemen utama dalam pengambilan keputusan bisnis dan investasi (Badruzzuhad et al., 2023). Meskipun telah tersedia standar yang jelas serta ketentuan regulasi yang mengikat, implementasi pengungkapan aspek sosial dalam laporan keberlanjutan perusahaan di Indonesia belum dilaksanakan secara maksimal (Rizal et al., 2025).

Dalam dimensi sosial, pengungkapan ketenagakerjaan yang diatur dalam GRI 401 (Employment) menjadi isu krusial karena berkaitan langsung dengan praktik perekrutan, kesejahteraan, dan retensi tenaga kerja, tetapi literatur mutakhir menemukan bahwa informasi terkait sumber daya manusia sering kali bersifat minimal, simbolik, atau hanya memenuhi kepatuhan formal, tanpa menggambarkan implementasi substantif keberlanjutan sosial (Moreira et al., 2025). Dalam penelitian (Sebrina et al., 2023) menyatakan bahwa evaluasi kualitas laporan keberlanjutan perusahaan publik di Indonesia (multi-tahun) menunjukkan bahwa meskipun jumlah laporan meningkat, kualitas keterbukaan (detail dan konsistensi) masih bervariasi antar perusahaan, rekomendasi untuk perbaikan metodologis dan perhatian khusus pada pengungkapan sosial. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayah et al., 2022) menyatakan bahwa perusahaan cenderung mengungkapkan indikator yang “aman” dan mudah diukur; variasi sektoral besar terutama pada aspek sosial dan tenaga kerja relevan untuk membongkar hipotesis bahwa GRI 401 dipilih selektif. Permasalahan ini semakin relevan pada sektor yang bersifat labour-intensive seperti transportasi dan logistik, di mana ketergantungan pada tenaga kerja tinggi namun pengungkapan praktik ketenagakerjaan dalam laporan keberlanjutan masih menunjukkan perbedaan kualitas dan kelengkapan antar (Bais et al., 2024). Dengan demikian, penelitian mengenai penerapan GRI 401 dalam laporan keberlanjutan perusahaan menjadi penting untuk mengidentifikasi sejauh mana pengungkapan ketenagakerjaan dilakukan secara konsisten dan substantif, serta untuk menilai komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan sosial di pasar modal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan pengungkapan GRI 401 (Employment) dalam laporan keberlanjutan perusahaan sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2023, dengan tujuan menilai tingkat kelengkapan dan konsistensi pengungkapan aspek ketenagakerjaan yang mencakup informasi perekrutan karyawan, tunjangan dan kesejahteraan tenaga kerja, serta hak melahirkan. Fokus ini dipilih karena sektor transportasi dan logistik merupakan sektor yang bersifat *labour-intensive*, sehingga keberlanjutan operasional perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan, namun studi empiris menunjukkan bahwa pengungkapan aspek sosial khususnya ketenagakerjaan masih menunjukkan variasi kualitas dan kecenderungan bersifat simbolik meskipun perusahaan telah mengadopsi standar GRI (Luque-Vílchez et al., 2023; Moreira et al., 2025). Dengan menggunakan pendekatan *content analysis* terhadap *Sustainability Report* perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana standar GRI 401 diimplementasikan secara substantif dalam praktik pelaporan keberlanjutan di sektor transportasi dan logistik Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Legitimacy Theory

Teori legitimasi mengasumsikan bahwa organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya ekonomi semata, tetapi juga pada dukungan dan penerimaan sosial dari masyarakat agar dapat bertahan dan berkembang (Suchman, 1995). Syaiful (2024) menyatakan Teori legitimasi adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan dasar dan sumber keabsahan atau otoritas organisasi di mata masyarakat atau pemangku kepentingan. Oleh karena itu, organisasi senantiasa berupaya menyelaraskan nilai-nilai, norma, dan perilaku mereka dengan ekspektasi masyarakat guna memperoleh, mempertahankan, dan bahkan memulihkan legitimasi mereka (Rizal et al., 2025).

Dalam konteks sektor transportasi dan logistik, kebutuhan akan legitimasi sosial menjadi sangat penting karena sektor ini tergolong *labour-intensive* dan memiliki dampak sosial yang tinggi, khususnya terkait isu ketenagakerjaan seperti perekrutan, kesejahteraan, jam kerja, dan stabilitas tenaga kerja. Literatur menunjukkan bahwa perusahaan dalam sektor dengan eksposur sosial yang besar cenderung menggunakan pelaporan keberlanjutan sebagai sarana untuk mempertahankan dan memperkuat legitimasi mereka di mata publik dan regulator (Michelon et al., 2015).

