



Implementasi Dimensi Sosial Dan Tata Kelola Esg: Studi Kualitatif Tentang Hak Asasi Manusia, Hubungan Kerja Dan Anti-Korupsi

Implementation of Social Dimensions and ESG Governance: A Qualitative Study of Human Rights, Employment Relations and Anti-Corruption

Rendinova Cahyadi Nasution¹, Kevin Jeremi Doniartha Saragih², Amelia Kartika Nasirwan³

Universitas Negeri Medan

Email: rendinova442@gmail.com, alucardsaragih@gmail.com, ameliakartikain12@gmail.com,
nasirwan@unimed.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 10-10-2026

Revised : 12-10-2026

Accepted : 14-10-2026

Pulished : 16-10-2026

Abstract

This study aims to analyze the implementation of social and ESG governance dimensions in relation to human rights, labor relations, and anti-corruption in industrial sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The study employed a descriptive qualitative method with content analysis of annual reports, sustainability reports, and company public information. The sample consisted of ASII, UNTR, MLIA, HEXA, and IMPC, with 15 assessment indicators and a scoring scale of 0–2. The results showed that ASII and UNTR obtained the highest scores of 26 out of 30, followed by IMPC with 21, HEXA with 19, and MLIA with 16. Differences in scores indicate variations in policies, programs, and disclosure mechanisms for human rights, labor relations, and anti-corruption. In general, labor relations is the aspect that companies disclose relatively more.

Keywords: *ESG, Human Rights, Labor Relations*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi dimensi sosial dan tata kelola ESG pada aspek Hak Asasi Manusia (HAM), hubungan kerja, dan anti-korupsi pada perusahaan sektor industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan analisis isi terhadap laporan tahunan, laporan keberlanjutan, dan informasi publik perusahaan. Sampel penelitian terdiri dari ASII, UNTR, MLIA, HEXA, dan IMPC dengan 15 indikator penilaian dan skala skor 0–2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ASII dan UNTR memperoleh skor tertinggi sebesar 26 dari 30, diikuti IMPC sebesar 21, HEXA sebesar 19, dan MLIA sebesar 16. Perbedaan skor menunjukkan adanya variasi dalam kebijakan, program, dan mekanisme pengungkapan pada aspek HAM, hubungan kerja, dan anti-korupsi. Secara umum, hubungan kerja menjadi aspek yang relatif lebih banyak diungkapkan oleh perusahaan.

Kata kunci: *ESG, Hak asasi manusia, Hubungan Kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan konsep *Environmental, Social, and Governance* (ESG) telah mendorong perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan tata kelola dari kegiatan operasionalnya. Dimensi sosial dan tata kelola menjadi semakin penting karena berkaitan dengan cara perusahaan memperlakukan pekerja, menghormati hak asasi manusia, membangun hubungan kerja yang baik, serta memastikan kegiatan bisnis dilakukan secara transparan dan berintegritas. Penerapan ESG juga menjadi salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan kepada pemangku kepentingan karena informasi mengenai aspek sosial dan tata kelola dapat memberikan gambaran mengenai kualitas pengelolaan perusahaan secara lebih



luas. Penelitian Rosa dan Noveria (2025) menunjukkan bahwa dimensi ESG memiliki keterkaitan dengan nilai perusahaan, sehingga pengelolaan aspek sosial dan tata kelola tidak lagi dapat dipandang sebagai pelengkap, tetapi menjadi bagian dari strategi keberlanjutan perusahaan.

Dalam dimensi sosial, hak asasi manusia (HAM) merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan karena kegiatan operasional perusahaan dapat memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap pekerja dan pemangku kepentingan lainnya. Implementasi HAM dapat tercermin melalui adanya kebijakan penghormatan terhadap HAM, perlindungan dari diskriminasi, pencegahan pekerja anak dan kerja paksa, mekanisme pengaduan, serta tindakan perbaikan apabila terjadi pelanggaran. Namun, keberadaan kebijakan HAM dalam laporan perusahaan belum tentu menunjukkan bahwa kebijakan tersebut telah diterapkan secara nyata. Reustlen dan Stawinoga (2024) menunjukkan adanya perbedaan dalam tingkat kedalaman dan spesifikasi pengungkapan perusahaan mengenai HAM dan isu pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penting untuk melihat tidak hanya keberadaan komitmen perusahaan terhadap HAM, tetapi juga bagaimana komitmen tersebut diterapkan dan diungkapkan dalam praktik.

