

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada tahun 2015, United Nation sebagai organisasi internasional terbesar di dunia menetapkan suatu hal sebagai hasil dari pertemuan atas pembahasan *2030 Agenda for Sustainability Development*, yakni suatu perumusan tujuan baru untuk semua negara demi mengakhiri segala bentuk kemiskinan, ketidaksetaraan, serta perubahan iklim dunia (un.org). *Decent Work and Economic Growth* merupakan salah satu dari tujuan pembangunan berkelanjutan yang kedelapan mengingat isu mengenai kualitas penciptaan lapangan kerja yang layak bagi tenaga kerja serta ketidakmampuan suatu pekerjaan dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja masih menjadi momok utama secara global (un.org, 2016). Pekerjaan dikatakan layak adalah saat tenaga kerja dalam lingkup pekerjaannya memiliki motivasi diri karena telah terpenuhinya kebutuhan pekerjaan dan terjaminnya hak-hak yang diperoleh (Blustein dkk., 2020) serta kondisi kerja yang selaras dengan kemanusiaan (Venkatesan dan Luongo, 2019). Saat pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja terlaksana, maka akan mendorong pembangunan yang lebih adil, inklusif, serta berkelanjutan (un.org). Meskipun tidak mengikat secara hukum, namun demi mendukung terwujudnya tujuan tersebut maka diperlukan campur tangan dari seluruh pihak, baik pemerintah negara, pihak pemberi kerja, maupun tenaga kerja sebagai salah satu langkah strategis dalam menanamkan keberlanjutan melalui suatu keterlibatan pihak-pihak terkait dalam mewujudkan suatu pekerjaan yang layak (Kim dkk., 2013).

Langkah praktikal yang berkelanjutan tentu menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam terlaksananya tujuan penciptaan pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja. Langkah praktikal berkelanjutan yang kemudian disebut praktik keberlanjutan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keuntungan jangka panjang perusahaan, menjaga hubungan baik dengan masyarakat dan menjunjung standar etika yang tinggi, dimana akan mengurangi risiko bisnis dan hukum, selain tujuan untuk menciptakan kepercayaan pemegang saham sebagai penanam modal (Han dkk., 2016) bahwa perusahaan telah berkontribusi secara positif terhadap praktik keberlanjutan. Perusahaan yang menerapkan praktik keberlanjutan

cenderung memberikan pengungkapan kepada publik secara transparan mengenai perilaku yang bertanggung jawab secara sosial serta komitmennya terhadap standar etika (Bacha dan Ajina, 2019). Dampak lain yang diterima saat praktik keberlanjutan dilakukan adalah dapat melindungi kepentingan pemegang saham, memastikan pemisahan manajemen keputusan, serta berperan sebagai kontrol bagi organisasi (Chouaibi, 2020) yang mana nantinya akan digunakan oleh para investor dan pemangku kepentingan untuk membuat keputusan permodalan yang tepat serta menghindari kemungkinan bahaya yang akan terjadi (Alareeni dan Hamdan, 2020). Hal ini juga sejalan dengan ungkapan yang dikutip dari (OECD, 2004) yang menyatakan bahwa tingkat pengungkapan perusahaan yang rendah serta gambaran perusahaan yang tidak jelas dapat menyebabkan terjadinya manipulasi, perilaku tidak etis, serta kerusakan integritas pasar dengan membebankan biaya yang tinggi bagi perusahaan, pemangku kepentingan, serta ekonomi.

Untuk kepentingan transparansi, praktik keberlanjutan tersebut kemudian dilaporkan untuk menilai kontribusi yang telah dilakukan sebagai upaya mendukung pembangunan berkelanjutan (globalreporting.org). Global Reporting Initiative (GRI) merupakan standard yang diterima secara global berkaitan dengan pelaporan tersebut. Standard GRI juga membahas mengenai poin tenaga kerja sehingga kontribusi positif yang telah dilakukan berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja dapat diungkapkan secara transparan. Pada dasarnya, kesadaran akan transparansi pengungkapan terjadi seiring dengan tekanan dari para pemangku kepentingan untuk melakukan praktik keberlanjutan dan memberikan representasi yang memadai dari praktik keberlanjutan (Skouloudis and Evangelinos, 2014; Raimo dkk., 2021; Hadro dkk., 2021), serta tuntutan bagi perusahaan yang semakin tinggi untuk lebih akuntabel dan transparan dalam mengungkapkan berbagai informasi (Harymawan dkk., 2020).