Pengungkapan GRI 401 (*Employment*) yang mencakup informasi mengenai perekrutan dan perputaran karyawan (GRI 401-1), tunjangan karyawan purnawaktu (GRI 401-2), serta hak

cuti orang tua (GRI 401-3) dapat dipandang sebagai strategi legitimasi perusahaan untuk menunjukkan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia telah dijalankan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan ekspektasi sosial. Penelitian terdahulu menemukan bahwa pengungkapan sosial dalam laporan keberlanjutan sering kali digunakan untuk merespons tekanan stakeholder dan mengurangi risiko legitimasi, terutama pada sektor yang berhadapan langsung dengan isu ketenagakerjaan dan keselamatan kerja (Luque-Vílchez et al., 2023) (Bais et al., 2024). Dengan demikian, dalam sektor transportasi dan logistik, penerapan dan tingkat kelengkapan pengungkapan GRI 401 tidak hanya mencerminkan praktik internal perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai alat legitimasi untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat dan pemangku kepentingan terhadap keberlanjutan operasional perusahaan.

Standar GRI (*Global Reporting Initiative*)

Standar GRI tersusun atas tiga modul utama yang digunakan secara terpadu dalam penyusunan laporan keberlanjutan. Modul universal mencakup GRI 1 yang menjelaskan tujuan, konsep, persyaratan, serta prinsip penerapan Standar GRI. GRI 2 mengatur pengungkapan terkait profil organisasi, termasuk struktur, praktik pelaporan, aktivitas tata kelola, strategi, kebijakan, praktik operasional, serta pelibatan pemangku kepentingan. Sementara itu, GRI 3 memberikan panduan dalam mengidentifikasi dan memilih topik material serta mengintegrasikan standar sektoral ke dalam proses tersebut, disertai dengan pengungkapan daftar topik, proses penentuan, dan pengelolaan masing-masing topik. Ketiga modul ini terus mengalami pembaruan seiring dengan masukan dari para pemangku kepentingan dan perkembangan praktik keberlanjutan di tingkat global (Global Reporting Initiative, 2021).

Standar GRI disusun melalui pendekatan sektoral yang dirancang untuk sektor-sektor dengan tingkat dampak keberlanjutan yang signifikan, di mana setiap standar sektoral memuat daftar topik material yang relevan beserta bentuk pengungkapan yang sesuai dengan karakteristik dan tantangan operasional sektor tersebut. Dalam penyusunan laporan keberlanjutan, organisasi diharuskan menerapkan standar sektoral yang relevan agar pengungkapan yang disajikan mampu mencerminkan praktik, risiko, dan isu spesifik yang dihadapi dalam kegiatan operasionalnya, termasuk pada sektor yang bersifat padat karya seperti transportasi dan logistik. Selain itu, standar sektoral diperbarui secara berkala untuk mengakomodasi isu-isu baru yang berkembang di masing-masing industri.

Di sisi lain, standar topik dalam GRI menyediakan panduan pengungkapan yang lebih mendalam terhadap isu-isu material tertentu, seperti ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta aspek sosial lainnya, dengan menjelaskan indikator dan pendekatan pengelolaan dampak yang harus diungkapkan oleh organisasi. Pemilihan standar topik dilakukan berdasarkan hasil proses penentuan materialitas, dan penerapannya dalam laporan keberlanjutan bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan tetap relevan, mutakhir, dan mencerminkan perkembangan terbaru dalam praktik pengelolaan dampak serta inovasi pelaporan keberlanjutan.

Dalam kerangka standar topik GRI 401 tentang Kepegawaian (Employment) berfokus pada pengungkapan dampak organisasi terhadap tenaga kerja sebagai bagian dari dimensi sosial dalam pelaporan keberlanjutan. Standar ini mencakup tiga indikator utama, yaitu GRI 401-1 yang mengungkapkan informasi mengenai perekrutan karyawan baru dan tingkat perputaran tenaga kerja, GRI 401-2 yang menjelaskan manfaat dan tunjangan ketenagakerjaan yang diberikan kepada karyawan tetap di luar ketentuan hukum, serta GRI 401-3 yang mengatur pengungkapan hak cuti melahirkan. Penerapan GRI 401 memungkinkan organisasi untuk menyampaikan secara transparan kebijakan serta praktik pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus mencerminkan komitmen perusahaan terhadap stabilitas tenaga kerja dan keberlanjutan sosial. Standar ini tetap relevan dan banyak digunakan dalam laporan keberlanjutan karena indikator yang disajikan bersifat fundamental dan masih sesuai dengan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menilai kinerja ketenagakerjaan perusahaan.

