



Peran Kesetaraan Gender, Peluang Pengembangan SDM, dan Transparansi dalam Peningkatan ESG-Sosial pada PT Bank BRI Tbk

Astri Ayu Pramesti*, Nadia Fransiska Dewi, Dania Salsabela, Febrianti Novita, Maria Yovita R.Pandin
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh kesetaraan gender, pengembangan SDM, dan transparansi terhadap ESG-Sosial pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dengan pendekatan kuantitatif menggunakan data sekunder dari laporan keberlanjutan. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara ketiga variabel terhadap ESG-Sosial. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi ESG-Sosial di perusahaan berlangsung merata tanpa dipengaruhi oleh perbedaan persepsi terhadap variabel-variabel tersebut. Studi ini menekankan pentingnya integrasi nilai keberlanjutan secara menyeluruh dalam strategi organisasi.

Kata kunci: ESG-Sosial, Kesetaraan Gender, Pengembangan SDM, Transparansi, Keberlanjutan

*Correspondence: Astri Ayu Pramesti
Email: 1222200001@surel.untag-sby.ac.id

Received: 01-07-2025
Accepted: 08-07-2025
Published: 30-09-2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *This study provides a strong foundation for companies and stakeholders to continue mining activities with adequate financial confidence. This study examines the influence of gender equality, human resource development, and transparency on ESG-Social at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk using a quantitative approach and secondary data from sustainability reports. The Chi-Square test results indicate no significant relationship between the variables and ESG-Social. These findings suggest that ESG-Social implementation is perceived evenly across the organization. The study highlights the importance of integrating sustainability values into organizational strategy.*

Keywords: *ESG-Social, Gender Equality, HR Development, Transparency, Sustainability*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan meningkatnya perhatian terhadap isu keberlanjutan, perusahaan dituntut tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan semata, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari aktivitas bisnisnya. Salah satu kerangka yang digunakan untuk mengukur kinerja keberlanjutan suatu perusahaan adalah *Environmental, Social, and Governance* (ESG). ESG menjadi instrumen penting dalam menilai tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan, masyarakat, dan tata kelola yang baik. Khususnya, aspek sosial atau yang dikenal sebagai ESG-Sosial, berperan penting dalam menilai bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan, menghormati hak asasi manusia, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, serta menjaga hubungan baik

dengan komunitas dan pemangku kepentingan lainnya (Sucofindo., 2025).

Menekankan bahwa perusahaan harus merespons kebutuhan dan ekspektasi semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, masyarakat, dan investor. Keberagaman gender di jajaran pengambil keputusan seperti direksi atau komisaris membantu meningkatkan keterlibatan dan pengungkapan terkait isu sosial serta lingkungan. Uyar et al. (2015) dan Ullah et al. (2019) menunjukkan *gender diversity* berdampak positif terhadap pengungkapan CSR. Teori pembangunan berkelanjutan melalui SDG 5 menekankan bahwa kesetaraan gender adalah fondasi penting untuk menciptakan masyarakat dan organisasi yang adil, sejahtera, dan berkelanjutan. Dalam konteks ESG-Sosial, kesetaraan gender mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, transparan, dan berdaya saing, di mana perempuan diberi akses yang setara dalam pendidikan, pelatihan, serta posisi kepemimpinan. Selain itu, menurut UN Women Indonesia (2023), kesetaraan di tempat kerja terbukti menurunkan ketimpangan sosial serta meningkatkan loyalitas dan kinerja SDM. Dengan demikian, implementasi SDG 5 secara langsung memperkuat dimensi sosial dalam ESG dan mendukung pencapaian pembangunan berkelanjutan secara menyeluruh.

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk sebagai salah satu institusi keuangan terkemuka di Indonesia, telah menunjukkan komitmen terhadap prinsip ESG dalam kegiatan operasionalnya. Namun, untuk memahami secara lebih dalam bagaimana ESG-Sosial dipersepsikan dan dipraktikkan dalam organisasi, perlu dilakukan kajian terhadap faktor-faktor internal yang dapat memengaruhi persepsi terhadap ESG-Sosial tersebut. Tiga aspek yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah kesetaraan gender, peluang pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan transparansi organisasi.

