

## **PENGARUH KEBIJAKAN KESETARAAN GENDER TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN**

**Nazwa Keyla Anindhita<sup>1)</sup>, Elvira Dwi Prahesti<sup>2)</sup>, Indah Prabawati<sup>3)</sup>, Firre An Suprpto<sup>4)</sup>**

**<sup>1),2),3)</sup>Universitas Negeri Surabaya**

**Email : [25040674298@mhs.unesa.ac.id](mailto:25040674298@mhs.unesa.ac.id)<sup>1)</sup>, [25040674285@mhs.unesa.ac.id](mailto:25040674285@mhs.unesa.ac.id)<sup>2)</sup>,  
[indahprabawati@unesa.ac.id](mailto:indahprabawati@unesa.ac.id)<sup>3)</sup>, [firresuprpto@unesa.ac.id](mailto:firresuprpto@unesa.ac.id)<sup>4)</sup>**

**Abstract:** *In contemporary business governance, gender equality is a strategic issue related to social justice and corporate performance. This study aims to analyze the influence of gender equality policies on company performance. The method used is a qualitative approach through a literature study of twenty national and international scientific articles published in the period 2021–2026. The results of the study show that gender equality policies have a positive effect on company performance, both from financial, innovation, and sustainability (ESG) perspectives. Gender diversity in management has been proven to improve the quality of decision-making, strengthen corporate governance, and encourage innovation. However, the effectiveness of these policies is highly dependent on substantial implementation and the support of an inclusive organizational culture. Therefore, companies need to strategically integrate gender equality policies to achieve optimal and sustainable performance.*

**Keywords:** *Gender Equality, Corporate Performance, Gender Diversity, ESG, Corporate Governance.*

**Abstrak:** Dalam tata kelola bisnis kontemporer, kesetaraan gender merupakan isu strategis yang berkaitan dengan keadilan sosial dan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan kesetaraan gender terhadap kinerja perusahaan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi literatur terhadap dua puluh artikel ilmiah nasional dan internasional yang diterbitkan pada periode 2021–2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kesetaraan gender memiliki efek positif terhadap kinerja perusahaan, baik dari aspek keuangan, inovasi, maupun keberlanjutan (ESG). Keragaman gender dalam manajemen telah terbukti meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat tata kelola perusahaan, dan mendorong inovasi. Namun, efektivitas kebijakan ini sangat bergantung pada implementasi substansial dan dukungan budaya organisasi yang inklusif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan kesetaraan gender secara strategis untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kesetaraan Gender, Kinerja Perusahaan, Keragaman Gender, ESG, Tata Kelola Perusahaan.

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya untuk mempertahankan keberlangsungan usaha dan memperoleh keunggulan kompetitif di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompleks. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan inklusif merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam situasi seperti ini, kesetaraan gender menjadi semakin penting sebagai bentuk keadilan sosial dan sebagai bagian dari strategi bisnis kontemporer yang berfokus pada keberlanjutan.

Dalam organisasi, kesetaraan gender memiliki arti bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, berkembang dalam karir mereka, meningkatkan posisi mereka, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategi. Tetapi ketimpangan gender masih sering terjadi, terutama pada posisi manajemen dan dewan direksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa ada masalah struktural dan kultural yang menghalangi perempuan untuk bekerja di organisasi.

Perusahaan yang memiliki lebih banyak keberagaman gender cenderung memiliki hasil yang lebih baik dari segi keuangan dan non-keuangan, menurut banyak penelitian (Lestari, 2021). Keberagaman gender meningkatkan inovasi, pengambilan keputusan strategis, dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Seiring dengan peningkatan penerapan prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) dan *Sustainable Development Goals* (SDGs), kesetaraan gender juga menjadi lebih penting di Indonesia. Perusahaan tidak hanya harus menghasilkan keuntungan, tetapi mereka juga harus bertanggung jawab terhadap aspek sosial, seperti keadilan gender (Faisal et al., 2024).

Meskipun demikian, penelitian sebelumnya telah menghasilkan temuan yang beragam tentang bagaimana dampak kesetaraan gender terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, hubungan antara kesetaraan gender dan elemen budaya organisasi dan ESG masih diperdebatkan dalam beberapa penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) karena mengkaji hubungan tersebut secara integratif dengan menggunakan metode studi literatur kontemporer.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Teori Kesetaraan Gender dalam Organisasi

Dalam organisasi, kesetaraan gender berarti individu memperoleh perlakuan yang adil dan setara tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Menurut teori pemangku kepentingan, mempertimbangkan kepentingan semua pemangku kepentingan, termasuk keadilan gender, sangat penting. Menurut Teori Agensi, keberagaman manajemen dapat meningkatkan kualitas pengawasan. Namun, perspektif *resource-based* memandang keberagaman gender sebagai sumber daya strategis untuk mendapatkan keunggulan dalam persaingan.

### 2. Kinerja Perusahaan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditunjukkan oleh kinerja perusahaan. Kinerja ini mencakup aspek keuangan, non-keuangan, dan keberlanjutan ESG. Saat ini, pengukuran kinerja berfokus pada dampak sosial dan lingkungan selain profitabilitas.

