

ANALISIS KOMPARATIF LAPORAN KEBERLANJUTAN KATEGORI SOSIAL STANDAR GRI PADA PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI

Muhammad Habibie Al Hamzah¹, Widiar Onny Kurniawan², Ayu Rizqiani³, Dharu Indra⁴

^{1,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

koresponden : kurniawan.omny@unipasby.ac.id

ABSTRACT (Bahasa Inggris)

This study aims to analyze and compare the sustainability reports of PT Telkom Indonesia and PT XL Axiata. The guidelines used as an analysis tool are the GRI Standards. This research focuses on the social category, the 400 series of GRI standards. This type of research is descriptive qualitative. Content analysis and comparative method are the analytical techniques used. The results of this study show that the specific social topics disclosed by PT Telkom are higher than those of PT XL Axiata. According to GRI standards, PT Telkom Indonesia discloses socially specific topics by 36%, while PT XL Axiata discloses 15.2%. Based on evidence of this research, hopefully that companies can publish better sustainability reports.

Keywords : *GRI; Social Category; Sustainability reports*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan laporan keberlanjutan PT Telkom Indonesia dan PT XL Axiata. Pedoman yang digunakan sebagai alat analisis adalah GRI Standar. Penelitian ini berfokus pada kategori sosial, seri 400 standar GRI. Jenis penelitian yaitu kualitatif deskriptif. *Content analysis* dan metode komparatif merupakan teknik analisis yang digunakan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan topik spesifik sosial yang diungkapkan PT Telkom lebih tinggi dibandingkan PT XL Axiata. Sesuai standar GRI PT Telkom Indonesia melakukan pengungkapan topik spesifik sosial sebesar 36% sedangkan PT XL Axiata menunjukkan pengungkapan sebesar 15.2%. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat publikasi laporan keberlanjutan dengan lebih baik lagi.

Kata Kunci : *GRI; Kategori Sosial; Laporan Keberlanjutan*

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan tidak hanya ditinjau dari segi keuangan saja, melainkan pelaporan di aspek non keuangan perusahaan juga sangat penting untuk proyeksi keberlanjutan perusahaan. Para investor dan pemangku kepentingan bahkan kreditor menilai perusahaan melalui pelaporan keberlanjutan (Chen et al, 2018). Laporan keberlanjutan merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap operasional bisnisnya. Adanya laporan tersebut juga dalam upaya perusahaan menjaga aspek keberlanjutan (going concern).

Nguyen dan Cefaratti (2016) mengungkapkan bahwa korporasi bertanggungjawab menjaga kelestarian dan melindungi alam akan menunjang kebutuhan operasional entitas, hal tersebut merupakan bentuk pembangunan berkelanjutan. Pada dasarnya adanya laporan keberlanjutan merupakan bentuk tanggungjawab manusia untuk melindungi tempat tinggalnya. Disamping hal tersebut, pembangunan berkelanjutan merupakan isu utama bagi negara maju maupun negara berkembang (Mudiyanselage dan Nayana,2018).

Orazolin dan Monawar (2018) menyatakan bahwa laporan keberlanjutan menjadikan perusahaan lebih transparan dan menjadikan nilai tambah bagi emiten. Secara langsung masyarakat awam akan dapat meninjau laporan keberlanjutan yang telah dipublikasikan oleh perusahaan, hal tersebut memberikan pemahaman bahwa adanya bentuk

tanggung jawab terkait operasional bisnisnya. Pada praktiknya laporan keberlanjutan tidak jauh berbeda dengan laporan keuangan yang terdapat pedoman dan standar untuk penyusunan.

Pedoman penyusunan laporan keberlanjutan yang terbaru adalah Standar GRI hasil dari badan standarisasi internasional independen yaitu The Global Reporting Initiative berpusat Amsterdam. Standar GRI mempermudah emiten untuk membuat laporan keberlanjutan. Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No.30 /SEOJK.04/2016 terkait bentuk isi dan konten laporan tahunan emiten, menyatakan bahwa Standar GRI dapat dijadikan pedoman penyusunan laporan keberlanjutan yang akan di publikasikan.

Standar GRI (2016) mengungkapkan laporan keberlanjutan menyatakan ada 3 topik spesifik yang seharusnya diungkapkan oleh korporasi. Ekonomi lingkungan dan sosial adalah ketiga topik spesifik di standar GRI. Pada dasarnya setiap perusahaan dapat memilih topik yang akan diungkapkan, sesuai dengan tingkat materialitas perusahaan.