Selain HAM, hubungan kerja menjadi bagian penting dari dimensi sosial ESG karena keberlanjutan perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengelola dan memperlakukan tenaga kerjanya. Hubungan kerja mencakup berbagai aspek seperti kesejahteraan pekerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi, kesetaraan kesempatan, nondiskriminasi, serta kebebasan berserikat dan perundingan kolektif. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif sekaligus menunjukkan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjaannya. Penelitian Budd et al. (2024) menunjukkan bahwa kekuatan dan keterlibatan pekerja dapat berhubungan dengan berbagai kebijakan sosial perusahaan, termasuk pelatihan, keberagaman, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja perlu dianalisis sebagai salah satu indikator penting dalam melihat implementasi dimensi sosial ESG perusahaan.

Sementara itu, pada dimensi tata kelola, anti-korupsi merupakan aspek penting dalam memastikan bahwa kegiatan perusahaan dilaksanakan berdasarkan prinsip integritas, transparansi, dan akuntabilitas. Praktik anti-korupsi tidak hanya ditunjukkan melalui keberadaan kebijakan, tetapi juga melalui penilaian risiko korupsi, sosialisasi dan pelatihan, mekanisme *whistleblowing*, serta penanganan dan tindak lanjut terhadap dugaan maupun kasus korupsi. Pengelolaan anti-korupsi yang baik dapat memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan sekaligus mengurangi risiko yang dapat mengganggu keberlanjutan perusahaan. Gerged (2025) menunjukkan adanya keterkaitan antara pengungkapan komitmen anti-korupsi dan kinerja keberlanjutan perusahaan, sedangkan Aluchna et al. (2024) menunjukkan bahwa faktor tata kelola dan tekanan regulasi dapat memengaruhi praktik pengungkapan anti-korupsi perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa anti-korupsi perlu dilihat tidak hanya dari sisi kebijakan, tetapi juga dari bukti implementasinya.

Meskipun penelitian mengenai ESG terus berkembang, penelitian yang secara khusus menganalisis implementasi dimensi sosial dan tata kelola melalui aspek HAM, hubungan kerja, dan anti-korupsi secara bersamaan masih perlu diperkuat. Sebagian penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan skor ESG secara agregat atau menguji hubungan ESG dengan kinerja keuangan dan nilai perusahaan, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan bagaimana setiap aspek tersebut diterapkan dalam praktik perusahaan. Kondisi ini menjadi semakin relevan pada perusahaan sektor



industri yang memiliki aktivitas operasional, tenaga kerja, serta hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan yang kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi dimensi sosial dan tata kelola ESG pada perusahaan sektor industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan berfokus pada tiga aspek, yaitu HAM, hubungan kerja, dan anti-korupsi. Penelitian dilakukan secara kualitatif melalui analisis laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan untuk mengidentifikasi kebijakan, program, mekanisme, serta bukti implementasi dari ketiga aspek tersebut.

Tinjauan Pustaka

1. Environmental, Social, and Governance (ESG)

Environmental, Social, and Governance (ESG) merupakan pendekatan yang digunakan untuk menilai bagaimana perusahaan mengelola aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. ESG tidak hanya berkaitan dengan kinerja keuangan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab perusahaan terhadap pemangku kepentingan. Dalam penelitian mengenai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, pengungkapan ESG dilakukan melalui informasi yang terdapat dalam laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan. Penelitian Angir dan Weli (2024) menunjukkan bahwa pengungkapan ESG menjadi bagian penting dalam penyampaian informasi nonkeuangan perusahaan kepada pemangku kepentingan.