GRI 401: Kepegawaian 2016

Dalam konteks Standar GRI, dimensi sosial dari keberlanjutan menyangkut dampak organisasi pada sistem sosial di tempat organisasi beroperasi. GRI 401 membahas topik kepegawaian. Ini mencakup pendekatan organisasi terhadap kepegawaian atau penciptaan

pekerjaan, yang merupakan pendekatan organisasi untuk memperkerjakan, merekrut, mempertahankan dan praktik-praktik terkait, serta kondisi kerja yang diberikannya. GRI 401 juga mencakup kepegawaian dan kondisi kerja dalam rantai pasokan organisasi. Hubungan kepegawaian adalah hubungan legal antara seorang pekerja dan organisasi yang memberikan hak dan kewajiban kepada kedua pihak. Hubungan ini biasanya merupakan sarana untuk menentukan apakah undang-undang kepegawaian atau tenaga kerja berlaku atau apakah undang-undang komersial yang berlaku. Konsep ini tercakup dalam instrumen penting dari Organisasi Buruh Internasional, Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi, serta Perserikatan Bangsa-Bangsa. Pengungkapan dalam Standar ini bisa memberikan informasi tentang dampak suatu organisasi terkait kepegawaian, dan bagaimana organisasi tersebut mengaturnya.

GRI 401-1: Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan

Jumlah, usia, jenis kelamin, dan wilayah karyawan baru yang direkrut organisasi dapat mengindikasikan strategi dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan yang beragam, dan memenuhi syarat. Informasi ini dapat menunjukkan upaya organisasi untuk menerapkan praktik perekrutan inklusif berdasarkan usia dan jenis kelamin. Informasi ini juga dapat menunjukkan penggunaan optimal dari tenaga kerja dan bakat yang ada di wilayah yang berbeda-beda. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat mengindikasikan tingkat ketidakpastian dan ketidakpuasan di antara para karyawan. Hal itu juga dapat memberi sinyal adanya perubahan fundamental dalam struktur operasi inti organisasi. Pola pergantian karyawan yang tidak merata berdasarkan usia atau jenis kelamin dapat mengindikasikan ketidakserasian atau potensi ketidaksetaraan di tempat kerja. Pergantian karyawan menyebabkan perubahan pada modal sumber daya manusia dan intelektual organisasi dan dapat berdampak pada produktivitas. Pergantian karyawan memiliki implikasi biaya langsung baik dalam hal pengurangan jumlah karyawan dalam daftar gaji atau pengeluaran yang lebih besar untuk perekrutan karyawan (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2022).

GRI 401-2: Tunjangan Yang Diberikan Kepada Karyawan Purnawaktu Yang Tidak Diberikan Kepada Karyawan Sementara atau Paruh Waktu

Data yang dilaporkan dalam pengungkapan ini memberi pengukuran investasi suatu organisasi dalam sumber daya manusianya serta tunjangan minimum yang ditawarkan kepada karyawan purnawaktunya. Kualitas tunjangan untuk karyawan purnawaktu adalah faktor kunci untuk mempertahankan karyawan. Informasi tersebut mencerminkan komitmen perusahaan dalam menyediakan manfaat ketenagakerjaan yang kompetitif, seperti asuransi kesehatan, program pensiun, dan fasilitas kesejahteraan lainnya. Kualitas dan kelengkapan tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas, motivasi, dan retensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap stabilitas tenaga kerja serta keberlanjutan operasional perusahaan, khususnya pada sektor yang bersifat padat karya (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2022).

