

HOW GENDER DIVERSITY INFLUENCE CORPORATE SUSTAINABILITY PERFORMANCE: A LITERATURE REVIEW

Ria Anita Widarti¹ Endang Etty Merawati² Syahril Djaddang³ Nurmala Ahmar⁴

¹ Universitas Pancasila Jakarta, Indonesia

² Universitas Pancasila Jakarta, Indonesia

³ Universitas Pancasila Jakarta, Indonesia

⁴ Universitas Pancasila Jakarta, Indonesia

widaarti2@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 06-02-2022

Tgl. Diterima : 30-09-2022

Tersedia Online : 30-09-2022

Keywords:

Gender diversity, corporate sustainability performance

ABSTRACT

The concept of sustainability is a company's ability to contribute to economic development, environmental protection and social justice and equity. Sustainability performance disclosure will improve the company's relationship with other parties, such as investors, banks, consumers, suppliers, and other stakeholders. The representation of women in the ranks of corporate decision makers provides new ideas, thoughts, perspectives, and insights related to environmental, social issues and their relationship with stakeholders (Fakir & Jusoh, 2020; Galletta et al., 2021; Gardazi et al., 2020). This study intends to discuss how gender diversity influence corporate sustainability performance with various examples from other countries and Indonesia. The result can provide a discourse for companies and further research to examine and analyze the relationship between gender diversity and corporate sustainability performance. The content analysis technique used for studi. From 251 articles grouped by keywords, 12 articles or journals have been selected according to the inclusion and exclusion criteria set. The observations period is from 2017 – 2020 through search engines and websites for journals and research articles. This study was found that 75% of the selected articles stated that gender diversity had a significant effect on corporate sustainability performance either directly or through mediation or moderating of other variables. In addition, the type of banking industry and industry with high environmental and social exposure shows the ability of women to influence sustainability performance. On the other hand, there are findings that typical, regulations and background in a country also affect the significance of gender diversity on corporate sustainability performance.

PENDAHULUAN

Corporate Sustainability merupakan alternatif dari model pertumbuhan dan maksimalisasi keuntungan perusahaan. Konsep ini menyatakan bahwa pertumbuhan dan profitabilitas

perusahaan penting, namun kemampuan perusahaan dalam berkontribusi pada pembangunan ekonomi, perlindungan lingkungan dan keadilan serta kesetaraan sosial juga penting (Wilson, 2003). Saat ini diperkirakan bahwa kesuksesan dan kelangsungan hidup bisnis di masa depan

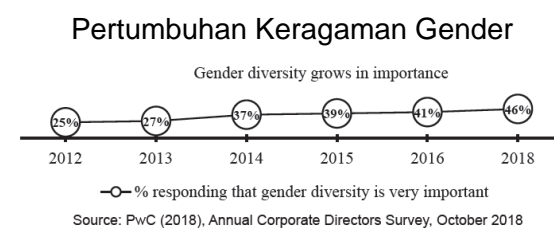
bergantung kepada praktek *corporate sustainability*, tidak hanya kinerja keuangan perusahaan (Shahansha MOLLA et al., 2021). Selain itu, praktik *corporate sustainability* juga merupakan isu utama bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif secara global (Hussain et al., 2018). Keberlanjutan adalah salah satu yang paling penting dalam paradigma manajemen yang harus dimiliki oleh para pemimpin perusahaan yaitu bereaksi terhadap kondisi saat ini untuk mencari kesuksesan kompetitif (Bansal, 2005). Di Indonesia sendiri, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah membuat Roadmap Keuangan Berkelanjutan Tahap I (2015-2019) dan Tahap II (2021-2025), yang mewajibkan lembaga jasa keuangan untuk menyusun Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) dan menyampaikan Laporan Keberlanjutan (*Sustainability Report*) bagi lembaga jasa keuangan, emiten dan perusahaan publik. Selain itu, OJK juga telah menerbitkan beberapa ketentuan untuk mendukung implementasi keuangan berkelanjutan diantaranya POJK Nomor 51 Tahun 2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan (LJK), Emiten dan Perusahaan Publik, serta POJK Nomor 60 Tahun 2017 Tentang Penerbitan dan Persyaratan Efek Bersifat Utang Berwawasan Lingkungan (*Green Bond*)

Bansal (2005) berpendapat bahwa hampir pasti perusahaan yang tidak bereaksi terhadap keberlanjutan akan menghadapi kepunahan. Pendapat lain mengemukakan bahwa kemampuan untuk memasukkan keberlanjutan ke dalam strategi perusahaan dan keterlibatan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) akan menentukan bisnis mana yang akan tumbuh dan bisnis mana yang akan gagal (Napitupulu et al., 2020) Berdasarkan pernyataan tersebut, sangat jelas bahwa pentingnya mengetahui bagaimana bisnis beradaptasi dengan kinerja keberlanjutan.