2. Dimensi Sosial ESG

Dimensi sosial ESG berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengelola dampaknya terhadap manusia, khususnya pekerja dan pemangku kepentingan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Aspek sosial dapat mencakup hak asasi manusia, ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, nondiskriminasi, pengembangan pekerja, serta hubungan industrial. Reustlen dan Stawinoga (2024) menunjukkan bahwa pengungkapan mengenai pekerja dan HAM memiliki tingkat kedalaman dan spesifikasi yang berbeda antarperusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa analisis dimensi sosial perlu melihat lebih dari sekadar keberadaan pernyataan atau kebijakan perusahaan.

3. Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia dalam konteks perusahaan berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati dan melindungi hak dasar individu yang terdampak oleh kegiatan bisnis. Implementasinya dapat dilihat melalui kebijakan HAM, pencegahan diskriminasi, perlindungan terhadap pekerja, pencegahan kerja paksa dan pekerja anak, mekanisme pengaduan, serta tindakan remediasi. Reustlen dan Stawinoga (2024) menunjukkan bahwa informasi mengenai HAM dalam laporan perusahaan masih menunjukkan variasi dalam tingkat spesifikasi dan pengungkapannya. Oleh karena itu, penelitian ini menilai HAM melalui keberadaan kebijakan, pencegahan pelanggaran, proses identifikasi risiko, mekanisme pengaduan, serta tindak lanjut atau remediasi.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan bagian dari dimensi sosial yang menggambarkan hubungan perusahaan dengan tenaga kerja. Aspek ini mencakup kesejahteraan pekerja, kesehatan dan



keselamatan kerja, pelatihan dan pengembangan, kesetaraan, nondiskriminasi, kebebasan berserikat, serta hubungan industrial. Pengungkapan mengenai aspek pekerja menjadi penting karena menunjukkan bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia sebagai salah satu pemangku kepentingan utama. Penelitian Reustlen dan Stawinoga (2024) menunjukkan bahwa informasi mengenai persoalan pekerja menjadi bagian penting dalam menilai keberlanjutan sosial perusahaan.

5. Anti-Korupsi

Anti-korupsi merupakan bagian penting dari dimensi tata kelola karena berkaitan dengan integritas, transparansi, akuntabilitas, dan pengendalian risiko perusahaan. Implementasi anti-korupsi dapat dilihat melalui kebijakan anti-korupsi, penilaian risiko korupsi, sosialisasi dan pelatihan, mekanisme whistleblowing, serta penanganan kasus dan tindakan korektif. Aluchna et al. (2024) menunjukkan bahwa tekanan institusional dan regulasi dapat memengaruhi praktik pengungkapan kebijakan anti-korupsi perusahaan. Selain itu, penelitian mengenai korupsi dan pengungkapan keberlanjutan menunjukkan bahwa korupsi berkaitan dengan risiko dan kinerja perusahaan sehingga pengendalian korupsi menjadi bagian penting dalam tata kelola berkelanjutan.

6. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memandang implementasi ESG melalui dua dimensi, yaitu dimensi sosial dan tata kelola. Dimensi sosial dianalisis melalui dua aspek, yaitu hak asasi manusia dan hubungan kerja, sedangkan dimensi tata kelola dianalisis melalui aspek anti-korupsi. Ketiga aspek tersebut kemudian dianalisis berdasarkan informasi yang diungkapkan perusahaan dalam laporan tahunan dan laporan keberlanjutan. Penggunaan analisis pengungkapan relevan dengan penelitian ESG sebelumnya yang menggunakan laporan perusahaan sebagai sumber informasi untuk menilai praktik keberlanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode analisis isi (*content analysis*). Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai implementasi dimensi sosial dan tata kelola ESG berdasarkan informasi yang diungkapkan oleh perusahaan. Data penelitian berupa data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan yang tersedia pada situs resmi masing-masing perusahaan. Penggunaan laporan perusahaan sebagai sumber data sejalan dengan penelitian ESG sebelumnya yang menggunakan laporan tahunan dan laporan keberlanjutan untuk menganalisis pengungkapan keberlanjutan perusahaan.