GRI 401-3: Cuti Melahirkan

Berbagai negara telah menetapkan regulasi yang mengatur pemberian cuti melahirkan. Regulasi tersebut bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan mengambil cuti serta kembali bekerja pada jabatan yang sama atau setara. Namun, implementasi kebijakan ini berbeda-beda, bergantung pada penafsiran pemerintah, pemberi kerja, dan karyawan. Dalam praktiknya, banyak perempuan menghadapi hambatan untuk mengambil cuti dan kembali bekerja akibat kebijakan dan praktik pemberi kerja yang berdampak pada keamanan kerja, tingkat remunerasi, dan perkembangan karier mereka. Di sisi lain, banyak laki-laki belum memperoleh dorongan yang memadai menggunakan hak cuti yang sebenarnya mereka miliki.

Penerapan prinsip kesetaraan gender dalam pemberian hak cuti, baik bagi laki-laki maupun perempuan, berpotensi meningkatkan kualitas rekrutmen dan retensi tenaga kerja. Selain itu, kebijakan tersebut dapat mendorong peningkatan motivasi serta produktivitas karyawan. Tingkat partisipasi laki-laki dalam mengambil cuti melahirkan juga dapat mencerminkan sejauh mana organisasi mendukung peran ayah dalam pengasuhan. Pemanfaatan hak cuti oleh laki-laki terbukti memberikan dampak positif bagi perempuan, karena dapat

mendorong pengambilan cuti tanpa menimbulkan konsekuensi negatif terhadap jalur karier mereka (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis konten (*content analysis*), yaitu metode penelitian yang dilakukan secara sistematis untuk mengkaji data kualitatif sehingga menghasilkan temuan dan generalisasi yang dapat diandalkan (Haggarty, 1996). Analisis konten dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menafsirkan informasi yang disajikan dalam laporan keberlanjutan perusahaan secara terstruktur untuk mengkaji pengungkapan aspek ketenagakerjaan dalam laporan keberlanjutan perusahaan. Objek penelitian berupa laporan keberlanjutan perusahaan sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, dengan fokus pada pengungkapan GRI 401 (Employment) yang mencakup indikator GRI 401-1, GRI 401-2, dan GRI 401-3.

Data yang digunakan adalah data sekunder, diperoleh dari laporan keberlanjutan tahun 2023 yang dipublikasikan melalui situs resmi perusahaan, dengan pemilihan sampel dilakukan secara purposive berdasarkan ketentuan POJK No. 51/POJK.03/2017 mengenai kewajiban penyampaian laporan keberlanjutan paling lambat 30 April tahun berikutnya. Analisis data dilakukan dengan memberikan skor *dummy* (1 jika indikator diungkapkan dan 0 jika tidak diungkapkan) untuk menilai tingkat kepatuhan pengungkapan GRI 401 pada masing-masing perusahaan. Alur pembahasan dimulai dari identifikasi perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan, dilanjutkan dengan analisis tingkat pengungkapan GRI 401 secara keseluruhan dan per indikator, yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan interpretasi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, kesimpulan penelitian ditarik untuk menggambarkan pola dan tingkat kepatuhan pengungkapan GRI 401 serta menginterpretasikannya dalam perspektif teori legitimasi.

Tabel 1 Ringkasan Sampel Penelitian

Kriteria	Jumlah
Perusahaan sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di BEI pada Mei 2024	40
Perusahaan yang tidak melaporkan laporan keberlanjutan pada tahun 2023	-17
Total Sampel	23

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 1 menampilkan ringkasan proses penentuan sampel penelitian dengan menggambarkan tahapan penyaringan perusahaan yang dijadikan objek analisis. Pada tahap awal, tercatat sebanyak 40 perusahaan sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) hingga Mei 2024. Dari jumlah tersebut, terdapat 17 perusahaan yang tidak menerbitkan laporan keberlanjutan pada tahun 2023 dan oleh karena itu tidak termasuk dalam analisis. Dengan demikian, jumlah sampel akhir yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri atas 23 perusahaan.

Laporan keberlanjutan masing-masing perusahaan diperoleh dan dianalisis pada Mei 2024 melalui situs resmi perusahaan. Data yang dikumpulkan digunakan untuk menilai tingkat pengungkapan indikator GRI 401-1 dan GRI 402-2 dan GRI 401-3. Penelitian ini menerapkan metode penilaian menggunakan skor *dummy* untuk mengevaluasi pengungkapan dalam laporan keberlanjutan perusahaan. Penggunaan skor *dummy* memungkinkan proses analisis dilakukan secara lebih sistematis dan terstruktur, serta membantu menilai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pengungkapan sesuai dengan standar GRI 401. Adapun rincian skor *dummy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Rincian Skor *Dummy*

Kriteria Penilaian	Skor yang Diberikan	Contoh Aplikasi
Ada pengungkapan	1	Perusahaan menyebutkan pelaksanaan program dalam laporan keberlanjutannya
Tidak ada pengungkapan	0	Perusahaan tidak menyebutkan pelaksanaan program dalam laporan keberlanjutannya.

