AKUNTANSI BISNIS & MANAJEMEN

Analisis Kinerja Sosial PT Garuda Indonesia Tbk Berbasis Laporan Berkelanjutan 2024

(Analysis of PT Garuda Indonesia Tbk's Social Performance Based on the 2024 Sustainable Report)

Ulfah Syu'latul Az Zahrah[1)], Risalatul Hayati[2)], Driana Leniwati*[3)]
Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Malang
Jalan Raya Tlogomas No. 246, Malang, Jawa Timur, 65144, Indonesia
E-Mail: driana@umm.ac.id *

DOI: https://doi.org/10.35606/jabm.v32i2.1600

Akuntansi Bisnis dan Manajemen (ABM)
Vol. 32
No.02
Halaman 163-182,
Bulan Oktober, Tahun 2025
ISSN 0854-4190
E-ISSN 2685-3965

Abstract

This study aims to analyze the social performance of PT Garuda Indonesia Tbk in its 2024 sustainability report, with a focus on the fulfillment and protection of human rights. It uses a Systematic Literature Review with content analysis of the report. Data were collected through documentation and analyzed using data reduction, narrative presentation, and conclusion drawing. The findings show major social transformation through the Respectful Workplace Policy, promoting zero tolerance for discrimination and harassment. The company also provides occupational health services and inclusive training to ensure equality. Its commitment to human rights is reflected in support for freedom of association and inclusive recruitment, including people with disabilities. The study affirms the relevance of stakeholder and legitimacy theories in sustainability reporting. In terms of policy, it recommends improving human rights disclosures in state-owned enterprises. The novelty lies in its post-crisis evaluation of human rights-based practices and Garuda Indonesia's gold rating achievement in ASTRAT 2024.

Keywords: *Human Right; Social Performance; Sustainability Report*

Informasi Artikel
Informasi Artikel
Tanggal Masuk:
30 Juni 2025
Tanggal Revisi:
17 Juli 2025
Tanggal Diterima:
05 Agustus 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja sosial PT Garuda Indonesia Tbk dalam sustainability report tahun 2024, dengan fokus pada pemenuhan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM). Metode yang digunakan adalah pendekatan Systematic Literature Review dengan analisis isi dokumen sustainability report. Data diperoleh melalui dokumentasi dan dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian narasi, serta penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan kategori. Temuan utama menunjukkan bahwa perusahaan mengalami transformasi sosial signifikan melalui penerapan Respectful Workplace Policy yang menekankan nol toleransi terhadap diskriminasi dan pelecehan. Selain itu, disediakan layanan kesehatan kerja menyeluruh dan pelatihan inklusif untuk menjamin kesetaraan. Komitmen terhadap HAM juga tercermin dari dukungan terhadap kebebasan berserikat dan rekrutmen inklusif, termasuk bagi penyandang disabilitas. Penelitian ini menguatkan relevansi stakeholder theory dan legitimacy theory dalam pelaporan keberlanjutan. Secara kebijakan, hasil penelitian mendorong penguatan pelaporan HAM di BUMN. Kebaruan penelitian ini terletak pada evaluasi sosial berbasis HAM pasca krisis dan pencapaian predikat gold dalam ASTRAT 2024.

Kata Kunci: *Hak Asasi Manusia; Kinerja Sosial; Laporan Berkelanjutan*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap isu keberlanjutan semakin meningkat. Hal ini mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari operasi mereka, bukan hanya fokus pada keuntungan ekonomi saja. Kinerja sosial perusahaan mencerminkan tanggung jawab mereka terhadap karyawan, masyarakat sekitar, dan pemenuhan hak asasi manusia, sehingga menjadi salah satu aspek penting yang semakin mendapat perhatian dalam konteks ini. Perusahaan diharuskan untuk lebih transparan dalam mengkomunikasikan tanggung jawab sosial yang mereka emban, salah satunya melalui penyusunan *sustainability report*. Laporan ini menjelaskan bagaimana perusahaan memanfaatkan berbagai bentuk modal seperti finansial, manufaktur, intelektual, manusia, sosial dan hubungan, serta modal alam untuk menciptakan nilai (Barth et al., 2025). Dengan demikian, *sustainability report* menjadi sarana penting untuk menunjukkan sejauh mana perusahaan mewujudkan kinerja sosialnya dan berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa penelitian, laporan keberlanjutan yang mengintegrasikan informasi mengenai keberlanjutan dan keuangan dapat meningkatkan kualitas informasi yang disampaikan oleh perusahaan (Barth et al., 2025). Isu keberlanjutan, khususnya kinerja sosial dan hak asasi manusia (HAM) di industri penerbangan, menjadi sangat relevan untuk diteliti karena industri ini melibatkan interaksi lintas negara yang kompleks, serta menghadapi tuntutan tinggi terkait keselamatan, keamanan, dan pelayanan publik. Perusahaan seperti Garuda Indonesia tidak hanya dituntut untuk menjaga efisiensi operasional, tetapi juga memastikan perlindungan hak tenaga kerja, nondiskriminasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja dalam seluruh aktivitas dan proses bisnisnya.

Hanapi et al. (2025) menyatakan bahwa laporan berkelanjutan semakin dianggap sebagai elemen strategis dalam manajemen perusahaan, apalagi dengan adanya regulasi yang semakin ketat dan meningkatnya ekspektasi dari pemangku kepentingan (Ganc & Felczak, 2025). Selain itu, laporan non-finansial menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kinerja di bidang lingkungan, sosial, dan ekonomi, seperti yang diungkapkan oleh Dobre et al. (2025), yang dalam konteks Garuda Indonesia mencakup komitmen terhadap standar kerja internasional dan tanggung jawab sosial. Di sisi lain, Lang (2025) berpendapat bahwa laporan keberlanjutan dapat meningkatkan kualitas lingkungan informasi, yang bermanfaat bagi analis untuk membuat prediksi yang lebih akurat terkait risiko sosial perusahaan. Sementara itu, Gallardo-Vázquez et al. (2025) menyatakan bahwa laporan keberlanjutan berfungsi sebagai alat strategis untuk berkomunikasi antara perusahaan dan pemangku kepentingsan, terutama dalam menyampaikan inisiatif sosial seperti perlindungan HAM yang sangat penting bagi industri penerbangan nasional.

Salah satu perspektif menyatakan bahwa pengungkapan *sustainability report*, khususnya pada aspek Hak Asasi Manusia (HAM), dapat berfungsi sebagai sinyal bagi para pemangku kepentingan mengenai komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan dan praktik yang bertanggung jawab, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja keuangan mereka (Syuliswati et al., 2024). Selain itu, Ladina et al. (2023) juga mengemukakan bahwa berdasarkan pernyataan teoritis dan bukti empiris, ketika praktik keberlanjutan seperti yang tercermin dalam *sustainability report* dilaksanakan dengan tepat, maka hal tersebut dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan, terutama dalam membangun hubungan yang konstruktif dengan pemangku kepentingan serta memperkuat reputasi dan legitimasi sosial perusahaan. Dalam konteks pelaporan aspek sosial, termasuk HAM, Go'o & Amin (2020) menegaskan bahwa profesionalisme, etika profesi, dan faktor gender turut memengaruhi pertimbangan dalam menyusun informasi yang dianggap material. Artinya, aspek-aspek

tersebut juga berperan dalam menentukan seberapa jauh isu-isu HAM diangkat secara transparan dalam laporan keberlanjutan, sehingga mencerminkan integritas pelaporan dan sensitivitas sosial perusahaan.

Saat ini, perusahaan mulai meninggalkan pemikiran konvensional yang hanya berorientasi pada laba dan mulai memprioritaskan program jangka panjang yang berfokus pada keberlanjutan, salah satunya melalui penyusunan *sustainability report* (Hidayah & Wijaya, 2022). Implementasi *sustainability report* yang baik juga dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, tidak hanya dari sisi operasional tetapi juga dalam membangun kepercayaan dan legitimasi sosial. Ketika *sustainability report* disusun secara transparan dan mencakup isu-isu penting seperti pemenuhan dan perlindungan Hak Asasi Manusia, perusahaan akan lebih mampu menunjukkan akuntabilitas dan tanggung jawab sosial yang nyata kepada para pemangku kepentingan. Dalam konteks ini, Sabatanta & Simbolon (2020) menegaskan bahwa implementasi prinsip-prinsip keberlanjutan yang dijalankan secara konsisten dapat mendukung tercapainya hasil kerja perusahaan yang optimal dan efektif, yang pada akhirnya memperkuat posisi perusahaan di mata publik.

