

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI STANDAR GRI 2021 DALAM PENGUNGKAPAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN DAN KESETARAAN PADA PT ANEKA TAMBANG TBK

Meilita Rizkynanda¹⁾, Argaleka Ayu Candraningsih²⁾, Maria Yovita R Pandin³⁾
^{1,2,3}Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Correspondence author: : AA.Candraningsih, argalekayu@gmail.com, Surabaya, Indonesia

Abstract

This research examines the effectiveness of implementing the GRI 2021 standards in disclosing employment practices and equality at PT Aneka Tambang Tbk. The research method used is a qualitative approach with a case study design based on the company's sustainability report analysis. The research results show that the company has a fairly good understanding of the GRI 2021 standards, which is reflected in its commitment to sustainable labor practices and equality. The implementation of this standard has a significant impact on improving worker welfare through transparency, accountability, and competency development. This research provides deeper insights into the contribution of the GRI 2021 standard to employment and equality practices and its impact on the company's reputation and competitiveness.

Keywords: effectiveness, GRI 2021 standards, employment, equality, aneka tambang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas penerapan standar GRI 2021 dalam pengungkapan praktik ketenagakerjaan dan kesetaraan di PT Aneka Tambang Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang didasarkan pada analisis laporan keberlanjutan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan memiliki pemahaman yang cukup baik tentang standar GRI 2021, yang tercermin dalam komitmennya terhadap praktik ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan kesetaraan. Penerapan standar ini memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja melalui transparansi, akuntabilitas, dan pengembangan kompetensi. Penelitian ini memberikan wawasan lebih dalam tentang kontribusi standar GRI 2021 terhadap praktik ketenagakerjaan dan kesetaraan serta dampaknya terhadap reputasi dan daya saing perusahaan.

Kata Kunci: efektivitas, standar gri 2021, ketenagakerjaan, kesetaraan, aneka tambang

A. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) semakin meningkat, seiring dengan meningkatnya kesadaran global terhadap isu-isu keberlanjutan. Perusahaan di seluruh dunia kini tidak hanya dituntut untuk meraih keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan ekologis dari aktivitas bisnis mereka. Salah satu alat yang diakui secara global untuk mengukur, mengelola, dan melaporkan kinerja keberlanjutan perusahaan adalah laporan berkelanjutan. Laporan ini untuk mendukung upaya pemerintah dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 2015-2030 atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) (Dupopadana et al., 2024).

Sustainability report merupakan proses di mana sebuah perusahaan mengumpulkan dan menyajikan informasi terkait dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial dari aktivitas bisnisnya. Tujuan dari laporan ini adalah untuk memberikan transparansi kepada para pemangku kepentingan, seperti pemegang saham, karyawan, pelanggan, masyarakat, dan otoritas regulasi, mengenai bagaimana perusahaan mengelola aspek keberlanjutan dalam operasional mereka (Ananda et al., 2023). Perusahaan tidak lagi terikat pada tanggung jawab yang hanya berdasarkan konsep satu garis bawah, di mana nilai perusahaan hanya tercermin dalam istilah finansial. Sebaliknya, terjadi pergeseran menuju konsep *Triple Bottom Line*, di mana perusahaan yang menginginkan keberlanjutan harus memperhatikan "3P" *Profit*, *People*, dan *Planet* (Hilmi et al., 2021). Selain mengejar keuntungan, perusahaan juga diharapkan mendukung kesejahteraan masyarakat (*People*) dan berkontribusi secara aktif terhadap perlindungan lingkungan (*Planet*). Umumnya *sustainability report* mencakup pengungkapan terkait tiga pilar utama keberlanjutan, yang sering disebut sebagai *Triple Bottom Line* (Tjahjadi et al., 2021) :

1. Aspek Ekonomi

Menguraikan kontribusi suatu perusahaan terhadap ekonomi lokal, nasional, atau global. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti penciptaan nilai, pendapatan, distribusi laba, serta kontribusi perusahaan terhadap kesejahteraan finansial masyarakat melalui investasi dan pembuatan lapangan kerja.

2. Aspek Lingkungan

Menyampaikan informasi tentang dampak lingkungan suatu perusahaan, termasuk penggunaan sumber daya alam, manajemen limbah, emisi gas rumah kaca, serta upaya proteksi dan restorasinya.