Objek penelitian terdiri atas lima perusahaan sektor industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, yaitu PT Astra International Tbk (ASII), PT United Tractors Tbk (UNTR), PT Mulia Industrindo Tbk (MLIA), PT Hexindo Adiperkasa Tbk (HEXA), dan PT Impack Pratama Industri Tbk (IMPC). Tahun pengamatan yang digunakan adalah tahun 2025. Pemilihan perusahaan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan ketersediaan laporan tahunan dan/atau laporan keberlanjutan yang memuat informasi mengenai aspek sosial dan tata kelola. Laporan keberlanjutan 2025 tersedia pada situs resmi Astra, United Tractors, Hexindo, dan Impack.

Analisis penelitian difokuskan pada tiga aspek, yaitu hak asasi manusia, hubungan kerja,



dan anti-korupsi. Aspek HAM dianalisis melalui lima indikator, yaitu kebijakan dan komitmen HAM, pencegahan diskriminasi dan perlindungan hak pekerja, proses identifikasi atau *due diligence* HAM, mekanisme pengaduan, serta remediasi dan tindak lanjut. Aspek hubungan kerja dianalisis melalui lima indikator, yaitu ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan pengembangan, kesetaraan dan nondiskriminasi, serta hubungan industrial dan kebebasan berserikat. Sementara itu, aspek anti-korupsi dianalisis melalui kebijakan dan komitmen anti-korupsi, penilaian risiko korupsi, sosialisasi dan pelatihan, mekanisme pelaporan atau *whistleblowing*, serta penanganan kasus dan tindak lanjut. Pemilihan indikator tersebut mengacu pada tema pengungkapan sosial dan tata kelola yang digunakan dalam literatur ESG dan standar keberlanjutan.

Untuk membantu proses analisis, setiap indikator diberi skor 0–2. Skor 0 diberikan apabila perusahaan tidak mengungkapkan informasi atau bukti terkait indikator, skor 1 diberikan apabila perusahaan mengungkapkan kebijakan, komitmen, atau penjelasan umum, sedangkan skor 2 diberikan apabila perusahaan mengungkapkan bukti implementasi berupa program, kegiatan, mekanisme, data, atau hasil. Skoring tersebut merupakan instrumen analisis yang dikembangkan peneliti untuk mempermudah perbandingan antarperusahaan dan bukan merupakan sistem penilaian resmi dari GRI atau standar ESG tertentu.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif-komparatif. Tahap analisis dilakukan dengan mengidentifikasi informasi yang relevan dalam laporan, mengelompokkan informasi berdasarkan indikator, memberikan skor, kemudian membandingkan hasil antarperusahaan. Hasil skor digunakan sebagai alat bantu untuk melihat kecenderungan tingkat pengungkapan, sedangkan pembahasan tetap dilakukan secara kualitatif dengan menjelaskan bentuk kebijakan, program, mekanisme, dan bukti implementasi yang ditemukan pada masing-masing perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Hak Asasi Manusia

Berdasarkan hasil analisis terhadap laporan tahunan dan laporan keberlanjutan tahun 2025, implementasi aspek hak asasi manusia pada lima perusahaan menunjukkan tingkat pengungkapan yang berbeda. Analisis dilakukan berdasarkan lima indikator, yaitu kebijakan dan komitmen HAM, perlindungan hak pekerja dan pencegahan diskriminasi, *human rights due diligence*, mekanisme pengaduan, serta remediasi dan tindak lanjut.

Perusahaan	HAM 1	HAM 2	HAM 3	HAM 4	HAM 5	Total HAM
ASII	2	2	2	1	1	8
UNTR	2	2	2	1	1	8
MLIA	1	1	1	1	1	5
HEXA	2	1	1	1	1	6



IMPC	2	2	1	1	1	7
------	---	---	---	---	---	---

2. Hasil Analisis Hubungan Kerja

Analisis hubungan kerja dilakukan berdasarkan lima indikator, yaitu ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan pengembangan, kesetaraan dan nondiskriminasi, serta hubungan industrial dan kebebasan berserikat.