Meskipun *sustainability report* telah menjadi praktik umum dan diwajibkan di beberapa perusahaan, masih terdapat berbagai masalah yang menjadi hambatan, seperti kurangnya pemahaman, keterbatasan sumber daya, dan pelaporan isu sosial yang tidak menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian mengenai *sustainability report*, terutama yang berkaitan dengan elemen sosial seperti hak asasi manusia, menjadi sangat penting. Industri strategis seperti penerbangan menghadapi tekanan besar dari pemangku kepentingan untuk bertransformasi menuju praktik bisnis yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, komunikasi mengenai kinerja sosial perusahaan, termasuk penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia, menjadi sangat krusial. Hal ini bahkan telah diatur oleh undang-undang, seperti Directive EU Corporate Sustainability Due Diligence (2022, disetujui 2024) (Dempere et al., 2024), yang mewajibkan perusahaan untuk mengidentifikasi, mencegah, dan mengurangi dampak negatif terhadap hak asasi manusia.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana PT Garuda Indonesia Tbk menampilkan kinerja sosialnya dalam laporan keberlanjutan tahun 2024, khususnya dalam aspek pemenuhan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM). Sebagai maskapai penerbangan nasional yang didirikan pada tahun 1949, PT Garuda Indonesia Tbk memiliki peran strategis karena kontribusinya yang signifikan terhadap masyarakat dan citra negara. Sebelumnya, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam tata kelola, seperti yang terlihat dalam PKPU tahun 2021, yang menurut Susanto & Soriano (2023) disebabkan oleh kegagalan dalam menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam Good sCorporate Governance (GCG). Berdasarkan penilaian ASTRAT, perusahaan tidak menerima penghargaan laporan ketahanan pada tahun 2023, namun pada tahun 2024, mereka berhasil meraih predikat gold sebagai bukti peningkatan kualitas laporan dan komitmennya terhadap prinsip-prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja sosial PT Garuda Indonesia Tbk dalam laporan keberlanjutan tahun 2024, dengan penekanan pada perlindungan hak asasi manusia, termasuk kebijakan HAM dalam operasional perusahaan, layanan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, kebebasan berserikat, keberagaman dan kesetaraan kesempatan, dan rekrutmen pegawai. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada evaluasi aspek sosial berbasis HAM dalam konteks pasca krisis, terutama setelah perusahaan berhasil bangkit dan meraih predikat Gold dalam Asean Sustainability Reporting Awards (ASRAT) 2024. Penelitian ini dilakukan karena masih terbatasnya kajian yang secara spesifik menganalisis bagaimana perusahaan di industri penerbangan menyampaikan tanggung jawab sosial secara transparan dan terstruktur pasca mengalami tekanan krisis. Sebagaimana disampaikan oleh Agrawal et al. (2023), penting untuk

menganalisis secara empiris kinerja *sustainability report* dibandingkan dengan perusahaan yang tidak melaporkan, terutama dalam konteks pemulihan dan reformasi tata kelola sosial. Sehingga, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam membangun praktik pelaporan sosial yang lebih bertanggung jawab dan menjadi acuan untuk penyusunan laporan berkelanjutan yang lebih transparan serta berfokus pada perlindungan hak asasi manusia.

METODE PENELITIAN

Dalam mengevaluasi kinerja sosial PT Garuda Indonesia Tbk, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan fokus utama pada pemenuhan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM) sebagaimana tercantum dalam dokumen *sustainability report* tahun 2024. Pendekatan SLR memungkinkan peneliti mengkaji secara mendalam dampak dari *sustainability report* (Dincer & Dincer, 2024), khususnya dalam menggali dimensi-dimensi sosial yang kerap tidak terlihat secara langsung dalam laporan kuantitatif. SLR bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena sosial secara komprehensif melalui penelaahan sistematis terhadap berbagai sumber data non-numerik, seperti teks dokumen, laporan resmi, dan literatur ilmiah. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling sesuai dalam mengkaji isu-isu kompleks dan multidimensional seperti Hak Asasi Manusia (HAM) yang sering kali tidak terukur secara kuantitatif, melainkan tercermin dalam narasi kebijakan, praktik organisasi, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Menurut Snyder (2019), SLR tidak hanya berguna untuk merangkum hasil penelitian yang ada, tetapi juga untuk membangun kerangka konseptual yang kuat dalam memahami fenomena sosial tertentu melalui analisis terintegrasi terhadap berbagai temuan.

Penelitian ini memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari dokumen laporan keberlanjutan resmi perusahaan serta referensi ilmiah relevan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik dokumentasi yang dilakukan secara sistematis dalam dua tahapan utama. Tahap pertama berfokus pada dokumen sustainability report PT Garuda Indonesia Tbk tahun 2024. Dalam tahap ini, peneliti melakukan pembacaan menyeluruh terhadap seluruh isi laporan untuk memahami struktur dan kontennya. Selanjutnya, dilakukan identifikasi bagian-bagian yang secara eksplisit maupun implisit memuat isu-isu HAM. Informasi tersebut kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori utama seperti kebijakan HAM dalam operasional perusahaan, pelayanan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi, kebebasan berserikat, keberagaman dan kesetaraan kesempatan, serta proses rekrutmen pegawai. Data yang dikumpulkan meliputi kutipan naratif, indikator kuantitatif, hingga komitmen atau inisiatif strategis yang dilaporkan perusahaan terkait HAM.

Tahap kedua adalah pengumpulan referensi ilmiah relevan yang digunakan untuk mendukung interpretasi data dan memperkuat kerangka teoritis. Untuk memperkuat kajian, metode SLR digunakan dalam menelaah artikel-artikel ilmiah yang relevan dan membahas pelaporan keberlanjutan (Pombinho et al., 2024). Peneliti melakukan pencarian literatur melalui database akademik seperti Scopus, Sciencedirect, Jurnal Sinta, dan Google Scholar. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi “human rights disclosure”, “sustainability report”, “corporate social responsibility”, dan “systematic literature review”. Seleksi dilakukan terhadap artikel yang terbit dalam lima tahun terakhir (2019–2025), memiliki keterkaitan substansial dengan topik HAM dalam konteks pelaporan keberlanjutan, serta dipublikasikan pada jurnal bereputasi. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis untuk menemukan relevansi tematik yang dapat dijadikan acuan dalam menganalisis isi sustainability report.

Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, yaitu dengan menyaring informasi penting terkait HAM dari dokumen yang tersedia. Informasi yang telah dipilih kemudian disusun secara naratif dalam tahap penyajian data, sehingga pola, kategori, dan tema-tema

utama mengenai kinerja HAM dapat diidentifikasi secara sistematis. Langkah berikutnya adalah penarikan kesimpulan dengan memahami sejauh mana perusahaan menjalankan tanggung jawabnya terhadap HAM. Untuk memastikan hasil analisis mencerminkan kondisi yang sebenarnya, peneliti melakukan verifikasi ulang terhadap data yangs telah disusun, memastikan keterkaitan antarbagian dalam laporan dan menghindari kontradiksi informasi. Dengan demikian, hasil kajian ini tidak hanya mendeskripsikan isi laporan keberlanjutan, tetapi juga memberikan pemahaman menyeluruh mengenai bagaimana perusahaan merealisasikan komitmennya terhadap pemenuhan hak asasi manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Garuda Indonesia Tbk merupakan maskapai penerbangan nasional yang beroperasi sejak tahun 1949 dan memiliki posisi strategis untuk menghubungkan wilayah-wilayah di Indonesia serta dunia internasional. Sebagai badan usaha milik negara (BUMN), Garuda Indonesia Tbk memiliki tanggung jawab besar, tidak hanya untuk menyediakan layanan transportasi udara, tetapi juga dalam memastikan operasional bisnisnya berjalan secara keberlanjutan dan beretika. Seiring meningkatnya tuntutan terhadap akuntabilitas sosial dan praktik bisnis yang bertanggung jawab, perusahaan ini terus berupaya memperbaiki tata kelola dan reputasinya melalui pengungkapan informasi keberlanjutan secara terbuka dan menyeluruh.

Penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM) merupakan salah satu komitmen utama yang diangkat dalam *sustainability report* 2024. PT Garuda Indonesia Tbk menyadari bahwa aspek HAM sangat penting untuk kinerja sosial perusahaan. Komitmen ini terlihat dalam berbagai kebijakan dan tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang aman, adil, dan menghormati martabat setiap individu. Langkah-langkah tersebut dilakukan sejalan dengan prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG) dan standar pelaporan internasional seperti Global Reporting Initiative (GRI) yang menjadi acuan utama laporan keberlanjutan perusahaan.