Dewan direksi merupakan penggerak internal yang paling kuat dan merupakan pengambil keputusan perusahaan (Rao & Tilt, 2016a). Oleh karena itu, mereka

berusaha untuk menggunakan kekuasaan dan tanggung jawab dalam mengawasi perusahaan. Dewan direksi memiliki dampak yang signifikan pada strategi perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja (Fama & Jensen, 1998). Sehingga sangat penting untuk menentukan komposisi anggota dewan yang benar.

Sebuah studi menyebutkan bahwa kehadiran wanita dalam komposisi anggota dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan dan lingkungan perusahaan (Galletta et al., 2021). Penelitian lainnya menyatakan bahwa hubungan yang diperkuat dalam industri dengan paparan risiko lingkungan memperlihatkan pengaruh peran wanita dalam memitigasi risiko yang terkait dengan perubahan iklim, keanekaragaman hayati, dan penggunaan lahan, tekanan air, polusi dan limbah, pembiayaan dampak lingkungan dan peluang lingkungan (Naveed et al., 2021). Melalui survei yang dilakukan oleh *PricewaterhouseCoopers* (PwC) terhadap Direksi Perusahaan Tahun 2018 melaporkan bahwa dewan direksi memperhatikan keragaman gender. Sebanyak 46% dari direktur yang disurvei menempatkan keragaman gender sebagai atribut penting dalam susunan dewan yang efektif. Survei juga menyampaikan bahwa angka tertinggi ada di tahun 2018 sejak survei dilakukan dari tahun 2012 (Gambar 1)



Gambar 1

Sumber: Data Sekunder dari PwC,
Annual Corporate Directors Survey,
October 2018

Studi semakin menarik dengan adanya beberapa penelitian lain yang menyatakan bahwa keragaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan (A. A. Zaid et

al., 2020; Fakir & Jusoh, 2020; Ira Mulia Sari, 2017; Galbreath, 2011).

Dalam penerapannya, komposisi wanita dalam dewan ternyata masih rendah. Menurut survei yang dilakukan oleh Dielman dan Aishwarya tahun 2012 dari *National University of Singapore Business School* menyatakan bahwa di Indonesia persentase wanita yang menduduki posisi manajemen puncak hanya 11.6% dengan pembagian 13.1% berada di susunan direksi dan 9.9% di struktur dewan komisaris. Berbeda dengan beberapa negara maju di Eropa, seperti Spanyol, Prancis, Belanda, Italia dan Norwegia yang mempunyai regulasi yang mewajibkan 40% dari manajemen puncak adalah wanita (Adams & Ferreira, 2009; Rose, 2007).

Di Indonesia, kesempatan wanita untuk menduduki jabatan di dewan perusahaan masih terbatas terkait dengan stigma *risk averse* dibandingkan dengan pria (Andhika Yunanto Rachman, 2020). Selain itu, Undang-undang terkait Kesetaraan Gender masih berupa RUU (Rancangan Undang-Undang) yang belum disahkan padahal Kesetaraan gender adalah *Goal 5* dari Agenda 2030 untuk pembangunan berkelanjutan (United Nations, 2015).

Penelitian ini bermaksud untuk membahas bagaimana korelasi *gender diversity* dan *corporate sustainability performance* dengan berbagai contoh dari negara lain dan Indonesia. Diharapkan dapat memberikan wacana bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya untuk mengkaji dan menganalisis hubungan *gender diversity* dan *corporate sustainability performance* sehingga kinerja non keuangan perusahaan dapat menjadi penyokong bagi kinerja keuangan perusahaan dengan adanya diversitas gender di jajaran dewan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Agency Theory

Jensen dan Meckling (1976) menyebutkan teori keagenan sebagai hubungan 2 pihak yaitu *principal* (pemegang saham) dan *agent* (manajer). *Principal* didefinisikan sebagai pihak pendelegasi wewenang dan memberikan mandat kepada pihak *agent* untuk dapat bertindak atas nama *agent* tersebut. Prinsip utama teori ini menyatakan hubungan kerja dalam bentuk kontrak kerjasama yang disebut *nexus of contract*.

Ada 3 asumsi sifat manusia yaitu: (a) manusia umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), (b) manusia memiliki kemampuan berpikir terbatas terkait masa depan (*bounded rationality*) dan (c) manusia menghindari risiko (*risk averse*). Sifat tersebut membuat munculnya konflik kepentingan antara *agent* dan *principal*.

