



Pengungkapan Kinerja Sosial pada Aspek Sosial Instansi Pemerintah Daerah Melalui Laporan Keberlanjutan Berbasis *Global Reporting Initiative* (Studi Kasus pada Pemerintah Kota Bandung)

Juan Hendrian Pratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: juan20001@mail.unpad.ac.id

Syaiful Rahman Soenaria

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

E-mail: syaiful.rahman@unpad.ac.id

Abstract. *Bandung City Government is a government agency that has not published its own sustainability report. The reason why this research was conducted on the social aspects of sustainability reporting at the Bandung City Government is because these government agencies and should be role models for sustainable development as they act according to the public interest and the first step to take responsibility for the social impacts caused by the Bandung City Government is to publish a sustainability report. This research was conducted over a period of time from September 2023 to March 2024, and was conducted using a single case study process with the Bandung City Government with the specific method of Action Research. This method involved asking people with capacity in the Bandung City Government who had intensive and in-depth knowledge of the aspects that needed to be disclosed in the sustainability report for data. Further documentation was also taken to prove that the information was valid. It is then reported in GRI 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407 for social aspects. General indicators regarding all information that needs to be disclosed are in GRI 2 and 3. Based on the research conducted, it aims that the Bandung City Government can disclose material information regarding general and social impacts into the Sustainability Report, using the GRI Standards as guidelines.*

Keywords: *Social Performance, Sustainability Report, Bandung City Government, GRI Standards*

Abstrak. Pemerintah Kota Bandung adalah instansi pemerintahan yang belum menerbitkan laporan keberlanjutan sendiri. Alasan mengapa penelitian ini dilakukan pada aspek sosial dari pelaporan keberlanjutan pada Pemerintah Kota Bandung adalah karena instansi pemerintah dan ini harus menjadi teladan dan contoh untuk pembangunan berkelanjutan karena mereka bertindak sesuai dengan kepentingan publik dan langkah pertama untuk bertanggung jawab terhadap dampak sosial yang disebabkan oleh Pemkot Bandung adalah mempublikasikan laporan keberlanjutan. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu dari bulan September 2023 hingga Maret 2024, dan dilakukan dengan menggunakan proses studi kasus tunggal dengan Pemerintah Kota Bandung dengan metode khusus Penelitian Tindakan (*Action Research*). Metode ini adalah dengan meminta data kepada orang-orang yang memiliki kapasitas di Pemerintah Kota Bandung yang memiliki pengetahuan intensif dan mendalam mengenai aspek-aspek yang perlu diungkapkan dalam laporan keberlanjutan. Dokumentasi lebih lanjut juga diambil untuk membuktikan bahwa informasi itu valid. Kemudian dilaporkan dalam GRI 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407 untuk aspek sosial. Indikator umum mengenai semua informasi yang perlu diungkapkan adalah dalam GRI 2 dan 3 Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hal itu bertujuan agar Pemerintah Kota Bandung dapat mengungkapkan informasi material mengenai dampak umum dan sosial ke dalam Laporan Keberlanjutan, menggunakan Standar GRI sebagai pedoman.

Kata kunci: Kinerja Sosial, Laporan Keberlanjutan, Pemerintah Kota Bandung, Standar GRI

LATAR BELAKANG

Indonesia memiliki sejumlah permasalahan sosial yang kompleks dan bervariasi. Beberapa contoh permasalahan sosial yang ada di Indonesia adalah kemiskinan, akses pendidikan yang masih sulit, akses kesehatan yang masih sulit, permasalahan pada bidang pertanian, praktik korupsi, isu lingkungan, kesenjangan dalam kesejahteraan sosial,

diskriminasi, keanekaragaman yang dapat menimbulkan ketegangan sosial yang terus menjadi sorotan publik. Seiring dengan waktu tentu perlu adanya penanganan dalam mengatasi berbagai isu sosial yang terjadi pada masyarakat, pemerintah tentu perlu merumuskan strategi yang tepat untuk mengatasi permasalahan sosial. Oleh karena itu, pemerintahan yang baik bersih dan transparan adalah hal yang diinginkan oleh setiap warga negara terutama di negara Indonesia, agar persoalan dan urusan tata kelola organisasi dapat ditemukan solusi dan diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini organisasi sektor publik dan pemerintah perlu menerapkan beberapa prinsip *Good Governance* yang harus diterapkan.

Organisasi internasional independen *Global Reporting Initiative* (GRI) membuat standar pelaporan keberlanjutan (*Sustainability Report*). Standar ini akan membantu suatu perusahaan dan organisasi untuk mengkomunikasikan hasil yang ditimbulkan oleh proses bisnis dari perusahaan maupun organisasi. Terlebih *Sustainability Report* di Indonesia masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan negara di Eropa, oleh karena dari itu pemerintah mengeluarkan peraturan tentang *Sustainability Report*.

