



Available at <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap>

Jurnal Akuntansi dan Pajak

ANALISIS PENGUNGKAPAN UPAH PADA PERUSAHAAN TAMBANG DI INDONESIA TIMUR BERBASIS *SUSTAINABILITY ANNUAL REPORT*

Muhammad Cahyadi¹⁾, Yasmi Nurdin²⁾

^{1,2} Fak. Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial/Akuntansi, Universitas Fajar

¹Email: muhcahyadi@unifa.ac.id

²Email: yasmi@unifa.ac.id

Abstract

Indonesia has several policies related to determining wages for workers, including Law Number 13 Of 2003 on Employment, Government Regulation Number 78 Of 2015 on Remuneration and Law Number 11 Of 2020 on Work Copyright. People can see the policy in the company's sustainability annual report. This research aims to find out how mining companies in Eastern Indonesia reveal their wage determination in the sustainability annual report. This report shows that a company is transparent about problems from economic, environmental and social aspect. This research uses content analysis data collection techniques by looking at the website of mining companies in Eastern Indonesia that focuses on wage determination used in the company's sustainability annual report. The results showed six companies from 17 mining companies in Eastern Indonesia that make sustainability annual report. Still, there are only three companies that reveal the determination of wages. This is because other mining companies only make annual report dan financial reports. Neither company has disclosed the conclusion of its salaries. These results show that mining companies in Eastern Indonesia have not uncovered the basis for determining wages for workers in detail, transparent and easy to understand by the community.

Keyword: *wages determination, wages disclosure, sustainability annual report, mining companies.*

1. PENDAHULUAN

Periode 2016 hingga tahun ini (2022) penentuan upah, dilandaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa penentuan upah didasarkan pada komponen laju pertumbuhan ekonomi dan produktivitas dalam satu periode. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 juga mengadopsi hal tersebut dalam penentuan upahnya. Penentuan upah tersebut menjadi catatan penting bagi para buruh/pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja. Penentuan upah hingga kini masih menimbulkan pro dan kontra baik dari kalangan pekerja dan pengusaha. (Wahyudi, 2021)

Aspek dalam pembangunan ekonomi selain sumber daya manusia adalah sumber

daya alam. Sebagai negara yang memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah, Indonesia menjadi lahan subur bagi industri pertambangan. Salah satunya dengan 39% hasil pertambangan emas, nomor dua di bawah negara Tiongkok (UGM, 2019). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), profesi dengan upah tertinggi adalah ahli teknik pertambangan. Seperti yang diketahui bekerja di industri tambang memiliki resiko tinggi; seperti keselamatan kerja, beban kerja yang berat, ditambah lokasi eksplorasinya jauh dari tempat tinggal sehingga bukan tidak mungkin jika perusahaan memberikan gaji yang cukup tinggi. Kendati demikian, pekerja tambang mendapatkan fasilitas seperti tempat tinggal,

kendaraan, konsumsi, tempat ibadah, sarana olahraga dan yang lainnya.

Perusahaan tambang di Indonesia menjadi salah satu sektor terpenting dikarenakan menunjang berbagai faktor dalam kehidupan negara. Perusahaan tambang memproduksi sumber daya alam maupun kandungan mineral seperti pengelolaan bahan bakar, mineral logam dan bebatuan. Aktivitas perusahaan tambang meliputi penyelidikan, penelitian, pengelolaan, eksplorasi, studi, pemurnian, pengangkutan dan penjualan. Aktivitas-aktivitas tersebut mengelola sumber daya alam yang dilakukan oleh industri pertambangan. Indonesia memiliki ratusan perusahaan tambang di Indonesia yang telah berkontribusi untuk pembangunan negara. Perusahaan tambang tersebut tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Khususnya di wilayah Indonesia Timur terdapat beberapa perusahaan tambang terbesar yang telah diakui di dunia seperti PT Vale dan PT Freeport.

Penentuan upah menjadi permasalahan antara pekerja dan perusahaan dalam pelaksanaan hubungan kerja. Upah adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja tidak tetap yang nilainya telah disepakati sebelumnya oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja (Kadarisman, 2012). Masing-masing pihak memiliki kepentingan terkait dengan adanya kebijakan penentuan upah. Dengan adanya perbedaan tersebut, diperlukan intervensi dari negara sebagai pihak yang berwenang untuk mengatasi ketimpangan tersebut. Selain itu, perusahaan seharusnya memiliki *sustainability annual report* karena laporan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban perusahaan kepada masyarakat luas. Sehingga, suatu perusahaan transparansi terkait permasalahan, dampak yang dihasilkan dari segi ekonomi, lingkungan sosial serta risiko yang dihadapi kepada publik. Dalam laporan tersebut juga menunjukkan kebijakan

terkait penentuan upah yang digunakan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan **masalah penelitian** yaitu bagaimana perusahaan tambang di Indonesia Timur dalam mengungkap penentuan upahnya. **Tujuan khusus penelitian** adalah memberikan gambaran bagaimana perusahaan tambang mengungkapkan penentuan upah khususnya di wilayah Indonesia Timur melalui *sustainability annual report*.

Teori Upah

Definisi upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh tenaga kerja yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan (Mulyadi, 2016). Sedangkan menurut *Employment Development Department* (2014), upah adalah semua kompensasi untuk layanan pribadi karyawan, baik dibayar dengan cek atau tunai, atau nilai tunai yang wajar dari pembayaran non tunai seperti makanan dan penginapan. Pembayaran dianggap sebagai upah meskipun karyawan adalah pekerja biasa, pekerja sehari atau kontrak, pekerja paruh waktu atau sementara, atau dibayar per hari, jam, atau metode serta pengukuran lainnya. Istilah upah dapat digunakan untuk menggambarkan salah satu dari beberapa konsep, termasuk tingkat upah, penghasilan per jam rata-rata, *straight-time*, penghasilan per jam rata-rata kotor, penghasilan mingguan, dan penghasilan tahunan (Kumar, 2012).

Standar upah merupakan salah satu cara yang dapat memastikan mata pencaharian masyarakat dan distribusi pendapatan itu seimbang dalam lingkungan sosial manapun. Upah juga digunakan sebagai instrumen yang efektif untuk meningkatkan kesetaraan dalam ekonomi dan keberlanjutan masyarakat. Di banyak negara Eropa dan Amerika Serikat dan bahkan Indonesia, upah ditetapkan untuk memastikan standar hidup yang layak bagi semua kalangan dan

mengurangi ketimpangan pendapatan. Di negara berkembang juga, standar upah telah terbukti menjadi instrument kebijakan yang berguna dalam mengentaskan kemiskinan dan mengurangi ketimpangan pendapatan. Jika upah dibuat dan ditegakkan secara efektif maka hal ini dapat digunakan sebagai investasi untuk masa depan keluarga dan anak-anak (Acharya, 2017).

Di bidang ekonomi, nilai yang dibayarkan kepada tenaga kerja atas kontribusinya terhadap proses produksi disebut upah. Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi. Jika tenaga kerja tidak ada untuk bekerja, maka semua faktor pendukung, baik itu tanah atau modal, tidak akan berfungsi dengan baik. Sehingga, Karl Marx menyebut tenaga kerja sebagai “*creator of all value*”. Namun, tenaga kerja saja tidak dapat menghasilkan karena sebagian besar produksi adalah hasil dari upaya bersama dari berbagai faktor produksi. Oleh karena itu, bagian dari hasil tersebut yang dibayarkan kepada tenaga kerja untuk kegiatan produksinya disebut upah.

Upah minimum di suatu negara ditetapkan oleh pemerintah dalam konsultasi dengan organisasi bisnis dan serikat pekerja. Upah minimum telah didefinisikan sebagai jumlah minimum remunerasi bahwa pemberi kerja diharuskan membayar penghasilan upah untuk pekerjaan yang dilakukan selama periode tertentu, yang tidak dapat dikurangi dengan perjanjian kolektif atau kontrak individu (ILO, 2014a). Definisi ini mengacu pada sifat mengikat dari upah minimum, terlepas dari metode yang digunakan. Upah minimum dapat ditetapkan oleh pemerintah, keputusan otoritas yang kompeten, dewan upah, atau oleh industri atau pengadilan atau tenaga kerja. Tujuan dari upah minimum adalah untuk melindungi pekerja dari gaji rendah yang tidak dilindungi.

Sustainability Annual Report

Ada banyak cara yang telah dilakukan untuk mengajak semua pihak baik itu

perusahaan, pemerintah hingga masyarakat untuk lebih memperhatikan Isu lingkungan dari dampak aktivitas operasi perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan adanya pembuatan *sustainability annual report*. *Global Reporting Initiative (GRI)* adalah organisasi *non-profit* bertaraf internasional yang memiliki tujuan untuk membuat *sustainability annual report* sebagai suatu kegiatan rutin bagi seluruh organisasi dan sebagai pelaporan yang dapat diperbandingkan seperti laporan keuangan. GRI juga telah menerbitkan *sustainability reporting guidelines* untuk memudahkan pengguna dalam membuat *sustainability annual report*.

