
CSR DAN KESEJAHTERAAN LOKAL : STUDI PADA RASIO UPAH PEGAWAI PEMULA DAN PEMBERDAYAAN MANAGER LOKAL PT PERTAMINA (PERSERO) 2020-2023

Wahyu Mustika Rani, Alvyola Permata Yussanto, Puji Handayati, Makaryanawati
Universitas Negeri Malang
wahyu.mustika.2404218@students.um.ac.id

DOI: [10.32815/ristansi.v6i1.2491](https://doi.org/10.32815/ristansi.v6i1.2491)

Informasi Artikel

Tanggal Masuk	08 Desember, 2024
Tanggal Revisi	15 April, 2025
Tanggal diterima	16 April, 2025

Keywods:

Corporate Social Responsibility, Local Economic Prosperity, Global Reporting Initiative

Abstract:

This study aims to analyze the contribution of PT Pertamina (Persero) Corporate Social Responsibility (CSR) to local economic welfare using Global Reporting Initiative (GRI) indicators EC5 (ratio of entry-level employee wages to Regional Minimum Wage) and EC6 (representation of local labor in managerial positions). The research uses a qualitative approach with a case study method, analyzing secondary data from PT Pertamina (Persero) 2020-2023 sustainability report. The sampling technique was carried out purposively on data relevant to the GRI indicators. The results showed that PT Pertamina (Persero) has not been transparent in reporting the ratio of entry-level wages to the UMR and the proportion of local managers in operational areas. This imbalance reflects the need to strengthen local workforce empowerment policies and pay equity as part of CSR strategies. The research conclusion confirms the importance of increasing the transparency of remuneration policies and optimizing the involvement of local communities in strategic positions to support the sustainability of company operation and socio-economic development

Kata Kunci:

Corporate Social Responsibility, Kesejahteraan Ekonomi Lokal, Global Reporting Initiative

Abstrak:

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis kontribusi Corporate Social Responsibility (CSR) PT Pertamina (Persero) terhadap kesejahteraan ekonomi lokal menggunakan indikator Global Reporting Initiative (GRI) EC5 (rasio upah pegawai pemula terhadap Upah Minimum Regional) dan EC6 (keterwakilan tenaga kerja lokal dalam posisi manajerial). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, menganalisis data sekunder dari laporan keberlanjutan PT Pertamina (Persero) periode 2020-2023. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive terhadap data yang relevan

dengan indikator GRI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Pertamina (Persero) belum transparan dalam melaporkan rasio upah entry-level terhadap UMR dan proporsi manajer lokal di wilayah operasional. Ketimpangan ini mencerminkan perlunya penguatan kebijakan pemberdayaan tenaga kerja lokal dan keadilan upah sebagai bagian dari strategi CSR. Kesimpulan penelitian menegaskan pentingnya peningkatan transparansi kebijakan remunerasi serta optimalisasi keterlibatan masyarakat lokal dalam posisi strategis untuk mendukung keberlanjutan operasional perusahaan dan pembangunan sosial-ekonomi

PENDAHULUAN

Salah satu BUMN terbesar di Indonesia, PT Pertamina (Persero), memiliki tanggung jawab strategis untuk mendukung ketahanan energi bangsa. PT Pertamina (Persero) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap PDB Indonesia melalui operasi hulu dan hilirnya. PT Pertamina (Persero), sebagai korporasi yang memegang peran besar dalam pembangunan berkelanjutan, diharapkan tidak hanya menciptakan nilai ekonomi, tetapi juga berkontribusi langsung pada kesejahteraan masyarakat (Astuti & Saitri, 2016). Terdapat isu yang menjadi sorotan adalah sejauh mana upah pegawai pemula (entry-level) di Pertamina sesuai dengan standar minimum yang berlaku di lokasi operasional, yaitu upah minimum regional (UMR). Selain masalah upah, rendanya keterwakilan tenaga kerja lokal dalam posisi manajerial (EC6) juga menjadi perhatian. Posisi manajerial strategis sering kali diisi oleh pekerja non-lokal, yang pada beberapa kasus menggesampingkan potensi talenta dari komunitas sekitar (Purnomo, 2016).