Kesetaraan gender merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Dalam organisasi, kesetaraan gender mencakup persamaan hak dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam hal perekrutan, pelatihan, promosi, serta pengambilan keputusan (Nasih, M. 2022). Berdasarkan Teori Keadilan Sosial oleh John Rawls (1971), keadilan dalam masyarakat diwujudkan ketika setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang dan berkontribusi. Dalam praktik ESG, kesetaraan gender menjadi salah satu indikator penting dalam aspek *diversity and inclusion*.

Perusahaan yang mendorong partisipasi perempuan dalam manajemen cenderung memiliki kinerja sosial dan ekonomi yang lebih baik. Hal ini memperlihatkan bahwa kesetaraan gender bukan sekadar isu etis, tetapi juga berdampak nyata terhadap performa perusahaan dalam aspek sosial ESG (ILO., 2015). Sedangkan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu investasi strategis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Teori Human Capital menyatakan bahwa modal manusia merupakan aset penting yang menentukan produktivitas individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Gary Becker, 1964).

Peluang pengembangan SDM seperti pelatihan, pembinaan, dan promosi karier mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pertumbuhan karyawan. Dalam konteks ESG, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan jangka pendek, tetapi juga membangun kapasitas manusia secara berkelanjutan. Semakin tinggi perhatian perusahaan terhadap pengembangan SDM, semakin kuat pula dimensi sosial ESG yang ditunjukkan dalam praktiknya (Proxsis., 2025).

Sementara itu, transparansi dalam organisasi merupakan aspek kunci dari tata kelola perusahaan yang baik. Transparansi berarti adanya keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan, penyampaian informasi yang relevan dan akurat, serta keterlibatan pemangku kepentingan dalam proses yang berlangsung di perusahaan. Transparansi dapat mengurangi asimetri informasi antara manajemen dan *stakeholder*, serta meminimalisir risiko konflik kepentingan, (Jensen & Meckling 1976). Di era keterbukaan informasi seperti saat ini, transparansi menjadi indikator utama dalam menilai apakah suatu organisasi bersikap akuntabel dan bertanggung jawab. Dalam dimensi ESG-Sosial, transparansi memiliki kontribusi penting dalam membangun kepercayaan internal maupun eksternal terhadap perusahaan.

Ketiga faktor tersebut saling terkait dalam membentuk persepsi dan praktik ESG-Sosial dalam organisasi. Kesetaraan gender menunjukkan bagaimana perusahaan memperlakukan sumber daya manusia secara adil, pengembangan SDM menggambarkan kepedulian terhadap pertumbuhan individu, dan transparansi merefleksikan integritas dan akuntabilitas dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kesetaraan gender, peluang pengembangan SDM, dan transparansi terhadap ESG-Sosial di lingkungan PT Bank BRI Tbk.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana kesetaraan gender, pengembangan sumber daya manusia yang inklusif, dan transparansi dalam praktik sosial dapat membantu meningkatkan kinerja sosial perusahaan dalam ESG. Artikel ini akan fokus membahas hubungan ketiga hal tersebut dan bagaimana mereka bersama-sama mendukung inovasi, produktivitas, serta membangun kepercayaan dan tanggung jawab perusahaan. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan panduan praktis bagi para pemimpin bisnis, praktisi SDM, dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya mewujudkan praktik bisnis yang lebih adil, inklusif, dan bertanggung jawab.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis hubungan antara kesetaraan gender, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan transparansi terhadap implementasi ESG-Sosial pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)

Tbk.

Data yang digunakan merupakan data sekunder, yang diperoleh dari dokumen resmi perusahaan berupa laporan keberlanjutan (*sustainability report*) dan laporan tahunan tahun terakhir yang tersedia. Pemilihan data didasarkan pada kelengkapan informasi terkait indikator sosial dalam kerangka ESG, termasuk representasi gender, program pengembangan SDM, dan keterbukaan informasi organisasi.

Variabel-variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam bentuk kategorik. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-Square* (χ^2) untuk mengidentifikasi adanya hubungan signifikan antara variabel independen dan dependen. Selain itu, digunakan tabulasi silang (*crosstabulation*) untuk mengilustrasikan pola distribusi dan hubungan antar variabel. Seluruh proses analisis dilakukan secara sistematis guna menjamin validitas interpretasi data terhadap konteks ESG-Sosial.