Di Indonesia sendiri pembuatan *sustainability annual report* masih bersifat *voluntary*. Hal ini merujuk pada PSAK nomor 1 paragraf 9 (revisi 1 Juli 2009). Pengungkapan *sustainability annual report* berhubungan dengan dua teori, yaitu teori *legitimacy* dan teori *stakeholder* (Nichola & Septiani, 2019). Teori *stakeholder* menjelaskan bahwa setiap perusahaan harus bertanggung jawab secara adil kepada seluruh *stakeholder* terlepas tadi perbedaan kekuasaan yang dimiliki masing-masing pihak. Pengungkapan *sustainability annual report* dapat dijadikan sebagai salah satu strategi dalam membangun dan menjaga legitimasi perusahaan di masyarakat. Serta dapat menjaga hubungan dengan *stakeholders* sehingga dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata calon *stakeholders*.

Kendati demikian, pembuatan *sustainability annual report* masih menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan meskipun sangat perlu dilakukan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa manajer perusahaan mengakui dan memahami masalah terkait dengan bisnis dan pembangunan berkelanjutan, dan bahwa ada tantangan dalam mengoperasikan perusahaan dan bagaimana cara untuk mengatasinya (Stubbs

et al., 2013). Namun, mereka juga mengatakan bahwa tidak adanya *sustainability annual report* bukan berarti tidak ada tanggung jawab sosial dan lingkungan atau kurangnya kepedulian terhadap keberlangsungan perusahaan. Pengungkapan terkait tanggung jawab untuk keberlangsungan perusahaan dapat dilakukan dalam berbagai hal.

Ada beberapa faktor menurut Stubbs yang menjelaskan mengapa perusahaan tidak membuat *sustainability annual report* bagi perusahaannya, sebagai berikut:

1. *Lack of External Stakeholder Pressure*; meskipun perusahaan berada di industri yang berfokus pada kepedulian sosial dan lingkungan, tidak ada perusahaan yang mendapat tekanan dari *stakeholder* untuk membuat *sustainability annual report*. Selain itu, tidak ada yang menyarankan bahwa dibutuhkan laporan tertentu terkait akuntabilitas perusahaan.
2. *No Perceived Benefits*; jika pembuatan *sustainability annual report* telah diakui dapat memberikan keunggulan kompetitif, namun terdapat pula perusahaan yang tidak membuat laporan ini. Mereka menganggap pembuatan laporan ini sebagai buang-buang waktu, membuat bisnis terganggu, hingga tidak mendapat keuntungan lebih dari pembuatan laporan ini. Hal ini dikarenakan pengungkapan yang terlalu banyak terkait perusahaan dapat menimbulkan lebih banyak risiko daripada manfaat.
3. *Sustainability Reporting is a Nice-to-Do, Not a Must-Do*; mengingat kurangnya tekanan yang dialami perusahaan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja sosial / lingkungan mereka dan bahwa perusahaan tampaknya dapat dengan mudah masuk dan keluar dari pengaruh yang diberikan oleh industri / bidang mereka, *sustainability annual report* sepenuhnya memiliki kebijakan manager untuk perusahaan. Pelaporan bersifat

diskresi dan tidak ada pilihan untuk melakukannya. Perusahaan merasa tidak memiliki sumber daya dan keberanian untuk membuat laporan ini.

Bentuk pertanggungjawaban sosial dan lingkungan perusahaan suatu perusahaan disebut *Corporate Social Responsibility* (CSR). Dalam beberapa tahun terakhir, CSR dan *sustainability* perusahaan telah menjadi isu perkembangan utama perusahaan. Konsep ini mencuat dikarenakan adanya tuntutan dan harapan dari masyarakat terkait peran perusahaan dalam masyarakat. *Sustainable development* berhubungan erat dengan CSR, dimana suatu perusahaan dalam pengambilan keputusan tidak hanya pada aspek *profit* saja, namun juga didasari pada aspek sosial dan lingkungan. Perusahaan perlu menyusun *sustainability annual report* karena laporan pelaksanaan yang berkesinambungan sangat diperlukan dalam mengelola pengaruh perusahaan pada *sustainable development* (Erkanawati, 2018).

2. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, peneliti sebagai instrument kunci dan hasil dari penelitian lebih merujuk pada makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2013). Analisis data dilakukan melalui analisis konten di setiap *sustainability annual report* masing-masing perusahaan tambang yang ada di Indonesia Timur serta untuk mengetahui bagaimana penentuan upah pada perusahaan tersebut. Setelah fokus penelitian jelas, dapat dikembangkan menjadi instrumen penelitian sederhana, diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkannya dengan data yang telah ditemukan melalui analisis konten di setiap *sustainability annual report* masing-masing perusahaan tambang yang ada di

Indonesia Timur. Sesuai dengan teknik pengumpulan data analisis konten, maka dalam pengumpulan data hanya menggunakan media (*sustainability annual report*). *Sustainability annual report* adalah laporan yang diterbitkan oleh perusahaan atau organisasi yang berisi informasi kinerja perusahaan pada aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial yang dilakukan dalam satu periode.

Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan teknik pengumpulan data analisis konten, maka dalam pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan media (*sustainability annual report*). *Sustainability annual report* adalah laporan yang diterbitkan oleh perusahaan atau organisasi yang berisi informasi kinerja perusahaan pada aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial yang dilakukan dalam satu periode. Laporan ini bertujuan untuk mengkomunikasikan komitmen perusahaan dalam menjalankan bisnis yang berkelanjutan. Sesuai dengan teknik pengumpulan data kualitatif yaitu analisis konten, maka peneliti akan mengakses website perusahaan-perusahaan tambang di Indonesia Timur dan mengumpulkan data terkait penentuan upah.

Analisis konten adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menentukan keberadaan kata, tema, atau konsep tertentu dalam beberapa data kualitatif tertentu (Neuendorf & Kumar, 2015). Dalam hal ini,

peneliti akan melihat website perusahaan-perusahaan tambang di Indonesia Timur dan mengambil data dalam *sustainability annual report*. Peneliti menggunakan *purposive sampling* untuk menentukan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Oleh karena itu, terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Perusahaan tambang yang beraktivitas di wilayah Indonesia Timur;
- b. Perusahaan tambang yang *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI) atau perusahaan tambang yang memiliki website dan menyajikan *sustainability annual report*, *annual report* serta *financial report*.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder. Data sekunder yang dimaksud yaitu peneliti melihat data melalui *sustainability annual report* yang dibuat oleh perusahaan tambang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan melihat *sustainability annual report* yang dibuat oleh perusahaan tambang. Dalam laporan ini, peneliti akan melihat bagaimana perusahaan-perusahaan tambang dalam mengungkapkan dasar yang digunakan dalam menentukan upah serta standar terkait hak pekerja tambang. Sehingga, selama penelitian berlangsung peneliti fokus terhadap indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 1.
Indikator Penelitian

No	Indikator
1	Dasar penentuan upah: a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan b. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan c. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2	Standar terkait hak pekerja tambang: a. Kebijakan dari ILO b. Kebijakan dari pemerintah c. Kebijakan dari perusahaan
3	Rata-rata upah upah bulanan pada sektor pertambangan sebesar Rp. 4.478.006
4	Pengungkapan di <i>sustainability annual report</i>
5	Pengungkapan di <i>financial report</i>

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi dan data yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk bagan, grafik, uraian singkat, *flowchart*, dan sebagainya. Dalam penelitian ini data akan disajikan berupa hasil analisis konten pada *sustainability annual report* dalam bentuk grafik dan uraian singkat sesuai dengan indikator-indikator yang telah disebutkan sebelumnya. Selanjutnya peneliti akan menarik kesimpulan mengenai dasar penentuan upah dan standar yang digunakan terkait penentuan upah pekerja pada perusahaan tambang yang diperoleh dari hasil analisis konten pada *sustainability annual report*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Pekerjaan bukanlah benda mati, seperti kendaraan atau bangunan yang dapat diperdagangkan dengan keuntungan tertinggi atau harga terendah. Pekerjaan adalah bagian dari kehidupan sehari-hari setiap orang dan sangat penting bagi martabat, kesejahteraan dan perkembangan seseorang sebagai manusia. Pembangunan ekonomi harus mencakup penciptaan lapangan dan kondisi kerja dimana orang dapat bekerja dengan memiliki kebebasan, keamanan serta harkat dan martabatnya (ILO, 2014). Sederhananya, pembangunan ekonomi tidak dilakukan secara individual, melainkan untuk meningkatkan kehidupan masyarakat itu sendiri.

Penentuan upah bagi tenaga kerja yang diikuti dengan persoalannya begitu kompleks sehingga diperlukan kebijakan atau aturan untuk mengatasi persoalan tersebut. Indonesia setidaknya

memiliki beberapa peraturan terkait penentuan upah bagi tenaga kerja, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kebijakan tersebut memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menentukan upah berdasarkan perhitungan Kehidupan Hidup Layak (KHL). Penentuan ini menguntungkan tenaga kerja untuk keberlangsungan hidupnya guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, menentukan upah berdasarkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kondisi ini menyulitkan tenaga kerja dalam meningkatkan status ekonominya, sedangkan keuntungan yang diperoleh pemberi kerja akan bertambah. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menentukan upah berdasarkan formula perhitungan upah minimum yang memuat variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Serta terkait penentuan upah struktur dan skala upah berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.