PT Pertamina Tbk melaporkan aktivitas CSR mereka melalui laporan tahunan menggunakan indikator GRI, termasuk EC5 dan EC6. Namun, laporan tersebut belum sepenuhnya memberikan rinci tentang rasio upah entry-level didengarkan UMR di wilayah operasional (EC5), serta persentase tenaga kerja lokal dalam posisi manajemen senior di lokasi operasional signifikan (EC6) (Yusmar et al., 2023). Ketidakhadiran data spesifik ini menimbulkan pertanyaan tentang komitmen perusahaan terhadap prinsip keadilan upah dan pemberdayaan masyarakat lokal. Reputasi Pertamina sebagai perusahaan milik negara yang bertanggung jawab secara sosial dapat terancam jika masalah ini tidak ditangani dengan baik (Priyo, 2022).

Indikator GRI EC5 dan EC6 memberikan alat ukur yang konkret untuk memhami dampak CSR pada ekonomi lokal. Sebagian besar studi yang ada lebih menekankan pada aspek eksternal dari CSR, seperti pengelolaan lingkungan dan hubungan antara pemangku kepentingan global. Tanpa memperhatikan secara mendalam bagaimana CSR dapat berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat lokal melalui indikator spesifik seperti upah yang layak (EC5) dan pemberdayaan manajer lokal (EC6) (Gantino, 2016). Meskipun GRI telah banyak dibahas, penerapan indikator EC5 dan EC6 dalam konteks BUMN seperti PT Pertamina (Persero) masih jarang ditemukan. Padahal indikator-indikator ini sangat relevan untuk mengukur dampak CSR terhadap pemberdayaan masyarakat lokal, tetapi implementasi dan pengukuran yang sering kali terabaikan atau tidak dilaporkan secara transparan (Nopriyanto, 2024).

Dengan demikian, penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada analisis penggunaan indikator EC5 dan EC6 di PT Pertamina (Persero), serta memberikan kontribusi praktis CSR benar-benar mendukung pemberdayaan ekonomi lokal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif. Studi kasus memungkinkan analisis menyeluruh terhadap implementasi CSR di lokasi tertentu, data sekunder yang digunakan bersumber dari laaporan keberlanjutan PT Pertamina (Persero) dan publikasi terkait pelaksanaan CSR perusahaan. Data dikumpulkan dengan cara menganalisis laporan keberlanjutan yang relevan dengan indikator GRI EC5 dan EC6.

Penelitian ini menggunakan metode analisis tematik untuk menemukan pola atau tema utama yang muncul dari dokumen, langkahnya sebagai berikut (Apandi et al., 2024):

1. Koding awal: identifikasi bagian data yang relevan dengan indikator EC5 (upah entry-level vs UMR) dan EC6 (proporsi manajer lokal).
2. Pencarian tema: temukan tema-tema utama, seperti "kesejahteraan Masyarakat" atau "kesempatan manajerial".
3. Interpretasi: menjelaskan bagaimana data tersebut menjawab pertanyaan penelitian, seperti efektivitas CSR dalam meningkatkan ekonomi lokal.

HASIL PENELITIAN

Menurut penelitian, upah pegawai baru (*entry-level*) PT Pertamina (Persero) sedikit lebih tinggi dari upah minimum regional (UMR) di beberapa wilayah, seperti Kalimantan, Papua dan Jawa. Namun, laporan perusahaan tidak memberikan detail tentang perbedaan upah di masing-masing wilayah. Selain itu, jumlah manajer lokal yang dipekerjakan di posisi strategis masih sedikit, meskipun perusahaan sudah menjalankan program pelatihan untuk pekerja lokal.

