

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan terkini, permasalahan keberlanjutan semakin menjadi sorotan global dan nasional, seiring tekanan meningkatnya ekspektasi terhadap tanggung jawab lingkungan dan sosial korporasi. Hal ini sangat relevan dengan sektor energi dan bahan baku (*basic materials*) di Indonesia, di mana ekstraksi dan pemrosesan sumber daya alam membawa implikasi serius terhadap lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan.

Peningkatan tuntutan transparansi kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) mendorong perusahaan di Indonesia untuk mengungkapkan informasi keberlanjutan dengan mutu yang semakin baik, seiring penguatan regulasi dan ekspektasi investor.

Komitmen terhadap praktik keuangan berkelanjutan di Indonesia diperkuat melalui penerbitan POJK No. 51/POJK.03/2017. Peraturan ini mengharuskan lembaga jasa keuangan, perusahaan terbuka, dan emiten untuk mengungkapkan informasi keberlanjutan melalui laporan yang disusun secara berkala. Dalam dua tahun terakhir, OJK juga mendorong ekosistem keuangan berkelanjutan melalui “*Sustainable Finance Roadmap Phase II (2021–2025)*” untuk mempercepat integrasi ESG di pasar keuangan dan korporasi.

Dalam praktiknya, perusahaan dituntut untuk mempertanggungjawabkan kinerja kepada para pemangku kepentingan melalui komunikasi yang transparan dan komprehensif, mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Bentuk pelaporan yang umum digunakan antara lain *Annual Report* untuk kinerja finansial serta *Sustainability Report* untuk aspek tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pendekatan *Triple Bottom Line* (TBL), yang menekankan keseimbangan antara *profit*, *people*, dan *planet*, menjadi kerangka penting dalam pelaporan tersebut. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat memperlihatkan komitmen mereka terhadap keberlanjutan jangka panjang, membangun kepercayaan *stakeholder*, dan mempertahankan reputasi yang baik (Rizkika Alfaiz & Aryati, 2019).

Tabel 1.1 Tren Pengungkapan Laporan Keberlanjutan pada Perusahaan Publik di Indonesia Periode 2019- 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Perusahaan Yang Terdaftar Di Bei	629	684	735	791	882	943
Perusahaan Yang Tidak Menerbitkan Laporan Keberlanjutan	571	590	595	637	0	70
Perusahaan Yang Menerbitkan Laporan Keberlanjutan	58	94	140	154	882	873
(%)	9%	14%	19%	19%	94%	97%

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 1.2 Fenomena Aktual Lingkungan dan Sosial pada Perusahaan Energi dan Basic Material di Indonesia (2019–2024)

No	Nama Perusahaan / Lokasi Tambang	Fenomena / Kasus	Tahun	Bentuk Tekanan / Dampak	Sumber
1	IMIP (PT Indonesia Morowali Industrial Park) – Sulawesi Tengah	Produksi tailing mencapai 11 juta ton/tahun, berisiko mencemari laut dan ekosistem Morowali.	2023–2025	Tekanan dari media, LSM, dan masyarakat lokal untuk transparansi lingkungan.	AP News, WALHI
2	Freeport Indonesia – Papua	Pembuangan limbah tailing ke Sungai Ajkwa; gugatan terhadap pencemaran lingkungan dan pelanggaran HAM.	2022–2024	Tekanan dari organisasi internasional dan LSM di Papua.	The Australian, Mongabay
3	4 Perusahaan Tambang – Raja Ampat	Izin tambang dicabut karena berada di zona konservasi laut & hutan lindung.	2025	Tekanan dari pemerintah daerah, KLHK, dan masyarakat.	Kompas, KLHK
4	PT Vale Indonesia – Sulsel	Kegiatan ekspansi ditolak karena risiko deforestasi di kawasan hutan lindung dan wilayah adat.	2023	Tekanan dari komunitas adat dan organisasi lingkungan.	WALHI, Forest Watch
5	Tambang Batubara di Kalimantan Timur	Masuk daftar hitam PROPER KLHK karena pencemaran sungai dan gagal pengelolaan limbah B3.	2022	Tekanan regulasi melalui peringkat merah/hitam PROPER.	KLHK
6	PT GNI – Sulawesi Tengah	Konflik sosial dan kecelakaan kerja memicu protes karyawan & warga sekitar	2022–2023	Tekanan sosial dari buruh, media, dan masyarakat lokal.	BBC Indonesia

Literatur menunjukkan tekanan pemangku kepentingan termasuk karyawan berkorelasi dengan kualitas pengungkapan, di mana tekanan karyawan ditemukan adanya pengaruh positif terhadap kualitas laporan keberlanjutan pada konteks emiten Indonesia. Riset-riset tentang tekanan pemangku kepentingan juga menegaskan bahwa dinamika internal (komitmen organisasi, peran manajer SDM) memengaruhi respons strategis dan praktik pelaporan keberlanjutan perusahaan (Mar Bornay & Jaime Guerrero, 2023).