Selain dasar penentuan upah, diperlukan pula standar terkait hak pekerja tambang itu sendiri. Hal ini menyangkut perlindungan, kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan kerja bagi para pekerja saat menjalankan aktivitas perusahaan (ILO, 2014). Perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerjanya. Diantaranya keamanan di tempat kerja,

perlindungan sosial untuk keluarga, mengembangkan kompetensi kerja, berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing, mendapat perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi serta mendapat upah yang sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang berlaku.

Standar terkait hak pekerja tambang meliputi standar yang dibuat oleh ILO, kebijakan pemerintah serta kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan itu sendiri. Kebijakan yang dibuat oleh ILO memastikan bahwa adanya peningkatan taraf hidup serta harkat dan martabat masyarakat. Dimana fungsi ILO meliputi pengembangan dan promosi standar bagi Undang-Undang nasional untuk melindungi dan meningkatkan kondisi kerja dan standar hidup (Mingst, 2019). Salah satu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah yaitu kebijakan remunerasi. Kebijakan ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adanya kebijakan remunerasi akan menguntungkan tenaga kerja. Hal ini juga penting bagi perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerjanya dengan menawarkan gaji, upah, kompensasi, bonus yang lebih tinggi atau istilah ini dikenal sebagai strategi *golden greeting*. Adanya ILO dan kebijakan dari pemerintah, tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan juga membuat kebijakan tersendiri buat para pekerjanya.

Dasar penentuan upah dan standar terkait hak pekerja tambang

diungkap di *sustainability annual report* dan *financial report*. Pengungkapan dilihat sebagai bagian yang sangat penting dan informatif dalam melakukan bisnis atau berinvestasi di perusahaan. Pengungkapan merupakan proses mengungkap fakta atau informasi kepada publik yang disajikan secara rinci, ringkas dan jelas. Pengungkapan yang tepat oleh perusahaan adalah tindakan membuat investor, klien, dan siapa pun yang terlibat dalam melakukan bisnis perusahaan mengetahui informasi yang relevan. Pengungkapan adalah hal inti dari adanya krisis kepercayaan publik ketika datang ke dunia perusahaan (Wayman, 2020). Pengungkapan yang ditulis dengan jelas dan ringkas membantu investor untuk lebih mempercayai data dan temuan dalam laporan yang disajikan. Walaupun tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan akan menyajikan data yang sudah dimanipulasi guna melindungi perusahaan.

Sustainability annual report berbeda dengan *financial report*. Pengungkapan *financial report* bagi perusahaan merupakan hal wajib dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban dan telah ditegaskan oleh OJK. Sedangkan pengungkapan *sustainability annual report* merupakan pelaporan yang bersifat sukarela. *Sustainability annual report* berfokus pada pengaruh ekonomi, lingkungan dan sosial baik secara langsung maupun tidak langsung. Tetapi *financial report* berfokus hanya pada keuangan perusahaan. *Sustainability annual report* ditujukan kepada pemegang saham, investor, karyawan, *customers*, dan *local communities* serta

laporan ini didukung oleh data, studi kasus, dan *stakeholder stories*. Sedangkan *financial report* ditujukan kepada pihak internal dan eksternal yang membutuhkan laporan tersebut (Bishop, 2019).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) bulan Agustus tahun 2020, rata-rata upah yang diperoleh tenaga kerja di sektor pertambangan sebesar Rp. 4.478.006. Sektor pertambangan memiliki jumlah yang lebih di atas bila dibandingkan dengan sektor lainnya. Namun, jumlah tersebut mengalami penurunan, dimana pada bulan Februari tahun 2020 jumlah upah yang diperoleh

menyentuh angka Rp. 5.099.655. Jumlah ini menjadi nilai yang tertinggi dalam lima tahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang membuat terjadinya fluktuasi dari pemberian upah tersebut seperti terjadinya pandemi covid-19.

Maka dari itu, berikut ini merupakan perusahaan tambang, indikator serta grafik hasil dari pengelolaan data yang dilakukan oleh peneliti terkait penentuan upah pada perusahaan tambang di Indonesia Timur, dengan melihat *sustainability annual report* dan *financial report* masing-masing perusahaan.

Tabel. 2

Perusahaan Tambang di Indonesia Timur

No	Nama Perusahaan
1	Vale Indonesia Tbk
2	Aneka Tambang Tbk
3	J Resources Asia Pasifik
4	Wijaya Karya Beton
5	PT Pertamina Geothermal Energy – Lahendong Area
6	PT Semen Tonasa
7	PT Bumi Resources Tbk
8	Citatah Tbk
9	Central Omega Resources Tbk
10	Elnusa Tbk
11	Apexincdo Pratama Tbk
12	PT Freeport Indonesia
13	TAC PT Pertamina EP – IBN OIL HOLDICO Ltd
14	Merdeka Copper Gold Tbk
15	PT Amman Mineral Nusa Tenggara
16	SMR Utama Tbk
17	Energi Mega Persada Tbk

Sumber: Data diolah, 2022.

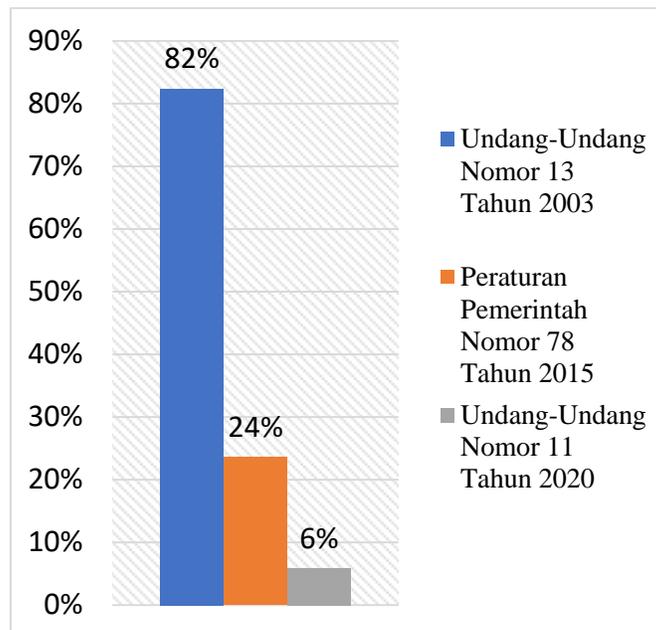
Indonesia memiliki perusahaan tambang yang tersebar diseluruh wilayahnya. Sekitar 353 usaha hingga perusahaan yang berkecimpung pada

sektor pertambangan dan penggalan yang diperoleh dari BPS, Bursa Efek Indonesia (BEI), dan sumber lainnya berada di wilayah Indonesia bagian

timur. Perusahaan tersebut diantaranya perusahaan yang berbadan hukum, perusahaan publik yang sudah *go-public* maupun belum, *subsidiary company* hingga perusahaan tambang yang masih ilegal.

Terdapat 17 perusahaan tambang dari berbagai sumber yang mampu memenuhi indikator yang ditetapkan peneliti. Perusahaan-perusahaan tersebut

merupakan perusahaan tambang yang beroperasi di wilayah Indonesia Timur baik itu *subsidiary company* hingga aktivitas perusahaan yang menggunakan lokasi Indonesia bagian Timur. Perusahaan tersebut juga memiliki *sustainability annual report* dan *financial report* yang dapat diakses di website masing-masing perusahaan.



Gambar 1

Dasar Penentuan Upah

Sumber: Data diolah, 2022.

Indonesia merupakan negara hukum yang landasan konstitusionalnya ialah UUD 1945. Hal ini ditegaskan dalam UUD 1945 pasal 1 ayat 3 bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Segala aspek kehidupan dalam kenegaraan, kemasyarakatan, dan pemerintahan senantiasa harus berdasarkan atas hukum (Abdi, 2020). Sehingga warga negara Indonesia wajib menaati aturan yang berlaku termasuk penentuan upah.