Tabel 1

Indikator GRI EC5 dan EC6 PT Pertamina (Persero) Tahun 2020

Indikator	Sub Indikator	Simbol	Deskripsi
Keberadaan Pasar	Rasio upah standar pegawai pemula (<i>entry-level</i>) menurut gender dibandingkan dengan upah minimum regional di lokasi-lokasi operasional yang signifikan	EC 5	Tidak ada informasi yang diungkapkan dalam laporan ini tentang jumlah total kompensasi atau upah tahunan yang diberikan PT Pertamina (Persero) kepada dewan komisaris dan direksi, serta kompensasi atau upah tahunan yang diberikan kepada pegawai pemula. PT Pertamina (Persero) berupaya memberikan imbal jasa yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di grup Pertamina. Tidak ada perbedaan dalam pemberian imbal jasa antara pekerja laki-laki dan perempuan. kebijakan remunerasi yang diterapkan selaras dengan tujuan bisnis perusahaan dan tidak memberikan beban finansial yang berlebihan.
	Perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan dari masyarakat lokal	EC6	Tidak ada perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan oleh Masyarakat Pertamina Gas berkomitmen untuk merekrut tenaga kerja dari masyarakat lokal, yang

			tidak hanya memberikan manfaat ekonomi tetapi juga meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR), Pertamina Gas berfokus pada peningkatan kesejahteraan masyarakat berdasarkan hasil pemetaan sosial.
--	--	--	--

Sumber: (Keberlanjutan et al., 2020)

Tabel 2

Indikator GRI EC5 dan EC6 PT Pertamina (Persero) Tahun 2021

Indikator	Sub Indikator	Simbol	Deskripsi
Keberadaan Pasar	Rasio upah standar pegawai pemula (entry-level) menurut gender dibandingkan dengan upah minimum regional di lokasi-lokasi operasional yang signifikan	EC 5	Pertamina melakukan restrukturisasi dengan standarisasi sistem penilaian dan pemberian imbal jasa yang adil berbasis kinerja. Pada tahun 2021, tingkat retensi pekerja di Pertamina tinggi, dengan hanya 385 pekerja yang mengundurkan diri, atau 0,85% dari total pekerja. Data rekrutmen menunjukkan bahwa 80% pekerja baru adalah laki-laki dan 20% perempuan. Pertamina menerapkan kebijakan gender pay gap nol persen, yang berarti tidak ada perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan untuk posisi yang setara, sehingga rasio upah antara keduanya dapat diasumsikan 1:1.
	Perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan dari Masyarakat local di Lokasi operasi yang signifikan	EC6	Pada tahun 2021, Pertamina melakukan rekrutmen signifikan dengan fokus pada pekerja lokal, mayoritas laki-laki, dan kelompok usia muda (20-29 tahun). Perusahaan menunjukkan komitmen terhadap inklusi dengan mempekerjakan individu dari

			berbagai daerah di Indonesia, termasuk Papua dan Kalimantan. Hingga akhir tahun 2021, Pertamina mempekerjakan 29 pekerja dari Papua dan 116 pekerja dari Kalimantan. Pertamina juga menerapkan kebijakan memberikan kesempatan yang sama bagi masyarakat lokal dan masyarakat adat.
--	--	--	---

Sumber: (SR Pertamina., 2021)

Tabel 3

Indikator GRI EC5 dan EC6 PT Pertamina (Persero) Tahun 2022

Indikator	Sub Indikator	Simbol	Deskripsi
Keberadaan Pasar	Rasio upah standar pegawai pemula (entry-level) menurut gender dibandingkan dengan upah minimum regional di lokasi-lokasi operasional yang signifikan	EC 5	Menurut laporan tersebut, perusahaan membagi pekerjaan menjadi beberapa level, seperti L2 (setara VP), L3 (setara manajer), dan L4, antara lain. Ini menunjukkan bahwa perbandingan gaji dapat berbeda tergantung pada posisi. Namun, tidak dibahas secara rinci sebagai pengganti pembagian gajiData yang diberikan menunjukkan perbandingan antara upah minimum provinsi dengan upah karyawan tetap level terendah di berbagai unit usaha Pertamina Gas. Ini memberikan gambaran umum tentang struktur pengupahan perusahaan yang didasarkan pada level jabatan.
	Perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan dari Masyarakat local di Lokasi operasi yang signifikan	EC6	Perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan dari masyarakat lokal di lokasi operasi yang signifikan belum diungkapkan dalam laporan ini. Pekerja putra daerah tidak hanya ditempatkan pada posisi-posisi tertentu, tetapi juga menduduki berbagai posisi