Hasil dan Pembahasan

GENDER terhadap ESG SOSIAL

Gender ESG_Sosial Crosstabulation

| | | ESG_Sosial | | | | Total | |
|-----------|-----------|----------------------------|--------|--------|---------------|--------|--------|
| | | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sangat Setuju | | |
| Gender | Laki-laki | <i>Count</i> | 0 | 8 | 3 | 3 | 14 |
| | | <i>Expected Count</i> | 1.4 | 6.5 | 1.9 | 4.2 | 14.0 |
| | | <i>% within Gender</i> | 0.0% | 57.1% | 21.4% | 21.4% | 100.0% |
| | | <i>% within ESG_Sosial</i> | 0.0% | 57.1% | 75.0% | 33.3% | 46.7% |
| | | <i>% of Total</i> | 0.0% | 26.7% | 10.0% | 10.0% | 46.7% |
| Perempuan | | <i>Count</i> | 3 | 6 | 1 | 6 | 16 |
| | | <i>Expected Count</i> | 1.6 | 7.5 | 2.1 | 4.8 | 16.0 |
| | | <i>% within Gender</i> | 18.8% | 37.5% | 6.3% | 37.5% | 100.0% |
| | | <i>% within ESG_Sosial</i> | 100.0% | 42.9% | 25.0% | 66.7% | 53.3% |
| | | <i>% of Total</i> | 10.0% | 20.0% | 3.3% | 20.0% | 53.3% |
| Total | | <i>Count</i> | 3 | 14 | 4 | 9 | 30 |
| | | <i>Expected Count</i> | 3.0 | 14.0 | 4.0 | 9.0 | 30.0 |
| | | <i>% within Gender</i> | 10.0% | 46.7% | 13.3% | 30.0% | 100.0% |
| | | <i>% within ESG_Sosial</i> | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | <i>% of Total</i> | 10.0% | 46.7% | 13.3% | 30.0% | 100.0% |

Berdasarkan hasil analisis *crosstabulation* antara variabel Gender dan ESG-Sosial, mayoritas responden laki-laki berada pada kategori Netral (57,1%) terhadap peran ESG-Sosial, diikuti oleh 21,4% yang Setuju dan 21,4% yang Sangat Setuju. Sementara itu, responden perempuan paling banyak juga berada pada kategori Netral (37,5%) dan Sangat Setuju (37,5%). Namun, terdapat 18,8% perempuan yang menyatakan Tidak Setuju, sedangkan pada laki-laki tidak ada yang memilih Tidak Setuju.

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2- sided) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Pearson Chi-Square | 5.175 ^a | 3 | .159 |
| Likelihood Ratio | 6.378 | 3 | .095 |
| Linear-by-Linear Association | .002 | 1 | .962 |
| N of Valid Cases | 30 | | |

a. 6 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.40.

Uji *Chi-Square* menghasilkan nilai *Pearson Chi-Square* sebesar 5,175 dengan signifikansi 0,159 ($p > 0,05$), sehingga secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin responden dengan tingkat kesetujuan mereka terhadap ESG-Sosial di PT Bank BRI Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi ESG-Sosial relatif merata antara laki-laki dan perempuan.

PELUANG PENGEMBANGAN terhadap ESG SOSIAL**Peluang_Pengembangan * ESG_Sosial Crosstabulation**