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari laporan keberlanjutan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, peneliti tidak berhasil menemukan laporan keberlanjutan dari 17 perusahaan transportasi dan logistik tahun 2023 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Adapun hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Penelitian

Jumlah Perusahaan Transportasi dan Logistik	Jumlah Laporan Keberlanjutan	Pengungkapan GRI 401-1	Pengungkapan GRI 401-2	Pengungkapan GRI 401-3	Pengungkapan GRI 401-1, 401-2 dan GRI 401-3
40	23	7	6	4	4

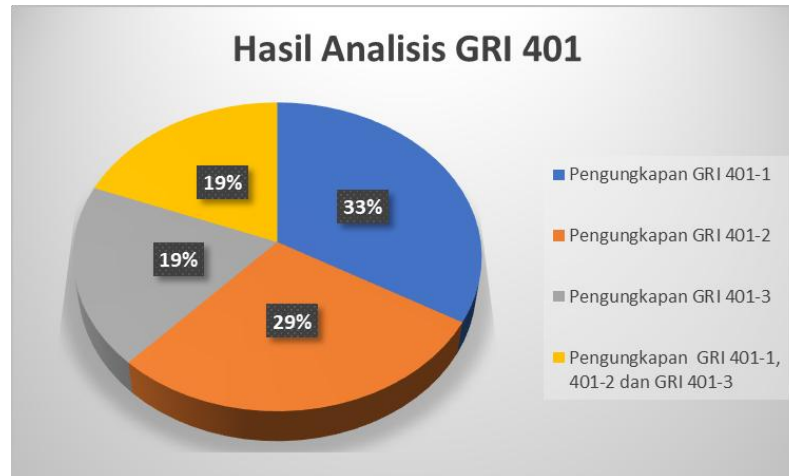
Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa 40 perusahaan transportasi dan logistik terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Dari jumlah tersebut 23 perusahaan menyusun laporan keberlanjutan sedangkan 17 perusahaan tidak menyediakan dokumen tersebut. Proporsi perusahaan yang tidak menyusun laporan keberlanjutan mencapai 42,5 persen.



Gambar 1. Diagram Hasil Pengungkapan GRI 401 Kpegawaian

Gambar 1 di atas menunjukkan hasil analisis pengungkapan GRI 401 pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan diagram tersebut, terlihat bahwa 70% atau 16 perusahaan tidak mengungkapkan GRI 401, sedangkan 30% atau 7 perusahaan telah mengungkapkan GRI 401 dalam laporan keberlanjutannya.



Gambar 2. Diagram Pengungkapan GRI 401-1, 401-2 dan 401-3

Dan pada gambar 2 di atas menunjukkan hasil analisis tingkat pengungkapan GRI 401 yang terdiri dari tiga indikator, yaitu GRI 401-1, GRI 401-2, dan GRI 401-3, serta perusahaan yang mengungkapkan ketiganya secara lengkap. Berdasarkan hasil analisis, 33% perusahaan mengungkapkan GRI 401-1, 29% perusahaan mengungkapkan GRI 401-2, dan 19% perusahaan mengungkapkan GRI 401-3. Sementara itu, 19% perusahaan telah mengungkapkan GRI 401-1, GRI 401-2, dan GRI 401-3 secara bersamaan.

Tingkat Kepatuhan GRI 401-1

Pelaksanaan indikator GRI 401-1 mengenai perekrutan karyawan baru dan tingkat perputaran (turnover) karyawan teridentifikasi sebagai indikator yang paling banyak diungkapkan oleh perusahaan sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Berdasarkan hasil analisis pada diagram, sebanyak 33% perusahaan telah mengungkapkan GRI 401-1 dalam laporan keberlanjutannya. Tingginya tingkat pengungkapan ini menunjukkan bahwa perusahaan relatif lebih patuh dalam melaporkan informasi ketenagakerjaan yang bersifat dasar dan operasional, khususnya terkait dinamika tenaga kerja.