3. Aspek Sosial

Fokus pada hubungan suatu perusahaan dengan karyawannya, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini mencakup praktek ketenagakerjaan, hak asasi manusia, keselamatan, kesehatan, pendidikan, serta kontribusi sosial lainnya.

Saat membuat *Sustainability reporting*, pedoman atau standar internasional biasanya diterapkan, seperti Standar Global Reporting Initiative (GRI). Pedoman ini membantu perusahaan mengukur dan melaporkan performa keberlanjutannya secara konsisten dan komprehensif. Laporan keberlanjutan memberikan gambaran holistik tentang cara suatu perusahaan menciptakan nilai bukan hanya bagi pemilik saham tapi juga bagi masyarakat dan lingkungan dengan fokus pada keberlanjutan jangka panjang. Manfaat dari laporan keberlanjutan antara lain meningkatkan nilai korporasi, memperbaiki kinerja perusahaan, serta mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, masyarakat, dan pemerintahan (Breliastiti, 2021).

Standar GRI, yang pertama kali diperkenalkan pada tahun 2000, terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan dinamis perusahaan dan pemangku kepentingan. Pada tahun 2021, GRI memperbarui standarnya dengan memasukkan komponen penting terkait

pengungkapan praktik ketenagakerjaan dan kesetaraan. Standar GRI 2021 memperkenalkan pembaruan signifikan dalam pengungkapan praktik ketenagakerjaan, mencakup topik seperti kesetaraan gender, hak pekerja, inklusivitas, dan kesejahteraan karyawan. Standar ini tidak hanya memberikan panduan kepada perusahaan untuk melaporkan kondisi kerja, tetapi juga mendorong mereka untuk meningkatkan dan mengoptimalkan praktik manajemen mereka demi keberlanjutan jangka panjang (Amalia et al., 2024).

Pengungkapan terkait ketenagakerjaan dan kesetaraan menjadi semakin penting dalam konteks perubahan sosial, karena isu seperti diskriminasi, kesenjangan upah, dan perlakuan tidak adil terhadap kelompok minoritas di tempat kerja semakin disorot secara global. Perusahaan harus memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan mereka selaras dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan kesetaraan gender sebagaimana diatur oleh berbagai lembaga internasional. Dengan penerapan Standar GRI 2021, perusahaan memiliki alat yang lebih kuat untuk mengukur dan melaporkan praktik ketenagakerjaan yang adil dan setara, sehingga meningkatkan transparansi dan membangun kepercayaan pemangku kepentingan (Bananuka et al., 2022).

Pembaruan ini juga memperkenalkan standar sektoral yang bertujuan membantu perusahaan dalam sektor tertentu seperti energi, manufaktur, dan transportasi untuk melaporkan dampak serta tantangan yang relevan dengan bidang mereka. Standar sektoral tersebut memberikan panduan khusus sesuai dengan karakteristik masing-masing industri. Standar GRI merupakan standar dengan sistem modular yang terkait satu sama lain. Terdapat empat indikator pengungkapan dalam GRI Standards. Indikator GRI 100, GRI 200, GRI 300 dan GRI 400. Untuk indikator GRI 400 mencakup GRI 401 tentang ketenagakerjaan, GRI 402 tentang hubungan Tenaga Kerja/Manajemen, GRI 403 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, GRI 404

tentang Pelatihan dan Pendidikan, GRI 405 tentang Keanekaragaman dan Kesempatan yang Setara, dan GRI 406 tentang Non-Diskriminasi.

Isu mengenai ketenagakerjaan dan kesetaraan menjadi perhatian utama dunia bisnis saat ini. Sejumlah negara telah menerapkan kuota untuk meningkatkan jumlah perempuan di perusahaan. Contohnya, Norwegia pada tahun 2007 mengatur bahwa dewan perusahaan publik harus memiliki proporsi gender 40/60. Di sisi lain, Prancis pada tahun 2021 menetapkan kuota minimum gender sebesar 30% (target tahun 2027) dan 40% (target tahun 2030) untuk setiap gender di level manajemen bagi perusahaan yang memiliki lebih dari 1.000 karyawan (Løyning, 2023).