| | | ESG_Sosial | | | | | | |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------|--------|---------------|--------|--------|---|
| | | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sangat Setuju | Total | | |
| Peluang_Pengembangan | Tidak Setuju | <i>Count</i> | 1 | 3 | 0 | 3 | 7 | |
| | | <i>Expected Count</i> | .7 | 3.3 | .9 | 2.1 | 7.0 | |
| | | % <i>within</i> | 14.3% | 42.9% | 0.0% | 42.9% | 100.0% | |
| | | <i>Peluang_Pengembangan</i> | | | | | | |
| | | % <i>within</i> ESG_Sosial | 33.3% | 21.4% | 0.0% | 33.3% | 23.3% | |
| | | % of Total | 3.3% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 23.3% | |
| | | Netral | <i>Count</i> | 0 | 4 | 2 | 0 | 6 |
| | | <i>Expected Count</i> | .6 | 2.8 | .8 | 1.8 | 6.0 | |
| | | % <i>within</i> | 0.0% | 66.7% | 33.3% | 0.0% | 100.0% | |
| | | <i>Peluang_Pengembangan</i> | | | | | | |
| | % <i>within</i> ESG_Sosial | 0.0% | 28.6% | 50.0% | 0.0% | 20.0% | | |
| | % of Total | 0.0% | 13.3% | 6.7% | 0.0% | 20.0% | | |
| | Setuju | <i>Count</i> | 1 | 1 | 2 | 4 | 8 | |
| | <i>Expected Count</i> | .8 | 3.7 | 1.1 | 2.4 | 8.0 | | |
| | % <i>within</i> | 12.5% | 12.5% | 25.0% | 50.0% | 100.0% | | |
| | <i>Peluang_Pengembangan</i> | | | | | | | |
| | % <i>within</i> ESG_Sosial | 33.3% | 7.1% | 50.0% | 44.4% | 26.7% | | |
| | % of Total | 3.3% | 3.3% | 6.7% | 13.3% | 26.7% | | |
| | Sangat Setuju | <i>Count</i> | 1 | 6 | 0 | 2 | 9 | |
| | <i>Expected Count</i> | .9 | 4.2 | 1.2 | 2.7 | 9.0 | | |
| | % <i>within</i> | 11.1% | 66.7% | 0.0% | 22.2% | 100.0% | | |
| | <i>Peluang_Pengembangan</i> | | | | | | | |
| | % <i>within</i> ESG_Sosial | 33.3% | 42.9% | 0.0% | 22.2% | 30.0% | | |
| | % of Total | 3.3% | 20.0% | 0.0% | 6.7% | 30.0% | | |
| Total | <i>Count</i> | 3 | 14 | 4 | 9 | 30 | | |
| | <i>Expected Count</i> | 3.0 | 14.0 | 4.0 | 9.0 | 30.0 | | |

Peluang_Pengembangan * ESG_Sosial Crosstabulation

| | | ESG_Sosial | | | | Total |
|---|------------------------------------|--------------|--------|--------|---------------|--------|
| | | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sangat Setuju | |
| % | <i>within Peluang_Pengembangan</i> | 10.0% | 46.7% | 13.3% | 30.0% | 100.0% |
| % | <i>within ESG_Sosial</i> | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| % | <i>of Total</i> | 10.0% | 46.7% | 13.3% | 30.0% | 100.0% |

Untuk variabel Peluang Pengembangan SDM terhadap ESG-Sosial, responden yang menyatakan Tidak Setuju terhadap peluang pengembangan lebih banyak memilih kategori Netral (42,9%) dan Sangat Setuju (42,9%). Responden yang Netral terhadap peluang pengembangan mayoritas memilih Netral (66,7%), sedangkan yang Setuju pada peluang pengembangan didominasi oleh kategori Sangat Setuju (50,0%). Menariknya, responden yang Sangat Setuju dengan peluang pengembangan justru paling banyak berada pada kategori Netral (66,7%).

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------------|
| Pearson Chi-Square | 12.282 ^a | 9 | .198 |
| Likelihood Ratio | 16.564 | 9 | .056 |
| Linear-by-Linear Association | .099 | 1 | .753 |
| N of Valid Cases | 30 | | |

a. 16 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .60.

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *Pearson Chi-Square* sebesar 12,282 dengan signifikansi 0,198 ($p > 0,05$), yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara persepsi peluang pengembangan SDM dan persepsi ESG-Sosial. Meskipun tampak variasi distribusi jawaban, secara statistik keterkaitan kedua variabel tidak terbukti.