Sebagai wujud transparansi dan tanggung jawab sosial, PT Garuda Indonesia Tbk menerbitkan praktik penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang telah dilaksanakan selama tahun 2024 melalui *sustainability report*. Laporan ini disusun dengan merujuk pada regulasi yang berlaku serta memperhatikan masukan dari para pemangku kepentingan, yang mencerminkan komitmen perusahaan dalam menyelaraskan kegiatan operasional dengan prinsip-prinsip keberlanjutan dan hak asasi manusia. Berikut ini dijelaskan bagaimana penerapan aspek-aspek dalam *sustainability report* terkait HAM tercermin dalam praktik sosial yang dilakukan oleh PT Garuda Indonesia Tbk sepanjang tahun 2024.

Kebijakan HAM dalam Operasional Perusahaan

Sebagai perusahaan penerbangan nasional, PT Garuda Indonesia Tbk memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan seluruh aktivitas operasionalnya sejalan dengan prinsip-prinsip keberlanjutan, termasuk dalam aspek sosial yang mencakup penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM). Dalam *sustainability report* 2024, perusahaan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pemenuhan HAM melalui berbagai kebijakan internal yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, setara, dan bebas dari diskriminasi. Hal ini menjadi penting mengingat bahwa dibandingkan dengan jenis informasi keberlanjutan lainnya, perusahaan masih jarang melaporkan informasi hak asasi manusia, dan beberapa pihak berpendapat bahwa ketika perusahaan melaporkannya, mereka sering melakukannya demi kepentingan citra semata (Brink et al., 2022). Salah satu wujud nyata dari komitmen tersebut adalah diterbitkannya Respectful Workplace Policy yang tertuang dalam Surat Keputusan JKTDZ/SKEP/50132/2024 pada tanggal 24 Juli 2024. Dalam kebijakan tersebut

menyatakan bahwa seluruh aktivitas operasional Garuda Indonesia senantiasa menerapkan prinsip-prinsip sebagai berikut.

No Discrimination

Garuda Indonesia berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman. Oleh karena itu, seluruh karyawan dilarang melakukan tindakan diskriminatif dalam bentuk apa pun, termasuk perlakuan berbeda, pengucilan, pembatasan, atau perlakuan tidak adil terhadap rekan kerja. Praktik diskriminasi yang berbasis pada jenis kelamin, agama, etnis, ras, status sosial, status pernikahan, kondisi ekonomi, usia, kewarganegaraan, warna kulit, golongan, bahasa, maupun kondisi disabilitas sangat dilarang karena bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan hak asasi manusia yang dipegang teguh oleh perusahaan.

No Bullying

Garuda Indonesia menolak segala bentuk perundungan (bullying) di lingkungan kerja, baik yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung, termasuk melalui media sosial dan sarana komunikasi lainnya. Perilaku seperti menjahili, menyakiti secara fisik atau psikis, serta intimidasi secara verbal, sosial, atau fisik yang dilakukan secara berulang dapat menciptakan suasana kerja yang tidak aman dan merusak kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, setiap tindakan perundungan yang menimbulkan penderitaan mental, kerugian fisik, atau dampak emosional serius akan dikenai sanksi tegas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

No Harrasment

Perusahaan menetapkan kebijakan nol toleransi terhadap segala bentuk pelecehan (harassment) di tempat kerja. Setiap pegawai, baik staf maupun pimpinan, dilarang melakukan tindakan, ucapan, atau isyarat yang bersifat tidak senonoh, melecehkan, atau menyinggung martabat orang lain. Bentuk pelecehan dapat berupa fisik, psikologis, seksual, atau ekonomi, dan dapat terjadi secara langsung maupun melalui media komunikasi. Pelecehan semacam ini tidak hanya melanggar etika profesional, tetapi juga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan mengenai hak asasi manusia dan dapat mengganggu kinerja serta kenyamanan korban dalam menjalankan pekerjaannya.

No Violence

Garuda Indonesia melarang keras segala bentuk kekerasan di lingkungan kerja. Kekerasan, baik dalam bentuk pemaksaan, penganiayaan, penyerangan secara fisik, maupun bentuk lainnya, tidak dibenarkan dilakukan kepada siapa pun, baik secara terang-terangan maupun terselubung. Tindakan ini tidak hanya merugikan korban secara fisik, tetapi juga dapat menimbulkan trauma psikologis, dampak sosial, seksual, hingga ekonomi. Setiap pelanggaran terhadap kebijakan ini akan ditindak secara tegas demi menjaga keselamatan dan kenyamanan seluruh pegawai.

Equality

Prinsip kesetaraan menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di Garuda Indonesia. Perusahaan menjamin bahwa seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, pelatihan, promosi jabatan, dan pengembangan karier. Tidak diperkenankan adanya perlakuan berbeda yang mendasarkan pada jenis kelamin, etnis, agama, ciri khas pribadi, latar belakang sosial, status ekonomi, tempat kelahiran, pandangan politik, kondisi disabilitas, atau keanggotaan dalam serikat pekerja. Dengan menjunjung tinggi

prinsip kesetaraan ini, perusahaan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil, profesional, dan berkelanjutan.

Perusahaan menetapkan kebijakan tanpa toleransi terhadap tindakan diskriminasi, perundungan, pelecehan, maupun kekerasan yang dilakukan oleh pegawai Garuda Indonesia. Setiap pegawai, baik yang menjadi korban, menyaksikan, mendengar, maupun mengetahui adanya dugaan pelanggaran terhadap *Respectful Workplace Policy* (RWP), diwajibkan untuk melaporkannya melalui mekanisme Sistem Pelaporan Dugaan Pelanggaran *(Whistleblowing System)*. Perusahaan menjamin perlindungan identitas serta kerahasiaan bagi pelapor. Komitmen ini mencerminkan pandangan bahwa penghormatan terhadap hak asasi manusia bukan hanya sebagai kewajiban yang diatur oleh aturan, tetapi juga sebagai landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan terbuka bagi semua orang. Seperti yang disampaikan oleh (Gutiérrez, 2025), secara historis, hak asasi manusia berfungsi sebagai alat yang ampuh untuk perubahan sosial. Berdasarkan nilai tersebut, sepanjang tahun 2024, Garuda Indonesia tidak tercatat terlibat dalam insiden yang berkaitan dengan pelanggaran HAM di lingkungan operasionalnya.

Layanan Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan aspek penting dalam tanggung jawab sosial perusahaan serta menjadi wujud nyata dari penghormatan terhadap hak asasi manusia. Dalam menjalankan operasionalnya sebagai maskapai penerbangan nasional, PT Garuda Indonesia Tbk menunjukkan komitmen yang kuat untuk membangun suasana kerja yang aman, sehat, dan layak bagi semua karyawan. Untuk mewujudkan komitmen ini, berbagai program dan fasilitas kesehatan dibuat untuk meningkatkan kesehatan karyawan dan melindungi hak-hak dasar mereka. Seluruh layanan tersebut diberikan secara adil kepada semua pegawai tanpa memandang jabatan, latar belakang, jenis kelamin, maupun status lainnya, sehingga menjamin kesetaraan dalam memperoleh perlindungan di tempat kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Orikpete & Ewim (2023) menyatakan bahwa mengakui kesehatan kerja sebagai bagian dari hak asasi manusia membawa manfaat besar bagi tenaga kerja, namun juga menuntut komitmen serta investasi nyata dari perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar tersebut. Adapun program fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan mencakup hal-hal berikut:

- Perusahaan memastikan bahwa karyawan yang memenuhi syarat telah terdaftar dalam program jaminan sosial nasional, BPJS Ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan. Jenis jaminan yang diberikan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.
- Di samping BPJS sebagai bentuk kewajiban berdasarkan regulasi pemerintah, perusahaan juga menyediakan program asuransi kesehatan tambahan bagi pegawai beserta keluarga mereka. Perlindungan ini mencakup layanan rawat jalan dan rawat inap serta berbagai manfaat tambahan seperti biaya kacamata, alat bantu dengar, penanganan ifertilitas primer, dukungan bagi anak berkebutuhan khusus, protesa anggota Gerak, perawatan gigi, vaksinasi anak dan vaksinasi tertentu untuk dewasa.
- Perusahaan menjalankan program kesehatan mental untuk mendukung kondisi psikologis pegawai, yang mencakup layanan konseling baik secara daring maupun luring. Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti seminar dan webinar yang bertujuan membantu pegawai dalam mengelola stres dan menjaga kesehatan mental yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.
- Sebagai bagian dari tanggung jawab terhadap keselamatan di tempat kerja, perusahaan menyediakan sarana dan perlengkapan pelindung diri, membentuk Panitia Pembina

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), serta memastikan tersedianya perlengkapan kerja yang sesuai standar untuk mendukung keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

- Garuda Indonesia juga memberikan perlindungan melalui program asuransi kecelakaan diri bagi karyawan, baik saat menjalankan tugas (on duty) maupun di luar tugas (off duty). Nilai pertanggungan disesuaikan dengan kategori pegawai masing-masing.