Di Indonesia, selain kewajiban pembuatan laporan tahunan, terdapat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 51/POJK.03/2017 yang mengatur pembiayaan berkelanjutan bagi lembaga keuangan, penerbit, dan perusahaan publik. Setiap perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia wajib melaporkan kinerja keberlanjutan mereka dalam laporan keberlanjutan yang mencakup aspek kesempatan setara dan non-diskriminasi di tempat kerja, praktik pengadaan lokal, serta tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, laporan keberlanjutan ini dapat memberikan informasi tambahan mengenai kinerja perusahaan yang disampaikan dalam laporan tahunan (Dewan Komisiner OJK, 2017).

Konsep pekerjaan dan kesetaraan mencakup elemen penting dari manajemen sumber daya manusia serta hubungan kerja dalam organisasi dan bertujuan untuk memastikan praktik ketenagakerjaan yang adil dan inklusif tanpa diskriminasi. Konsep ini meliputi pengelolaan sumber daya manusia dengan menghormati hak-hak pekerja serta menyediakan kesempatan yang sama bagi semua individu di tempat kerja tanpa memandang jenis kelamin, ras, etnisitas, agama atau status sosial lainnya (Indonesia Business Coalition for Women's

Empowerment (IBCWE) & Global Reporting Initiative (GRI), 2022).

Pekerjaan dan kesetaraan merupakan bagian dari standar GRI yang memberikan panduan kepada perusahaan dalam melaporkan praktik serta dampaknya terkait aspek pekerjaan dan kesetaraan di lingkungan kerja. Standar ini mencakup berbagai isu penting terkait ketenagakerjaan seperti kondisi kerja, hak asasi manusia pekerja, kesetaraan gender serta inklusi sosial dengan tujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan dalam hal sosial serta ketenagakerjaan. Namun, efektivitas penerapan Standar GRI 2021 dalam mengungkapkan praktik ketenagakerjaan dan kesetaraan masih perlu dievaluasi. Beberapa pertanyaan muncul terkait sejauh mana perusahaan berhasil menerapkan standar ini dan bagaimana kontribusinya terhadap peningkatan kualitas praktik ketenagakerjaan dan kesetaraan di tempat kerja. Selain itu, penting untuk mengetahui apakah pengungkapan yang dilakukan perusahaan memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan dan apakah hal ini berdampak positif pada reputasi serta daya saing perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas penerapan Standar GRI 2021 dalam mengungkapkan praktik ketenagakerjaan dan kesetaraan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang sejauh mana standar ini diterapkan secara konsisten dan apakah perusahaan mampu mencapai tujuan keberlanjutan yang lebih luas melalui penerapan standar ini.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT Aneka Tambang Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2022 - 2023. Data yang dipakai untuk penelitian ini adalah laporan keberlanjutan yang dipublikasikan oleh PT Aneka Tambang Tbk yang telah menerapkan GRI Standard 2021, termasuk

pengungkapan terkait praktik ketenagakerjaan dan kesetaraan. Studi dokumentasi dengan mengumpulkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh dari sumber laporan keberlanjutan PT Aneka Tambang Tbk.

Pengolahan data penelitian menggunakan metode *content analysis* dengan tahapan sebagai berikut (Sitasari, 2000) :

1. Pengkodean (*Coding*)

Pada tahap awal, dibuatlah checklist untuk menilai laporan keberlanjutan perusahaan, yang mencakup kategori dari setiap indikator berdasarkan poin-poin yang sesuai dengan pedoman GRI G4 (generasi keempat) yang diterbitkan pada tahun 2013. Kode 0 diberikan jika tidak ada pengungkapan sama sekali dalam laporan keberlanjutan, sedangkan Kode 1 diberikan jika terdapat satu poin yang diungkapkan dalam laporan tersebut.

Setelah checklist dilakukan untuk mengidentifikasi pengungkapan dalam laporan keberlanjutan, hasil pengungkapan dibahas dan dianalisis menggunakan indikator ekonomi, lingkungan, dan sosial. Setiap indikator dianalisis berdasarkan perusahaan pada tahun penerbitan laporan keberlanjutan.