Pengungkapan merupakan salah satu hal krusial dimana keberadaannya tidak dapat terlepas dari kelangsungan perusahaan karena berhubungan dengan ketersediaan informasi yang berguna bagi para pemangku kepentingan (Alareeni dan Hamdan, 2020) mengingat pengambilan keputusan penting oleh para pemangku kepentingan didasarkan pada permintaan informasi yang berkaitan

dengan berbagai inisiatif tanggung jawab sosial perusahaan sebagai aspek keberlanjutan (Aggarwal, 2013). Pengungkapan praktik keberlanjutan yang diterapkan oleh perusahaan nyatanya memiliki korelasi dengan aspek ekonomi perusahaan, dimana praktik keberlanjutan dapat berperan sebagai suatu alat strategis yang dapat membantu mencapai tujuan ekonomi organisasi dengan mengkolaborasikan tujuan sosial dengan tujuan bisnis (P. Fahad dan Busru, 2020). Pengungkapan keberlanjutan juga berdampak pada pembangunan citra perusahaan serta mempengaruhi kinerja keuangan (Herremans dkk., 1993; Singh dan Chakraborty, 2021).

Jika ditelisik secara lebih rinci, praktik ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari elemen sosial keberlanjutan juga dapat dihubungkan dengan pencapaian kinerja secara ekonomi bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan tenaga kerja menjadi salah satu sumber daya perusahaan yang keberadaannya menentukan produktivitas perusahaan (Jalal dan Shoar, 2019). Tenaga kerja juga merupakan aset berharga bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan strategis dan keunggulan kompetitif (Zingales, 2000; Flugum dkk., 2020). Bahkan kinerja tenaga kerja dapat berperan sebagai penentu penting bagi kepemilikan aset perusahaan berupa kas (Flugum dkk., 2020). Mengingat pentingnya peran tenaga kerja bagi perusahaan, maka diperlukan suatu langkah yang tepat untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas tenaga kerja guna mencapai prestasi kinerja yang maksimal. (Mowday dan Steers, 1979) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja seperti komitmen dan motivasi karyawan. Di sisi lain, (Singh dan Chakraborty, 2021) juga menyatakan bahwa perusahaan dapat melakukan suatu perilaku pertanggung jawaban terhadap karyawan untuk dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Motivasi karyawan yang lebih tinggi diartikan ke dalam efektivitas organisasi yang lebih tinggi (Berman dkk., 1999; Koys, 2001).

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang membahas mengenai pengungkapan keberlanjutan dengan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Singh dan Chakraborty, 2021) untuk menguji hubungan antara pengungkapan keberlanjutan dengan kinerja keuangan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengungkapan

keberlanjutan dengan kinerja keuangan perusahaan. (P. Fahad dan Busru, 2020) juga melakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh pengungkapan keberlanjutan terhadap kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan profitabilitas dan nilai perusahaan pada perusahaan di India, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan pengaruh negatif antara pengungkapan keberlanjutan dengan profitabilitas dan nilai perusahaan. Penelitian sejenis lainnya juga dilakukan oleh (Alareeni dan Hamdan, 2020) untuk menyelidiki hubungan antara pengungkapan keberlanjutan yang mencakup lingkungan, sosial, dan tata kelola terhadap kinerja operasional, kinerja keuangan, serta kinerja pasar dengan hasil temuan yang menunjukkan perbedaan hubungan antara masing-masing aspek keberlanjutan, dimana aspek lingkungan dan sosial menunjukkan hubungan negatif dengan kinerja operasional dan kinerja keuangan, namun memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pasar, sedangkan aspek tata kelola memiliki hubungan positif dengan kinerja operasional dan kinerja pasar namun berhubungan negatif dengan kinerja keuangan. (Flugum dkk., 2020) yang melakukan penelitian untuk menguji pengaruh kinerja karyawan terhadap kepemilikan kas perusahaan di masa depan, mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kinerja karyawan perusahaan dan saldo kas masa depan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengungkapan aspek keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja operasi perusahaan ataupun kinerja keuangan perusahaan namun sedikit penelitian yang berfokus pada pengungkapan tanggung jawab perusahaan khusus terhadap tenaga kerja. Sehingga penulis ingin melakukan pembuktian secara empiris mengenai pengaruh pengungkapan ketenagakerjaan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Isu ketenagakerjaan di Indonesia merupakan salah satu hal yang menarik untuk diteliti melihat seringnya perdebatan antara asosiasi pengusaha, pemerintah, serta tenaga kerja yang kerap terjadi mengenai penetapan upah dan tuntutan ketenagakerjaan lainnya (detiknews). Pemerintah Indonesia dalam menangani permasalahan sosial tersebut serta untuk mendukung pembangunan nasional kemudian menerbitkan Undang-undang yang ditujukan untuk Perseroan Terbatas yakni UU No. 40 Tahun 2007 dimana didalamnya mengatur mengenai tanggung