Pemerintah membuat aturan bagi perusahaan atau instansi hingga usaha kecil sekalipun yang memiliki karyawan atau tenaga kerja terkait upah atau hasil yang diperoleh setelah melaksanakan tanggung jawabnya. Tahun 2003, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hingga saat ini masih banyak perusahaan yang menggunakan aturan tersebut untuk dijadikan sebagai dasar penentuan upah bagi tenaga

kerjanya. Ini terbukti sebanyak 82% atau dari 17 perusahaan tambang, hanya ada 3 perusahaan yang tidak menggunakan aturan tersebut untuk perusahaannya. Diantaranya ada Aneka Tambang Tbk, PT Freeport Indonesia, dan SMR Utama Tbk. Dalam Undang-Undang ini terkait upah, menyatakan bahwa para pekerja berhak menerima penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

Selama 12 tahun Undang-Undang ini digunakan, akhirnya terbitlah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah beberapa kali akan direvisi, namun mayoritas serikat buruh menolak revisi tersebut. Hal ini dikarenakan revisi yang diajukan pemerintah akan merugikan kesejahteraan dan kepentingan serikat buruh (Lidyana, 2019). Fokus dari kebijakan ini adalah perhitungan besaran upah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga aturan ini cenderung menguntungkan pihak perusahaan. Walaupun menguntungkan, dari 17 perusahaan tambang hanya 4 perusahaan yang menerapkan aturan tersebut. Diantaranya Aneka Tambang Tbk, Wijaya Karya Beton, PT Bumi Resources Tbk, dan SMR Utama Tbk.

Tahun 2020 pemerintah menerbitkan dan mengesahkan UU Cipta Kerja yang menuai kontroversi dari berbagai pihak. Pengesahan UU ini menimbulkan reaksi negatif dari para buruh. Hal ini terbukti, dari 17 perusahaan tambang hanya ada 1 perusahaan yaitu Vale Indonesia Tbk yang mengadopsi aturan tersebut. Dikutip dari (Makki, 2020) para buruh menganggap aturan tersebut mampu

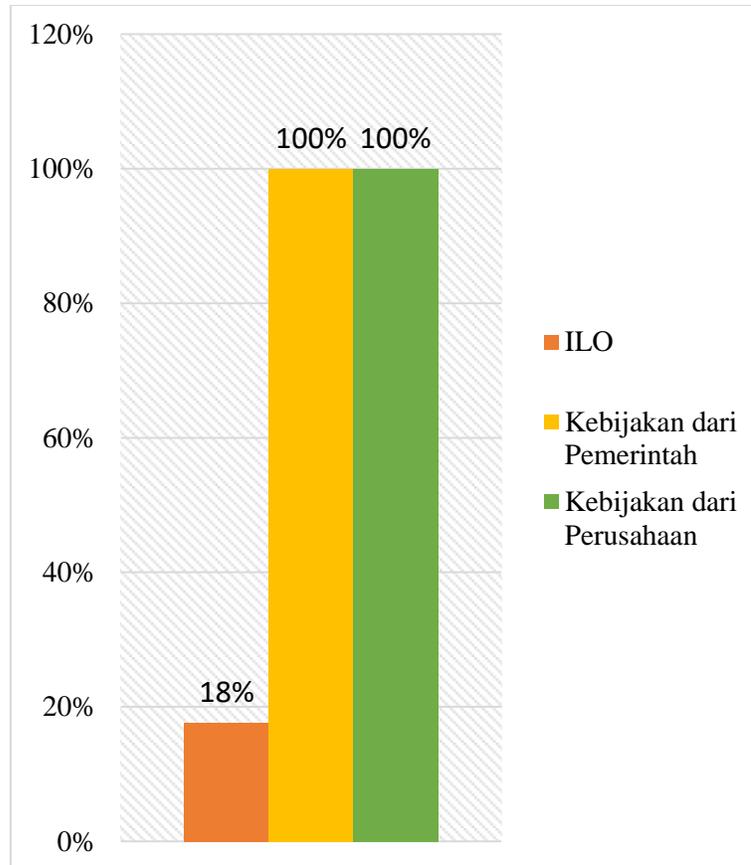
mengembalikan tenaga kerja Indonesia ke rezim upah murah. Komponen perhitungan upahnya yaitu menghitung upah minimum dengan memperhitungkan variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Sedangkan UU Ketenagakerjaan menghitung upah berdasarkan kebutuhan hidup layak.

Di dalam Undang-Undang Nomor 11 tentang Cipta Kerja belum menjelaskan secara rinci terkait alasan dari perhitungan upah minimum dengan mengikuti pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi. Sehingga pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Aturan ini membahas tentang penentuan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang meliputi paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Salah satu poin penting dari peraturan ini ialah pihak perusahaan dilarang memberi upah di bawah kebijakan yang telah ditetapkan. Namun, mengingat penetapan dari aturan ini dilaksanakan pada bulan Februari tahun 2021, sehingga perusahaan masih perlu penyesuaian dengan aturan tersebut.

Dari ketiga aturannya yang ada, grafik menunjukkan bahwa perusahaan tambang yang ada di Indonesia Timur cenderung mengadopsi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artinya pihak perusahaan cenderung memperhatikan kesejahteraan dari para kerjanya. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas pekerja. Di samping itu, negara juga memiliki kepentingan untuk meningkatkan ekonomi dan mempertahankan stabilitas masyarakat. Sehingga diperlukan reformasi struktural terkait kebijakan pengupahan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara global.

Seperti yang dikatakan Dirjen Binwasnaker dan K3, (Santia, 2021) bahwa perlunya dilakukan penyesuaian

terhadap kondisi dan dinamika perubahan ekonomi global melalui kebijakan pengupahan.



Gambar 2

Standar terkait Hak Pekerja Tambang

Sumber: Data diolah, 2022.

Salah satu cara untuk membiayai kehidupan ialah dengan memiliki pekerjaan. Namun, mendapatkan pekerjaan juga tidak mudah. Ada berbagai proses yang harus dilewati. Dan ketika mendapatkan pekerjaan, sulit pula untuk mempertahankannya. Atau bahkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Sehingga diperlukan *skill*, kemampuan dan ketekunan untuk mempertahankan pekerjaan tersebut.

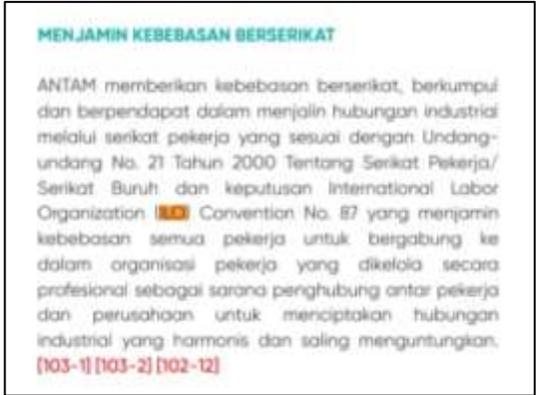
Ketika seseorang telah bekerja dalam perusahaan, tentu memiliki hak dan kewajiban. Bukan hanya perusahaan

yang memiliki hak dan kewajiban tapi tenaga kerjanya juga. Salah satu organisasi yang membahas terkait hak pekerja yaitu ILO. *International Labour Organization* (ILO) merupakan organisasi yang berdedikasi untuk memperkenalkan keadilan sosial dan hak asasi manusia serta hak tenaga kerja yang diakui secara internasional, dimana misinya yaitu keadilan sosial sangat penting bagi perdamaian dunia (ILO, 2014). Standar ILO tentang kebijakan ketenagakerjaan memberikan perusahaan sebuah kerangka kerja untuk

menerapkan kebijakan ini, sehingga dapat memaksimalkan akses pekerjaan yang diperlukan untuk memberikan pekerjaan yang layak. Penggunaan ILO bagi perusahaan tambang di Indonesia Timur masih terbilang sedikit. Hal ini

sesuai dengan grafik yang menunjukkan sekitar 18% atau dari 17 perusahaan tambang, hanya ada 3 perusahaan yang membuat kebijakan sesuai dengan arahan ILO.

Tabel 3.
Kebijakan dari ILO

No	Gambar	Keterangan
1	 <p>MENJAMIN KEBEBASAN BERSERIKAT</p> <p>ANTAM memberikan kebebasan berserikat, berkumpul dan berpendapat dalam menjalin hubungan industrial melalui serikat pekerja yang sesuai dengan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan keputusan International Labor Organization (ILO) Convention No. 87 yang menjamin kebebasan semua pekerja untuk bergabung ke dalam organisasi pekerja yang dikelola secara profesional sebagai sarana penghubung antar pekerja dan perusahaan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan. [103-1] [103-2] [102-12]</p>	<p>Salah satu hak yang diberikan oleh perusahaan Aneka Tambang Tbk kepada tenaga kerjanya ialah kebebasan berserikat. Kebijakan ini sejalan dengan tujuan utama ILO yaitu tentang <i>improve social protection</i> dan <i>strengthen dialogues on labour-related issues</i>.</p>
2	 <p>Short Term Actions</p> <p>Keberagaman Menetapkan kebijakan Medco-Energi terkait keberagaman dan anti-diskriminasi sejalan dengan Konvensi ILO dan undang-undang setempat.</p>	<p>Perusahaan PT Medco Energy Internasional Tbk membuat <i>benchmarking</i> praktik industry terbaik terkait hak asasi manusia termasuk keberagaman dan anti-diskriminasi. Hal ini sesuai dengan konvensi dasar dari ILO tentang <i>elimination of discrimination in respect of employment and occupation</i>.</p>
3		

<p>Perusahaan senantiasa menjalankan praktik ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Untuk terus membina hubungan industrial yang harmonis, Perusahaan memberikan hak penuh kepada pekerja untuk berserikat dengan membentuk Serikat Pekerja lingkungan Perusahaan. Hal ini merupakan bentuk penerapan kepatuhan Perusahaan terhadap Undang-Undang Tahun 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Konvensi International Labour Organization (ILO) tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.</p>	<p>PT Pertamina Geothermal Energy memberi kebebasan kepada pekerja untuk membentuk serikat pekerja. Hal ini sejalan dengan konvensi dasar ILO tentang <i>freedom of association</i>.</p>
--	--

ILO menyusun kerangka kerja terkait ketenagakerjaan agar perusahaan-perusahaan dapat membuat kebijakannya sendiri. Walaupun dalam membuat kebijakan tersebut, tidak lepas dari peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah. Berdasarkan laporan yang telah diunggah oleh perusahaan tambang, rata-rata menggunakan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait standar hak tenaga kerjanya. Namun, ada juga yang menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hak-hak yang diberikan berupa jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (K3), imbalan pensiun, remunerasi, dan hak lainnya.