2. Penilaian (*Scoring*)

Untuk menentukan tingkat pengungkapan indeks kinerja, dilakukan penilaian terhadap item-item yang diungkapkan dalam laporan keberlanjutan berdasarkan rumus yang telah ditetapkan :

$$\text{Tingkat pengungkapan} = \frac{\text{Jumlah item pengungkapan yang dipenuhi}}{\text{Jumlah skor item maksimum}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan tersebut akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori sesuai dengan tingkat pengungkapan masing-masing perusahaan sebagai berikut :

- | | |
|------------|----------------------------|
| a. 0% | = <i>Not Applied</i> |
| b. 1%-40% | = <i>Limited Disclose</i> |
| c. 41%-75% | = <i>Partially Applied</i> |
| d. 76%-99% | = <i>Well Applied</i> |
| e. 100% | = <i>Fully Applied</i> |

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengungkapan Indikator Kinerja Praktik Ketenagakerjaan dan Kesetaraan

Indikator ini merupakan instrumen atau tindakan evaluasi, monitoring, dan pengungkapan bagaimana suatu organisasi mengelola tim kerjanya serta usaha organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang integral, adil, dan setara.

Pengungkapan indikator untuk praktik ketenagakerjaan dan kesetaraan di ANTAM tercermin dalam laporan keberlanjutan perusahaan yang difokuskan pada aspek kesejahteraan pegawai, keselamatan kerja, dan pengembangan personalia. ANTAM menggunakan standar global seperti ISO 45001 dan pedoman Global Reporting Initiative (GRI) dalam melaporkan prestasi ketenagakerjaan. Beberapa indikator yang diterapkan oleh ANTAM meliputi perlindungan karyawan dan kesehatan, termasuk program pelatihan, audit keselamatan, dan manajemen risiko di lokasi tambang. Selain itu, ANTAM juga memprioritaskan kesejahteraan pegawai melalui program kesehatan di tempat kerja dan usaha menjaga lingkungan kerja aman.

GRI 400 : Topik Spesifik Sosial

Pada tahun 2022 dan 2023, hasil evaluasi terhadap isu-isu sosial tertentu berdasarkan standar GRI 400 menunjukkan konsistensi kesetaraan di setiap indikator. Skor tertinggi yaitu 1 telah dicapai di semua subkategori termasuk ketenagakerjaan, hubungan kerja/manajemen, keselamatan kerja serta perlindungan kesehatan, pelatihan dan pendidikan, serta keragaman dan kesetaraan kesempatan serta non-diskriminasi. Total skor mencapai 20 dari 20 indikator, menghasilkan persentase kepatuhan penuh sebesar 100% untuk kedua tahun tersebut. Ini menunjukkan bahwa organisasi telah memenuhi semua persyaratan sosial GRI terkait dengan perekrutan, tunjangan sosial, keselamatan kerja, pengembangan kompetensi serta keragaman dan inklusi di tempat kerja secara optimal.

Tabel 1. Perhitungan Pengungkapan Praktik Ketenagakerjaan dan Kesetaraan PT Aneka Tambang Tbk.

GRI 400 : Topik Spesifik Sosial		2022	2023
		Skor	Skor
401 : Ketenagakerjaan			
401 - 1	Perekrutan Karyawan Baru dan Penggantian Karyawan	1	1
401 - 2	Tunjangan yang Diberikan Kepada Karyawan Purna Waktu yang Tidak Diberikan Kepada Karyawan Sementara atau Paruh	1	1
401 - 3	Waktu Cuti melahirkan	1	1
402 : Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen			
402 : 1	Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional	1	1
GRI 403 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja			
403 - 1	Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja	1	1
403 - 2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden	1	1
403 - 3	Layanan Kesehatan Kerja	1	1
403 - 4	Partisipasi, Konsultan, dan Komunikasi Pekerja pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja	1	1
403 - 5	Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	1	1
403 - 6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	1	1
403 - 7	Pencegahan dan Mitigasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang Berdampak Langsung dalam Hubungan Bisnis	1	1

GRI 400 : Topik Spesifik Sosial		2022	2023
		Skor	Skor
403 - 8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	1	1
403 - 9	Kecelakaan kerja	1	1