Perusahaan	HK 1	HK 2	HK 3	HK 4	HK 5	Total Hubungan Kerja
ASII	2	2	2	2	1	9
UNTR	2	2	2	2	1	9
MLIA	1	2	1	1	1	6
HEXA	2	2	1	1	1	7
IMPC	2	2	1	1	1	7

3. Hasil Analisis Anti-Korupsi

Aspek anti-korupsi dianalisis berdasarkan kebijakan dan komitmen anti-korupsi, penilaian risiko, sosialisasi dan pelatihan, mekanisme *whistleblowing*, serta penanganan kasus dan tindak lanjut.

Perusahaan	AK 1	AK 2	AK 3	AK 4	AK 5	Total Anti-Korupsi
ASII	2	2	2	2	1	9
UNTR	2	1	2	2	2	9
MLIA	1	1	1	1	1	5
HEXA	1	1	1	2	1	6
IMPC	2	1	1	2	1	7

4. Rekapitulasi

Perusahaan	HAM /10	Hubungan Kerja /10	Anti-Korupsi /10	Total /30
ASII	8	9	9	26
UNTR	8	9	9	26



MLIA	5	6	5	16
HEXA	6	7	6	19
IMPC	7	7	7	21

Pembahasan

Berdasarkan hasil penilaian terhadap lima perusahaan sektor industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, terdapat perbedaan penerapan dimensi sosial dan tata kelola ESG yang meliputi Hak Asasi Manusia (HAM), hubungan kerja, dan anti-korupsi. ASII dan UNTR memperoleh skor total tertinggi, yaitu 26 dari 30, diikuti oleh IMPC dengan skor 21, HEXA sebesar 19, dan MLIA sebesar 16. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya variasi dalam kebijakan, program, serta mekanisme pengungkapan ESG pada masing-masing perusahaan.

Pada aspek HAM, ASII dan UNTR memperoleh skor 8 dari 10, sedangkan IMPC, HEXA, dan MLIA memperoleh skor masing-masing 7, 6, dan 5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap perlindungan hak pekerja, kebijakan HAM, dan upaya pencegahan pelanggaran. Namun, kelengkapan informasi mengenai uji tuntas HAM, mekanisme pengaduan, serta tindakan pemulihan masih berbeda ant perusahaan. Berdasarkan prinsip United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, perusahaan perlu menunjukkan komitmen terhadap HAM melalui kebijakan, identifikasi risiko, pencegahan dampak negatif, serta mekanisme pemulihan bagi pihak yang terdampak.

Pada aspek hubungan kerja, ASII dan UNTR memperoleh skor tertinggi sebesar 9 dari 10. Hal ini menunjukkan pengungkapan yang relatif luas mengenai ketenagakerjaan, keselamatan kerja, pelatihan, dan kesetaraan pekerja. IMPC dan HEXA memperoleh skor 7, sementara MLIA memperoleh skor 6. Perbedaan tersebut menggambarkan bahwa setiap perusahaan memiliki tingkat pengungkapan yang berbeda terkait kesejahteraan pekerja, pengembangan kompetensi, dan hubungan industrial. Sesuai dengan standar GRI, hubungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kondisi ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan, nondiskriminasi, serta kebebasan berserikat.

Pada aspek anti-korupsi, ASII dan UNTR memperoleh skor 9 dari 10. Penilaian tersebut mencerminkan adanya pengungkapan terkait kebijakan anti-korupsi, penilaian risiko, pelatihan, dan mekanisme whistleblowing. UNTR mengungkapkan kebijakan anti-korupsi, kampanye etika, serta mekanisme whistleblowing dalam laporan keberlanjutannya.