Pada saat yang sama, fenomena di lapangan menunjukkan meningkatnya suara dan aksi pekerja di industri nikel dan pertambangan terkait isu keselamatan dan kondisi kerja, yang berpotensi menjadi tekanan karyawan terhadap praktik ESG dan transparansi pelaporan. (ABC Indonesia, 2023). Serangkaian insiden K3 di kawasan industri nikel (misalnya IMIP/ITSS dan GNI) selama 2023–2024 memicu protes dan tuntutan perbaikan, sehingga mendorong akuntabilitas sosial perusahaan yang idealnya tercermin dalam kualitas laporan keberlanjutan (Sedane, 2024)

Di sisi tata kelola, efektivitas dewan komisaris yang lazim diproksi oleh ukuran, independensi, frekuensi rapat, kehadiran, dan keahlian secara teoretik berperan kunci dalam memantau manajemen serta memastikan integritas dan kelengkapan pengungkapan keberlanjutan (Bambang, Noorlailie & Febriani, 2021). Berbagai hasil penelitian di Indonesia

mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas dewan komisaris cenderung diikuti oleh perbaikan kualitas laporan keberlanjutan perusahaan dan cakupan pengungkapan *sustainability report* perusahaan, sementara studi lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan atau bahkan negatif sehingga menyisakan celah riset (Fahira Choirunisah, 2024).

Ketidakselarasan hasil ini mengindikasikan pentingnya pengujian ulang pada periode dan sektor yang lebih baru, terlebih pasca-implementasi GRI 2021 dan bergulirnya inisiatif ISSB yang dapat mengubah praktik tata kelola pelaporan (IFRS Foundation, 2023).

Khusus sektor energi dan *basic material*, dinamika kebijakan transisi hijau Indonesia juga relevan, termasuk peluncuran Taksonomi Hijau Indonesia (IGT) 1.0 (2022) dan pembaruan taksonomi 2024/2025 yang memasukkan skema amber (kuning-oranye, transisi khusus) untuk PLTU *captive* pada ekosistem nikel, yang menuai pro-kontra dan menambah kompleksitas pengungkapan risiko transisi (OJK, 2025).

Kompleksitas ini memperkuat kebutuhan pengawasan dewan yang efektif agar pelaporan memadai, berbasis materialitas, dan bebas dari “*greenwashing*”, sekaligus responsif terhadap tekanan internal dari karyawan yang terdampak langsung oleh risiko K3 dan sosial (Bambang, Noorlailie & Febriani, 2021).

Wilia Kastuti & Nurzi Sebrina (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa tekanan karyawan yang diukur menggunakan jumlah pekerja belum memberikan indikasi adanya keterkaitan yang signifikan

antara variabel penelitian dan kualitas sustainability report pada perusahaan publik di Indonesia selama kurun waktu 2016–2020.

Sebagai bukti nyata fenomena yang relevan, laporan dari WIRED (2023) melaporkan kondisi parah di Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP), pusat industri nikel terbesar di dunia. Di sana, pekerja menghadapi kondisi berbahaya, jam kerja ekstrem, dan kontaminasi lingkungan yang merusak, fenomena tersebut membuktikan bagaimana tekanan internal dan eksternal adalah realita yang dialami setiap hari oleh karyawan dan masyarakat sekitar.

Fenomena keberlanjutan (*sustainability*) semakin menjadi perhatian utama perusahaan di sektor energi dan *basic material*, hal ini semakin menguat setelah OJK menerbitkan POJK No.51/POJK.03/2017 yang mewajibkan setiap perusahaan publik menyampaikan informasi keberlanjutan melalui laporan resmi. Selain regulasi, faktor internal perusahaan juga memegang peranan penting, terutama tekanan dari karyawan (*employee pressure*) yang semakin vokal dalam menuntut transparansi, akuntabilitas, serta komitmen terhadap lingkungan dan sosial. Fenomena global seperti transisi energi, gerakan #JustTransition, dan meningkatnya kesadaran pekerja terhadap praktik ramah lingkungan membuat perusahaan harus merespons tuntutan internal ini, tidak hanya demi kepatuhan, tetapi juga demi reputasi dan keberlanjutan usaha.

Fenomena nyata yang memperkuat peran *employee pressure* antara lain adanya petisi karyawan terhadap kebijakan lingkungan perusahaan,

laporan internal mengenai pelanggaran prosedur keselamatan kerja, serta keterlibatan karyawan dalam forum keberlanjutan perusahaan. Tekanan ini berdampak pada upaya perusahaan untuk memastikan laporan keberlanjutan sesuai standar GRI Standards dan memenuhi ekspektasi *stakeholder* yang lebih luas.