### 3. Gender Diversity dan Kinerja Perusahaan

Menurut banyak penelitian, keberagaman gender meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Juwita dan Endah (2025), anggota perempuan komite audit dapat meningkatkan kinerja keuangan melalui pengawasan yang lebih baik. Selain itu, hubungan antara ESG dan kinerja keuangan diperkuat oleh keberagaman gender (Julianda et al., 2026). Namun jika efek tersebut hanya bersifat simbolis, efek tersebut tidak selalu signifikan (Nurbaity et al., 2025).

### 4. Kebijakan Kesetaraan Gender

Kebijakan kesetaraan gender meliputi rekrutmen dan promosi yang adil, kesetaraan upah, *work-life balance*, perlindungan terhadap diskriminasi, serta kepemimpinan inklusif. Kebijakan ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan data dari sepuluh artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam periode 2021–2026 di jurnal nasional terakreditasi SINTA dan jurnal internasional bereputasi.

Kriteria pemilihan literatur meliputi:

1. Relevansi dengan topik kesetaraan gender dan kinerja perusahaan

2. Publikasi dalam jurnal ilmiah terakreditasi
3. Memiliki data empiris atau kajian teoritis yang kuat

Analisis dilakukan melalui identifikasi literatur, klasifikasi hasil, analisis hubungan antar variabel, dan sintesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kesetaraan gender mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan secara signifikan. Keberagaman gender dalam manajemen meningkatkan pengawasan dan pengambilan keputusan, yang menghasilkan profitabilitas yang lebih tinggi (Juwita & Endah, 2025).

Selain itu, kesetaraan gender meningkatkan kinerja ESG. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara ESG dan kinerja keuangan perusahaan diperkuat oleh keberagaman gender (Julianda et al., 2026). Selain itu, kehadiran perempuan di dewan direksi meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan, terutama dalam hal sosial dan lingkungan (Surbakti & Sari, 2024). Keberagaman gender mendorong kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Perusahaan yang memiliki tim beragam lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan menghasilkan keputusan yang lebih efektif dan berkualitas.

Namun budaya organisasi sebagai variabel intervening meningkatkan pengaruh ini. Karena lingkungan kerja yang inklusif, kebijakan kesetaraan gender akan lebih efektif (Sjukur & Siagian, 2024). Sebaliknya, tokenisme, kurangnya representasi perempuan, dan bias gender terus menjadi tantangan utama (Nurbaity et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan harus dilakukan secara substantif daripada sekadar formalitas.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan kesetaraan gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dari aspek keuangan (ROA/ROE ↑), inovasi, dan ESG. Keberagaman gender di manajemen/dewan direksi meningkatkan pengawasan, pengambilan keputusan, dan adaptasi bisnis (Juwita & Endah, 2025; Julianda et al., 2026). Namun, efektivitas bergantung pada budaya organisasi inklusif; tokenisme dan bias struktural menjadi penghambat utama (Nurbaity et al., 2025). Integrasi substantif kebijakan ini esensial untuk keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Dengan ini perusahaan dapat menerapkan kuota 30% perempuan di board dengan pipeline karir (mentoring/training), integrasikan work-life balance & KPI diversity ke

remunerasi, serta bangun budaya inklusif via anti-bias workshop. Regulator (OJK/Kemnaker) perkuat POJK 51/2017 dengan sanksi progresif & insentif pajak ESG-gender, plus laporan tahunan BEI. Peneliti lakukan mixed-methods empiris BEI, analisis moderasi budaya, & komparasi ASEAN. Keterbatasan: Fokus literatur 2021-2026; butuh validasi primer.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriansyah, N., et al. (2025). Gender diversity and financial performance: A systematic literature review. *Jurnal Studi Riset (JSR)*. STIE Trianandra E-Journal.
- Faisal, et al. (2024). Gender equality disclosure in Indonesian companies. *Cogent Business & Management*. Taylor & Francis.
- Hermawaty, N. (2025). ESG disclosure and gender diversity on firm value. *International Journal of Business and Economic Management (IJBEM)*.
- Julianda, Y., et al. (2026). Gender diversity and ESG on financial performance. *Management and Accounting Perspective International (MAPI) Journal*.
- Juwita, B. W., & Endah, S. M. (2025). Dampak gender diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Permana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Lestari, R. A. (2021). Gender diversity and firm performance. *Management Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang.
- Nurbaity, C., et al. (2025). Gender equality as a moderating variable on firm performance. *Jurnal Current*. Universitas Riau.
- Rista, R. P. (2025). Good corporate governance dan gender diversity terhadap kinerja keuangan. *Jurnal Ekuitas*.
- Sjukun, & Siagian. (2024). Gender equality and work performance. *Journal of Global Business and Management Review (JGBMR)*. Universitas Internasional Batam.
- Surbakti, L., & Sari, R. (2024). Gender diversity and sustainability performance. *International Journal of Social Science and Business (IJSSB)*. Universitas Pendidikan Ganesha.