Pada literatur penelitian, keragaman gender (*gender diversity*) dalam dewan direksi (*board of director*) mengadopsi teori keagenan, dimana *agent* (manajer) memiliki sifat oportunistik dan memiliki tujuan berbeda dari *principal* (pemegang saham). Sehingga disini pentingnya peran dewan direksi sebagai perwakilan dan menjaga kepentingan properti untuk menghindari adanya biaya agensi.

Stakeholder Theory

Teori Stakeholder (*Stakeholder theory*) menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholdernya* (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain). Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Chariri, 2007).

Positive Accounting Theory

Positive Accounting Theory adalah teori yang dikembangkan oleh Watts dan Zimmerman pada tahun 1978 yang dipublikasikan lewat tulisannya pada tahun 1978 dan tahun 1979. *Positive Accounting*

Theory menjelaskan serta memprediksi praktek akuntansi. Pembuat kebijakan dapat memprediksi konsekuensi ekonomis yang muncul dari kebijakan dan praktik akuntansi yang dijalankan berdasarkan pengalaman yang dapat diuji secara empiris. Teori akuntansi positif ini menawarkan sebuah proses yang menggunakan kemampuan, pengetahuan dan pemahaman akuntansi serta menggunakan kebijakan akuntansi yang sesuai untuk menghadapi kondisi tertentu di waktu yang akan datang.

Corporate Sustainability Performance

Belum ada definisi baku mengenai *sustainability* karena pengukuran dan interpretasi terhadap konstruk tersebut tergantung pada tujuan dan kepentingan para peneliti (Supriyadi, 2013). Ada dua asumsi umum yang berkembang mengenai wacana *corporate sustainability*. Pertama, *sustainability* adalah sinonim dengan *sustainable development*. Kedua, bahwa perusahaan yang *sustainable* akan terjadi hanya dengan mengenali isu-isu lingkungan dan sosial dan memasukan mereka kedalam perencanaan strategis (Aras & Crowther, 2008)

Corporate sustainability dalam literatur mengacu pada konstruksi yang dikenal sebagai *triple bottom line* (Savits & Weber, 2006), yang menegaskan bahwa selain menyangkut dengan keberlanjutan finansial yaitu meningkatkan laba, perusahaan harus memberikan perhatian yang sama terhadap keberlanjutan sosial dan lingkungan mereka. Akhirnya, pemahaman tentang kinerja berkelanjutan secara menyeluruh menggabungkan perspektif ekonomi, lingkungan dan sosial sebagai upaya untuk mengatasi ketiga pilar keberlanjutan sebagai bagian dari inti strategi.

Gender Diversity dan Corporate Sustainability Performance

Studi yang berfokus pada hubungan antara *gender diversity* dan *corporate sustainability performance* menyajikan hasil yang heterogen. Banyak peneliti

telah menemukan hubungan positif dan ada yang negatif, serta ada yang menemukan bahwa tidak ada hubungan diantara keduanya. Keragaman hasil tersebut diperoleh dengan latar belakang negara dan kondisi industri yang berbeda-beda.

Penelitian yang dilakukan oleh Bear et al., 2010, menemukan direksi wanita lebih sensitif terkait dengan aktivitas *corporate sustainability* dibandingkan dengan laki-laki. Penyebabnya karena wanita lebih memiliki kecenderungan terhadap masalah sosial, pendidikan dan peraturan. Pengungkapan kinerja berkelanjutan dapat meningkatkan hubungan perusahaan dengan pihak lain, seperti investor, perbankan, konsumen, suplier dan pihak lain yang berkepentingan terhadap perusahaan. Menurut teori keagenan, semakin banyak keragaman pada dewan, maka semakin baik pemantauan dan pengelolaan kegiatan korporasi (Hassan & Marimuthu, 2016). Dengan melakukan pengungkapan *corporate sustainability*, perusahaan dapat mengurangi masalah keagenan.