IMPC memperoleh skor 7, sedangkan HEXA dan MLIA memperoleh skor masing-masing 6 dan 5. IMPC mencantumkan kebijakan anti-fraud, anti-korupsi, dan whistleblowing pada informasi keberlanjutannya, sedangkan HEXA menyediakan informasi mengenai kebijakan anti-korupsi dan sistem whistleblowing melalui tata kelola perusahaan.

Penerapan anti-korupsi perlu didukung dengan penilaian risiko, sosialisasi, pelatihan, saluran pelaporan, serta tindak lanjut terhadap pelanggaran. Hal ini sejalan dengan GRI 205 yang menekankan pengungkapan risiko korupsi, komunikasi kebijakan, pelatihan, dan penanganan insiden korupsi.



Secara keseluruhan, ASII dan UNTR menunjukkan skor yang lebih tinggi pada ketiga aspek ESG dibandingkan perusahaan lainnya. Kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan struktur tata kelola dan sistem pelaporan keberlanjutan yang lebih terorganisasi. Sementara itu, perusahaan dengan skor lebih rendah masih perlu meningkatkan kelengkapan pengungkapan terkait implementasi kebijakan, hasil program, dan mekanisme evaluasi. Perbedaan skor tidak secara langsung menunjukkan bahwa suatu perusahaan tidak menerapkan ESG, tetapi menggambarkan variasi informasi dan bukti penerapan yang digunakan dalam proses penilaian. Oleh karena itu, penerapan ESG yang efektif membutuhkan komitmen kebijakan, pelaksanaan program nyata, pengawasan, serta evaluasi berkelanjutan pada aspek HAM, hubungan kerja, dan anti-korupsi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penerapan dimensi sosial dan tata kelola ESG pada perusahaan sektor industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia menunjukkan tingkat pengungkapan yang berbeda-beda. Aspek yang dianalisis meliputi Hak Asasi Manusia (HAM), hubungan kerja, dan anti-korupsi.

ASII dan UNTR memperoleh skor total tertinggi, yaitu 26 dari 30, diikuti IMPC sebesar 21, HEXA sebesar 19, dan MLIA sebesar 16. Hasil tersebut menunjukkan adanya perbedaan dalam penerapan kebijakan, program, serta mekanisme pengawasan ESG pada setiap perusahaan. Penerapan ESG tidak hanya berkaitan dengan keberadaan kebijakan, tetapi juga dengan pelaksanaan program, pengawasan, dan tindak lanjut yang dilakukan perusahaan.

Secara keseluruhan, penerapan HAM, hubungan kerja, dan anti-korupsi menjadi bagian penting dalam mendukung tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Pengungkapan informasi yang lebih lengkap dapat membantu pemangku kepentingan dalam menilai komitmen perusahaan terhadap aspek sosial dan tata kelola.

Saran

Perusahaan diharapkan meningkatkan penerapan dan pengungkapan ESG, khususnya dalam aspek perlindungan HAM, kesejahteraan pekerja, serta pencegahan dan penanganan korupsi. Perusahaan juga perlu memperkuat mekanisme pengaduan, pelatihan, pengawasan, dan evaluasi agar kebijakan yang ditetapkan dapat diterapkan secara efektif.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih banyak perusahaan dan periode penelitian yang lebih panjang. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan laporan keberlanjutan yang lebih lengkap serta melakukan perbandingan dengan sektor industri lainnya agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Aluchna, M., Kamiński, B., & Wrzosek, M. (2024). Anti-corruption disclosure: Evidence from the natural experiment of the Non-Financial Reporting Directive. *Decision*, 51, 165–182.
- Angir, P., & Weli, W. (2024). The influence of Environmental, Social, and Governance (ESG) disclosure on firm value: An asymmetric information perspective in Indonesian listed companies. *Binus Business Review*, 15(1), 29–40.
- Armadan, A. M., Fitriaty, & Saputra, M. H. (2026). Beyond the green narrative: ESG disclosure and greenwashing indications in Indonesian sustainability reports. *Journal of Business Studies*