Topik sosial menjadi banyak perhatian bagi para pemangku kepentingan, karena kondisi dunia yang sedang dilanda pandemi covid 19. Aspek sosial mencakup kondisi eksternal maupun internal perusahaan. Jika di lihat dari segi internal, topik sosial mencakup karyawan yang ada di perusahaan. Sedangkan di lihat dari segi eksternal

mencakup tanggung jawab perusahaan pada masyarakat sekitar maupun secara luas yang terdampak di operasional bisnisnya. Pengungkapan topik spesifik kategori sosial sesuai standar GRI terdapat pada seri 400.

Pandemi *covid 19* mengakibatkan terbatasnya mobilitas masyarakat, sehingga banyak kegiatan yang dilakukan melalui metode online. Perusahaan berbasis telekomunikasi secara tidak langsung mendapat nilai tambah. Berdasarkan data BPS (2021) menyatakan terdapat peningkatan pengguna internet, terdapat 62,10 persen populasi Indonesia. Bentuk tanggung jawab perusahaan berbasis telekomunikasi di aspek sosial menjadi sangat penting untuk diperhatikan.

Di Indonesia terdapat dua perusahaan besar di bidang telekomunikasi yaitu Telkomsel Tbk dan XL Axiata Tbk. Perusahaan Telkomsel merupakan koperasi milik negara, sedangkan XL berbasis swasta. Berdasarkan laporan keuangan kedua perusahaan tersebut memiliki profit yang bertumbuh dibandingkan dengan periode sebelumnya, tak terkecuali disaat terjadi wabah *covid 19*.

Melakukan analisis dan perbandingan laporan keberlanjutan perusahaan telekomunikasi di Indonesia, merupakan tujuan dari penelitian. Perusahaan telekomunikasi yang diteliti, dibandingkan dan dianalisis pada penelitian ini adalah PT Telkom dan PT

XL Axiata. Di Indonesia baik perusahaan Telkom maupun XL memiliki jaringan yang luas dan termasuk perusahaan berskala besar.

Aspek teoritis dan aspek praktis akan mendapatkan manfaat dari hasil penelitian ini. Pada aspek teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih lanjut, khususnya sebagai rujukan dan perbedaan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan analisis laporan keberlanjutan perusahaan sesuai pedoman standar GRI. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberi nilai tambah dan sumber informasi pihak-pihak yang berkepentingan secara aspek praktis, yang akan digunakan dasar pengambilan keputusan dan meningkatkan kepedulian terkait aspek sosial.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini akan menggunakan pendekatan metode berjenis kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan teknik analisa untuk memahami fenomena tentang hal yang dirasa oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan Moleong (2014). Penelitian ini menggunakan cara studi kasus dengan telaah dokumen terkait yaitu laporan keberlanjutan perusahaan yang telah dipublikasi di *website* perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti mencari sumber data secara tepat dan akurat dengan teknik dan prosedur tertentu, serta terdapat periode waktu sebagai batasan penelitian.

Penelitian ini menggunakan data sekunder, yaitu data yang dipublikasikan di website resmi perusahaan dan juga di website NCSR (National Center of Sustainability Reporting). Data yang diambil adalah laporan keberlanjutan perusahaan PT Telkom Tbk dan PT XL Axiata Tbk. Fokus penelitian ini pada topik kategori sosial seri 400 standar GRI.

Pada seri 400 topik spesifik sosial terdiri dari 19 topik utama. Berdasarkan topik utama tersebut terdapat turunan hingga 33 pengungkapan. Ke sembilan belas topik utama tersebut meliputi pengungkapan tentang Kepegawaian, Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Pendidikan, Keanekaragaman dan Kesempatan Setara, Tentang non-diskriminasi, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif, Pekerja anak, Kerja Paksa atau Wajib Kerja, Praktik Keamanan, Hak-Hak Masyarakat Adat, Penilaian Hak Asasi Manusia, Masyarakat Lokal, Penilaian Sosial Pemasok, Kebijakan Publik, Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan, Pemasaran dan Pelabelan, Privasi Pelanggan, dan Kepatuhan Sosial Ekonomi.