Penelitian ini membahas lebih detail mengenai pengungkapan Pemerintah Kota Bandung pada aspek sosial serta melihat bagaimana implementasi yang dilakukan Instansi Pemerintah Kota Bandung dalam hal menangani aspek dan sektor sosial yang termuat dalam *Sustainability Report*. Melihat bagaimana penerapan Pemerintah Kota Bandung dalam laporan berkelanjutan berdasarkan GRI standar yang telah ditetapkan, terkhusus pada topik dan sektor sosial GRI 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407 dan terdapat 3 standar universal yaitu (GRI 101: Landasan, GRI 102: Pengungkapan Umum, GRI 103: Pendekatan Manajemen). Terlebih pada saat ini terdapat adanya UU 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, oleh karna itu pemerintah dalam hal ini Pemerintah Kota Bandung perlu mengungkapkan kondisi yang berkaitan dengan aspek sosial mengenai pegawai dan tenaga kerja yang sesuai dengan standar GRI aspek sosial. Sektor sosial pada Pemerintah Kota Bandung adalah dokumen yang memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja organisasi dalam menjalankan tanggung jawab sosial dan dampaknya terhadap masyarakat.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengungkapan kinerja sosial pada aspek sosial instansi Pemerintah Daerah melalui laporan keberlanjutan berbasis *global reporting initiative* (studi kasus pada Pemerintah Kota Bandung).

KAJIAN TEORITIS

Teori *Stakeholder*

Teori *stakeholder* merupakan teori yang menggambarkan kepada pihak mana saja perusahaan maupun suatu organisasi dapat bertanggungjawab (Freeman, 1984). Sebagaimana dinyatakan oleh Wheelen dan Hunger (2018), hal ini dapat membantu mencapai tujuan tanggung jawab mengenai aspek lingkungan yang disebabkan dari aktivitas organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, seperti pemerintah, teori *stakeholder* dapat membantu memahami hubungan dengan berbagai pihak yang terlibat dan terpengaruh oleh kebijakan, program, dan layanan yang disediakan oleh pemerintah. Dalam pemerintahan, *stakeholder* dapat meliputi warga negara, kelompok masyarakat, lembaga swadaya masyarakat, sektor bisnis, media, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan terhadap kebijakan dan tindakan pemerintah.

Teori Legitimasi

Legitimasi menunjukkan adanya kontrak sosial antara organisasi dan masyarakat di mana organisasi ini diwajibkan untuk memenuhi harapan masyarakat. Teori legitimasi adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan dasar dan sumber keabsahan atau otoritas organisasi di mata masyarakat atau pemangku kepentingan. Dalam praktiknya, pemerintah perlu memperoleh legitimasi dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk warga negara, kelompok masyarakat, dan lembaga-lembaga lainnya. Legitimasi dapat diperoleh melalui berbagai cara, termasuk demokrasi, transparansi, partisipasi publik, akuntabilitas, dan pencapaian tujuan pembangunan yang diakui dan dihargai oleh masyarakat.

Teori Manajemen Publik

Perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan pelayanan kepada masyarakat juga termasuk dalam manajemen publik, yang merupakan bagian dari manajemen pemerintah (Nor Ghofur, 2014). Teori manajemen publik memiliki berbagai fungsi yang penting dalam konteks pemerintahan. Beberapa fungsi utama teori manajemen publik bagi pemerintahan adalah untuk sebagai perencanaan dan pengambilan keputusan, teori manajemen publik membantu pemerintahan dalam merencanakan kebijakan dan program publik. Selain itu, teori manajemen publik juga membantu dalam pengambilan keputusan yang efektif dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti keterbatasan sumber daya dan dampak kebijakan terhadap masyarakat. Selain itu, teori manajemen publik juga membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan cara merekrut, melatih, dan memotivasi pegawai pemerintah. Lalu dalam hal pengembangan kapasitas, teori manajemen publik berperan dalam pengembangan kapasitas

pemerintahan, yaitu meningkatkan kemampuan institusi dan individu dalam melaksanakan tugas-tugas publik.

Global Reporting Initiative (GRI Standards)

GRI Standards adalah standar pelaporan berkelanjutan pertama yang berlaku pada seluruh dunia. GRI pertama kali dikonsepsikan di Boston pada tahun 1997. Tellus Institute dan Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES), sebuah organisasi non-profit dari Amerika Serikat, yang memulai dan memprakarsai *GRI Standards*. GRI telah menerbitkan standar pelaporan terbaru yaitu GRI G4. Beberapa indikator dimasukkan ke dalam GRI-G4 sebagai penjabaran dari CSR. GRI-G4 kemudian diperbarui dan terdapat beberapa indikator yang diperbarui serta di revisi menjadi standar GRI 2021, indikator tersebut dibagi menjadi tiga kategori utama yaitu kategori lingkungan, kategori ekonomi, dan kategori sosial. Indikator untuk kategori sosial dibagi menjadi subkategori, dan kemudian dibagi menjadi indikator seperti praktek ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja, hak asasi manusia, masyarakat, dan tanggung jawab atas produk. Penekanan GRI landasan 2021 pada pelaporan dan konsep *Green Accounting* adalah bahwa organisasi harus melaporkan biaya yang terkait dengan penurunan kualitas lingkungan sebagai hal yang harus dilaporkan oleh suatu organisasi yang akan mengungkapkan laporan berdasarkan *GRI Standards*.