jawab sosial yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan. Disisi lain, selama beberapa tahun terakhir tenaga di Indonesia terus bertambah setiap tahunnya, hingga tahun 2020 mencapai angka 131jt atau meningkat sebesar 1,2% dari tahun sebelumnya (bps.go). Seiring dengan peningkatan tersebut, maka merupakan hal yang menarik untuk melihat dampak mengenai tanggung jawab sosial yang diberlakukan khususnya terhadap tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengungkapan tanggung jawab sosial ketenagakerjaan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan terindex GRI selama tahun 2015-2020, seiring dengan fenomena penyusunan tujuan dari pembangunan berkelanjutan yang telah disepakati sejak tahun 2015. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* STATA 14.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Namun secara teoritis, pembangunan motivasi tenaga kerja sebagai kontribusi terhadap praktik keberlanjutan akan berdampak secara positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang disebabkan karena kepuasan tenaga kerja atas kesejahteraan yang didapat akan meningkatkan kinerja nya secara maksimal. Sehingga peneliti mengharapkan hasil dari penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari adanya pengungkapan ketenagakerjaan yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja keuangan.

Penelitian ini berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan dengan memberikan pandangan bagi pihak perusahaan mengenai pengaruh pemenuhan tanggung jawab tenaga kerja terhadap kinerja keuangan perusahaan, sehingga timbul suatu langkah penciptaan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada literatur mengenai tenaga kerja, kinerja keuangan, serta *sustainability disclosure*, serta kontribusi kepada perusahaan, yang dimaksudkan untuk dapat menyampaikan informasi tentang pentingnya penyusunan sustainability report serta pemenuhan tanggung jawab kepada tenaga kerja.

Untuk mempermudah para pembaca dalam memahami alur penulisan dalam setiap bab, maka penulis menyajikan sistematika penulisan yang mencakup 5 bab.

Bab 1 membahas mengenai landasan pemikiran secara garis besar mengenai permasalahan mengenai ketenagakerjaan, pentingnya pengungkapan, kinerja keuangan perusahaan serta motivasi penulis untuk melakukan penelitian ini, dalam bab ini juga mencakup kesenjangan dari penelitian sebelumnya, tujuan penelitian ini dilakukan, ringkasan metode penelitian yang digunakan, ringkasan hasil penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan. Bab 2 dalam penelitian ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang memuat penjelasan mengenai tenaga kerja, kinerja keuangan, *stakeholder theory*, hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan sehingga dapat dihubungkan dengan pengembangan hipotesis yang juga termuat dalam bab ini. Dalam Bab 3 penulis menyajikan secara lengkap mengenai metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif, definisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini, serta teknik analisis yang digunakan. Bab 4 memuat hasil dan pembahasan dari hasil pengolahan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Hasil yang ditemukan menyatakan bahwa dari tiga hipotesis yang diuji, terdapat satu hipotesis yang ditolak, sedangkan dua lainnya diterima. Bab yang terakhir yang tercantum dalam penelitian ini adalah Bab 5 yang memuat simpulan dan saran, dimana tercantum ringkasan secara umum dari penelitian yang dilakukan, serta saran untuk penelitian selanjutnya.