Dalam aspek ketenagakerjaan (GRI 401), perusahaan selalu memberikan tunjangan sosial yang lengkap, proses perekrutan yang adil serta cuti melahirkan. Di bidang hubungan kerja/manajemen (GRI 402), perusahaan memastikan bahwa komunikasi mengenai perubahan operasional dilakukan seawal mungkin. Dalam aspek keselamatan kerja dan perlindungan kesehatan (GRI 403), perusahaan menunjukkan komitmen kuat terhadap pencegahan risiko serta keselamatan kerja melalui pelatihan dan keterlibatan karyawan. Di bidang pelatihan dan pendidikan (GRI 404), dukungan untuk pengembangan karyawan terlihat melalui program peningkatan kompetensi. Selain itu, komitmen terhadap keragaman dan kesetaraan kesempatan (GRI 405) tercermin dalam pembayaran setara serta keragaman dalam kepemimpinan perusahaan. Tidak ada insiden diskriminasi (GRI 406) yang menunjukkan adanya lingkungan kerja inklusif.

Pemahaman PT Aneka Tambang Tbk (ANTAM) mengenai standar GRI 2021 cukup baik dan mencerminkan komitmen perusahaan terhadap praktik ketenagakerjaan berkelanjutan serta kesetaraan. ANTAM memahami bahwa penerapan standar GRI bukan hanya kewajiban pelaporan tetapi juga langkah strategis untuk meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam operasionalnya. Dalam konteks Pemahaman PT Aneka Tambang Tbk (ANTAM) mengenai standar GRI 2021 cukup baik dan mencerminkan komitmen perusahaan terhadap praktik ketenagakerjaan berkelanjutan serta kesetaraan. ANTAM memahami bahwa penerapan standar GRI

bukan hanya kewajiban pelaporan tetapi juga langkah strategis untuk meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam operasionalnya. Dalam konteks ketenagakerjaan, ANTAM telah mengadopsi prinsip-prinsip dari GRI 401 hingga GRI 406 yang mencakup aspek perekrutan, hubungan kerja, kesehatan serta keselamatan kerja, pelatihan, keragaman serta non-diskriminasi.

Relevansi standar GRI bagi praktik ketenagakerjaan serta kesetaraan di ANTAM terletak pada kemampuannya untuk mendukung perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta aman. Dengan menerapkan standar ini, ANTAM dapat mengenali tantangan terkait perlakuan adil terhadap semua karyawan serta memastikan praktik ketenagakerjaan sesuai dengan nilai-nilai keberlanjutan serta hak asasi manusia. Selain itu, pemahaman mendalam ANTAM tentang standar GRI membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan serta menciptakan budaya kerja positif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan tetapi juga memperkuat reputasi perusahaan sebagai pelopor bisnis bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Tabel 2. Tingkat Penerapan Praktik Ketenagakerjaan dan Kesetaraan PT Aneka Tambang Tbk.

Topik Pengungkapan Standar	Tahun	Skor	Tingkat Penerapan Sustainability Report
GRI 400 : Topik Spesifik Sosial	2022	100%	<i>Fully Applied</i>
	2023	100%	<i>Fully Applied</i>

Implementasi standar GRI 2021 di PT Aneka Tambang Tbk (ANTAM) telah memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di berbagai aspek. Pertama-tama, karyawan dapat memahami hak dan kewajibannya lebih baik melalui peningkatan transparansi

dan tanggung jawab dalam pelaporan ketenagakerjaan, sehingga membangun kepercayaan terhadap manajemen. Kedua, program pengembangan kompetensi yang ditingkatkan oleh GRI 404 memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensinya, yang tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga untuk perkembangan karier individual. Selain itu, implementasi GRI 403 yang fokus pada kesehatan dan keselamatan di tempat kerja menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, mengurangi insiden-insiden, dan meningkatkan kepuasan kerja. Upaya ANTAM dalam mendorong keragaman dan kesetaraan, seperti yang diatur dalam GRI 405 dan GRI 406, turut membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai. Melalui hubungan kerja yang harmonis, yang diatur dalam GRI 402, partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan kepuasan dan rasa bergabung. Keseluruhan implementasi standar GRI tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu karyawan tetapi juga berkontribusi pada kinerja overall dan keberlanjutan perusahaan.