Tabel 4.
Kebijakan dari Pemerintah

No	Gambar	Keterangan
1	<p>Kami tidak mempekerjakan pekerja anak maupun tenaga kerja paksa. Selama tahun 2020 tidak ada praktik-praktik diskriminasi terhadap karyawan. Seluruh (100%) karyawan dilindungi perjanjian kerja bersama (PKB) sesuai dengan Peraturan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kami melakukan evaluasi terhadap pemasok/kontraktor, di antaranya terkait kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan penghargaan pada hak asasi manusia (HAM). Lihat halaman 42 untuk informasi evaluasi pemasok/kontraktor. 408-1 409-1 102-41 EM-MM-310a.1 </p>	<p>Hak yang diberikan kepada tenaga kerja oleh Vale Indonesia Tbk berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu melindungi karyawan dari praktik-praktik diskriminasi. Adanya kebijakan ini dapat membuat para tenaga kerja merasa aman dari tindakan diskrimansi dari pekerja</p>

		lainnnya.
2	<p>Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan dan K3</p> <p>Perseroan selalu berupaya untuk memenuhi peraturan perundangan yang berlaku, salah satunya adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perseroan menyusun suatu mekanisme pengaduan masalah ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja. Perseroan setiap saat siap untuk melakukan tindakan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan, produk barang dan jasa yang dapat menimbulkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Perseroan pun terus berupaya untuk mencegah terjadinya kejadian yang tidak diinginkan terhadap kenyamanan, keselamatan, kesehatan, ketertiban, keamanan, kualitas lingkungan dan produktivitas kerja akibat aktivitas kerja dari penggunaan alat, mesin, dan bahan berbahaya dalam kegiatan operasional Perseroan.</p>	Elnusa Tbk memberikan hak kepada tenaga kerja terkait ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Implementasi dari hak tenaga kerja terkait K3 yaitu berupa BPJS. Pihak perusahaan dalam memenuhi hak ini yaitu wajib mendaftarkan setiap tenaga kerja sebagai anggota BPJS.
3	<p>KESETARAAN REMUNERASI</p> <p>Perusahaan menerapkan prinsip kesetaraan dalam pemberian remunerasi dengan tidak membedakan jumlah dan komponen remunerasi berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan status kepegawaian, jenjang jabatan, masa kerja dan hasil penilaian kinerja dengan menerapkan sistem <i>grading</i>/Pertamina <i>Reference Level</i> (PRL).</p>	Pemberian remunerasi merupakan salah satu hak yang diperoleh tenaga kerja. PT Pertamina Geothermal Energy menerapkan prinsip kesetaraan dalam memberikan remunerasi tanpa adanya diskriminasi. Pemberian remunerasi dapat tergolong sebagai strategi <i>golden greeting</i> . Artinya menawarkan gaji, upah, kompensasi, bonus yang lebih tinggi.

Sumber: Data diolah, 2022.

Kerangka kerja yang disusun oleh ILO dan kebijakan dari pemerintah dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk membuat kebijakannya sendiri. Adanya standar yang dapat dijadikan sebagai acuan mampu membuat perusahaan menerbitkan aturan atau

kebijakan khusus yang menyangkut tenaga kerja saat melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat program baru hingga melaksanakan survey terkait kebijakan yang telah digunakan. Hal ini dilakukan senantiasa untuk melindungi serta menjaga keselamatan dari para

pekerja. Serta bekerja di lokasi pertambangan memiliki risiko yang jauh

lebih besar dibandingkan pekerjaan lainnya

Tabel 5.
Kebijakan dari Perusahaan

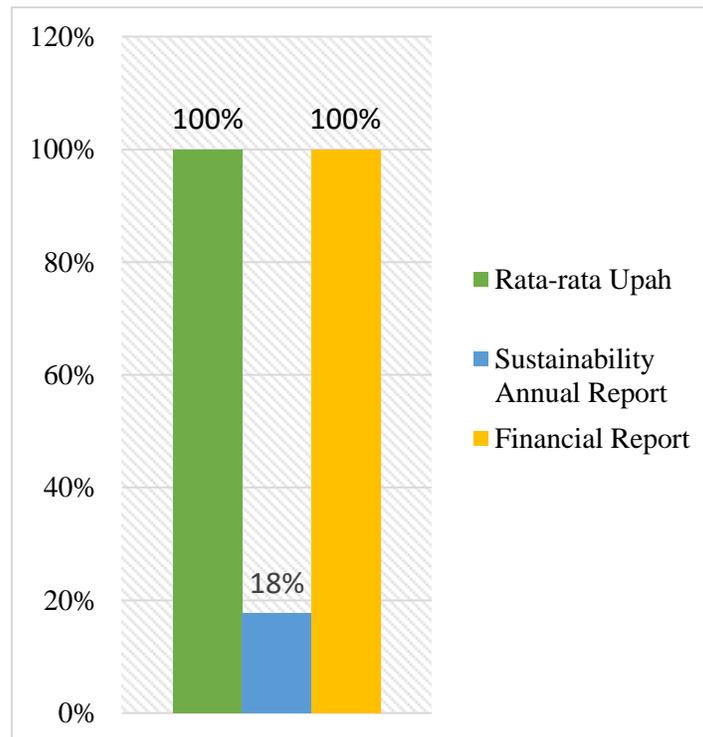
No	Gambar	Keterangan
1	<p>Selain itu, ANTAM juga menciptakan <i>Safety Principles</i> bernama <i>SUPERSAFE</i> sebagai prinsip-prinsip keselamatan pertambangan di Perusahaan. Kampanye <i>SUPERSAFE</i> ini meluncurkan aplikasi mobile <i>SUPERSAFE</i> dengan sistem android yang merupakan aplikasi yang dipergunakan oleh seluruh pekerja baik pegawai maupun kontraktor dalam rangka meningkatkan budaya keselamatan pertambangan di Perusahaan. [403-1]</p>	<p>Aneka Tambang Tbk membuat <i>Safety Principles</i> bernama <i>SUPERSAFE</i>. Prinsip ini dibuat untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko-risiko keselamatan pertambangan. Pembuatan prinsip ini diharapkan dapat membuat seluruh pekerja untuk tetap peduli terkait keselamatan diri sesuai dengan istilah <i>safety first</i>.</p>
2	<p>Kepuasan pekerja merupakan salah satu tolak ukur pengelolaan SDM yang baik dan menjadi aspek penting dalam menumbuhkan keterikatan (<i>engagement</i>) pekerja terhadap perusahaan. Untuk itu, pada tahun 2018 Perusahaan kembali melaksanakan survei kepuasan pekerja atau <i>employee satisfaction survey</i> (ESS) yang mengukur delapan aspek, yaitu Visi Misi dan Tata Nilai Perusahaan; Rekrutmen; Pengupahan; Pembinaan dan Pengembangan Pekerja serta Penilaian Pekerja; Hubungan Industrial; Layanan Kesehatan; <i>Engagement</i>; Jaminan Hari Tua dan lain-lain. Tujuan survei ini juga untuk mengetahui tingkat pemenuhan kebutuhan fungsi <i>Human Capital</i> dan sebagai upaya untuk mengetahui perbaikan yang perlu dilakukan di Fungsi <i>Human Capital</i>.</p>	<p>Tidak hanya membuat kebijakan atau menerapkan sebuah kebijakan tanpa mengetahui bagaimana dampak dari penerapan kebijakan tersebut membuat PT Pertamina Geothermal Energy melakukan sebuah survei terkait kepuasan pekerja. <i>Employee Satisfaction Survey (ESS)</i> adalah survei yang dijalankan oleh perusahaan untuk mengetahui apakah fungsi <i>human capital</i> berjalan dengan baik. Jika tidak maka diperlukan perbaikan. Adanya survei ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan SDM di masa mendatang.</p>

Sumber: Data diolah, 2022.