			diwajibkan memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan. Ini menjamin kualitas pekerjaan dan produk yang dihasilkan.
--	--	--	--

Sumber: (*Sustainability Report PT Pertamina*, 2022)

Tabel 4

Indikator GRI EC5 dan EC6 PT Pertamina (Persero) Tahun 2023

Indikator	Sub Indikator	Simbol	Deskripsi
Keberadaan Pasar	Rasio upah standar pegawai pemula (entry-level) menurut gender dibandingkan dengan upah minimum regional di lokasi-lokasi operasional yang signifikan	EC 5	<p>Data dari tahun 2023 menunjukkan, laki-laki cenderung menerima gaji yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, terutama di posisi manajemen tingkat atas seperti VP dan SVP.</p> <p>Tren ini tidak berlaku di semua tingkat jabatan, seperti manajer dan tingkat jabatan lainnya.</p> <p>Laporan keberlanjutan tidak menjelaskan bagaimana upah di entry-level diberikan.</p> <p>Namun, Pertamina menjunjung tinggi kesetaraan gender dalam pemberian upah dan remunerasi sambil mengakui bahwa perbedaan individu dalam masa kerja, kinerja, dan lokasi dapat mempengaruhi besaran imbalan tanpa memandang jenis kelamin. Data 2023 menunjukkan bahwa sistem ini terkadang menguntungkan pegawai perempuan, membuktikan komitmen PT Pertamina (Persero) terhadap prinsip kesetaraan dan keadilan.</p>
	Perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan dari Masyarakat local di Lokasi operasi yang signifikan	EC6	<p>Laporan ini tidak melakukan perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan dari masyarakat lokal di lokasi operasi yang penting.</p> <p>PT Pertamina (Persero) menunjukkan komitmennya</p>

			untuk menjadi perusahaan inklusif dengan keberagaman pekerja. Pada tahun 2023, 19% pekerja adalah perempuan dan 35% pekerja muda disasar untuk menjadi pemimpin di masa depan. Selain itu, tenaga kerja disabilitas di Pertamina mencapai 96% dari target yang ditetapkan.
--	--	--	--

Sumber: (*Sustainability Report PT Pertamina, 2023*)

PEMBAHASAN

Dari laporan keberlanjutan, mengenai indikator EC5 (Rasio upah entry-level terhadap UMR), ditemukan bahwa rasio upah pegawai pemula PT Pertamina (Persero) berada sedikit di atas UMR pada beberapa wilayah hulu operasional sebagai lokasi eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi seperti Kalimantan, Sumatera, Papua, Jawa. Serta wilayah operasional hilir sebagai lokasi pengolahan (kilang minyak) dan distribusi di Cilacap, Balikpapan dan Dumai. Serta seluruh wilayah Indonesia sebagai distribusi lokal stasiun pengisian bahan bakar (SPBU) dan depot bahan bakar. Namun tidak ada informasi detail mengenai perbedaan signifikan antar wilayah, yang menunjukkan perlunya transparansi lebih lanjut dalam pelaporan ini.

Analisis indikator EC6 (Proporsi manajer lokal) menunjukkan bahwa sebagian posisi manajer senior diisi oleh tenaga kerja non-lokal. Meskipun ada upaya perusahaan dalam program pelatihan tenaga kerja lokal, jumlah mereka di posisi strategis masih terbatas, yang menjadi tantangan dalam upaya pemberdayaan masyarakat lokal (van Oorschot et al., 2024).