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pemenuhan hak asasi manusia di lingkungan kerja, khususnya hak atas pendidikan, kesempatan yang setara, dan pengembangan diri. PT Garuda Indonesia Tbk memahami bahwa menciptakan lingkungan kerja yang menghormati HAM tidak hanya sebatas perlindungan fisik dan penghapusan diskriminasi, tetapi juga mencakup pemberdayaan sumber daya manusia secara adil dan merata. Dalam memberikan program pengembangan kompetensi, Garuda Indonesia menjunjung tinggi prinsip kesetaraan dengan memastikan bahwa setiap pegawai, tanpa memandang latar belakang, posisi, atau gender, memiliki peluang yang setara untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan keterampilan serta kemampuan mereka. Komitmen ini sejalan dengan prinsip-prinsip HAM yang menekankan hak individu untuk berkembang secara profesional tanpa hambatan diskriminatif.

Hal ini juga diperkuat oleh pandangan Ishimaru et al. (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja serta pengembangan karier profesional yang efektif. Selain itu, menurut Liang & Kakemam (2025), tenaga kerja yang kompeten sangat penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan, sehingga investasi untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan tidak boleh diabaikan. Berikut adalah rincian lebih lanjut mengenai program pelatihan yang dijalankan oleh PT Garuda Indonesia Tbk sepanjang tahun 2024:

Nama Pelatihan Training Name	Realisasi 2024 2024 Realization			Tempat Pelatihan Training Place	Penyelenggara Organizer
	Jumlah Pelatihan Total Training	Jumlah Peserta Total Participants	Jumlah Jam Pelatihan Total Training Hours		
Pilot	2.166	10.322	98.758	GITC Boeing (SIN) CAE (SIN) ANA (HND)	Internal
Flight Attendant	596	7.761	240.813	GITC	Internal
FOO & Ground Support	160	917	16.054	GITC	Internal
Maintenance and Engineering	38	393	7.736	GITC GMF	Internal
Airline Business	136	863	10.412	GITC Terminal Cargo	Internal
Management and Development Training	116	1142	28.605	GITC	Internal
TOTAL	3.212	21.398	402.378		

Gambar 1. Realisasi Program Pengembangan Kompetensi Tahun 2024
Sumber: *Sustainability Report* PT Garuda Indonesia Tbk 2024 Hal 154-155

Di tahun 2024, Garuda Indonesia menegaskan komitmennya yang tinggi untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja dengan melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi. Program-program ini dirancang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial para pegawai, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan dalam memastikan hak-hak dasar pekerja, khususnya hak untuk berkembang dan mendapatkan pendidikan yang layak di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, terdapat enam kategori pelatihan utama yang diselenggarakan, yaitu Pilot Training, Flight Attendant Training, Flight Operation Officer (FOO) dan Ground Operational Support Training, Maintenance and Engineering, Airline Business, serta Management and Development Training. Total keseluruhan pelatihan yang dilaksanakan sepanjang tahun mencapai 3.212 sesi, dengan 21.398 peserta yang terlibat, serta menghasilkan 402.378 jam pelatihan.

Dari keseluruhan program tersebut, pelatihan untuk kategori Pilot merupakan yang paling signifikan dalam jumlah sesi maupun peserta. Terdapat 2.166 sesi pelatihan yang diberikan kepada 10.322 peserta, dengan total 98.758 jam pelatihan. Pelatihan ini dilaksanakan di berbagai lokasi, termasuk GITC, Boeing (Singapura), CAE (Singapura), dan ANA (Tokyo, Jepang), yang menunjukkan komitmen perusahaan untuk memberikan standar pelatihan internasional bagi para pilot. Sementara itu, pelatihan untuk Flight Attendant juga mendapat porsi besar, dengan 596 sesi pelatihan, melibatkan 7.761 peserta, dan total waktu pelatihan mencapai 240.813 jam jumlah jam pelatihan tertinggi dibanding kategori lainnya.

Selain dua kategori tersebut, pelatihan FOO & Ground Support dilaksanakan sebanyak 160 sesi untuk 917 peserta, dengan 16.054 jam pelatihan, dan pelatihan Maintenance and Engineering diberikan sebanyak 38 sesi kepada 393 peserta dengan total 7.736 jam pelatihan. Untuk bidang Airline Business, dilakukan 136 sesi yang melibatkan 863 peserta, dan menghasilkan 10.412 jam pelatihan. Sedangkan pada kategori Management and Development Training, tercatat 116 sesi pelatihan dengan 1.142 peserta serta 28.605 jam pelatihan, yang difokuskan untuk meningkatkan kapasitas manajerial dan kepemimpinan di lingkungan kerja.

Keterangan Description	2024	2023	2022
Peserta Pelatihan (orang) Training Participants (people)	21.398	21.415	23.415

Gambar 2. Perkembangan Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi
Sumber: *Sustainability Report* PT Garuda Indonesia Tbk 2024 Hal 155

Selama tahun 2024, jumlah peserta yang memperoleh pelatihan adalah 21.398 orang dengan jumlah total jam pelatihan mencapai 402.378 jam. Jika dirata-ratakan, maka setiap karyawan mengikuti pelatihan selama kurang lebih 19 jam dalam setahun. Meskipun terjadi sedikit penurunan jumlah peserta dibandingkan dua tahun sebelumnya, durasi pelatihan yang dijalani menunjukkan intensitas pelatihan yang cukup tinggi, mencerminkan fokus perusahaan pada peningkatan kualitas dan kedalaman materi pelatihan yang diberikan.

Penurunan jumlah peserta ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti efisiensi program pelatihan yang lebih terfokus, pergeseran strategi pengembangan kompetensi, atau penyesuaian jumlah karyawan. Namun demikian, data ini juga menunjukkan bahwa Garuda Indonesia tetap berkomitmen untuk memberikan pelatihan yang substansial dan bermakna bagi pegawainya, sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan investasi jangka panjang terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Uraian Description	Jumlah Karyawan yang Memperoleh Pelatihan (Orang) Number of Employees Receiving Training (People)			Jam Pelatihan (Jam) Training Hours (Hours)			Rata-rata Jam Pelatihan Setiap Karyawan (Jam/Orang) Average Training Hours Per Employee (Hours/Person)		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Keseluruhan Overall	**21.398**	21.415	23.415	**402.378**	332.981	280.884	**19**	16	12
Berdasarkan Jenis Kelamin Based on Gender									
Pria Male	**14.052**	11.109	12.108	**180.380**	146.255	145.977	**13**	13	12
Wanita Female	**7.346**	10.306	11.307	**221.998**	186.726	134.908	**30**	18	12
Berdasarkan Kategori Jabatan Based on Position Category									
Vice President	**194**	102	143	**2.662**	998	1.271	**14**	10	9
Senior Manager	**621**	339	417	**9.735**	4.440	4.444	**16**	13	11
Manager	**1617**	2.529	2.948	**26.015**	32.103	35.922	**16**	13	12
Duty Manager/ Supervisor	**9**	134	124	**206**	1.697	1.501	**23**	13	12
Staff	**18.957**	18.311	19.783	**363.760**	293.743	237.745	**19**	16	12

Gambar 3. Rata-Rata Jam Pelatihan Pegawai
Sumber: *Sustainability Report* PT Garuda Indonesia Tbk 2024 Hal 155

Secara keseluruhan, seperti yang sudah peneliti jelaskan di atas terjadi penurunan jumlah peserta pelatihan dari 23.415 orang pada tahun 2022 menjadi 21.398 orang pada tahun 2024. Namun, terdapat peningkatan yang signifikan dalam total jam pelatihan yang diberikan, dari 280.884 jam pada tahun 2022 menjadi 402.378 jam pada tahun 2024. Dampak dari hal tersebut adalah meningkatnya rata-rata jam pelatihan per karyawan dari 12 jam pada tahun 2022 menjadi 19 jam pada tahun 2024, Ini mencerminkan peningkatan intensitas pelatihan meskipun jumlah peserta mengalami sedikit penurunan. Jika ditinjau berdasarkan jenis kelamin, pelatihan pada tahun 2024 lebih banyak diikuti oleh karyawan laki-laki (14.052 orang) dibandingkan perempuan (7.346 orang). Namun yang menarik, rata-rata jam pelatihan untuk karyawan perempuan mencapai 30 jam per orang, jauh lebih tinggi dibandingkan laki-laki yang rata-ratanya 13 jam. Hal ini menunjukkan adanya perhatian khusus terhadap peningkatan kapasitas dan pemberdayaan karyawan perempuan di lingkungan kerja, yang dapat dikaitkan dengan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender dan penghapusan diskriminasi dalam program pengembangan SDM.