Sustainability Report

Sustainability Report adalah laporan yang mencakup informasi tentang kinerja keuangan dan non keuangan, serta informasi tentang aktivitas sosial dan lingkungan yang memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk mencapai pertumbuhan berkelanjutan (kinerja berkelanjutan) Lako.A (2018). Pelaporan keberlanjutan, atau laporan keberlanjutan, menurut GRI adalah praktik pengukuran, pengungkapan, dan akuntabilitas kinerja organisasi untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal. Istilah "laporan berkelanjutan" seperti *triple bottom line* umumnya digunakan untuk memproyeksikan maupun menjelaskan laporan yang berkaitan dengan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial. Terlebih penelitian ini berfokus pada aspek sosial terkait dengan aktivitas organisasi pada sistem lingkungan sosial di mana organisasi beroperasi, semisal pada kesejahteraan karyawan, pelaporan keberlanjutan harus memperhatikan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Studi ini berfokus pada Pemerintah Kota Bandung sebagai studi kasus. Penelitian ini bersifat kualitatif dan menggunakan metode penelitian tindakan atau *action research*. Mengumpulkan dan menganalisis dokumen resmi seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Laporan Kinerja Instansi (LKIP), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ), Laporan Realisasi Anggaran (LRA), dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang digunakan untuk triangulasi sumber data penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pada implikasi ini merupakan aspek dan topik, serta terkait kepatuhan dan penilaian lingkungan dalam konteks pelaporan keberlanjutan pemerintah daerah menggunakan standar Global Reporting Initiative (GRI).

Visi, Misi, Strategi Pemerintah Kota Bandung yang Berkaitan dengan Aspek Sosial

Pemerintah kota Bandung memiliki lima misi untuk mencapai visinya, yaitu membuat Bandung menjadi kota yang unggul, nyaman, sejahtera, dan agamis. Misi pertama berkaitan dengan aspek sosial masyarakat, dan mencakup upaya untuk membangun masyarakat yang humanis, agamis, berkualitas, dan berdaya saing. Beberapa rencana kerja dan kegiatan dilaksanakan sesuai dengan misi, tujuan, dan sasarannya.

1. Meningkatnya Kualitas Pendidikan Masyarakat, angka kelulusan, harapan lama sekolah, rata-rata nilai ujian SD dan SMP, dan indikator lainnya menjelaskan pencapaian kinerja yang terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan masyarakat Kota Bandung.
2. Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat, salah satu indikator yang menjelaskan pencapaian kinerja yang terkait dengan peningkatan derajat kesehatan masyarakat adalah umur harapan hidup.



Gambar 1. Pemetaan Kinerja Misi 1

Sumber: RPJMD Kota Bandung

Selain itu, misi 2 adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, bersih, dan efektif. Dua ide membentuk pemerintahan yang baik, pertama prinsip-prinsip yang membantu rakyat mencapai tujuan seperti keadilan sosial, kemandirian lokal, dan pembangunan berkelanjutan. Kedua, aspek fungsional dari pemerintahan yang berfungsi dengan baik untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pelaksanaannya, Pemerintah Kota Bandung terus berkomitmen untuk membangun pemerintahan yang efektif yang mendorong pembangunan.

Data dari RPJMD tahun 2022 menunjukkan bahwa hasil capaian kinerja sasaran misi 2 sangat baik. Ini ditunjukkan oleh pencapaian nilai evaluasi AKIP Kota dengan predikat A, nilai LPPD Kota dengan predikat sangat tinggi (ST), indeks kepuasan masyarakat dengan predikat 80, dan level kematangan *smart city* dengan predikat 4 (*integrative*). Selain itu, opini BPK tentang LKPD tetap berada pada predikat WDP.



Gambar 2. Pemetaan Kinerja Misi 2

Sumber: RPJMD Kota Bandung

Selanjutnya terdapat misi 5 mengenai upaya dalam mengembangkan pembiayaan kota yang partisipatif, kolaboratif dan terintegrasi yang berkaitan dengan sosial masyarakat yaitu pada indikator dan sasaran mengenai seberapa tingkat partisipasi dan kolaborasi dari masyarakat serta dalam hal pembangunan.