Rasio upah yang sedikit lebih tinggi dari UMR menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi standar minimum kesejahteraan pekerja. Namun, ini perlu diperiksa lebih lanjut untuk memastikan upah tersebut mencukupi kebutuhan pekerja lokal di berbagai wilayah operasional (Kathleen Wilburn, 2013). Rendahnya proporsi tenaga kerja lokal di posisi manajerial mengindikasikan bahwa kebijakan perekrutan dan pengembangan sumber daya manusia perusahaan belum sepenuhnya mendukung

keragaman dan inklusi lokal, sebagaimana disarankan oleh teori stakeholder yang menekankan pentingnya hubungan yang harmonis dengan masyarakat lokal.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa PT Pertamina (Persero) belum sepenuhnya mempraktikkan kebijakan transparansi dalam laporan remunerasi dan pemberdayaan manajer lokal. Menurut *Stakeholder Theory* (Freeman, 1984), hal ini dapat memengaruhi hubungan perusahaan dengan komunitas lokal sebagai salah satu pemangku kepentingan utama. Ketidakhadiran data yang transparan juga berisiko menciptakan persepsi negatif terhadap komitmen perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan lokal. Rendahnya keterwakilan tenaga kerja lokal dalam posisi manajerial juga bertentangan dengan prinsip inklusivitas yang menjadi landasan *Social Contract Theory*. Ketidakhadiran ini mencerminkan perlunya penguatan kebijakan perusahaan untuk memastikan masyarakat lokal merasakan manfaat langsung dari keberadaan perusahaan. Pemberdayaan masyarakat lokal melalui peningkatan keterwakilan mereka dalam pengambilan keputusan strategis adalah elemen penting dalam memenuhi kontrak sosial Perusahaan (Wahab, Syakhirul, 2022).

Penelitian ini memberikan gambaran awal tentang pelaksanaan CSR PT Pertamina melalui indikator GRI EC5 dan EC6. Namun, penelitian ini belum menguraikan bagaimana program-program CSR secara langsung memengaruhi kesejahteraan ekonomi masyarakat lokal, seperti peningkatan pendapatan atau perluasan peluang kerja. Padahal, aspek ini sangat penting untuk menilai keberhasilan CSR dalam menciptakan dampak positif yang nyata. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan fokus pada dampak program CSR terhadap berbagai aspek kesejahteraan masyarakat, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Selain itu, penting untuk mempertimbangkan implementasi program CSR yang berkelanjutan dengan melibatkan masyarakat lokal dalam setiap tahap perencanaan dan evaluasi. Pendekatan ini tidak hanya membantu memastikan bahwa program yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan lokal, tetapi juga meningkatkan efektivitas CSR sebagai instrumen pembangunan sosial ekonomi.

Prinsip GRI menegaskan pentingnya pengungkapan data yang komprehensif untuk menunjukkan keadilan dalam praktik pengupahan (GRI, 2015). Temuan ini relevan

dengan penelitian yang menunjukkan bahwa upah yang adil dapat meningkatkan hubungan sosial perusahaan dengan masyarakat lokal (Philip Kotler, 2004). Keterwakilan lokal yang rendah dalam manajemen senior sejalan dengan temuan pada sektor energi lainnya yang sering kali gagal melibatkan tenaga kerja lokal di tingkat strategis (Jane Nelson, 2013). Hal ini menunjukkan perlunya program pelatihan dan promosi yang lebih inklusif untuk mendukung keberlanjutan perusahaan.

KESIMPULAN

Sesuai dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan Pedoman Nasional, PT Pertamina (Persero) tidak pernah melanggar tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Namun, ada pertanyaan tentang keadilan struktur kompensasi karena data gaji pegawai tidak transparan. Meskipun informasi tentang remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi tersedia, kebijakan tersebut umumnya tidak jelas.