TRANSPARANSI TERHADAP ESG_SOSIAL**Transparansi * ESG_Sosial Crosstabulation**

| | | ESG_Sosial | | | | Total | |
|--------------|----------------------------|-----------------------|--------|--------|---------------|-------|--------|
| | | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sangat Setuju | | |
| Transparansi | Tidak Setuju | <i>Count</i> | 0 | 5 | 0 | 2 | 7 |
| | | <i>Expected Count</i> | .7 | 3.3 | .9 | 2.1 | 7.0 |
| % | <i>within Transparansi</i> | | 0.0% | 71.4% | 0.0% | 28.6% | 100.0% |
| % | <i>within ESG_Sosial</i> | | 0.0% | 35.7% | 0.0% | 22.2% | 23.3% |
| % | <i>of Total</i> | | 0.0% | 16.7% | 0.0% | 6.7% | 23.3% |

Transparansi * ESG_Sosial Crosstabulation

| | | ESG_Sosial | | | | Total |
|---------------|--|--------------|--------|--------|---------------|--------|
| | | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sangat Setuju | |
| Netral | <i>Count</i> | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 |
| | <i>Expected Count</i> | .8 | 3.7 | 1.1 | 2.4 | 8.0 |
| | % <i>within</i> <i>Transparansi</i> | 37.5% | 37.5% | 12.5% | 12.5% | 100.0% |
| | % <i>within</i> ESG_Sosial | 100.0% | 21.4% | 25.0% | 11.1% | 26.7% |
| | % <i>of Total</i> | 10.0% | 10.0% | 3.3% | 3.3% | 26.7% |
| Setuju | <i>Count</i> | 0 | 2 | 1 | 4 | 7 |
| | <i>Expected Count</i> | .7 | 3.3 | .9 | 2.1 | 7.0 |
| | % <i>within</i> <i>Transparansi</i> | 0.0% | 28.6% | 14.3% | 57.1% | 100.0% |
| | % <i>within</i> ESG_Sosial | 0.0% | 14.3% | 25.0% | 44.4% | 23.3% |
| | % <i>of Total</i> | 0.0% | 6.7% | 3.3% | 13.3% | 23.3% |
| Sangat Setuju | <i>Count</i> | 0 | 4 | 2 | 2 | 8 |
| | <i>Expected Count</i> | .8 | 3.7 | 1.1 | 2.4 | 8.0 |
| | % <i>within</i> <i>Transparansi</i> | 0.0% | 50.0% | 25.0% | 25.0% | 100.0% |
| | % <i>within</i> ESG_Sosial | 0.0% | 28.6% | 50.0% | 22.2% | 26.7% |
| | % <i>of Total</i> | 0.0% | 13.3% | 6.7% | 6.7% | 26.7% |
| Total | <i>Count</i> | 3 | 14 | 4 | 9 | 30 |
| | <i>Expected Count</i> | 3.0 | 14.0 | 4.0 | 9.0 | 30.0 |
| | % <i>within</i> <i>Transparansi</i> | 10.0% | 46.7% | 13.3% | 30.0% | 100.0% |
| | % <i>within</i> ESG_Sosial | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | % <i>of Total</i> | 10.0% | 46.7% | 13.3% | 30.0% | 100.0% |

Pada variabel Transparansi terhadap ESG-Sosial, responden yang Tidak Setuju dengan transparansi cenderung Netral (71,4%), sedangkan yang Netral terhadap transparansi lebih beragam dengan distribusi 37,5% Tidak Setuju dan Netral, serta masing-masing 12,5% Setuju dan Sangat Setuju. Responden yang Setuju dengan transparansi paling banyak memilih kategori Sangat Setuju (57,1%), sementara responden yang Sangat Setuju terhadap transparansi relatif seimbang antara kategori Netral (50,0%), Setuju (25,0%), dan Sangat Setuju (25,0%).

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2- sided) |
|-------------------------------------|---------------------|----|--|
| <i>Pearson Chi-Square</i> | 14.190 ^a | 9 | .116 |
| <i>Likelihood Ratio</i> | 14.467 | 9 | .107 |
| <i>Linear-by-Linear Association</i> | 1.179 | 1 | .278 |
| <i>N of Valid Cases</i> | 30 | | |

a. 16 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .70.

Uji *Chi-Square* memperoleh nilai *Pearson Chi-Square* sebesar 14,190 dengan signifikansi 0,116 ($p > 0,05$), sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara transparansi dan ESG-Sosial.