Sementara itu, berdasarkan kategori jabatan, jumlah peserta terbanyak berasal dari kalangan staf, yakni 18.957 orang, dengan total jam pelatihan mencapai 363.760 jam. Kategori jabatan lain seperti manager, senior manager, dan vice president juga memperoleh pelatihan yang proporsional dengan posisi dan tanggung jawabnya. Rata-rata jam pelatihan untuk manajer mencapai 16 jam, senior manajer 16 jam, dan vice president 14 jam. Ini menunjukkan bahwa program pelatihan didesain secara menyeluruh dan disesuaikan dengan kebutuhan tiap level jabatan, guna memastikan seluruh karyawan mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi secara adil dan terarah.

Materi Pelatihan Materi Pelatihan	**Tujuan** Tujuan	**Waktu dan Tempat** Waktu dan Tempat	**Jumlah Peserta** Jumlah Peserta
Garuda Emerging Leadership Program Batch 1	Membekali para Division Head Perusahaan dengan : 1. Memberikan pemahaman dan keterampilan memimpin dan membangun kinerja terbaik dalam organisasi. 2. Memberikan keterampilan cara mengelola orang dan organisasi secara tepat dan adaptif. 3. Memberikan pemahaman tentang pentingnya inovasi dalam menghadapi bisnis yang semakin dinamis. 4. Memberikan pemahaman pengetahuan dan keterampilan kepada para pemimpin dalam hal pemecahan masalah yang kreatif dan pengambilan keputusan yang tepat dengan berbagai teknik dan pendekatan. 5. Memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis untuk dapat mengembangkan kemampuan berpikir secara kritis dalam merumuskan masalah, menemukan akar permasalahan, hingga menghasilkan alternatif solusi dan memilih solusi terbaik untuk dilakukan. Equipping Company Division Heads with: 1. Providing an understanding of and skills in leading and building top performance within the organization 2. Providing skills on how to manage people and organizations appropriately and adaptively 3. Providing an understanding of the importance of innovation in facing increasingly dynamic businesses 4. Providing leaders with knowledge and skills in creative problem solving and appropriate decision making using various techniques and approaches 5. Providing practical knowledge and skills to develop critical thinking skills in formulating problems, identifying root causes, generating alternative solutions, and selecting the best solution to implement	2-4 Okt 24 – GITC October 2-4, 2024 – GITC	25
Garuda Emerging Leadership Program Batch 2		21-23 Okt 24 GITC October 21-23, 2024 – GITC	26
Garuda Emerging Leadership Program Batch 3		11-13 Dec 24 – GITC December 11-13, 2024 – GITC	26
Garuda Emerging Leadership Program Batch 4		20-22 Nov 24 – GITC November 20-22, 2024 – GITC	26
Garuda Executive Leadership Program Batch 1	1. Membekali para Group Head dengan kompetensi yang diperlukan untuk memahami kondisi organisasi dan *positioning* di pasar, 2. Mengembangkan kemampuan untuk menavigasi tujuan dan mengidentifikasi peluang strategi, 3. Memprioritaskan fokus terhadap pelanggan, dan menginspirasi orang lain, serta 4. Memimpin perubahan secara efektif, dan menyalakan semangat kreativitas untuk mengembangkan solusif inovatif. 1. Equipping Group Heads with the necessary competencies to understand the organization's condition and positioning in the market, 2. Develop the ability to navigate goals and identify strategic opportunities, 3. Prioritize focus on customers, and inspire others, as well as 4. Lead change effectively, and ignite creativity to develop innovative solutions.	31 Okt-1 Nov – Bogor October 31-November 1, 2024 - Bogor	17
Garuda Executive Leadership Program Batch 2		6-7 Nov 24 – Bogor November 6-7 2024 - Bogor	21

Gambar 4. Pelatihan Program Bantuan Peralihan Tahun 2024
Sumber: *Sustainability Report* PT Garuda Indonesia Tbk 2024 Hal 157

Garuda Indonesia Tbk juga secara konsisten menyelenggarakan berbagai program pelatihan kepemimpinan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi para pemimpin di lingkungan perusahaan. Program tersebut terbagi ke dalam dua kategori utama, yaitu Garuda Emerging Leadership Program yang diperuntukkan bagi Division Head, dan Garuda Executive Leadership Program yang ditujukan bagi Group Head. Kedua program ini berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, pengambilan keputusan strategis, inovasi organisasi, serta kemampuan untuk menginspirasi dan memimpin perubahan. Perseroan juga memberikan program pelatihan prapensiun kepada karyawan yang akan memasuki masa prapensiun. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mempersiapkan pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Dengan demikian, di saat pensiun mereka diharapkan memiliki pola pikir dan ide yang diperlukan untuk memulai bisnis secara mandiri dan tetap mencapai kesejahteraan. Namun sejak pasca pandemi program ini dihentikan sementara hingga pemberitahuan selanjutnya.

Selain itu, PT Garuda Indonesia Tbk juga mengembangkan karier pegawainya melalui mekanisme perputaran jabatan yang melibatkan pegawai dari level Officer hingga Vice President. Tahun 2024, tercatat sebanyak 3.575 pegawai tercatat mengikuti perputaran, hal tersebut menunjukkan peningkatan hampir 200% dibandingkan tahun sebelumnya. Lonjakan

ini terutama dipicu oleh perubahan struktur organisasi yang menuntut penyesuaian posisi dan peran kerja. Rotasi jabatan ini tidak hanya merupakan strategi manajerial untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas organisasi, tetapi juga mencerminkan upaya perusahaan dalam menjamin hak-hak karyawan untuk memperoleh pengalaman kerja yang setara dan kesempatan berkembang yang adil.

Upaya Garuda Indonesia dalam menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak hanya mencerminkan investasi perusahaan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga menunjukkan implementasi tanggung jawab sosial yang berorientasi pada pemenuhan hak-hak pekerja. Dalam konteks hak asasi manusia, penyediaan akses pelatihan yang terstruktur dan menyeluruh adalah wujud nyata penghormatan terhadap hak atas pengembangan diri dan peningkatan kapasitas profesional. Setiap kategori pelatihan dirancang untuk menjawab kebutuhan spesifik berdasarkan fungsi kerja, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif, fleksibel, dan manusiawi. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai yang tercantum dalam *sustainability report*, khususnya pada dimensi sosial yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai bagian dari penciptaan kualitas kehidupan kerja yang berkelanjutan. Seperti yang dijelaskan oleh (Dorfmüller et al., 2024), kegiatan dan inisiatif perusahaan yang secara aktif menangani keterlibatan perusahaan dalam hak asasi manusia telah menjadi cara yang semakin banyak digunakan untuk melawan dan mencegah dampak buruk dari bisnis global.

Dalam upaya mencapai tujuan kinerja perusahaan, program pengembangan karier dirancang dengan prinsip kesetaraan dan keadilan. Prinsip ini dijalankan dengan tetap mempertimbangkan faktor-faktor seperti kinerja individu, pemenuhan Key Performance Indicator (KPI), tingkat pendidikan, dan kompetensi masing-masing pegawai. Dengan demikian, setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk berkembang dan naik ke posisi yang lebih tinggi berdasarkan pencapaian dan potensi mereka. Seluruh aktivitas pengembangan sumber daya manusia direncanakan, dipantau, dan dievaluasi secara sistematis melalui Employee Development Plan (EDP). Perencanaan ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan pengembangan individu dengan kebutuhan jabatan dan organisasi secara menyeluruh. Berbagai metode seperti coaching dan mentoring antara atasan dan bawahan, penugasan menantang, serta pelatihan keterampilan praktis menjadi bagian dari pendekatan yang diterapkan untuk memastikan efektivitas program pengembangan.

Proses pengembangan pegawai dilakukan dengan memperhatikan kompetensi yang diperlukan, persyaratan untuk posisi tersebut, serta penilaian positif pegawai yang telah disetujui oleh atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Garuda Indonesia Tbk tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya memahami kebutuhan individu secara personal. Dengan cara ini, pengembangan karier tidak hanya menjadi alat untuk mencapai produktivitas, melainkan juga sebagai penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan dalam lingkungan kerja. Dengan menyediakan pelatihan yang merata, mendalam, dan relevan di seluruh kategori pekerjaan, PT Garuda Indonesia Tbk tidak hanya membangun kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat nilai-nilai perusahaan yang berlandaskan pada keadilan, penghormatan terhadap hak individu, serta keberagaman dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, program pengembangan kompetensi ini bukan sekadar inisiatif peningkatan kualitas SDM, tetapi juga bentuk nyata dari pelaksanaan prinsip-prinsip HAM dan keberlanjutan yang terintegrasi dalam praktik manajemen perusahaan.