Frekuensi pelaporan yang lebih tinggi pada indikator ini mengindikasikan bahwa perusahaan memandang pengungkapan data perekrutan dan perputaran karyawan sebagai bagian penting dari transparansi pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini juga mencerminkan adanya kesadaran perusahaan transportasi dan logistik terhadap pentingnya stabilitas tenaga kerja dalam mendukung keberlangsungan operasional dan kinerja perusahaan. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian perusahaan yang belum mengungkapkan indikator ini, sehingga tingkat kepatuhan terhadap GRI 401-1 secara keseluruhan masih memerlukan peningkatan agar pelaporan ketenagakerjaan menjadi lebih komprehensif dan selaras dengan standar GRI.

Tingkat Kepatuhan GRI 401-2

Pelaksanaan indikator GRI 401-2 mengenai tunjangan dan manfaat karyawan yang diberikan kepada karyawan tetap teridentifikasi pada 29% perusahaan sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Tingkat pengungkapan ini menunjukkan bahwa sebagian perusahaan telah menyadari pentingnya transparansi terkait kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari pelaporan keberlanjutan. Namun demikian, frekuensi pengungkapan yang belum dominan mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan terhadap indikator GRI 401-2 masih perlu ditingkatkan agar pelaporan aspek manfaat ketenagakerjaan menjadi lebih komprehensif.

Tingkat Kepatuhan GRI 401-3

Pelaksanaan indikator GRI 401-3 mengenai cuti melahirkan teridentifikasi pada 19% perusahaan sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Tingkat pengungkapan ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil perusahaan yang melaporkan

kebijakan dan implementasi hak cuti melahirkan bagi karyawan, baik bagi karyawan perempuan maupun laki-laki sesuai ketentuan yang berlaku. Rendahnya frekuensi pelaporan tersebut mengindikasikan bahwa aspek perlindungan kesejahteraan keluarga dan kesetaraan peran orang tua dalam lingkungan kerja belum menjadi fokus utama dalam pelaporan keberlanjutan perusahaan. Kondisi ini mencerminkan perlunya peningkatan komitmen perusahaan dalam mengungkapkan kebijakan cuti melahirkan secara lebih transparan, mengingat sektor transportasi dan logistik memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat mobilitas dan intensitas kerja yang tinggi, sehingga kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung keseimbangan kerja dan keluarga menjadi aspek penting dalam mewujudkan keberlanjutan sosial perusahaan.

Interpretasi Perbedaan

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan sektor transportasi dan logistik yang menjadi sampel penelitian lebih banyak mengadopsi indikator GRI 401-1 dalam laporan keberlanjutan mereka. Fokus pengungkapan pada indikator ini mencerminkan upaya perusahaan dalam melaporkan dinamika ketenagakerjaan, khususnya terkait perekrutan dan tingkat perputaran karyawan, sebagai bagian dari transparansi pengelolaan sumber daya manusia. Tingkat adopsi yang relatif lebih tinggi pada GRI 401-1 mengindikasikan kesadaran perusahaan akan pentingnya stabilitas tenaga kerja dalam mendukung keberlangsungan operasional dan memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan terhadap informasi ketenagakerjaan dasar. Sebaliknya, pengungkapan GRI 401-2 dan GRI 401-3 masih berada pada tingkat yang lebih rendah, terutama pada indikator GRI 401-3 mengenai cuti melahirkan. Rendahnya tingkat kepatuhan terhadap indikator ini menunjukkan bahwa aspek perlindungan kesejahteraan keluarga dan kesetaraan peran orang tua belum sepenuhnya menjadi prioritas dalam pelaporan keberlanjutan. Padahal, indikator tersebut memiliki peran penting dalam menilai komitmen perusahaan terhadap praktik kerja yang adil dan pemenuhan hak karyawan.