PEMBAHASAN**1. Kesetaraan Gender terhadap ESG-Sosial**

Hasil *crosstabulation* menunjukkan bahwa mayoritas responden laki-laki berada pada kategori Netral (57,1%) terhadap peran ESG-Sosial, disusul oleh kategori Setuju (21,4%) dan Sangat Setuju (21,4%). Menariknya, tidak ada responden laki-laki yang memilih kategori Tidak Setuju. Sementara itu, responden perempuan memperlihatkan sebaran yang lebih bervariasi, dengan porsi terbanyak berada pada kategori Netral (37,5%) dan Sangat Setuju (37,5%). Namun, terdapat 18,8% perempuan yang menyatakan Tidak Setuju terhadap ESG-Sosial, berbeda dengan responden laki-laki yang seluruhnya menunjukkan kecenderungan positif atau netral.

Meskipun secara deskriptif terdapat variasi persepsi antara laki-laki dan perempuan, hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,159 ($> 0,05$), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gender dan ESG-Sosial secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan memiliki persepsi yang relatif seimbang mengenai pelaksanaan ESG-Sosial di PT Bank BRI Tbk. Dengan kata lain, keberagaman gender di dalam organisasi tidak terlalu mempengaruhi perbedaan persepsi terhadap aspek sosial dari ESG, atau perusahaan telah menciptakan kondisi yang cukup setara dalam hal pemahaman nilai-nilai sosial keberlanjutan.

Temuan ini sejalan dengan teori *justice fairness* (Rawls, 1971), di mana keadilan akan tercipta ketika individu memperoleh perlakuan yang setara dalam sistem sosial. BRI tampaknya telah berhasil menyediakan ruang ekspresi dan pengalaman yang relatif merata terhadap nilai-nilai ESG bagi seluruh karyawan, tanpa memandang gender.

2. Peluang Pengembangan SDM terhadap ESG-Sosial

Analisis hubungan antara peluang pengembangan SDM dan ESG-Sosial menunjukkan hasil yang menarik. Responden yang *Tidak Setuju* terhadap adanya peluang pengembangan SDM justru paling banyak berada di kategori *Netral* (42,9%) dan *Sangat Setuju* (42,9%) terhadap ESG-Sosial. Ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara persepsi terhadap pengembangan dan penerimaan nilai ESG-Sosial. Sementara itu, responden yang *Netral* terhadap peluang pengembangan SDM sebagian besar juga berada di kategori *Netral* (66,7%) terhadap ESG-Sosial. Kelompok yang menyatakan *Setuju* terhadap pengembangan SDM paling dominan di kategori *Sangat Setuju* (50,0%) terhadap ESG-Sosial, sedangkan kelompok yang *Sangat Setuju* justru sebagian besar *Netral* terhadap ESG-Sosial (66,7%).

Hasil uji *Chi-Square* untuk hubungan ini memberikan nilai signifikansi 0,198, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara persepsi terhadap peluang pengembangan SDM dan ESG-Sosial. Artinya, meskipun terdapat dinamika persepsi yang menarik, secara statistik tidak cukup kuat untuk menyatakan bahwa persepsi terhadap pengembangan SDM berkorelasi langsung dengan sikap terhadap ESG-Sosial.

Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan pengalaman atau ekspektasi antar karyawan terhadap proses pengembangan. Bisa jadi terdapat peluang pengembangan, tetapi tidak merata atau belum dirasakan dampaknya oleh seluruh lapisan SDM. Teori *Human Capital* (Becker, 1964) menyebutkan bahwa pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang. Maka, mungkin persepsi ESG-Sosial belum langsung terasosiasi oleh responden dengan aspek pengembangan, karena hasilnya tidak instan.

3. Transparansi terhadap ESG-Sosial

Variabel transparansi menunjukkan hubungan yang paling kompleks. Responden yang *Tidak Setuju* dengan transparansi justru sebagian besar memilih *Netral* (71,4%) terhadap ESG-Sosial. Responden yang *Netral* terhadap transparansi menunjukkan distribusi yang merata antara *Tidak Setuju*, *Netral*, *Setuju*, dan *Sangat Setuju* terhadap ESG-Sosial, yang menunjukkan ketidakkonsistenan persepsi. Responden yang *Setuju* terhadap transparansi mayoritas memilih *Sangat Setuju* terhadap ESG-Sosial (57,1%). Sementara responden yang *Sangat Setuju* terhadap transparansi cenderung terbagi merata ke dalam kategori *Netral* (50,0%), *Setuju* (25,0%), dan *Sangat Setuju* (25,0%).