D. PENUTUP

Pengungkapan mengenai praktik ketenagakerjaan dan indikator kinerja kesetaraan di PT Aneka Tambang Tbk (ANTAM) mencerminkan komitmen perusahaan yang kuat terhadap kesejahteraan karyawan serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan menerapkan standar GRI 2021, ANTAM tidak hanya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas tetapi juga memperkuat praktik ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Indikator-indikator seperti keselamatan kerja, perlindungan kesehatan, pengembangan kompetensi, serta keragaman dan non-diskriminasi menjadi alat penting dalam menilai kinerja sumber daya manusia. Hal ini membuat karyawan merasa lebih

dihargai dan aman, sehingga meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas mereka dan memperkuat reputasi ANTAM sebagai perusahaan yang bertanggung jawab serta berkelanjutan.

Untuk terus meningkatkan praktik ketenagakerjaan dan kesetaraan secara berkelanjutan, ANTAM disarankan untuk terus memperkuat program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Perusahaan juga perlu melakukan audit rutin serta evaluasi terhadap kebijakan ketenagakerjaan dan kesetaraan untuk memastikan efektivitasnya. Selain itu, ANTAM dianjurkan untuk lebih aktif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada lingkungan kerja mereka melalui forum atau diskusi terbuka. Dengan langkah-langkah ini, ANTAM dapat lebih lanjut meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan inklusif, serta mendukung tujuan keberlanjutan jangka panjang.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., Kharisma, A. N., & Firmansyah, A. (2024). Pengungkapan Aspek Sosial Sesuai Standar GRI 400 Versus Kepercayaan Pemangku Kepentingan. *Akuntansiku*, 3(3), 145–156.
<https://doi.org/10.54957/akuntansiku.v3i3.672>
- Ananda, W., Pradesa, H. A., & Wijayanti, R. (2023). Pelaksanaan Sustainability Report Berdasarkan GRI Standards Guidelines Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*, 5(2), 531–543.
<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v5i2.4299>
- Bananuka, J., Nkundabanyanga, S. K., Kaawaase, T. K., Mindra, R. K., & Kayongo, I. N. (2022). Sustainability

- Performance Disclosures: the Impact of Gender Diversity and Intellectual Capital on GRI Standards Compliance in Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 12(5), 840–881. <https://doi.org/10.1108/JAEE-09-2021-0301>
- Breliastiti, R. (2021). Penerapan Standar GRI Sebagai Panduan Penyusunan Laporan Keberlanjutan Tahun 2020 Perusahaan Sektor Barang Konsumen Primer dan Non-Primer di Bursa Efek Indonesia. *EKOBISMAN: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 6(2), 138–156. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/2998>
- Dewan Komisioner OJK. (2017). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik*.
- Dupopadana, I. G., Arief, M. K., & Firmansyah, A. (2024). Perkembangan Pelaporan Berkelanjutan di Indonesia. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(6), 1091–1100. <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i6.737>
- Hilmi, H., Zarkasyi, W., Sueb, M., & Tanzil, N. D. (2021). Implementation of Corporate Social Responsibility Based on Triple Bottom Line Concepts on the Company's Financial Performance: Empirical Studies in Manufacturing and Mining Companies. *EconJournals : International Journal of Economics and Financial Issues*, 11(2), 12–18. <https://econjournals.com/index.php/ijefi/article/view/11190>
- Indonesia Business Coalition for Women's Empowerment (IBCWE), & Global Reporting Initiative (GRI). (2022). *Panduan Pelaporan Kesetaraan Gender untuk Laporan Tahunan dan Keberlanjutan (Annual & Sustainability Report)*. Jakarta : IBCWE & GRI.
- Løyning, T. (2023). Regulating for Gender Equality in Business: the Law on Gender Quotas and the Network of Interlocking Directorates in Norway, 2008–2016. *Review of Social Economy*, 81(3), 493–519. <https://doi.org/10.1080/00346764.2021.1901139>
- Sitasari, N. W. (2000). Mengenal Analisa Konten dan Analisa Tematik Dalam Penelitian Kualitatif. *Forum Ilmiah Indonusa*, 19(1), 77–84. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/5082>
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Mustikaningtiyas, F. (2021). Good Corporate Governance and Corporate Sustainability Performance in Indonesia: A Triple Bottom Line Approach. *Heliyon*, 7(3), e06453. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06453>