Gambar 3. Pemetaan Kinerja Misi 5

Sumber: RPJMD Kota Bandung

Dari tabel misi 5, sasaran dan strategi yang direncanakan oleh Pemerintah Kota Bandung, terdapat misi yang berkaitan secara langsung dengan aspek sosial yang termuat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Misi 1: Membangun Masyarakat yang Humanis, Agamis, Berkualitas dan Berdaya Saing			
Membangun Masyarakat Kota Bandung yang Mandiri dengan Jaminan Pendidikan, Kesehatan dan Sosial yang Bermutu, Adil dan Merata Berlandaskan Nilai-nilai Agama dan Budaya	Meningkatnya Kualitas Pendidikan Masyarakat	Meningkatkan mutu infrastruktur pendidikan Meningkatkan mutu proses pembelajaran Meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan	Meningkatkan Jaminan pendidikan dan kesehatan yang bermutu, adil dan merata
	Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat	Meningkatkan kualitas lingkungan sehat Meningkatkan budaya hidup sehat Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan	
Misi 2: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Melayani, Efektif, Efisien, dan Bersih			
Terlaksananya Reformasi Birokrasi Yang Efektif dan Efisien	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi	Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur Meningkatkan integritas aparatur sebagai pelayan masyarakat Meningkatkan kinerja instansi pemerintah Meningkatkan ketatalaksanaan yang efektif dan efisien Meningkatkan manajemen penyelenggaraan pelayanan berkualitas	Melaksanakan reformasi birokrasi melalui pemanfaatan teknologi informasi dan mengembangkan kebijakan pengelolaan pemerintahan yang efektif dan efisien
Misi 5: Mengembangkan Pembiayaan Kota yang Partisipatif, Kolaboratif, dan Terintegrasi			
Optimalisasi Partisipasi dan Kolaborasi dalam Pembangunan	Meningkatnya Partisipasi dan Kolaborasi Masyarakat dalam Pembangunan	Mendorong peningkatan swadaya masyarakat dalam berpartisipasi dan berkolaborasi pada pembangunan kota	Mengoptimalkan pembangunan kota melalui partisipasi, kolaborasi masyarakat dan swasta dengan pemerintah kota.
	Meningkatnya Partisipasi dan Kolaborasi Swasta dalam Pembangunan	Mengembangkan kolaborasi pembiayaan pembangunan sesuai peraturan (TJSL/TJSL, kerjasama pemerintah daerah dengan pihak lain, pembiayaan infrastruktur non anggaran pemerintah)	

Interpretasi Standar GRI

a. Standar Pengungkapan Umum

GRI 2-1: Rincian Organisasi

Pemerintah Kota Bandung diatur oleh berbagai peraturan, termasuk Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dan Peraturan Daerah Kota Bandung. Kantor pusat dan lokasi operasional terletak di Jln Wastukencana No. 2 Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

GRI 2-2 Entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi

Pemerintah Kota Bandung melayani berbagai pihak terkait *stakeholder*, termasuk struktur pemerintah, masyarakat, media, akademisi, organisasi masyarakat, swasta, dan *stakeholder* lainnya.

GRI 2-3: Periode, frekuensi, dan titik pelaporan

Simulasi Laporan keberlanjutan Pemerintah Kota Bandung dilakukan pada tahun 2022.

GRI 2-5: Penjaminan Eksternal

Pemerintah Kota Bandung telah memasukkan konsep keberlanjutan dalam kegiatan operasionalnya, terbukti dari berbagai penghargaan yang diperoleh terkait dengan peningkatan kesejahteraan ekonomi, sosial, dan lingkungan.

GRI 2-6: Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya

Aktivitas di Kota Bandung pada tahun 2022 dilaksanakan dengan sinergi dan kolaborasi antara pemangku kepentingan, sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2018-2023. Swasta dalam Pembangunan kerjasama pemerintah daerah dengan pihak lain, pembiayaan infrastruktur non anggaran pemerintah, dan lain-lain)

GRI 2-7: Tenaga kerja

Struktur jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Bandung mencerminkan keragaman kompetensi dan tingkat pendidikan dari tenaga kerja yang terlibat.

GRI 2-8: Pekerja yang bukan pekerja langsung

Pada tahun 2022, Pemerintah Kota Bandung melibatkan pekerja non-karyawan seperti kontraktor, vendor, pihak swasta, BUMD, dan pekerja sukarela.

GRI 2-9: Struktur dan komposisi tata kelola

Struktur tata kelola dapat ditemukan di situs web ppid.bandung.go.id.

GRI 2-10: Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi

Pemilihan Wali Kota Bandung dilakukan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pilkada.

GRI 2-11: Ketua badan tata kelola tertinggi

Wali Kota Bandung memimpin koordinasi dan pengawasan kegiatan pemerintahan kota.

GRI 2-12: Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak

Pembagian topik ekonomi, sosial, dan lingkungan diawasi oleh berbagai badan daerah dan dinas daerah.

GRI 2-13: Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak

Setiap pemegang tanggung jawab di Pemerintah memperhatikan asas efisiensi, efektivitas, fleksibilitas dan lain-lain.

GRI 2-14: Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan

Permendagri Nomor 7 Tahun 2018 berfungsi sebagai dasar hukum untuk mengintegrasikan tujuan pembangunan berkelanjutan ke dalam dokumen RPJMD.

GRI 2-15: Konflik kepentingan

Pemerintah Kota Bandung mengoperasikan sistem pemerintahan yang terorganisir dan terstruktur.

GRI 2-16: Komunikasi masalah penting

Walikota memimpin komite tata kelola dan rapat digelar setiap triwulan untuk membahas kinerja dan keuangan.