- and Management Review*, 9(2), 402–407.
- Gerged, A. M., Salem, R., & Ghazwani, M. (2025). Corporate anti-corruption disclosure and corporate sustainability performance in the United Kingdom: Does sustainability governance matter? *Business Strategy and the Environment*, 34(2), 2589–2606.
- Gunawan, J., Permatasari, P., & Fauzi, H. (2022). The evolution of sustainability reporting practices in Indonesia. *Journal of Cleaner Production*, 358, 131798.
- Gunawan, T., Anggraini, M., & Sulistyawati, A. S. (2026). Dampak pengungkapan ESG, komite audit dan pengalaman kerja terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 10(1), 1663–1688.
- Harymawan, I., Nasih, M., Agustia, D., Putra, F. K. G., & Djajadikerta, H. G. (2022). Investment efficiency and environmental, social, and governance reporting: Perspective from corporate integration management. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1186–1202.
- Meitasir, B. C., Komalasari, A., & Septiyanti, R. (2022). Whistleblowing system and fraud prevention: A literature review. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(18), 23–29.
- Mulyani, S., Mukhzarudfa, Kusumastuti, R., & Tiswiyanti, W. (2026). Kualitas pengungkapan sustainability report berbasis GRI pada perusahaan sektor energi di Bursa Efek Indonesia periode 2020–2024. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(4), 511–527.
- Nasih, M., Harymawan, I., Abdul Rasid, S. Z., & Putra, F. K. G. (2024). Tax avoidance and sustainability reporting: Alignment or greenwashing strategy? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(6), 6335–6351.
- Ningwati, G., Septiyanti, R., & Desriani, N. (2022). Pengaruh environment, social and governance disclosure terhadap kinerja perusahaan. *Goodwood Akuntansi dan Auditing Reviu*, 1(1), 67–78.
- Nugraha, F. K. (2026). Legitimacy or accountability? Corporate disclosure of economic inequality in Indonesia's ESG Star listed companies. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 11(1), 19–32.
- Putri, I. G. A. M. A. D., Sari, K., Hasibuan, H. T., Ardiana, P. A., Yanthi, K. D. L., & Sujana, N. W. K. J. P. (2025). Institutional dynamics and environmental disclosures: Insights from Indonesia's energy sector. *Pacific Accounting Review*, 37(4), 592–615.
- Reustlen, S., & Stawinoga, M. (2024). Do internationally operating companies act in a socially sustainable manner? An empirical comparison of disclosure regarding employee matters and human rights matters. *Sustainability Nexus Forum*, 32, Article 22.
- Rudyanto, A. (2024). Does tax disclosure in Global Reporting Initiative (GRI)-based sustainability reporting mitigate aggressive tax avoidance? Evidence from a developing country. *Journal of Global Responsibility*.
- Sakarani, N. N. M., & Kurniawan, I. G. A. (2025). The relationship between ESG (environmental, social, governance) principles and the fulfillment of the right to work for persons with disabilities. *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum*, 24(1), 3247–3263.
- Tan, W., Nurlaily, & Agustini, S. (2026). Human rights protection in corporate sector: A legal analysis. *Jurnal Akta*, 13(1).
- Tan, W., Wan Rosli, W., Amboro, Y. P., Mohd Bajury, M. S., & Gunawan, E. (2025). Human rights



protection in business practices: Between social responsibility and legal compliance. *Lex Publica*, 12(1).

Triyana, H. J., & Kumaratunga, C. (2026). Reaffirming business and human rights voluntary approach in Indonesia: Corporate accountability and environmental destruction. *Jurnal HAM*, 17(1), 67–84.

Yusuf, D., Agusmidah, & Sipahutar, E. S. (2026). Rekonstruksi tata kelola perusahaan berbasis pekerja dalam hukum perseroan di Indonesia. *Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary Issues*, 5(1).

Zainullah, M. (2023). The compatibility of Indonesia's Job Creation Law Number 11 of 2020 with United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. *Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah*.