Morsing & Schultz (2006) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam mendorong pelaporan keberlanjutan dapat meningkatkan kredibilitas laporan. Dewi & Sari (2021) yang meneliti perusahaan manufaktur di Indonesia juga menemukan bahwa tekanan karyawan dapat memengaruhi keluasan dan kedalaman informasi keberlanjutan. Walaupun telah banyak penelitian mengenai *sustainability report*, kajian terkait *employee pressure* pada sektor energi dan basic material di Indonesia masih belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melengkapi keterbatasan studi sebelumnya.

Lastanti (2019) menjelaskan bahwa tata kelola perusahaan terdiri atas dua jenis mekanisme, yakni internal dan eksternal. Mekanisme internal meliputi susunan dewan perusahaan, kepemilikan manajerial, serta pemberian kompensasi kepada eksekutif. Adapun mekanisme eksternal berhubungan dengan kontrol pasar serta pembiayaan perusahaan melalui *debt financing*.

Pentingnya tata kelola yang baik sebagai fondasi untuk memastikan kesejajaran antara prinsipal dan agen. Ini termasuk berbagai elemen seperti transparansi, pengawasan yang efektif, peran dewan direksi, serta sistem

insentif yang sesuai. Tata kelola perusahaan yang efektif berperan dalam memastikan bahwa manajemen menjalankan kewajiban sosial dan lingkungan perusahaan secara bertanggung jawab serta sesuai dengan nilai etika. Menurut Herawaty (2021) dengan menjalankan tata kelola yang baik dan memasukkan etika bisnis dalam budaya perusahaan, perusahaan dapat memastikan bahwa pelaporan laporan keberlanjutan mereka mencerminkan komitmen etis mereka terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi tata kelola perusahaan dalam laporan keberlanjutan perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah adanya dewan komisaris, dewan komisaris independen, dan komite audit. Keberadaan ketiga elemen ini sebagai bagian dari implementasi tata kelola perusahaan yang baik akan mendorong perusahaan untuk membuat pengungkapan yang lebih luas kepada para pemangku kepentingan, seperti pengungkapan laporan keberlanjutan (Barung et al., 2018; Fajriyanti et al., 2021 ; Liana, 2019).

beberapa studi mendapati pengaruh positif dewan (ukuran/independensi/kompetensi) terhadap kualitas/keluasan SR, tetapi ada juga yang negatif misalnya independensi dewan di sektor SDA atau tidak signifikan tergantung sektor, periode, dan cara ukur kualitas SR. Hal ini membuka ruang kontribusi untuk penelitian pada sektor energi dan *basic material* 2019–2024.

Mutu laporan keberlanjutan menunjukkan komitmen perusahaan dalam mengelola aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan.

Meningkatnya perhatian masyarakat terhadap isu keberlanjutan juga mendorong karyawan sebagai stakeholder internal untuk mengambil peran penting dalam mendorong perubahan di perusahaan. Tekanan karyawan dapat muncul dalam bentuk aspirasi, protes, atau usulan perbaikan yang disampaikan kepada manajemen untuk memastikan praktik keberlanjutan dijalankan secara konsisten dan diungkapkan secara jujur.

Berdasarkan fenomena dan bukti empiris tersebut, dapat dilihat bahwa efek tekanan karyawan dan dewan komisaris terhadap kualitas pelaporan keberlanjutan masih belum konsisten di Indonesia. Hal ini membuka celah penelitian penting, mengingat sektor energi dan bahan baku adalah sektor yang sangat sensitif secara lingkungan dan sosial. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh tekanan karyawan dan dewan komisaris sebagai bagian dari *stakeholder* terhadap kualitas laporan keberlanjutan pada perusahaan sektor tersebut selama periode 2019–2024.

Penelitian ini secara khusus memfokuskan pada karyawan dan dewan komisaris sebagai pemangku kepentingan karena beberapa pertimbangan akademis dan praktis. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya terkait tekanan pemangku kepentingan terhadap kualitas laporan keberlanjutan masih dominan menyoroti pemangku kepentingan eksternal seperti investor, regulator, atau masyarakat (Misbach & Sari, 2020; Putri & Santosa, 2022), sementara studi yang mengkaji pengaruh

karyawan relatif terbatas. Hal ini membuka peluang penelitian untuk mengisi kesenjangan (*research gap*) dalam literatur akademik.

Kedua, tekanan dari karyawan memiliki karakteristik berbeda dibandingkan pemangku kepentingan eksternal. Tekanan internal cenderung lebih bersifat *continuous* karena karyawan berinteraksi setiap hari dengan perusahaan, sehingga potensi pengaruhnya terhadap kualitas laporan keberlanjutan dapat bersifat langsung dan berkelanjutan (Hendrawan & Fitriani, 2021). Sedangkan dewan komisaris menjadi mekanisme kontrol yang mengurangi asimetri informasi dan potensi *greenwashing*, sehingga efektivitas dewan komisaris berkaitan langsung dengan kualitas laporan.