GRI 2-17: Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi

Pemerintah Kota Bandung telah menunjukkan perhatian terhadap keberlanjutan sejak tahun 2013 dengan memasukkan keberlanjutan dalam 10 tujuan umum RPJMD 2013-2018 dan dalam kegiatan prioritas sektoral di Jawa Barat. Ini menunjukkan keterkaitan yang kuat antara walikota sebagai badan tata kelola tertinggi dan jajaran rektor serta operasional pengetahuan yang cukup tentang keberlanjutan.

GRI 2-18: Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi

Kinerja walikota dinilai setiap tiga bulan melalui rapat dan pemantauan. Evaluasi juga dilakukan melalui pencapaian nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), penilaian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap laporan keuangan daerah, dan nilai Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD).

GRI 2-19: Kebijakan remunerasi

Skema remunerasi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan Rumah Sakit Daerah Kota Bandung merupakan implementasi dari Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2023.

GRI 2-20: Proses untuk menentukan remunerasi

Proses penentuan remunerasi berdasarkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kewajaran dan hasil kinerja.

GRI 2-21: Rasio kompensasi total tahunan

Kebijakan remunerasi terdapat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan Rumah Sakit Daerah Kota Bandung dengan evaluasi tahunan oleh pemimpin BLUD.

GRI 2-22: Pernyataan tentang strategi berkelanjutan

Prinsip dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs) diadopsi dalam penyusunan RPJMD Kota Bandung Tahun 2018-2023.

GRI 2-23: Komitmen kebijakan

Pemerintah Kota Bandung memiliki arah kebijakan untuk menciptakan nilai jangka panjang melalui pengembangan praktik keberlanjutan di seluruh pembangunan daerah.

GRI 2-24: Menanamkan komitmen kebijakan

Mekanisme untuk mengalokasikan tanggung jawab dalam implementasi kebijakan tersebut ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 dan permendagri Nomor 7 Tahun 2018.

GRI 2-25: Proses untuk memperbaiki dampak negatif

Pemerintah Kota Bandung berkomitmen memastikan kegiatan operasionalnya memenuhi aspek K3, perlindungan terhadap lingkungan, pelayanan terhadap masyarakat, serta keselamatan proses dan *asset integrity*.

GRI 2-26: Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah

Setelah membaca Laporan Keberlanjutan Pemerintah Kota Bandung, kami memohon untuk kesediaan para pemangku kepentingan dan masyarakat untuk memberikan umpan balik dengan mengirim email yang tersedia pada website resmi Pemerintah Kota Bandung.

GRI 2-27: Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan

Dalam data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung dalam Buku Bandung Dalam Angka Tahun 2022, angka kriminalitas di Kota Bandung dari tahun ke tahun mengalami penurunan.

GRI 2-28: Asosiasi keanggotaan

Pemerintah Kota Bandung menjadi anggota Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (APEKSI).

GRI 2-29: Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan

Penilaian dalam memetakan pemangku kepentingan yaitu yang terlibat adalah Walikota, DPRD, Pemerintah Kota, Investor, masyarakat, pengusaha, LSM.

GRI 2-30: Perjanjian perundingan kolektif

Hingga akhir tahun 2022, seluruh karyawan tercakup dalam Peraturan Walikota Nomor 82 Tahun 2022 tentang perubahan kedua atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 115 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

b. Standar Pengungkapan Spesifik : Aspek Sosial

GRI – 401 Kepegawaian

401 – 1 Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan

Rekrutmen karyawan baru dapat dilaksanakan melalui seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang biasanya dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Indonesia atau bagi internal Pemerintah Kota atau dari penelusuran kader (*talent scouting*) dari PNS mutasi masuk ke Pemerintah Daerah Kota. Pemerintah Kota Bandung mencerminkan keragaman kompetensi dan tingkat pendidikan dari tenaga kerja yang terlibat. Jabatan Eselon II, dengan total 37 orang, umumnya diisi oleh individu berusia di bawah 25 tahun, Sebanyak 1,366 posisi Eselon III diduduki oleh individu berusia 26-30 tahun, sementara 1,262 posisi Eselon IV diisi oleh individu berusia 31-35.

401 – 2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan

Perbedaan antara karyawan di Pemerintah Kota Bandung, baik PNS maupun PPPK, pertama terletak pada gaji dan tunjangan mereka. Baik PNS maupun PPPK akan menerima pendapatan dengan komponen yaitu, Gaji, Tunjangan Kinerja, Tunjangan Kemahalan, Tunjangan Keluargn, Tunjangan Pangan, Tunjangan Jabatan.

401 – 3 Cuti melahirkan

Peraturan BKN No.7 Tahun 2021 yang mengubah Peraturan BKN No. 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil. Cuti Melahirkan, PNS wanita berhak atas cuti melahirkan untuk persalinan anak pertama, kedua, dan ketiga. Namun, untuk persalinan anak keempat dan seterusnya, cuti melahirkan di luar tanggungan negara. Seseorang harus mengambil cuti melahirkan selama tiga bulan, termasuk satu bulan sebelum persalinan

dan dua bulan sesudah persalinan. Cuti diberikan secara tertulis, PNS wanita tetap berhak atas kompensasinya.