3.2 Pembahasan

Kebijakan dari ILO, pemerintah dan perusahaan dibentuk untuk menyediakan lingkungan yang *safe, fair*, dan setara untuk bekerja. Kebijakan-kebijakan tersebut dibuat untuk memastikan bahwa kedua pihak baik perusahaan dan tenaga kerja tidak

menimbulkan ketimpangan. Khususnya tenaga kerja, berhak menerima perlakuan yang adil, upah yang sesuai, perlindungan dari bahaya serta tanpa adanya diskriminasi di perusahaan (Mayhew & Brown, 2017). Sehingga dengan adanya kebijakan yang jelas dapat menjamin hak-hak para pekerja.



Gambar 3
Rata-rata Upah di Sektor Pertambangan, *Sustainability Annual Report* dan *Financial Report*

Sumber: Data diolah, 2022

Dikutip dari (BPS, 2020), rata-rata upah atau gaji pada sektor pertambangan dan penggalian pada bulan Agustus sebesar Rp. 4.478.006. Pada bulan Februari tahun 2020, upah pada sektor pertambangan sebesar Rp. 5.099.655. Terjadinya penurunan pemberian upah didasari oleh berbagai faktor salah satunya pandemic covid-19.

Walaupun terjadi penurunan, upah pada sektor pertambangan berada di poin pertama bila dibandingkan dengan sektor lainnya.

Berdasarkan grafik yang disajikan, perusahaan tambang di Indonesia Timur mampu memenuhi standar yang telah ditentukan. Dengan hasil ini diharapkan upah yang diperoleh

para pekerja tambang mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Mengingat bekerja di lokasi pertambangan juga memiliki risiko yang tinggi. Sehingga, pemberian gaji yang sesuai dengan standar atau lebih diharapkan sepadan dengan risiko yang diterima.

Pengungkapan dalam bidang keuangan, pada dasarnya mengacu pada bagaimana perusahaan menyajikan semua informasi secara relevan, tepat, mudah dipahami, dapat dibandingkan dan dipublikasikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Informasi yang relevan ialah setiap informasi secara rinci termasuk fakta, data, angka, prosedur, klasifikasi dan sebagainya yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Pengungkapan terkait dasar penentuan upah serta standar terkait hak pekerja tambang dapat dilihat dalam

sustainability annual report dan *financial report*.

Berdasarkan grafik, dari 17 perusahaan tambang, hanya ada 3 perusahaan yang menyajikan secara lengkap atau mengungkap terkait dasar penentuan upah di *sustainability annual report*. Di samping itu, ada pula perusahaan tambang yang juga memiliki *sustainability annual report*, namun tidak mengungkap secara rinci terkait penentuan upah. Diantaranya Vale Indonesia Tbk, PT Semen Tonasa dan Merdeka Copper Gold Tbk. Sehingga, ada 6 perusahaan yang membuat *sustainability annual report*. Kendati demikian, dengan membuat *sustainability annual report*, perusahaan dapat memastikan dampak dari *sustainability issues* serta memungkinkan perusahaan secara transparan terkait *risks* dan *opportunities* yang mereka hadapi.

Kota City	Upah Minimum Provinsi/ Kota Regional Minimum Wage	Upah Entry Level Perusahaan Company entry-level Wage	Rasio Ratio
Jakarta	3.940.973	3.941.000	100%
Palu	2.123.040	2.620.000	123,41%
Daini	2.307.801	2.310.000	100,1%

Gaji entry-level karyawan DPM berdasarkan Gender DPM Entry-level wage based on Gender			
Gaji Karyawan Pemula Perempuan / Female Entry-level wage	IDR	2.483.250	
Gaji Karyawan Pemula Laki-laki / Male Entry-level wage	IDR	2.310.000	
Upah Minimum Kabupaten Daini / Daini minimum wage	IDR	2.307.801	

Tabel Tunjangan bagi karyawan tetap dan karyawan kontrak (401-2)		Allowance table for permanent and contract employees	
Jenis Tunjangan Allowance	Karyawan Tetap Permanent Employee	Karyawan Kontrak Contracted Employee	
Uang Transport/ Transport Money	✓	✓	
Bantuan Pendidikan/ Educational aid	✓	✓	
Penghargaan Siswa Berprestasi/ Student Achievement Award	✓	✓	
Penghargaan Masa Kerja/ Employee Service Award	✓	✓	
Pinjaman Darurat/ Emergency loan	✓	✓	
Cuti Panjang/ Sabbatical leave	✓	✓	
Tunjangan cuti/ Leave allowance	✓	✓	
Rawat Inap/ inpatient	✓	✓	
Rawat Jalan/ outpatient	✓	✓	
Kacamata/ eyeglasses	✓	✓	
Kelahiran/ Birth	✓	✓	
Medical Check Up	✓	✓	
BPJS Ketenagakerjaan/ Employment social security	✓	✓	
DPUK Pensiun/ Pension fund	✓	✓	
Bantuan Pemakaman/ Funeral Assistance	✓	✓	
Ijin dengan Mendapat Gaji/ Paid Leave	✓	✓	
THR/ Holiday allowance	✓	✓	

Tabel Tunjangan bagi karyawan tetap dan karyawan kontrak (401-2)		Allowance table for permanent and contract employees	
Jenis Tunjangan Allowance	Karyawan Tetap Permanent Employee	Karyawan Kontrak Contracted Employee	
Uang Transport/ Transport Money	✓	✓	
Bantuan Pendidikan/ Educational aid	✓	✓	
Penghargaan Siswa Berprestasi/ Student Achievement Award	✓	✓	
Penghargaan Masa Kerja/ Employee Service Award	✓	✓	
Pinjaman Darurat/ Emergency loan	✓	✓	
Cuti Panjang/ Sabbatical leave	✓	✓	
Tunjangan cuti/ Leave allowance	✓	✓	
Rawat Inap/ inpatient	✓	✓	
Rawat Jalan/ outpatient	✓	✓	
Kacamata/ eyeglasses	✓	✓	
Kelahiran/ Birth	✓	✓	
Medical Check Up	✓	✓	
BPJS Ketenagakerjaan/ Employment social security	✓	✓	
DPUK Pensiun/ Pension fund	✓	✓	
Bantuan Pemakaman/ Funeral Assistance	✓	✓	
Ijin dengan Mendapat Gaji/ Paid Leave	✓	✓	
THR/ Holiday allowance	✓	✓	

Gambar 4
 Pengungkapan *Sustainability Annual Report* PT Bumi Resources Minerals Tbk
 Sumber: *PT Bumi Resources Minerals Tbk, 2019.*

PT Bumi Resources Minerals Tbk, memberikan remunerasi kepada karyawan pemula pada tahun 2019 di daerah Palu sebesar Rp. 2.123.040. Kebijakan yang digunakan untuk menentukan upah yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. UMP yang diberikan sesuai dengan UMP di masing-masing kota. Penentuan

remunerasi perusahaan didasarkan pada jabatan, masa kerja, beban kerja, lokasi kerja serta prestasi yang dimiliki. Hal ini didasarkan pada *Competency-Based Salary Review* (CBSR). Pemberian tunjangan selaras dengan peraturan perusahaan. Tunjangan yang diberikan berupa bantuan transportasi, *education*, dan bantuan kacamata. Perusahaan juga memastikan bahwa semua tenaga kerja telah mendapat remunerasi serta

PERBANDINGAN UPAH PEKERJA ENTRY LEVEL PERUSAHAAN DENGAN UPAH MINIMUM (GRI 202-1) COMPARISON OF WAGE OF ENTRY-LEVEL EMPLOYEES WITH MINIMUM WAGE (GRI 202-1)			
AREA KERJA WORKING AREA	UPAH PEKERJA ENTRY LEVEL (RP) ENTRY LEVEL EMPLOYEE WAGE	UPAH MINIMUM (RP) MINIMUM WAGE (RP)	RASIO GAJI PEKERJA ENTRY LEVEL DIBANDINGKAN UPAH MINIMUM RATIO OF NEW RECRUIT WAGE TO UMINUM
Kantor Pusat Jakarta Head Office Jakarta	4.078.000	3.648.000	366,67%
Kamojang Kamojang	4.078.000	1.544.360	393,54%
Laharibong Laharibong	6.200.000	2.824.286	219,52%
Utubelu Utubelu	6.200.000	3.074.873	234,14%
Sibayak Sibayak	6.200.000	2.532.988	244,78%
Karatja Karatja	4.078.000	1.544.360	393,54%
Proyek Lumut Balai Lumut Balai Project	4.334.000	2.336.996	243,99%
Proyek Hulisala Hulisala Project	4.334.000	1.888.741	351,30%
Proyek Bukit Daun Bukit Daun Project	4.334.000	1.888.741	311,30%
Proyek Sungai Penuh Sungai Penuh Project	4.334.000	2.243.718	302,33%
Rata-rata Average			295,99%

Gambar 6.

Pengungkapan *Sustainability Annual Report* PT Pertamina Geothermal Energy Tbk
 Sumber: PT Pertamina Geothermal Energy Tbk, 2018.