Kebebasan Berserikat

PT Garuda Indonesia Tbk berkomitmen untuk membangun hubungan industrial yang harmonis, yang merupakan bagian dari upaya untuk mendukung keberlanjutan operasional

perusahaan. Komitmen ini tercermin dalam penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas kebebasan berserikat, yang merupakan bagian dari prinsip-prinsip HAM yang diakui secara internasional. Perusahaan menjamin seluruh pegawai di setiap wilayah operasional memiliki kebebasan untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta sejalan dengan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

Sebagai wujud nyata dari penghormatan terhadap hak-hak pekerja, PT Garuda Indonesia Tbk telah menyusun dan melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) melalui proses dialog sosial antara manajemen dan Serikat Pekerja. Meskipun saat ini perusahaan masih dalam proses pembaruan PKB terbaru, PKB sebelumnya tetap dijalankan dengan baik melalui koordinasi yang intensif bersama Serikat Pekerja. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi selama proses transisi berlangsung. Selain itu, perusahaan secara aktif membuka ruang komunikasi dua arah antara manajemen, serikat pekerja, dan karyawan guna menampung aspirasi, keluhan, serta saran yang membangun.

Langkah ini merupakan bagian dari pemenuhan hak atas partisipasi dan perlakuan yang adil di tempat kerja, yang juga merupakan aspek penting dari HAM. Seperti disampaikan oleh (Novitz, 2023), keterlibatan bersama dari mereka yang paling terdampak sangat penting dalam memperjuangkan hak asasi manusia, baik saat menyampaikan tuntutan maupun dalam memastikan keputusan dijalankan. Keterlibatan aktif Serikat Pekerja dan karyawan PT Garuda Indonesia Tbk mencerminkan bagaimana suara pekerja diberi ruang dalam menjaga keadilan dan keharmonisan hubungan kerja. Sejak diatur dalam Pasal 19 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, hak untuk mengemukakan pendapat dan mengekspresikan diri telah diakui dan dilindungi dalam berbagai perjanjian hak asasi manusia internasional yang berkaitan.

Dalam konteks hukum internasional, kebebasan untuk menyampaikan pendapat dan ide dianggap sangat penting baik bagi individu maupun masyarakat (Howie, 2018). Oleh karena itu, ruang komunikasi yang diberikan Garuda Indonesia kepada pekerjanya tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai bentuk penghormatan terhadap hak asasi manusia yang bersifat universal. Terbukti selama tahun 2024, tidak terjadi aksi mogok kerja atau penghentian kerja massal, yang mencerminkan efektivitas komunikasi dan penghormatan timbal balik antara pekerja dan manajemen.

Keberagaman dan Kesetaraan Kesempatan

Menjamin keberagaman dan kesetaraan masih menjadi tantangan besar dalam pembangunan saat ini, karena hal ini menyangkut perubahan cara berpikir dalam organisasi dan kebiasaan lama yang sudah mengakar kuat (Sarkki et al., 2024). Meskipun demikian, PT Garuda Indonesia Tbk menyatakan tekadnya untuk menghargai dan melindungi Hak Asasi Manusia, terutama dalam memastikan prinsip kesetaraan dan tidak ada diskriminasi di lingkungan kerja. Komitmen tersebut diwujudkan melalui penerapan kebijakan yang adil dan setara dalam seluruh aspek ketenagakerjaan, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, pengelolaan karier, hingga pemberian remunerasi dan kesempatan promosi bagi seluruh karyawan.

PT Garuda Indonesia Tbk memastikan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama tanpa memandang faktor seperti gender, agama, ras, status sosial, atau kondisi pribadi lainnya. Kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu, termasuk posisi manajemen puncak, diberikan semata-mata berdasarkan kapasitas, integritas, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Praktik ini mencerminkan penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja, sebagaimana diatur dalam berbagai instrumen hukum nasional dan internasional.

Prinsip kesetaraan yang dipegang teguh oleh perusahaan berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, serta Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 yang meratifikasi Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Di samping itu, PT Garuda Indonesia Tbk juga mendukung sepenuhnya kebijakan pemerintah terkait kesetaraan gender melalui pelaksanaan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 mengenai pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional, serta merujuk pada panduan kesetaraan dan non-diskriminasi di lingkungan kerja yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam konteks nasional, kesetaraan di Indonesia dinilai sudah berada pada tingkat yang cukup baik, sejalan dengan kemajuan pembangunan negara (Cameron, 2023).

Sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan implementasi etika bisnis yang berlandaskan HAM, Garuda Indonesia menjadikan prinsip ini sebagai bagian penting dari budaya perusahaan. Kesetaraan tidak hanya dijadikan slogan, tetapi diterapkan secara nyata dalam sistem dan kebijakan operasional perusahaan sehari-hari. Hal ini terbukti dari tidak adanya laporan atau insiden diskriminasi selama periode pelaporan, termasuk dalam hal pengangkatan posisi manajerial yang telah mencerminkan keterwakilan gender secara proporsional.

(Dalam Orang)
(In People)

Level Jabatan Position Level	Jenis Kelamin Gender					Kelompok Usia Age Range						
	Pria Male	%	Wanita Female	%	Total	<30	%	30-50	%	>51	%	Total
Manajemen Management												
Direktur Director	5	0,11%	1	0,02%	6	0	0,00%	1	0,02%	5	0,11%	6
Pegawai Employee												
Vice President Vice President	32	0,71%	6	0,13%	38	0	0,00%	31	0,68%	7	0,15%	38
Senior Manager	144	3,20%	58	1,29%	202	5	0,11%	171	3,79%	26	0,57%	202
Manager	279	6,20%	226	5,02%	505	29	0,64%	406	9,01%	70	1,55%	505
Staf Staff	1.818	40,38%	1.933	42,94%	3.751	900	20,00%	2.252	50,02%	599	13,30%	3.751
Jumlah Total	**2.278**	**50,60%**	**2.224**	**49,40%**	**4.502**	**934**	**20,80%**	**2.861**	**63,52%**	**707**	**15,68%**	**4.502**

Gambar 5. Keberagaman Manajemen dan Pegawai berdasarkan Level Organisasi
Sumber: *Sustainability Report* PT Garuda Indonesia Tbk 2024 Hal 149

Data komposisi karyawan PT Garuda Indonesia Tbk menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan dan keberagaman telah diupayakan secara nyata dalam struktur organisasi perusahaan. Dari total 4.502 karyawan, terdapat keseimbangan yang hampir setara antara laki-laki dan perempuan, yaitu masing-masing sebanyak 2.278 orang (50,60%) dan 2.224 orang (49,40%). Angka ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam memberikan kesempatan kerja yang setara tanpa membedakan gender. Meski pada posisi puncak seperti direktur dan vice president jumlah perempuan masih lebih sedikit, namun partisipasi mereka tetap hadir

misalnya, terdapat satu perempuan dari enam direktur, dan enam perempuan dari tiga puluh delapan wakil presiden.

Pada jenjang yang lebih operasional seperti senior manager, manager, dan staf, representasi perempuan semakin kuat. Bahkan, di posisi staf, jumlah perempuan hampir setara dengan laki-laki, yaitu 1.933 orang atau 42,94% dari total staf. Hal ini menunjukkan adanya keterbukaan dalam memberikan peluang karier kepada perempuan, khususnya di level pelaksana yang menjadi fondasi utama operasional perusahaan. Selain keberagaman gender, distribusi usia juga memperlihatkan komposisi yang seimbang, di mana kelompok usia produktif 30–50 tahun mendominasi dengan 2.861 orang (63,52%), diikuti kelompok usia di bawah 30 tahun sebanyak 934 orang (20,80%), dan usia di atas 51 tahun sebanyak 707 orang (15,68%). Kondisi ini menggambarkan bahwa perusahaan tidak hanya memberikan peluang yang setara lintas gender, tetapi juga memperhatikan aspek inklusi berdasarkan usia, sehingga mendukung lingkungan kerja yang lebih beragam dan seimbang.

Sebagai bentuk komitmen terhadap pemenuhan hak-hak karyawan, Perseroan juga menyediakan fasilitas cuti melahirkan. Kebijakan ini tidak hanya diperuntukkan bagi karyawan perempuan, tetapi juga mencakup karyawan laki-laki sebagai bentuk dukungan terhadap peran orang tua secara menyeluruh dalam keluarga. Program cuti melahirkan tersebut telah ditentukan secara resmi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi karyawan tetap, serta dicantumkan pula dalam perjanjian kerja sama dengan pihak ketiga untuk karyawan outsourcing. Dengan adanya kebijakan ini, Garuda Indonesia menunjukkan kepedulian terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seluruh karyawannya, sekaligus memperkuat komitmen terhadap prinsip kesetaraan gender dan perlindungan hak pekerja.