GRI – 402: Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen

402 – 1 Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional

Berdasarkan Perwal 161 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan Kota Bandung, penyusunan standar operasional prosedur melalui beberapa tahapan yaitu telah memenuhi beberapa persyaratan antara lain SOP harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, ditulis dengan jelas, rinci, dan benar, dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu juga kegiatan penyusunan SOP ini dilaksanakan secara konsisten atau berulang kali, menghasilkan output sebagai hasil dari pelaksanaan SOP, dan melibatkan sekurang- kurangnya dua orang atau pihak dalam operasinya.

GRI – 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja

403 – 1 Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Peraturan dan pedoman penerapan SMK3 dituangkan dalam undang-undang (UU) ketenagakerjaan, peraturan pemerintah (PP), dan peraturan menteri (Permen). Aturan berikut ini menjadi landasan hukum sistem manajemen K3 yaitu UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 86-87, PP nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, Permen ketenagakerjaan nomor 26 tahun 2014 tentang penyelenggaraan. Penilaian penerapan sistem manajemen K3 Pemerintah Kota Bandung telah menerapkan sistem manajemen K3 yang diterapkan pada lingkungan Pemerintah Kota Bandung dan semua dinas yang ada dalam naungan Pemkot Bandung sebagai upaya untuk memastikan keselamatan pegawai, kesehatan pegawai dan juga memastikan adanya sistem perlindungan kerja terhadap pegawai Pemkot Bandung.

403 – 2 Identifikasi bahaya, penilaian risiko, kesehatan kerja

Setelah melakukan proses telaah terhadap dokumen RPJMD, RKPD, LKPI pada dasarnya Pemerintah Kota Bandung bukanlah instansi yang memiliki resiko tinggi dalam proses pekerjaannya, namun Pemerintah Kota Bandung tetap memiliki kebijakan terkait jaminan pengobatan ataupun kecelakaan kerja yang terjadi. Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan kesehatan kerja adalah proses yang penting untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pegawai pemerintah di Kota Bandung.

403 – 3 Layanan kesehatan kerja

Tidak ada pekerja yang pekerjaannya atau tempat kerjanya dikendalikan oleh Pemerintah Kota Bandung yang terlibat dalam aktivitas kerja dengan tingkat kecelakaan kerja tinggi atau risiko penyakit tertentu. Pemerintah Kota Bandung bukanlah wilayah *high risk*,

akan tetapi tetap ada aturan terkait apabila ada kecelakaan kerja maka akan terjadi ada tunjangan dari pemerintah maupun bantuan dari Pemerintah Kota Bandung itu sendiri. Pada dasarnya Pemerintah Kota Bandung bukanlah instansi yang memiliki resiko tinggi dalam proses pekerjaannya, namun Pemerintah Kota Bandung tetap memiliki kebijakan terkait jaminan pengobatan ataupun kecelakaan kerja yang terjadi. Kebijakan tersebut terkait bantuan yang akan didapat dari Pemerintah Kota Bandung itu sendiri dan juga BPJS Kesehatan bagi pegawai PNS atau tenaga kerja untuk Pemerintah Kota Bandung.

403 – 4 Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja

Pemerintah Kota Bandung telah menggelar tes kesehatan (*medical check up*) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pejabat Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemkot Bandung. Para pejabat menjalani tes kesehatan ini untuk memastikan mereka sehat saat mereka memberikan layanan kepada masyarakat Kota Bandung. Kegiatan ini melibatkan pejabat tinggi, termasuk Kepala Dinas, Kepala Badan, Asisten Daerah, dan Staf Ahli. Mereka menjalani tes kesehatan fisik dan psikotes untuk mengevaluasi kesehatan mental dan rohani.

403 - 5 Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan

Dilaksanakan Program Peningkatan Kesiapsiagaan Operasi Pemadaman dan Penyelamatan (RPJMD).

Perkembangan Jumlah Terjadinya Kebakaran di Kota Bandung



Gambar 4. Jumlah Terjadinya Kebakaran di Kota Bandung

Berdasarkan sebuah jurnal berjudul “Optimalisasi Peningkatan Kesiapsiagaan Bahaya Kebakaran” Grafik tersebut menunjukkan peningkatan intensitas bencana dari tahun 2017 hingga 2020, dengan total 1.416 bencana. Jumlah bencana meningkat pada tahun 2018, dengan kenaikan sebesar 145 bencana dari tahun 2017 sehingga total bencana adalah 331. Pada tahun 2019, terjadi kenaikan sebesar 50 bencana sehingga total bencana adalah 381. Sedangkan pada

tahun 2020, terjadi kenaikan yang signifikan, yaitu 137 bencana. Kenaikan tersebut menjadi indikasi akan pentingnya membangun kesadaran masyarakat akan bencana.