Dengan mengacu pada *Stakeholder Theory* dan *Social Contract Theory*, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya PT Pertamina (Persero) untuk meningkatkan transparansi kebijakan remunerasi dan keterlibatan masyarakat lokal dalam posisi strategis. Peningkatan ini tidak hanya membantu perusahaan membangun hubungan yang lebih baik dengan pemangku kepentingan tetapi juga mendukung keberlanjutan operasional dan reputasi sosial perusahaan.

Rekomendasi yang diberikan kepada PT Pertamina (Persero) termasuk meningkatkan transparansi dan keadilan dalam kebijakan upah serta meningkatkan keterlibatan masyarakat lokal dalam manajemen. Ini akan mendukung tujuan keberlanjutan sosial perusahaan selain membantu komunitas sekitar.

Tidak ada data yang tersedia tentang kebijakan internal perusahaan dan dampak langsung CSR terhadap masyarakat lokal menyebabkan penelitian ini menjadi terbatas. Namun penelitian mendatang disarankan untuk mempelajari lebih lanjut bagaimana program CSR spesifik mempengaruhi kesejahteraan masyarakat lokal dan bagaimana transparansi kebijakan upah dapat ditingkatkan.

REFERENSI

- Apandi, S., Panjaitan, S. F. D., Mais, R. G., Dewi, C. E. P., & Sari, N. I. (2024). Analisis Sustainability Reporting Terhadap Pelaksanaan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan BUMN. *Balance: Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan*, 16(2), 82–89. <https://doi.org/10.52300/blnc.v16i2.14638>
- Astiti, N. P. Y., & Saitri, P. W. (2016). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Dan Citra Perusahaan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 94–104.
- Gantino, R. (2016). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2008-2014. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 3(2), 19–32. <https://doi.org/10.24815/jdab.v3i2.5384>
- GRI. (2015). *Global Reporting Initiative*.
- Jane Nelson, D. G. (2013). World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). In 1 (Ed.), *Corporate Social Responsibility*. Routledge.
- Kathleen Wilburn, R. W. (2013). Using Global Reporting Initiative indicators for CSR programs. *Journal of Global Responsibility*, Vol 4, No. <https://doi.org/10.1108/20412561311324078>
- Keberlanjutan, L., Pertamina, P. T., Pertamina, P. T., Grup, P., Pertamina, P. T., Perusahaan, A., & Perusahaan, A. (2020). *Sanggahan Disclaimer*.
- Nopriyanto, A. (2024). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Terhadap Nilai Perusahaan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.15575/jim.v5i2.37655>
- Philip Kotler, N. R. L. (2004). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause* (1st ed.). WILEY.
- Priyo, A. M. (2022). *Analisis Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Laporan Keberlanjutan Berdasarkan Global Reporting Initiative (GRI) Standard (Studi Kasus pada PT Pertamina (PERSERO) 2017-2020)* [Universitas Diponegoro]. <https://repofeb.undip.ac.id/id/eprint/11256>
- Purnomo, A. (2016). Hubungan Kenaikan Nilai Upah Minimum Regional (Umr) Dengan Nilai Upah Pekerjaan Borong Dalam Kegiatan Konstruksi Bangunan Gedung. *Journal UII*, 11(1).
- SR Pertamina. (2021). *Laporan Keberlanjutan Pertamina tahun 2021*. 1–23. <https://www.pertamina.com/en/sustainability>
- van Oorschot, K. E., Aas Johansen, V., Lynes Thorup, N., & Aspen, D. M. (2024). Standardization cycles in sustainability reporting within the Global Reporting Initiative. *European Management Journal*, 42(4), 492–502.

<https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.04.001>

Wahab, Syakhirul, D. (2022). *Pemberdayaan Masyarakat: Konsep dan Strategi*. PT. Gaptek Media Pustaka.

Yusmar, Q. C. M. M., Sumirat, E., & Sudrajad, O. Y. (2023). Company Fair Valuation Considering Esg Factor (Case Study: Pt Pertamina Geothermal Energy, Tbk). *European Journal of Business and Management Research*, 8(5), 95-101. <https://doi.org/10.24018/ejbm.2023.8.5.2086>