Rekrutmen Pegawai

PT Garuda Indonesia Tbk berkomitmen untuk melaksanakan proses perekrutan pegawai dengan prinsip transparansi dan memberikan peluang yang adil pada semua pelamar tanpa melihat jenis kelamin maupun latar belakang. Proses rekrutmen mengacu pada Human Capital Manual yang diterbitkan dengan Amandemen 2 pada tanggal 29 Desember 2022. Rekrutmen dilakukan secara independen dan transparan melalui situs karir resmi perusahaan di http://career.garuda-indonesia.com serta melalui Corporate Information. Untuk mencegah penipuan yang mengatasnamakan PT Garuda Indonesia Tbk, perusahaan secara aktif menyiarkan informasi mengenai infografis "Waspada Penipuan" melalui berbagai platfrom media sosial, termasuk Instagram (@garuda. indonesia), Twitter (@ recruitmentGA), Facebook (Garuda Indonesia), Linkedin (Garuda Indonesia). Pada tahun 2024, PT Garuda Indonesia Tbk telah melaksanakan proses rekrutmen di 5 (lima) kota, yaitu Makassar, Manado, Padang, Surabaya, dan Yogyakarta, dengan total 302 karyawan yang berhasil direkrut.

(Dalam Orang)
(In People)

Kelompok Usia Age Group	2024	2023	2022
18-20 tahun 18-20 years old	0	0	0
21-30 tahun 21-30 years old	229	113	9
31-40 tahun 31-40 years old	55	0	8
41-50 tahun 41-50 years old	10	0	5
>50 tahun >50 years old	8	2	3
Total	302	115	25

Gambar 6. Rekrutmen Karyawan Baru Berdasarkan Kelompok Usia
Sumber: *Sustainability Report* PT Garuda Indonesia Tbk 2024 Hal 150

(Dalam Orang)
(In People)

Uraian Description	2024	2023	2022
Pria Male	125	43	24
Wanita Female	177	72	1
Total	302	115	25

Gambar 7. Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: *Sustainability Report* PT Garuda Indonesia Tbk 2024 Hal 150

(Dalam Orang)
(In People)

Wilayah Work Area	2024	2023	2022
Jakarta (Kantor Pusat) Jakarta (Head Office)	302	115	25
Di Luar Jakarta Outside Jakarta	0	0	0
Total	302	115	25

Gambar 8. Rekrutmen Karyawan Baru Berdasarkan Wilayah Kerja
Sumber: *Sustainability Report* PT Garuda Indonesia Tbk 2024 Hal 151

Berdasarkan data rekrutmen selama tiga tahun terakhir, terlihat adanya peningkatan signifikan dalam jumlah pegawai baru yang direkrut oleh PT Garuda Indonesia Tbk, khususnya pada tahun 2024 yang mencapai 302 orang, jauh lebih tinggi dibandingkan 115 orang pada tahun 2023 dan 25 orang pada tahun 2022. Sebagian besar pegawai baru pada tahun 2024 berasal dari kelompok usia produktif 21–30 tahun sebanyak 229 orang, diikuti oleh usia 31–40 tahun sebanyak 55 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memprioritaskan tenaga kerja muda dan potensial sebagai bagian dari strategi regenerasi dan penguatan sumber daya manusia.

Dari sisi gender, komposisi rekrutmen juga mencerminkan keberimbangan yang mendukung prinsip kesetaraan, dengan jumlah pegawai perempuan yang direkrut (177 orang) lebih tinggi dibandingkan laki-laki (125 orang). Selain itu, seluruh proses rekrutmen tahun 2024 dilakukan untuk penempatan di kantor pusat Jakarta, tanpa penempatan di luar Jakarta, sebagaimana data yang tercatat. Kondisi ini menunjukkan fokus penguatan kapasitas di pusat operasional utama serta keterbukaan perusahaan terhadap pelamar dari berbagai latar belakang usia dan gender, yang sejalan dengan nilai-nilai keadilan kesempatan dalam kebijakan rekrutmen PT Garuda Indonesia Tbk.

Selain itu, perusahaan juga membuka peluang kerja bagi calon pegawai penyandang disabilitas melalui jalur rekrutmen untuk posisi pegawai darat. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai disabilitas yaitu calon pelamar dengan disabilitas diwajibkan menyertakan surat keterangan resmi dari Rumah Sakit Pemerintah yang menjelaskan jenis serta tingkat disabilitas yang dimiliki, dengan batas maksimal tingkat 2. Ketentuan ini merujuk pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 104/MENKES/PER/II/1999 mengenai Rehabilitasi Medik, khususnya Pasal 7.

Ringkasan Hasil

Penelitian ini mengkaji secara mendalam kinerja sosial PT Garuda Indonesia Tbk berdasarkan *sustainability report* tahun 2024, dengan menekankan penerapan asas-asas hak asasi manusia (HAM) di tempat kerja dan tata kelola perusahaan. Laporan ini menunjukkan bahwa Garuda Indonesia telah melakukan transformasi positif pasca krisis tata kelola beberapa tahun sebelumnya, melalui berbagai kebijakan strategis dan inisiatif sosial yang terukur. Perusahaan menerapkan *Respectful Workplace Policy* yang menegaskan nol toleransi terhadap diskriminasi, perundungan, pelecehan, dan kekerasan, serta mendorong kesetaraan dan perlakuan adil bagi seluruh karyawan. Komitmen terhadap HAM juga diwujudkan melalui penyediaan layanan kesehatan menyeluruh, termasuk asuransi tambahan dan program kesehatan mental, serta jaminan keselamatan kerja. Dalam aspek pengembangan SDM, Garuda Indonesia menyelenggarakan lebih dari 3.000 sesi pelatihan yang diikuti lebih dari 21.000 peserta, mencerminkan upaya serius dalam meningkatkan kapasitas dan profesionalisme karyawan secara adil tanpa diskriminasi gender atau jabatan.

Selain itu, perusahaan menunjukkan komitmen untuk mendukung kebebasan berserikat dan memperkuat hubungan kerja yang harmonis melalui pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta komunikasi dua arah yang intensif antara manajemen dan serikat pekerja. Dalam aspek keberagaman dan kesetaraan kesempatan, data menunjukkan komposisi gender dan usia yang seimbang, serta keterwakilan perempuan di posisi manajerial yang terus meningkat. Proses rekrutmen pun dilakukan secara transparan, inklusif, dan membuka kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, yang semakin mengukuhkan komitmen perusahaan terhadap nilai-nilai HAM universal.

Sebagai pengakuan atas perbaikan ini, pada tahun 2024 PT Garuda Indonesia Tbk berhasil meraih predikat Gold dalam ajang ASTRAT (*Asia Sustainability Reporting Rating*), yang menandai peningkatan kualitas pelaporan keberlanjutan dibandingkan tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, *sustainability report* 2024 menjadi bukti nyata bahwa PT Garuda Indonesia Tbk tidak hanya berupaya memenuhi standar kepatuhan, tetapi juga membangun fondasi keberlanjutan sosial yang kuat dalam operasionalnya. Hal ini menjadikan perusahaan sebagai salah satu contoh praktik terbaik dalam penerapan tanggung jawab sosial di industri transportasi udara nasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengevaluasi kinerja sosial PT Garuda Indonesia Tbk berdasarkan sustainability report tahun 2024, dengan menyoroti implementasi prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) dalam praktik ketenagakerjaan dan tata kelola perusahaan. Temuan penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa perusahaan mengalami transformasi sosial yang signifikan pasca krisis tata kelola yang pernah menurunkan reputasi perusahaan. Transformasi ini ditandai oleh komitmen nyata terhadap prinsip ESG dan GRI, yang tercermin dalam berbagai kebijakan dan program sosial berbasis HAM. Salah satu tonggak utama adalah penerapan kebijakan Respectful Workplace Policy (RWP) yang menegaskan komitmen terhadap nondiskriminasi, kesetaraan, dan perlindungan HAM.

Selain itu, perusahaan juga menyediakan layanan kesehatan kerja yang komprehensif, pelatihan dan pengembangan kompetensi yang merata, serta mendukung kebebasan berserikat melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan dialog sosial yang intensif. Komitmen terhadap keberagaman dan kesetaraan ditunjukkan melalui distribusi gender yang seimbang serta keterwakilan perempuan dalam jabatan strategis. Di sisi lain, rekrutmen yang inklusif, termasuk bagi penyandang disabilitas, memperkuat kredibilitas perusahaan dalam menerapkan nilai-nilai HAM secara menyeluruh. Seluruh capaian ini menunjukkan adanya

konsistensi antara data dalam laporan dengan praktik aktual di lapangan, sehingga mendukung validitas hasil analisis. Pengakuan terhadap upaya transformasi tersebut dibuktikan melalui keberhasilan Garuda Indonesia meraih predikat Gold dalam ASTRAT 2024, sebuah lompatan besar setelah sebelumnya tidak memperoleh penghargaan serupa. Hal ini tidak hanya menandai peningkatan kualitas pelaporan keberlanjutan, tetapi juga membuktikan adanya perbaikan substansial dalam akuntabilitas sosial perusahaan.