403 – 6 Peningkatan kualitas kesehatan pekerja

Pemerintah Kota Bandung terus mendorong dan mendukung penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan Nasional-Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) melebarkan Cakupan Kesehatan Semesta atau *Universal Health Coverage* (UHC). Saat ini cakupan kepesertaan JKN Kota Bandung sudah mencapai 99,21 persen dari jumlah penduduk yang sudah terdaftar sebagai peserta JKN.

403 – 7 Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan langsung terkait hubungan bisnis

Sebagai bagian dari upaya Pemerintah Kota Bandung untuk menghadirkan kenyamanan kerja bagi pegawai yang dimiliki, Pemkot Bandung pada beberapa lokasi dinas menyediakan fasilitas olahraga dan layanan kesehatan seperti klinik dan lain sebagainya. Fasilitas-fasilitas tersebut dapat dimanfaatkan oleh pegawai untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan diri.

403 – 8 Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas kebakaran dan penanggulangan bencana mengoptimalkan sosialisasi dan penyuluhan bahaya kebakaran serta melakukan pelatihan mitigasi bencana kepada masyarakat, pegawai, dan badan hukum secara rutin berdasarkan jenis bahaya, serta juga memetakan kebutuhan APD sesuai jenis pemadaman dan penyelamatan, mengajukan penambahan alokasi dana untuk pemenuhan APD, bekerja sama dengan instansi lain terkait sumber air dan hidran kota, serta memetakan jalur pemipaan kering.

403 – 9 Kecelakaan kerja

Asuransi kecelakaan dalam hal ini Pemerintah Kota Bandung diwajibkan untuk mengambil asuransi kecelakaan kerja untuk semua pegawainya. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, perlindungan yang diperoleh adalah Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Bantuan Hukum. Salah satu jaminan yang diperoleh ASN ketika masih aktif bekerja adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

403 – 10 Penyakit akibat kerja

Kecelakaan kerja yang menyebabkan Penyakit Akibat Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2020, menjelaskan apabila penyakit

tersebut sebagai akibat langsung dari pekerjaan dan/atau lingkungan kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Dinyatakan dengan surat keterangan dokter/dokter spesialis yang berkompeten di bidang kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b) Penyakit Akibat Kerja bukan disebabkan oleh penyakit bawaan.

GRI – 404: Pelatihan dan Pendidikan

404 – 1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan

Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan mendapat alokasi anggaran sebesar Rp.122.957.662.792 dan realisasi sebesar Rp.109.898.933.427 atau 89,38%. Program dan kegiatan pada urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian.

404 – 2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan

Pemerintah Kota Bandung melaksanakan program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan mempercepat pemulihan ekonomi melalui peningkatan kapasitas kewirausahaan, khususnya bagi korban PHK, pelatihan *digital marketing* dan promosi bagi UMKM, mempermudah akses dan prosedur perizinan usaha dan permodalan, regenerasi petani dan nelayan melalui program petani milenial, pembentukan wirausaha pemula dengan inkubator bisnis, dan menyediakan fasilitas untuk pemasaran.

404 – 3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karir

Penempatan SDM aparatur sipil negara sesuai formasi dan kompetensi merupakan salah satu indikator kepegawaian yang capaiannya dapat dilihat pada gambar berikut.

No	Indikator	2013	2014	2015	2016	2017
1	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	0,13	0,09	0,05	0,11	0,13
2	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	63,55%	67,91%	69,05%	88,34%	95,53%
3	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	76,27%	81,24%	86,98%	102,15%	95,25%
4	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	35	35	35	35	33
5	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	212	212	212	208	220
6	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	13,637	13,468	13,558	9,770	9,603

Gambar 5. Capaian kinerja Pemkot Bandung

GRI – 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara

405 – 1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan

Kota Bandung, sebagai salah satu kota metropolitan terbesar di Indonesia, menampilkan keberagaman badan dan tata kelola pemerintah yang kaya dan dinamis. Dalam struktur pemerintahannya, terdapat representasi yang kuat dari berbagai latar belakang etnis, budaya, dan agama, mencerminkan keragaman masyarakat Bandung yang heterogen. Para pejabat pemerintah, mulai dari Walikota hingga anggota dewan, dipilih atas dasar kompetensi dan pengalaman mereka, tanpa diskriminasi atas dasar asal usul mereka.

405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, sejak 2013 mengenai tenaga kerja khusus untuk PNS didominasi pria dengan jumlah 2.260.608 dan perempuan 2.102.197. Puncaknya terjadi pada 2015 sebanyak 2.354.226 dan perempuan 2.239.378. Namun, pada 2018 komposisinya mulai berubah signifikan dengan jumlah PNS pria menjadi sebanyak 2.071.310 dan perempuan 2.114.193. Berlanjut hingga 2022 dengan jumlah pria 1.868.915 dan perempuan 2.123.851. Komposisi aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia didominasi oleh perempuan sejak lima tahun terakhir.