Pendekatan yang digunakan sebagai satuan hitung laporan keberlanjutan topik spesifik sosial seri 400 adalah *variable dummy*. Pada setiap item standar pengungkapan akan diberi nilai 1 jika perusahaan, melakukan pengungkapan dan nilai 0 jika tidak

diungkapkan (wahyudi, 2015). Berdasarkan hal tersebut setiap pengungkapan akan dijumlahkan dan dijadikan persentase sebagai alat analisis.

Teknik analisis yang digunakan di penelitian ini yaitu content analysis dan metode komparatif. Analisis konten (*content analysis*) yaitu sebuah teknik penelitian untuk menelaah dan membuktikan adanya kebenaran kata tertentu di sebuah teks atau kumpulan teks (Ningsih dan Cheisviyanny, 2019). Penelitian ini dimaksudkan mendeskripsikan laporan keberlanjutan PT Telkom dan PT XL Axiata yang telah dipublikasi. Selain mendeskripsikan penelitian ini juga membandingkan topik spesifik kategori sosial yang diungkapkan, antara PT Telkom dan PT XL Axiata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1. Persentase Pengungkapan

Laporan Keberlanjutan Tahun 2021		
Pengungkapan Topik Spesifik	Jumlah Pengungkapan	Persentase
Seri 400 (Sosial)	33	100%
Jumlah		
Perusahaan	Pengungkapan	Persentase
Telkom	12	36%
XL	5	15%

Sumber : diolah penulis

Berdasarkan data pada table 1, terdapat informasi bahwa PT Telkom melakukan pengungkapan laporan keberlanjutan seri 400 kategori sosial sebanyak 36% sedangkan PT XL Axiata sebanyak 15,2 %. PT Telkomsel

melakukan pengungkapan lebih besar 7 poin atau setara 21% lebih banyak dibandingkan dengan PT XL Axiata. Data tersebut menyatakan bahwa PT Telkomsel selaku perusahaan BUMN, dapat dikatakan melakukan pengungkapan laporan keberlanjutan lebih baik dibandingkan dengan PT XL Axiata.

Berdasarkan laporan keberlanjutan kedua perusahaan terdapat 5 poin standar pengungkapan yang sama. Standar pengungkapan tersebut meliputi 401-1, 401-2, 401-3, 404-1 dan 404-3. Rincian seri tersebut terkait Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan, Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu, Cuti melahirkan, Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan, dan Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier.

Berdasarkan seri 401-1, Selama tahun 2021 perusahaan merekrut karyawan sebanyak 607 karyawan antara usia 18 sampai diatas 30 tahun, terdiri atas 302 laki-laki dan 350 perempuan. Terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya, yaitu 2020 yang hanya 442 karyawan dengan 219 karyawan laki-laki dan 223 karyawan perempuan. Kepuasan karyawan terhadap manajemen SDM di Telkom, salah satunya diukur dari tingkat turnover. Tingkat turnover di 2021, sebesar 13,08%, lebih rendah dari lalu yang sebesar 17,92%. Sebagian besar karyawan yang meninggalkan Telkom karena alasan pensiun. Angka *turnover*

menunjukkan bahwa upaya kami dalam melakukan *retention* karyawan telah menunjukkan hasil yang positif.

Pada laporan keberlanjutan PT Telkom, pedoman standar GRI 401-2 diungkapkan terkait program remunerasi karyawan. Penghargaan kepada karyawan salah satunya diwujudkan melalui pemberian remunerasi yang adil. Tidak ada beda remunerasi karyawan, baik pada level terendah hingga level manajemen senior maupun terkait perbedaan *gender*.

Pedoman seri 401-3 di PT Telkom, menyatakan jelas tidak ada paksa di Telkom Group. Diungkapkan dipengaturan kerja, TelkomGroup juga memiliki kebijakan cuti bagi seluruh karyawan, serta mendukung kenyamanan kerja karyawan perempuan: 1. Dukungan fasilitas penitipan anak; 2. Terciptanya tempat kerja yang ramah bagi ibu yang bekerja, Telkom berinisiatif menyediakan 4 *day care* dan 34 ruang laktasi di beberapa kantor; 3. Kebijakan cuti orang tua, yang menetapkan cuti bersalin berbayar hingga 3 bulan dapat diambil sebelum dan sesudah melahirkan, sedangkan cuti ayah berbayar dapat diambil selama 7 hari.