Penelitian ini memiliki sejumlah implikasi penting. Secara praktis, PT Garuda Indonesia Tbk diharapkan dapat mempertahankan dan memperluas program pemberdayaan karyawan, termasuk peningkatan keterwakilan perempuan di posisi strategis. Secara teoretis, studi ini memperkuat relevansi stakeholder theory dan legitimacy theory dalam konteks pelaporan keberlanjutan, terutama di industri transportasi udara yang memiliki eksposur sosial tinggi. Dari sisi kebijakan, temuan ini menjadi masukan bagi regulator untuk memperkuat kerangka hukum terkait pelaporan HAM, terutama untuk perusahaan BUMN yang memiliki dampak sosial luas.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, di antaranya ruang lingkup analisis yang terbatas pada dokumen sustainability report tanpa melibatkan wawancara dengan pemangku kepentingan, serta keterbatasan data temporal yang hanya mencakup periode pelaporan tahun 2024 sehingga belum mampu menggambarkan tren jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan mixed-methods (kualitatif dan kuantitatif) untuk mengukur dampak kinerja sosial terhadap reputasi perusahaan atau kepuasan karyawan. Selain itu, memperluas objek studi ke perusahaan sejenis akan memungkinkan analisis komparatif yang mempertimbangkan pengaruh budaya organisasi dalam implementasi HAM. Penelitian selanjutnya juga diharpakan dapat menggali hubungan antara kinerja sosial dan kinerja finansial untuk mengevaluasi return on investment (ROI) dari program-program ESG. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa sustainability report berperan strategis sebagai instrumen akuntabilitas sosial dan sarana membangun legitimasi sosial dan transparansi perusahaan di mata pemangku kepentingan, sekaligus menawarkan kerangka evaluasi yang dapat digunakan oleh industri penerbangan nasional untuk memperkuat praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

Agrawal, R., Arora, S., & Arora, G. (2023). Global reporting initiatives and firm performance: a stakeholder's perspective in Indian companies. *Environmental Science and Pollution Research*, 1–13. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11356-023-28000-2

Barth, M. E., Cahan, S. F., Chen, L., Venter, E. R., & Wang, R. (2025). Textual dimensions of sustainability information, stock price informativeness, and proprietary costs: Evidence from integrated reports. *The British Accounting Review*, *57*(1), 101512. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bar.2024.101512

Brink, W. D., De Meyst, K., & Eaton, T. V. (2022). The Impact of Human Rights Reporting and Presentation Formats on Non-Professional Investors' Perceptions and Intentions to Invest. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(4). https://doi.org/10.3390/su14042403

Cameron, L. (2023). Gender Equality and Development: Indonesia in a Global Context. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, *59*(2), 179–207. https://doi.org/10.1080/00074918.2023.2229476

Dempere, J., Udjo, E., & Mattos, P. (2024). The Entrepreneurial Impact of the European Directive on Corporate Sustainability Due Diligence. *Administrative Sciences*, *14*(10). https://doi.org/10.3390/admsci14100266

Dincer, B., & Dincer, C. (2024). Insights into Sustainability Reporting: Trends, Aspects, and Theoretical Perspectives from a Qualitative Lens. *Journal of Risk and Financial Management*, *17*(2). https://doi.org/10.3390/jrfm17020068

Dobre, C., Baba, C. M., Anton, C. E., Zamfirache, A., & Aldea, D. (2025). Sustainability Reporting and Environmental Responsibility: The Case of Romania. *Administrative Sciences*, *15*(3), 1–31. https://doi.org/10.3390/admsci15030103

Dorfmüller, H., Kimotho, W., Ebert, I., Dey, P., & Wettstein, F. (2024). Responsible Business Conduct in Commodity Trading—A Multidisciplinary Review. *Journal of Business Ethics*, *195*(3), 449–473. https://doi.org/10.1007/s10551-024-05635-w

Gallardo-Vázquez, D., de Sousa Paiva, I. C., & Nuevo-Gallardo, C. (2025). Exploring the role of sustainability reporting strategies in promoting sustainable development in social economy entities: The circular economy as a mediator. *Sustainable Development*, *May 2024*, 2902–2925. https://doi.org/10.1002/sd.3275

Ganc, M., & Felczak, T. (2025). Sustainability Reporting in the Opinion of Managers in Food Companies in Poland. *Sustainability (Switzerland)*, *17*(7). https://doi.org/10.3390/su17073075

Go'o, F. A. A., & Amin, A. (2020). Peran Gender Sebagai Pemoderasi Etika Profesi, Standar Audit Dan Opini. *Akutansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, *27*(2). https://doi.org/10.35606/jabm.v27i2.666

Gutiérrez, M. (2025). Inter-American Human Rights System and Social Change in Latin America. *Laws*, *14*(2). https://doi.org/10.3390/laws14020014

Hanapi, N. H., Alahdal, W. M., Hashim, H. A., Salleh, Z., Taha, R., & Adnan, S. M. (2025). Datasets for sustainability reporting index of agricultural & plantation companies in Malaysia. *Data in Brief*, *50*, 111491. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.dib.2025.111491

Hidayah, N., & Wijaya, S. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pertambangan Batu Bara (The Effect of CSR on the Financial Performance of Coal Mining Companies). *Akutansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, *29*(1), 18. https://doi.org/10.35606/jabm.v29i1.1021

Howie, E. (2018). Protecting the human right to freedom of expression in international law. *International Journal of Speech-Language Pathology*, *20*(1), 12–15. https://doi.org/10.1080/17549507.2018.1392612

Ishimaru, T., Punpeng, T., Maiyapakdee, C., Ketsakorn, A., Fujino, Y., & Hara, K. (2020). Survey of the necessary competencies and proficiency of safety officers in thailand. *Industrial Health*, *58*(5), 403–413. https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0205

Ladina, P., Saifi, M., & Imamah, N. (2023). Pelaporan Corporate Social Responsibility pada Kondisi Covid-19 Terhadap Efisiensi Investasi. *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, *30*(2). https://doi.org/10.35606/jabm.v30i2.1274

Lang, T. (2025). Identifying Financially Material Content in Corporate Social Responsibility Reports. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, *36*(2), 169–182. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jcaf.22763

Liang, Z., & Kakemam, E. (2025). Identifying competency development needs of hospital managers in Iran: a national survey. *BMC Medical Education*, *25*(1), 122. https://doi.org/10.1186/s12909-025-06721-x

Novitz, T. (2023). Human Rights as a Regulatory Tool for 'Just Transition' in Europe (and Beyond). *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, *39*(3/4). https://doi.org/https://doi.org/10.54648/ijcl2023028

Orikpete, O. F., & Ewim, D. R. E. (2023). Adoption of occupational health and safety as a fundamental human right and its implications for Nigerian workers. *International Journal of Occupational Safety and Health*, *13*(3), 396–408. https://doi.org/10.3126/ijosh.v13i3.51385

Pombinho, M., Fialho, A., & Novas, J. (2024). Readability of Sustainability Reports: A Bibliometric Analysis and Systematic Literature Review. *Sustainability (Switzerland)*, *16*(1), 1–21. https://doi.org/10.3390/su16010260

Sabatanta, B. D., & Simbolon, R. F. (2020). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Profitabilitas Dengan Mediasi Leverage. *Akutansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, *27*(2). https://doi.org/10.35606/jabm.v27i2.686

Sarkki, S., Ludvig, A., Fransala, J., Melnykovych, M., Živojinović, I., Ravazzoli, E., Bengoumi, M., Nijnik, M., Dalla Torre, C., Górriz-Mifsud, E., Labidi, A., & Sfeir, P. (2024). Women-led Social Innovation initiatives contribute to gender equality in rural areas: Grounded Theory on five initiatives from three continents. *European Countryside*, *16*(4), 534–562. https://doi.org/10.2478/euco-2024-0028

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *104*(August), 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Susanto, & Soriano, E. M. (2023). Implementation of Investigative Audit in the Principles of Good Corporate Governance in PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero). *Jurnal Hukum Novelty*, *14*(1), 100–121. https://doi.org/10.26555/novelty.v14i1.a23839

Syuliswati, A., Nugrahani, N., Asdani, A., & Prasetya, R. (2024). Prediksi Risiko Kesulitan Keuangan melalui Pengungkapan Lingkungan, Sosial, Tata Kelola (Financial Distress Risk Prediction Through Environmental, Social, Governance Disclosures). *Abm: Akuntansi Bisnis & Manajemen*, *31*(01), 109–121. https://doi.org/https://doi.org/10.35606/jabm.v31i2.1438