Dari hasil uji statistik, nilai Pearson *Chi-Square* sebesar 14,190 dengan signifikansi 0,116 ($> 0,05$), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara transparansi dan ESG-Sosial secara statistik. Ini memperkuat temuan bahwa meskipun secara konseptual transparansi sangat penting bagi tata kelola sosial yang baik, belum tentu dirasakan atau dipersepsikan sama oleh karyawan terhadap implementasinya dalam ESG-Sosial di BRI.

Hal ini mungkin terjadi karena perbedaan pemahaman terhadap makna transparansi atau karena saluran komunikasi perusahaan belum sepenuhnya merata. Dalam *teori agensi* (Jensen & Meckling, 1976), transparansi dianggap sebagai alat untuk meminimalkan konflik dan meningkatkan akuntabilitas. Jika persepsi karyawan terhadap transparansi masih bervariasi, maka efektivitas ESG-Sosial juga menjadi tidak seragam.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kesetaraan gender, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan transparansi dalam mendukung implementasi ESG-Sosial di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis data sekunder dari laporan keberlanjutan. Meskipun secara teoritis ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi strategis terhadap aspek sosial ESG, hasil analisis statistik dengan uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ketiganya dengan persepsi ESG-Sosial.

Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap ESG-Sosial dalam organisasi relatif homogen, dan tidak dipengaruhi secara mencolok oleh latar belakang gender, akses terhadap pengembangan SDM, maupun persepsi terhadap transparansi. Hal ini dapat mencerminkan bahwa nilai-nilai ESG-Sosial telah terinternalisasi secara merata dalam budaya kerja perusahaan, atau sebaliknya, bahwa persepsi karyawan terhadap ESG-Sosial belum sepenuhnya dikaitkan dengan pengalaman atas ketiga variabel tersebut secara langsung.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi ESG-Sosial tidak cukup hanya bertumpu pada satu atau dua dimensi internal, tetapi membutuhkan pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, meskipun hubungan statistik tidak signifikan, perusahaan tetap perlu memperkuat kebijakan yang mendorong kesetaraan, pengembangan SDM yang merata, serta tata kelola yang transparan guna menjaga kesinambungan nilai sosial dan kepercayaan pemangku kepentingan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran agar dapat menangkap dinamika dan kedalaman persepsi secara lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Agustin, M., Deliana, M., Amelia, N., & Poluan, E. (2023). A Review Gender Diversity dan Environmental, Social, and Governance (Esg) Terhadap Financial Performance. *Entrepreneurship & Creative Industry*, 2(2), 96–103.
- Anugrah, M. Y., Saidillah, S. R., Sudirman, H. A., Ulfa, S., Hadiyanti, E., Business, E., Muhammadiyah, U., Timur, K., Business, E., Muhammadiyah, U., & Timur, K. (2025).