PT Pertamina Geothermal Energy Tbk menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait penentuan upahnya hingga pemberian hak pekerja. Perusahaan mengikuti ketentuan pemberian upah minimum yang ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Hal ini sejalan dengan upah yang diterima oleh tenaga kerja *entry level*. Perusahaan menggunakan sistem *grading / Pertamina Reference Level (PRL)* dalam menerapkan prinsip kesetaraan dalam pemberian remunerasi. Dimana pemberian remunerasi bukan berdasarkan jenis kelamin, melainkan status kepegawaian, masa kerja, jabatan dan hasil penilaian kinerja. Perusahaan juga memberikan fasilitas *maternity leave* kepada tenaga kerja perempuan selama 3 bulan serta *paternity leave* kepada tenaga kerja laki-laki apabila istrinya melahirkan selama 5 hari. Hal ini sesuai dengan kebijakan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama

(PKB). Selain cuti, perusahaan juga memberikan jaminan hari tua kepada pekerjanya yang berusia 56 tahun. Tidak hanya itu, perusahaan juga memberikan pembelajaran dan *skill* guna mendukung keberlanjutan kerja dan pengelolaan akhir karir tenaga kerja, serta menyediakan program pelatihan persiapan masa pensiun dalam kurun waktu 5 tahun sebelum pensiun.

Membuat *financial report* atau *financial statements* bagi perusahaan merupakan hal yang wajib dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas aktivitas yang telah dilaksanakan. Adanya pengungkapan *financial report* dapat memberikan berbagai informasi keuangan yang dapat membantu pihak internal dan eksternal dalam mengevaluasi kinerja keuangan perusahaan dalam pengambilan keputusan nantinya. Grafik menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan tambang menyajikan dasar penentuan upah serta hak pekerja dalam *financial report* masing-masing

perusahaan. Ada yang menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan hingga kebijakan lainnya.

Imbalan pascakerja

Perusahaan membukukan program pensiun pascakerja imbalan pasti untuk karyawan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003. Jumlah karyawan yang berhak atas imbalan pascakerja tersebut adalah 189 dan 233 karyawan masing-masing pada 31 Desember 2020 dan 2019.

Perusahaan menyediakan program pensiun pascakerja imbalan pasti dan imbalan jangka panjang lain untuk karyawan tetap.

Program pensiun imbalan pasti dan imbalan jangka panjang lain mengakibatkan eksposur Perusahaan terhadap risiko aktuarial seperti risiko tingkat bunga dan risiko gaji.

Risiko Tingkat Bunga

Penurunan suku bunga obligasi akan meningkatkan liabilitas program.

Risiko Gaji

Nilai kini kewajiban pasca-kerja imbalan pasti dihitung dengan mengacu pada gaji masa depan peserta program. Dengan demikian, kenaikan gaji peserta program akan meningkatkan liabilitas program itu.

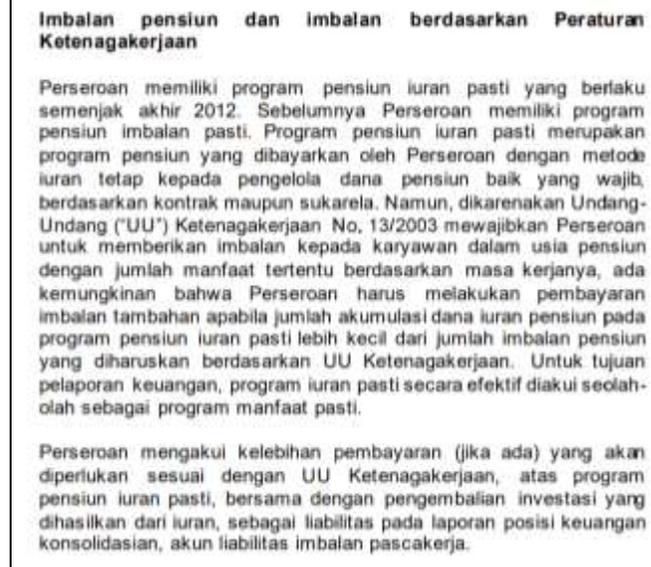
Gambar 7.

Pengungkapan *Financial Report* Apexindo Pratama Duta Tbk

Sumber: *Apexindo Pratama Duta Tbk, 2020*.

Apexindo Pratama Duta Tbk menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam menentukan upah maupun hak yang diterima karyawannya. Salah satunya yaitu dengan menyediakan program pensiun. Program ini ditujukan buat para karyawan tetap. Walaupun, adanya program ini dapat

mengakibatkan terjadinya eksposur bagi perusahaan khususnya terhadap risiko tingkat bunga dan risiko gaji. Kendati demikian, hal ini dilakukan perusahaan untuk memenuhi hak tenaga kerja sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Serta memberikan jaminan yang sepadan dengan hasil yang telah diberikan oleh pekerja buat perusahaan.



Gambar 8.

Pengungkapan *Financial Report* Vale Indonesia Tbk
Sumber: Vale Indonesia Tbk, 2020.

Vale Indonesia Tbk menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk penentuan upah dan hak yang diterima para pekerja. Dalam *financial report*, Vale Indonesia Tbk masih melakukan tinjauan dampak dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 serta peraturan pelaksanaannya. Perusahaan memiliki program pensiun iuran pasti yang sesuai dengan metode iuran tetap kepada pengelola dana pensiun. Perusahaan juga memberikan imbalan pensiun kepada pekerja dalam usia pensiun berdasarkan masa kerja. Pemberian imbalan jasa pekerjaan (remunerasi) kepada pekerja dilakukan tanpa membedakan pekerja laki-laki dan perempuan. Vale Indonesia Tbk juga menjamin tidak ada diskriminasi di tempat kerja dan kesetaraan antar pekerja. Sehingga dapat mengembangkan kapasitas dari masing-masing tenaga kerja.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hanya ada 6 perusahaan dari 17 perusahaan yang membuat *sustainability annual report*. Namun, hanya ada 3

perusahaan yang mengungkap dasar penentuan upah serta standar terkait hak pekerja yang digunakannya. Hal ini dikarenakan perusahaan tambang yang lainnya hanya membuat *annual report* dan *financial report*. Walaupun *sustainability annual report* merupakan bagian dari *annual report*. Namun, diperlukan laporan tersendiri terkait keberlanjutan dari perusahaan yang dapat dijadikan acuan di masa yang akan datang. Pengungkapan penentuan upah serta standar terkait hak pekerja ini tentu dilakukan agar tidak terjadi ketimpangan di lingkungan pekerja. Sebagaimana yang disampaikan Alison Preston dan Elisa Birch (2018) bahwa diperlukan adanya dasar dan kebijakan yang jelas untuk meningkatkan pemerataan upah antara laki-laki dan perempuan.

Kendati demikian, hasil dari penelitian yang menunjukkan hanya ada 6 perusahaan dari 17 perusahaan yang mengungkap penentuan upah dalam *sustainability annual report* tergolong wajar. Hal ini dikarenakan, di Indonesia

sendiri pembuatan *sustainability annual report* masih bersifat *voluntary*. Hal ini merujuk pada PSAK nomor 1 paragraf 9 (revisi 1 Juli 2009).

Menurut (Stubbs et al., 2013) dalam penelitiannya, ada beberapa faktor yang menjelaskan mengapa perusahaan tidak membuat *sustainability annual report*, yaitu (1) *a lack of external stakeholder pressure*; (2) *no perceived benefits and thus little motivation to report*; (3) *sustainability annual report is a nice-to-do, not-must-do*; (4) *a compliance culture towards sustainability*; (5) *the organizational structure and/or culture does not encourage reporting*.

Kurangnya tekanan dari *stakeholder* membuat pihak perusahaan tidak memiliki alasan tertentu untuk membuat laporan tersebut. Perusahaan seringkali hanya mempertimbangkan pertumbuhan bisnis, profitabilitas, laba atas investasi serta model bisnis dan tanpa melibatkan masyarakat. Namun, ketika perusahaan semakin berkembang maka tekanan dari *stakeholder* untuk menghasilkan *sustainability annual report* semakin besar. Hal ini dikarenakan perusahaan yang berkembang akan melihat seberapa besar kontribusi dari pembuatan laporan ini untuk reputasi, kredibilitas dan citra perusahaan serta keuntungan atau tekanan dari para pesaing.

Perusahaan yang belum membuat *sustainability annual report* cenderung menganggap pembuatan laporan ini sebagai buang-buang waktu, membuat bisnis terganggu, hingga tidak mendapat keuntungan lebih dari pembuatan laporan ini. Hal ini dikarenakan pengungkapan yang terlalu banyak terkait perusahaan dapat menimbulkan lebih banyak risiko daripada manfaat. Selain itu, mereka menyebutkan bahwa hal seperti ini akan menjadi laporan internal dan tidak akan dipublikasikan. Serta manager perusahaan

tidak percaya bahwa *sustainability annual report* dapat mencapai hasil bisnis atau keuntungan yang ingin dicapai.