Preferensi perusahaan terhadap pengungkapan GRI 401-1 dapat dipahami karena indikator ini relatif lebih mudah disajikan dalam bentuk data kuantitatif dan narasi yang bersifat netral hingga positif. Informasi mengenai jumlah karyawan baru dan tingkat turnover lebih sederhana untuk dikomunikasikan serta tidak menimbulkan risiko reputasi yang signifikan. Sebaliknya, pengungkapan terkait tunjangan karyawan dan kebijakan cuti melahirkan menuntut keterbukaan yang lebih mendalam serta konsistensi dengan regulasi ketenagakerjaan, sehingga berpotensi menimbulkan eksposur terhadap kelemahan kebijakan internal perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaporan GRI 401 masih bersifat parsial, dengan kecenderungan menonjolkan indikator yang paling mudah dan aman untuk diungkapkan. Oleh karena itu, diperlukan dorongan yang lebih kuat dari regulator dan pemangku kepentingan agar perusahaan meningkatkan kelengkapan pengungkapan aspek ketenagakerjaan. Keseimbangan dalam pengungkapan seluruh indikator GRI 401 diharapkan dapat meningkatkan kualitas laporan keberlanjutan sebagai instrumen transparansi dan akuntabilitas sosial perusahaan di masa mendatang.

Keterkaitan Temuan dengan Teori Legitimasi

Teori legitimasi digunakan sebagai dasar untuk mengetahui motivasi perusahaan dalam mengungkapkan laporan keberlanjutan (Nugrahani & Rohmah, 2023). Teori legitimasi menjelaskan bahwa perusahaan berupaya mempertahankan keberadaannya dengan menyesuaikan aktivitas dan pelaporannya terhadap nilai, norma, serta harapan masyarakat agar tetap memperoleh pengakuan sosial (social approval). Dalam kerangka ini, laporan keberlanjutan dipandang sebagai sarana komunikasi strategis untuk menunjukkan bahwa aktivitas perusahaan telah sejalan dengan kontrak sosial yang berlaku, sehingga legitimasi publik dapat dipertahankan (Iazzi et al., 2025). Sejumlah penelitian nasional menunjukkan bahwa perusahaan cenderung mengungkapkan informasi yang bersifat positif, mudah dipahami, dan relatif aman secara reputasional sebagai upaya membangun citra bertanggung jawab di mata pemangku kepentingan (Apriliyani et al., 2021). Temuan penelitian ini sejalan dengan teori legitimasi, di mana perusahaan transportasi dan logistik yang terdaftar di BEI lebih banyak mengungkapkan indikator GRI 401-1 dibandingkan GRI 401-2 dan GRI 401-3. Pengungkapan GRI 401-1 terkait

perekrutan dan perputaran karyawan merupakan informasi ketenagakerjaan dasar yang mudah dikomunikasikan dan dapat memperkuat persepsi publik bahwa perusahaan telah menjalankan praktik ketenagakerjaan yang wajar. Sebaliknya, rendahnya pengungkapan GRI 401-2 dan khususnya GRI 401-3 tentang cuti melahirkan menunjukkan bahwa perusahaan masih berhati-hati dalam membuka informasi kebijakan internal yang lebih sensitif, karena berpotensi menimbulkan evaluasi publik terhadap kepatuhan dan kualitas praktik ketenagakerjaan. Dengan demikian, pola pengungkapan GRI 401 dalam penelitian ini mencerminkan strategi legitimasi perusahaan, yaitu dengan menonjolkan indikator yang mendukung citra positif dan meminimalkan risiko legitimasi yang dapat timbul dari pengungkapan aspek sosial yang lebih kompleks.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepatuhan pengungkapan GRI 401 (Employment) dalam laporan keberlanjutan perusahaan sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengungkapan GRI 401 pada sektor ini masih relatif rendah, di mana hanya sebagian kecil perusahaan yang mengungkapkan aspek ketenagakerjaan secara lengkap. Indikator GRI 401-1 merupakan indikator yang paling banyak diungkapkan, sedangkan GRI 401-2 dan khususnya GRI 401-3 tentang cuti melahirkan memiliki tingkat pengungkapan yang lebih rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaporan ketenagakerjaan masih bersifat parsial dan cenderung berfokus pada informasi dasar yang mudah dikomunikasikan. Dalam perspektif teori legitimasi, pola pengungkapan tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan legitimasi sosial dengan menonjolkan indikator yang relatif aman dan berisiko rendah terhadap reputasi, sementara aspek ketenagakerjaan yang lebih sensitif belum sepenuhnya diungkapkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan GRI 401 di sektor transportasi dan logistik Indonesia masih memerlukan peningkatan agar pelaporan keberlanjutan dapat mencerminkan komitmen sosial perusahaan secara lebih substantif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya menggunakan laporan keberlanjutan tahun 2023, sehingga belum mampu menggambarkan dinamika atau tren pengungkapan GRI 401 dalam jangka panjang. Kedua, metode content analysis dengan skor dummy hanya menilai keberadaan atau ketiadaan pengungkapan, tanpa mengukur kualitas, kedalaman, maupun konsistensi substansi informasi yang disajikan. Ketiga, ruang lingkup penelitian terbatas pada sektor transportasi dan logistik, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada sektor industri lainnya. Selain itu, penelitian ini sepenuhnya bergantung pada data sekunder berupa laporan keberlanjutan, sehingga tidak menangkap praktik ketenagakerjaan aktual yang mungkin tidak tercermin dalam laporan perusahaan.