- Sustainable HR Practices: Integrating ESG (Environmental, Social, Governance) Goals in Human Resource Management. The Fourth International Conference on Government Education Management and Tourism, 1–12.
- Azizah, M. (2025). Peran Sumber Daya Manusia dalam ESG: Membangun Masa Depan Berkelanjutan. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/muthiazizah/peran-sumber-daya-manusia-dalam-esg-membangun-masa-depan-berkelanjutan-24v3yX3un0w>
- Center, I. E. & E. (2023). ESG Framework dan Implementasinya dalam Bisnis. Indonesia Environment & Energy Center. <https://environment-indonesia.com/esg-framework-dan-implementasinya-dalam-bisnis/>
- ESG, S. (2023). The Importance of Gender Equality in APAC's ESG Landscape. Seneca ESG. <https://senecaesg.com/id/insights/the-importance-of-gender-equality-in-apacs-esg-landscape/>
- Holly, A., Daromes, F. E., Jao, R., & Coeputra, D. A. (2024). Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Pengungkapan SDGS Yang Dimoderasi Dualitas Gender Anthony. *Financial And Tax*, 4(1), 1–19.
- Ibrahim, M. (2024). Seberapa Penting Aspek Sosial dalam ESG? Ini Jawaban Langsung dari Pakar. Infobanknews. <https://infobanknews.com/seberapa-penting-aspek-sosial-dalam-esg-ini-jawaban-langsung-dari-pakar/>
- Indonesia, H. (2022). Perempuan dalam Praktik ESG. *Humas Indonesia*. <https://www.humasindonesia.id/berita/perempuan-dalam-praktik-esg-729>
- Indonesia, H. (2024). 6 Manfaat Implementasi ESG bagi Bisnis | *Humas Indonesia*. *Humas Indonesia*. <https://www.humasindonesia.id/berita/6-manfaat-implementasi-esg-bagi-bisnis--2303>
- Ira. (2025). Organisasi Inklusif, Kinerja Progresif: Pentingnya Kesetaraan Gender. *Extama*. <https://www.lpmextama.com/organisasi-inklusif-kinerja-progresif-pentingnya-kesetaraan-gender/>
- Komalasari, R. (2023). PT Blue Bird : Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5 . 0 Studi Kasus Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Journal Management*, 1–9.
- Luqyana, I. (2024). Keragaman Gender: Peran Perempuan dalam ESG di Dunia. *ESG Intelligence*. <https://www.esgi.ai/keragaman-gender-peran-perempuan-dalam-esg-di-dunia/>
- Malikussaleh, U. (2024). Transformasi Kebijakan Kesetaraan Gender dalam Pengembangan SDM Kementerian Keuangan. *Parlemerter: Jurnal Studi Hukum Dan Administrasi Publik*, 1(4), 260–271.
- Menlhk, E.-L. (2025). Kesetaraan Gender (Gender Equality). *E-Learning Menlhk*. https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/854/mod_resource/content/1/analisis

gender/kesetaraan_gender_gender_equality.html

- Mulzaki, H., & Yulianti, E. (2024). Pengaruh Environmental Social Governance (ESG) Terhadap Kinerja Keuangan (ROA) dengan Gender Industry Sebagai Variabel Moderating pada Perusahaan yang terdaftar di Indeks ESG Leaders Periode 2020-2022. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 8(2), 234–246.
- Nasih, M. (2022). Pengaruh Gender dalam Keanekaragaman Dewan Terhadap ESGD. Universitas Airlangga Official Website. <https://unair.ac.id/pengaruh-gender-dalam-keanekaragaman-dewan-terhadap-esgd/>
- Proxisis. (2025). Mengenal ESG: Mengintegrasikan Prinsip Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola ke dalam HR. Proxisis HR. <https://hr.proxisisgroup.com/mengenal-esg-mengintegrasikan-prinsip-lingkungan-sosial-dan-tata-kelola-ke-dalam-hr/>
- Prudential. (2024). Ketahui Apa Itu ESG Beserta Contohnya. Prudential Indonesia. <https://www.prudential.co.id/id/pulse/article/apa-itu-esg/>
- Purwanto, D. (2023). Keberagaman Jender Pimpinan Perusahaan dan ESG. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/opini/2023/12/11/keragaman-jender-pimpinan-perusahaan-dan-esg>
- Satuplatform. (2024). Transparansi dalam Laporan ESG dan Keberlanjutan. Satuplatform. <https://blog.satuplatform.com/pentingnya-transparansi-dalam-laporan-esg-dan-keberlanjutan/>
- Society, L. (2023). Terapkan ESG dalam Strategi Bisnis: Peluang dan Tantangannya. Liberty Society. <https://liberty-society.com/id/blogs/blog-1/terapkan-esg-dalam-strategi-bisnis-peluang-dan-tantangannya>
- Springs, R. (2024). Mengenal 3 Pilar ESG beserta Penerapannya. Regal Springs Indonesia. <https://regalsprings.co.id/artikel/mengenal-3-pilar-esg-beserta-penerapannya/>
- Sucofindo. (2025). Pentingnya ESG (Environmental, Social, & Governance) untuk Perusahaan, Strategi Menuju Keberlanjutan dan Kepercayaan - Sucofindo. Sucofindo.Co.Id. <https://www.sucofindo.co.id/artikel-1/pentingnya-esg-environmental-social-governance-untuk-perusahaan-strategi-menuju-keberlanjutan-dan-kepercayaan/>
- Tarumingkeng, R. C. (2024). Sustainable Finance and ESG Integration. Rudyct e-Press. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2024.58346>