Ada perusahaan yang telah listing di bursa efek namun memilih untuk tidak membuat laporan ini dikarenakan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan dalam pembuatan laporan tersebut. Pelaporan bersifat diskresi dan tidak ada pilihan untuk melakukannya. Perusahaan merasa tidak memiliki sumber daya dan keberanian untuk membuat laporan ini. Namun, perusahaan dapat dan menemukan sumber daya ketika tekanan mengancam legitimasi atau kelangsungan perusahaan, atau aktivitas dianggap sebagai bagian penting dari strategi perusahaan.

Kendati demikian, saat ini perusahaan-perusahaan baik di Indonesia hingga di dunia, tengah “dikepung” untuk segera mengimplementasikan prinsip-prinsip *sustainability* ke dalam aktivitas operasional dan dalam mengambil keputusan. Menurut Stella Septania dalam (Fitriani, 2021) menyatakan bahwa 15 tahun lalu adopsi dan implementasi *sustainability* masih dianggap sebagai hal yang *have-to-be-done*, namun saat ini telah menjadi *have-to-be-done*. Akan semakin banyak *stakeholder* yang memberikan tekanan dan meminta *sustainability* segera diimplementasikan ke dalam aktivitas perusahaan.

Tahun 2017, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengeluarkan Peraturan OJK Nomor 51 Tahun 2017 tentang *Sustainable Finance* yang mewajibkan seluruh Lembaga Jasa Keuangan dan emiten untuk menerbitkan *sustainability report* agar kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungannya dapat dimonitor secara transparan. Sebelumnya *sustainability* perusahaan di Indonesia masih terhalang di beberapa sektor. Hal ini terjadi lantaran belum ada kebijakan dari perusahaan itu sendiri hingga dari pihak *stakeholder*.

Namun, saat ini perusahaan sudah dikepung dari berbagai sisi. Terdapat *peer pressure* yang diperoleh dari publik, media hingga Lembaga Swadaya Masyarakat. Ada *financial pressure* dari investor dan kreditor, dan ada *regulatory pressure* dari pemerintah. Sehingga *sustainability* harus segera diintegrasikan ke dalam proses bisnis dan operasional perusahaan jika perusahaan tidak ingin tertinggal dan ditinggal oleh *stakeholder*.

Pengungkapan *sustainability annual report* memberikan informasi yang lebih luas tentang kinerja perusahaan dibandingkan pengungkapan *financial report*. Jika penyajian *financial report* hanya berfokus pada aktivitas keuangan perusahaan, *sustainability annual report* berfokus pada aktivitas perusahaan dalam aspek ekonomi, sosial dan lingkungan perusahaan. Tujuan dari *sustainability annual report* yaitu bukan sebagai alat kegiatan promosi melainkan untuk mengidentifikasi apa yang menjadi prioritas utama bagi perusahaan untuk di masa akan datang dan menyajikan laporan tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan serta dapat dibandingkan dengan laporan sebelumnya (Escarus, 2016).

Oleh karena itu, penentuan upah pada perusahaan tambang di Indonesia Timur yang dilihat melalui *sustainability annual report* belum mampu diungkapkan secara rinci, transparan dan mudah dipahami oleh masyarakat. Dimana seharusnya perusahaan membuat *sustainability annual report* yang memiliki metodologi berbeda dibandingkan dengan laporan lainnya. Selain dapat mengakses kebijakan yang digunakan dalam menentukan upah kepada tenaga kerja, juga dapat memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan, pemangku kepentingan, hingga tenaga kerja itu sendiri. Sehingga untuk membuat *sustainability annual*

report, perusahaan perlu menetapkan struktur terkait penyediaan data lingkungan (*energy consumption*, emisi, *amount of savings*, manfaat lingkungan dan operasi perusahaan), serta data sosial (perincian data pendidikan dan jenis kelamin bagi karyawan, total jam kerja yang diterima, penyelesaian keluhan bagi *customer*, serta manfaat dari program tanggung jawab sosial perusahaan. Walaupun pembuatan laporan ini menjadi beban kerja tambahan tetapi pengumpulan data tersebut sangat penting bagi perusahaan dalam meninjau dan menilai kinerjanya sendiri.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan sebelumnya peneliti dapat menyimpulkan pertama, perusahaan tambang di Indonesia Timur rata-rata menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam menentukan upah bagi tenaga kerja. Namun, ada juga yang menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang diterbitkan pemerintah bagi perusahaan dalam menentukan upah bagi para tenaga kerjanya. Kedua, pengungkapan dari digunakannya kebijakan tersebut dapat dilihat melalui *sustainability annual report*. Ada 6 perusahaan dari 17 perusahaan tambang di Indonesia Timur yang membuat *sustainability annual report*, namun hanya ada 3 perusahaan yang mengungkap penentuan upahnya. Hal ini dikarenakan perusahaan tambang yang lainnya hanya membuat *annual report* dan *financial report*. Dimana kedua perusahaan ini tidak mengungkap secara

kelas terkait penentuan upahnya. Sehingga hal ini dapat menyebabkan timbulnya ketimpangan di lingkungan serikat pekerja. Peneliti mencoba memberikan beberapa masukan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu, untuk peneliti berikutnya hendaknya memperluas populasi terkait penentuan upah tidak hanya pada perusahaan tambang di Indonesia Timur. Kemudian untuk perusahaan yang beroperasi di sektor pertambangan maupun perusahaan di sektor lainnya yang belum membuat *sustainability annual report*, sebaiknya membuat laporan tersebut dan melampirkan informasi secara jelas dan rinci terkait penentuan upah bagi tenaga kerjanya serta menyediakan laporan tersebut pada website perusahaan.

5. REFERENSI

- Abdi, H. (2020). *Indonesia adalah Negara Hukum, Kenali Ciri-Cirinya*. LIPUTAN 6.
- Acharya, S. (2017). Wages and wage determination. *The Indian Journal Of Labour Economics*, 60(3), 303–308.
- Bishop, L. A. (2019). *Is Sustainability Reporting Right for Your Brand?* BrandExtract.
- BPS. (2020). *Rata-Rata Upah/Gaji (Rupiah), 2020-2021*. BPS.Go.Id.
- Erkanawati, S. C. (2018). PENGARUH PENGUNGKAPAN SUSTAINABILITY REPORT TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PADA PERIODA 2011 – 2015. *Parsimonia*, 5(1), 83–96.
- Escarus. (2016). *The Role of Sustainability Reports*. Escarusblog.
- Fitriani, F. F. (2021). *Perusahaan Didesak Segera Adopsi Sustainability, Ini Alasannya*. Bisnis.Com.
- ILO. (2014a). Minimum wage systems. *International Labour Conference, 103rd Session*.
- ILO. (2014b). *The benefits of International Labour Standards*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Kumar, M. (2012). *Wages: Definition, Types and Other Details*. EconomicsDiscussion.Net. <https://www.economicsdiscussion.net/wages/wages-definition-types-and-other-details/7450>
- Lidyana, V. (2019). *Soal Revisi UU Ketenagakerjaan, Menaker Perlu Perhatikan Hal Ini*. DetikFinance.
- Makki, S. (2020). *Beda Rumus Hitung Upah di UU Ciptaker dan UU Ketenagakerjaan*. CNN Indonesia.
- Mayhew, R., & Brown, J. M. (2017). *Workers' Employment Rights & Employee Labor Rights*. Chron.
- Mingst, K. (2019). *International Labour Organization, Encyclopedia Britannica*.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (Edisi 4). Jakarta : Salemba Empat.
- Neuendorf, K. A., & Kumar, A. (2015). Emerging trends in content analysis. *The International Encyclopedia of Political Communication*, 1, 1–10. <https://doi.org/10.1002/9781118541555.wbiepc065>. 2015
- Nichola, A., & Septiani, A. (2019). SUSTAINABILITY REPORTING

PERUSAHAAN
PERTAMBANGAN DI
INDONESIA. *Diponegoro Journal
of Accounting*, 8, 1–13.

Santia, T. (2021). *PP 36 Tahun 2021:
Pengusaha Dilarang Bayar Gaji di
Bawah Upah Minimum*. Merdeka.

Stubbs, W., Higgins, C., & Milne, M.
(2013). Why do companies not
produce sustainability reports?
*Business Strategy and the
Environment*, 22(7), 456–470.
<https://doi.org/10.1002/bse.1756>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

UGM, F. (2019). *Indonesia salah satu
penghasil tambang terbesar di dunia*.
FEB UGM.
[https://feb.ugm.ac.id/id/berita/2877-
indonesia-salah-satu-penghasil-
tambang-terbesar-di-dunia](https://feb.ugm.ac.id/id/berita/2877-indonesia-salah-satu-penghasil-tambang-terbesar-di-dunia). 2019

Wahyudi, I. (2021). *Pandemi dan Upah
Minimum*. Detiknews.
[https://news.detik.com/kolom/d-
5349156/pandemi-dan-upah-
minimum](https://news.detik.com/kolom/d-5349156/pandemi-dan-upah-minimum)

Wayman, R. (2020). *What Is a Disclosure:
Explained in Plain English*.