GRI 406: Non Diskriminasi

406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia

Pemerintah Kota Bandung tidak pernah melakukan diskriminasi kepada semua pegawai. Proses seleksi dan penilaian kinerja karyawan selalu didasarkan oleh kebutuhan, kapabilitas, dan kinerja masing-masing. Diskriminasi dalam perekrutan pegawai pemerintah adalah pelanggaran serius terhadap prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan hak asasi manusia. Hal ini bertentangan dengan berbagai undang-undang dan peraturan yang melarang diskriminasi berdasarkan faktor-faktor tertentu seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, disabilitas, orientasi seksual, atau latar belakang lain yang tidak relevan terhadap kualifikasi atau kinerja pekerjaan. Kelompok ras atau etnis tertentu, tidak memilih atau menolak kandidat berdasarkan agama atau keyakinan agama mereka.

GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif

407-1 Operasi dan pemasok dimana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko

Tidak ada hal-hal yang dapat dikategorikan sebagai bentuk-bentuk penghalangan kebebasan berserikat atau perjanjian perundingan kolektif bagi pegawai. Aparatur Sipil Negara (ASN) juga memiliki hak dan kebebasan berserikat, tetapi pelaksanaannya diatur dengan

undang-undang tersendiri, yakni melalui wadah korps profesi aparatur sipil negara (ASN) atau yang selama ini kita kenal sebagai Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri). Pasal 44 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan informasi yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan pegawai pemerintah Kota Bandung merupakan fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas para pegawai. Beberapa poin penting yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut yaitu kesejahteraan pegawai, pemerintah Kota Bandung berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawainya dengan memberikan berbagai fasilitas dan program yang mendukung kebutuhan dasar mereka, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan program kesejahteraan lainnya. Selanjutnya Kesehatan pegawai menjadi prioritas dalam upaya menjaga kesejahteraan mereka. Pemerintah Kota Bandung menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai, termasuk layanan kesehatan primer, program kesehatan mental, dan akses terhadap fasilitas medis yang berkualitas. Selain itu, program kesehatan pencegahan dan promosi kesehatan juga diterapkan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya gaya hidup sehat di antara pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kota Bandung memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan pegawai mereka sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan. Standar GRI yang telah disertakan dalam Laporan Keberlanjutan Pemerintah Kota Bandung terdiri dari : GRI 2 Indikator Umum dan GRI 3 mengenai Topik Material, untuk Indikator Khusus mengenai Dampak Sosial terdiri dari: GRI 401, GRI 402, GRI 403, GRI 404, GRI 405, GRI 406, GRI 407.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Penerapan Standar GRI pada Aspek Sosial dalam Penyusunan Laporan Keberlanjutan pada Pemerintah Kota Bandung, maka saran yang dapat diberikan bahwa pemerintah Kota Bandung perlu mulai menyusun dan menerbitkan laporan keberlanjutan mereka sendiri berdasarkan Standar GRI, untuk mendorong dan mencapai tujuan keberlanjutan mereka dan meningkatkan keberlanjutan pengembangan keberlanjutan. Pemerintah Kota Bandung perlu mengumpulkan, mengorganisir, dan memilah dokumen pendukung yang diperlukan untuk membuat laporan keberlanjutan agar lebih kredibel dari sumber yang terpercaya. Pemerintah Kota Bandung memulai penyusunan laporan

keberlanjutan dengan menentukan dan membagi tim khusus untuk persiapan penyusunan laporan keberlanjutan untuk Pemerintah Kota Bandung.

DAFTAR REFERENSI

- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values And Organizational Behavior. *Pacific Sociological Journal Review*, 18, 122-136.
- Firdausijah, R. T., Alaslan, A., Mustanir, A., & Dkk. (2023). *Manajemen Sektor Publik. Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.*
- Global Sustainability Standards Board (GSSB). (2021). *GRI 101: Landasan 2016. Netherlands: GSSB.*
- Global Sustainability Standards Board (GSSB). (2021). *GRI 2: General Disclosure 2021. Netherlands: GSSB.*
- Marnelly, T. R. (2012). *Corporate Social Responsibility (CSR): Tinjauan Teori dan Praktek di Indonesia.* Retrieved from <https://jab.ejournal.unri.ac.id>
- Nor, Ghofur. (2014). *Manajemen Publik Pada Pemerintah.* Jakarta: Bumi Angkasa.
- Pemerintah Kota Bandung. (2022). *Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK).* Retrieved from www.bandung.go.id
- Pemerintah Kota Bandung. (2022). *Laporan Anggaran Pendapatan dan Belanja.* Retrieved from www.bandung.go.id
- Pemerintah Kota Bandung. (2022). *Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Pemerintah Kota Bandung (LKPJ).*
- Pemerintah Kota Bandung. (2022). *Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Bandung (RKPD).* Retrieved from www.bandung.go.id
- Pemerintah Kota Bandung. (2022). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).* jdih.bandung.go.id
- Yaumi, M., & Damopolii, M. (2016). *Action Research: Teori, Model & Aplikasi.* Jakarta: Prenadamedia Group.