Pada Laporan berkelanjutan Telkom 2021 terdapat detail pengungkapan nomor 404-1. Sepanjang tahun 2021, Telkom telah melakukan program pelatihan karyawan dengan total 18.387 karyawan yang mana terdiri dari 12.083 laki-laki dan 6.304 perempuan.

Jumlah tersebut meningkat dari tahun 2020 dengan total 15.128 karyawan.

Pengungkapan seri 404-1, Telkom mengklasifikasikan program pelatihannya yang terdiri dari pelatihan sertifikasi, pelatihan kepemimpinan, pelatihan reguler. Selain itu, melalui *Telkom Corporate University* (TCU), Telkom juga memberikan pelatihan untuk pihak- pihak eksternal. Selama tahun 2021, terdapat 108 institusi di luar TelkomGroup yang telah menggunakan jasa TCU, termasuk menjalankan program pelatihan melalui Digital Learning Institute yang diikuti seluruh BUMN dengan jumlah peserta 30.934 orang.

Berdasarkan seri 404-3, capaian kinerja perusahaan TelkomGroup perlu memastikan bahwa SDM yang dimiliki memiliki kinerja yang optimal dan professional dengan melakukan penilaian kinerja karyawan rutin setiap tahun. Penilaian kinerja dilakukan kepada seluruh karyawan berdasarkan pencapaian target Sasaran Kinerja Individu (SKI) dan penilaian CBHRM (Competency Based Human Resource Management) secara 360 derajat. Di 2021, seluruh (100%) karyawan telah memenuhi penilaian kinerja yang dipersyaratkan.

Pada perusahaan XL Axiata sesuai seri 401-1 mengungkapkan seleksi yang dilakukan oleh tim rekrutmen, pada tahun 2021 dilaporkan ada 165 perekrutan karyawan baru yang terdiri dari 120 pria dan 45 wanita. Perekrutan karyawan

mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu 2020 yang hanya 108 karyawan terdiri atas 64 pria dan 44 wanita. Tahun 2020 juga merupakan penurunan dratis dari tahun sebelumnya, sebab pada tahun 2019 terdapat 145 perekrutan karyawan terdiri dari 100 pria dan 45 wanita.

Seri 401-2 PT XL Axiata, menyatakan PT XL Axiata Tbk juga memberikan tunjangan bagi karyawannya, namun tetap terdapat perbedaan bagi karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Bagi karyawan kontrak, terdapat banyak tunjangan juga yang diberikan diantaranya tunjangan hari raya, tunjangan cuti dan lain sebagainya. Pada aspek segi tunjangan, tidak banyak perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, hanya saja bagi karyawan kontrak tidak mendapatkan DPLK (Manulife) dan Cuti Progresif.

Pada kategori sosial seri 401-3 XL Axiata memberikan 3 bulan atau 90 hari hak cuti melahirkan bagi karyawan perempuan. Karyawan pria diberikan hak mendampingi istri melahirkan sebanyak 2 hari kerja. Berdasarkan data yang ada terdapat 28 karyawan perempuan yang mengambil hak cuti hamil. Pengungkapan seri tersebut juga menyatakan disaat waktu cutinya habis, sebanyak 21 orang atau 75% telah kembali bekerja.

Sesuai dengan seri 404-1, terdapat pengungkapan upaya peningkatan Sumber Daya Manusia. Perseroan mengadakan pelatihan agar dapat

mengembangkan kompetensi para karyawan. Dengan total 1.875 program pelatihan dan workshop yang terbagi atas 258 sesi selama 9.621 hari, 76.968 jam, yang diikuti oleh 1.576 karyawan sesuai HR Master Data, 3.126 karyawan unik sebagai partisipan, dan 30.920 partisipan, dimana rata-rata pelatihan adalah 49.39 jam/karyawan.

Berdasarkan laporan keberlanjutan seri 404-3, diungkapkan terdapat tanggungjawab perusahaan terkait kinerja karyawan dengan memberikan penilaian yang terukur dan adil sesuai azas objektivitas. Pengembangan pribadi diri karyawan dan peningkatan karier karyawan ditentukan berdasarkan kinerja. Penilaian tersebut dibagi menjadi dua aspek yaitu 70% kinerja dan 30% nilai perusahaan. Penilaian diukur dari pribadi, lalu dinilai atas divisi hingga ke direksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis, dapat dikatakan perusahaan Telkom, selaku BUMN di bidang telekomunikasi melakukan pengungkapan laporan keberlanjutan kategori sosial lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan XL Axiata. Beda pengungkapan yaitu 7 poin standar GRI. Persentase pengungkapan Telkom maupun XL Axiata dapat dikatakan masih kurang, karena tidak lebih dari 50 %.