SARAN

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas periode pengamatan agar dapat mengidentifikasi tren dan konsistensi pengungkapan GRI 401 dari waktu ke waktu. Selain itu, metode analisis dapat dikembangkan dengan menilai tidak hanya keberadaan, tetapi juga kualitas dan kedalaman pengungkapan aspek ketenagakerjaan. Penelitian mendatang juga dapat memperluas objek ke sektor lain yang bersifat labour-intensive serta mengombinasikan data sekunder dengan data primer untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi praktik ketenagakerjaan yang dilaporkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyani, I. B., Farwitawati, R., & Nababan, R. A. (2021). Analisis Penerapan Global Reporting Initiative (GRI) G4 pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Sektor Pertanian. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 4(2), 135–145.
- Badruzzuhad, M. T., Fadhillah, R. A., & Firmansyah, A. (2023). Perkembangan Kebijakan

- Keberlanjutan Di Dunia: Pendekatan Scoping Review. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 3(2), 207–219.
- Bais, B., Nassimbeni, G., & Orzes, G. (2024). Global Reporting Initiative: Literature review and research directions. *Journal of Cleaner Production*, 471(August). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.143428>
- Global Reporting Initiative. (2021). *Consolidated Set of the GRI Standards Consolidated Set of the GRI Standards 2021*.
- Global Sustainability Standards Board (GSSB). (2022). *GRI 401: Kepegawaian 2016 Standar Topik*.
- Haggarty, L. (1996). What is Content Analysis? *Medical Teacher*, 18(2), 99–101.
- Iazzi, A., Papa, A., Palladino, R., & Lamusta, S. (2025). Evaluating Companies' Impression Management Tactics in Mandatory Sustainability Reporting. *Business Strategy and the Environment*.
- Luque-Vílchez, M., Cordazzo, M., Rimmel, G., & Tilt, C. A. (2023). Key aspects of sustainability reporting quality and the future of GRI. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 14(4), 637–659.
- Michelon, G., Pilonato, S., & Ricceri, F. (2015). CSR Reporting Practices and The Quality of Disclosure: An Empirical Analysis. *Critical Perspectives on Accounting*, 33, 59–78.
- Moreira, A., Rodrigues, A. C., & Ferreira, M. R. (2025). Where Is Human Resource Management in Sustainability Reporting? ESG and GRI Perspectives. *Sustainability (2071-1050)*, 17(7).
- Nugrahani, T. S., & Rohmah, I. N. (2023). Analisis Faktor Pengungkapan Laporan Keberlanjutan di Indonesia. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 2(2), 40–54. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v2i2.4981>
- Nurhidayah, F., Zulfikar, R., & Uzliawati, L. (2022). Comparative Analysis of Sustainability Report Based on Social Categories GRI Standards. *ICOSTELM*. <https://doi.org/10.4108/eai.4-11-2022.2329726>
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan. (2017). Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51 /POJK.03/2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik. *Otoritas Jasa Keuangan*, 1–15.
- Rizal, M. R., Firmansyah, A., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2025). Keberlanjutan Perusahaan Tambang Batubara Di Indonesia. *JURNALKU*, 5(2), 161–172.
- Sebrina, N., Taqwa, S., Afriyenti, M., & Septiari, D. (2023). Analysis of sustainability reporting quality and corporate social responsibility on companies listed on the Indonesia stock exchange. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2157975.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571–610.
- Syaiful Rahman Soenaria, J. H. P. (2024). Pengungkapan Kinerja Sosial pada Aspek Sosial Instansi Pemerintah Daerah Melalui Laporan Keberlanjutan Berbasis Global Reporting Initiative (Studi Kasus pada Pemerintah Kota Bandung) Syaiful Rahman Soenaria Organisasi internasional independen Global Rep. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3).