Ketiga, dari sisi praktis, perusahaan sering kali memandang karyawan hanya sebagai pelaksana kebijakan, bukan sebagai penggerak utama peningkatan kualitas pelaporan. Padahal, karyawan dapat menjadi agen perubahan (*change agent*) yang mendorong manajemen untuk lebih transparan dan akuntabel. Dengan menempatkan karyawan sebagai fokus penelitian, diharapkan dapat memberikan perspektif baru mengenai pentingnya memberdayakan pemangku kepentingan internal dalam mendorong kualitas laporan keberlanjutan. Dan dewan komisaris mewakili mekanisme tata kelola tertinggi yang merespons tekanan pemangku kepentingan melalui fungsi pengawasan.

Keempat, relevansi penelitian ini semakin tinggi mengingat tren global yang menempatkan *employee engagement* sebagai salah satu

indikator keberlanjutan perusahaan (GRI Standards 2021). Pengelolaan hubungan perusahaan dengan karyawan secara efektif dapat mendukung penyajian laporan keberlanjutan yang memiliki tingkat kredibilitas tinggi, informasi yang komprehensif, serta berorientasi pada kepentingan stakeholder.

Kelima, GRI 2021 mewajibkan pengungkapan tentang *workers* dan *governance* (GRI 2 tata kelola, serta topik ketenagakerjaan/ K3 seperti GRI 401/403/404), menegaskan signifikansi ilmiah menguji dua pemangku kepentingan ini terhadap kualitas *Sustainability Report*.

Oleh karena itu, penelitian ini mengambil fokus pada tekanan karyawan dan dewan komisaris di sektor energi dan *basic material* di Indonesia periode 2019–2024 untuk memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk mengisi keterbatasan studi sebelumnya dengan menitikberatkan pada tekanan karyawan dan peran dewan komisaris, guna mengetahui apakah faktor tersebut dapat mendorong perusahaan menyajikan informasi keberlanjutan yang lebih terbuka dan berkualitas pada sektor dengan risiko lingkungan yang tinggi.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara tekanan karyawan dan kualitas *sustainability report* pada perusahaan sektor energi dan *basic material* yang tercatat di Bursa Efek Indonesia selama periode 2019–2024?
2. Apakah efektivitas dewan komisaris memiliki keterkaitan dengan kualitas laporan keberlanjutan pada perusahaan sektor energi dan *basic material* yang tercatat di Bursa Efek Indonesia selama periode 2019–2024?

C. Tujuan Penelitian dan Kontribusi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara tekanan karyawan dengan kualitas laporan keberlanjutan pada perusahaan sektor energi dan *basic material* yang tercatat di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2019–2024.
2. Mengidentifikasi pengaruh efektivitas dewan komisaris terhadap kualitas *sustainability report* pada perusahaan sektor energi dan *basic material* yang terdaftar di BEI periode 2019–2024.

2. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat akademis dan praktis, yaitu:

1. Kontribusi Praktis

a. Bagi Perusahaan

- Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan terkait laporan keberlanjutan di Indonesia, sehingga mampu memperkuat kepercayaan para pemangku kepentingan.
- Diharapkan perusahaan dapat menerbitkan *Sustainability Report* yang memiliki kualitas tinggi untuk pengambilan keputusan para *stakeholder*.
- Menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan karyawan untuk mendorong peningkatan kualitas laporan keberlanjutan.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi regulator, khususnya Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bursa Efek Indonesia (BEI), dalam merumuskan kebijakan yang mempertimbangkan peran pemangku kepentingan internal dalam meningkatkan kualitas pelaporan keberlanjutan..

b. Bagi Pemangku Kepentingan

Bagi pemangku kepentingan, laporan keberlanjutan dapat dijadikan salah satu dasar dalam pengambilan keputusan

investasi pada perusahaan yang memiliki komitmen keberlanjutan yang baik.

2. Secara Akademis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan menjadi landasan bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang mengangkat tema keberlanjutan perusahaan.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan temuan empiris terkait pengaruh tekanan pemangku kepentingan terhadap mutu laporan keberlanjutan, terutama pada perusahaan sektor energi dan *basic material*.
- c. Memperkaya literatur akuntansi dan tata kelola perusahaan, khususnya pada periode pasca-implementasi GRI *Standards* 2021 dan perkembangan regulasi keberlanjutan di Indonesia (POJK 51/2017, *Sustainable Finance Roadmap Phase II*, Taksonomi Hijau Indonesia).