Seri 401-1, dapat dilihat data dan dibandingkan skala perusahaan Telkom lebih besar, terdapat perbedaan rekrutmen

pegawai yang cukup tinggi. Pada seri 401-2 kedua perusahaan mengungkapkan asas keadilan diterapkan di program pemberian tunjangan maupun remunerasi. Pada seri 404-1 program pelatihan yang diberikan oleh Telkom jauh lebih tinggi, hal tersebut terbentuk karena Telkom juga memiliki *Telkom Corporate University* (TCU).

Penelitian ini dapat dijadikan landasan bagi para peneliti, untuk penelitian berikutnya yang sejenis. Adanya penelitian ini diharapkan akan memotivasi perusahaan untuk lebih baik lagi di publikasi laporan keberlanjutan. Perbandingan kinerja perusahaan di sektor bisnis yang sama tepatnya pada industri telekomunikasi, diharapkan dapat meningkatkan daya persaingan yang sehat antar perusahaan, khususnya kedua perusahaan PT Telkom dan PT XL Axiata.

Terdapat keterbatasan pada penelitian analisa komparatif ini. Pertama fokus peneliti hanya pada laporan keberlanjutan dengan acuan standar GRI. Hal yang kedua, peneliti hanya berfokus pada aspek sosial di seri 400 Standar GRI. Ketiga peneliti hanya berfokus pada tahun laporan 2021.

Bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan melibatkan seri 200 dan 300 standar GRI pada penelitiannya. Serta penelitian selanjutnya bisa menggunakan standar POJK saat melakukan perbandingan pelaporan keberlanjutan. Fokus penelitian selanjutnya diharapkan,

lebih dari satu tahun periode pengungkapan sehingga didapat data yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2020). Statistik Telekomunikasi Indonesia. Jakarta Pusat : Badan Pusat Statistik
- Chen, Chung-Jen, Ruey-Shan Guo, Yung-Chang Hsiao, and Kuo-Liang Chen. (2018). How business strategy in non-financial firms moderates the curvilinear effects of corporate social responsibility and irresponsibility on corporate financial performance. *Journal of Business Research*. Volume 92, November 2018, Pages 154-167.
- GRI. (2016). *GRI Standards*. Amsterdam: *Global Sustainability Standards Board* (GSSB).
- Moleong, Lexy J. (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mudiyanselage, Rathnayaka and Nayana Chandani Swarnapali (2018). "Board involvement in corporate sustainability reporting : evidence from Sri Lanka." *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*. Volume 18 (6): 15
- Nguyen, D., & Cefaratti, M. (2016). Corporate Sosial Responsibility Reporting and Corporate Sustainability Reporting. *Internal Auditing* 31(3), 10-18. Boston: Warren Gorham & Lamont Inc.
- Ningsih, A. T., & Cheisviyanny, C. (2019). Analisis Pengungkapan Corporate Social Responsibility PT. Bukit Asam, Tbk Berdasarkan Global Reporting Initiatives (GRI) dan Kaitannya dengan PROPER. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), Seri A, 846-864.
- Orazalin, Nurlan and Monowar Mahmood. (2018). Economic, environmental, and social performance Indicators of sustainability reporting: Evidence from the Russian oil and gas industry. *Energy Policy*. Volume 121 Pages 70-79.
- PT Telkom Indonesia. (2021). *Sustainability Report*. Diakses dari www.telkom.co.id
- PT XL Axiata . (2021). *Sustainability Report*. Diakses dari www.xlaxiata.co.id
- Surat Edaran OJK. Nomor 30 /SEOJK.04/2016 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik Diakses dari https://www.ojk.go.id/id/regulasi/otoritas_jasakeuangan/surat-edaran-ojk-dan-dewan-komisioner/Default.aspx.
- Wahyudi, Dudi. (2015). Analisis Empiris Pengaruh Aktivitas Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Penghindaran Pajak di Indonesia. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*. Edisi 2 no 4 Okt-Des 05-17.