Representasi wanita dalam jajaran para pengambil keputusan perusahaan juga sangat penting untuk pembuat kebijakan. Wanita memberikan ide, pemikiran, sudut pandang dan wawasan baru terkait dengan isu-isu lingkungan, sosial dan hubungannya dengan para pemangku kepentingan (Fakir & Jusoh, 2020; Galletta et al., 2021; Gardazi et al., 2020)

Dalam analisis empiris Boulouta, 2013, dengan sampel 126 orang di perusahaan Amerika dalam periode 5 tahun, menemukan bahwa keragaman gender secara signifikan mempengaruhi *corporate sustainability performance*. Penulis menyatakan bahwa dalam dewan direksi, wanita cenderung lebih peduli pada masalah sosial daripada laki-laki, dan ini memberikan efek positif pada kinerja perusahaan. Selain itu, dia berpendapat bahwa salah satu ciri khas stereotip wanita adalah menjaga aspek sosial, ekonomi, atau lingkungan, dimana

artinya komitmen perusahaan terhadap masalah ini diakui melalui dampak positif pada kinerja sosial. Kehadiran anggota wanita di dewan direksi meningkatkan hasil ekonomi, kegiatan keberlanjutan yang lebih tinggi, dan membayar lebih banyak dividen kepada pemegang saham (Yahya et al., 2021). Direktur wanita membantu membangun tingkat praktik tata kelola perusahaan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi (Hasan & Rahman, 2020).

Penelitian lain mendukung bahwa memang ada hubungan antara *board gender diversity* (GD) dan *environment sustainability* yang menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki dewan dengan komposisi keragaman gender lebih banyak, maka lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan (Fayaz et al., 2021)

Pengembangan hipotesis yang dapat ditawarkan dari beberapa temuan studi tersebut adalah hadirnya wanita dalam dewan memberikan dampak positif bagi kinerja keberlanjutan perusahaan dari sektor lingkungan, sosial dan keuangan. Terlepas dari beberapa literatur yang menemukan bahwa kuatnya hubungan disebabkan adanya mediasi atau moderasi dari variabel lain. Penelitian ini mencoba merangkum beberapa literatur yang mengungkap bagaimana hubungan *gender diversity* dengan *corporate sustainability performance*.

METODOLOGI PENELITIAN

Studi dilakukan dengan menggunakan metode tinjauan literatur (*literature review*) dari penelitian terdahulu yang terkait dengan *gender diversity* dan hubungannya terhadap *corporate sustainability performance*. Tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut: Tahap 1, Studi yang ditelaah diperoleh dari sumber elektronik seperti Springer, Science Direct, Emerald Insight, Cambridge University Press, Wiley *Online Library*, dan melalui mesin pencarian *Goggle Scholar* dan *Research Gate*. Kata kunci yang digunakan dalam melakukan pencarian yaitu "*gender diversity*", "*corporate*

sustainability performance", "*corporate sustainability*", "kinerja berkelanjutan", "diversitas dewan", "keragaman dewan", "ESG", "SGDs".

Tahap 2, Rentang waktu pencarian yaitu 5 tahun terakhir dari 2017 sampai dengan 2021. Strategi pencarian dengan menggunakan kata kunci dalam Bahasa Inggris memperoleh 234 artikel yang berpotensi relevan. Sedangkan pencarian menggunakan kata kunci dalam Bahasa Indonesia diperoleh 17 artikel. Selanjutnya di tahap 3, penulis meninjau secara manual, dimulai dari identifikasi judul, abstrak, kemudian isi artikel. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Artikel dipublikasikan di jurnal internasional ataupun nasional, (2) Artikel dapat menggunakan Bahasa Inggris atau Bahasa Indonesia, (3) Metode penelitian kualitatif dan atau kuantitatif atau studi literatur dapat diterima, (4) Artikel fokus pada *gender diversity* dan *corporate sustainability performance* atau laporan ESG (*environmental, social, governance*) sebagai nama lain dari *sustainability performance*. Kriteria eksklusi penelitian adalah: (1) Artikel dengan kriteria sampel tidak jelas, (2) Artikel dengan dokumen yang dapat diunduh dan dianalisa isinya.

Dengan kriteria tersebut, artikel dan jurnal yang terpilih akan diekstraksi dan dirangkum ke dalam studi. Terpilih 12 artikel dari 251 sumber yang dikumpulkan. Studi dilakukan dengan melakukan analisis konten melalui tabel matrik untuk menampilkan lokasi dan sampel penelitian, serta hasil penelitian yang menunjukkan hubungan *gender diversity* dan *corporate sustainability performance* atau ESG.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis konten dari dua belas artikel terpilih yang disajikan dalam Tabel 1, mengungkapkan hasil heterogen. Dua menyatakan hubungan tidak signifikan, sembilan menyatakan signifikan dan satu artikel yang merupakan tinjauan literatur sebagai usulan konseptual untuk

mengukur pengaruh atribut dewan direksi pada kinerja keberlanjutan.

Studi literatur menemukan bahwa peningkatan proporsi direktur wanita meningkatkan kinerja keuangan dan lingkungan pada industri perbankan dan pada lingkungan yang mempunyai eksposur risiko lingkungan dan sosial yang besar (Fayaz et al., 2021; Galletta et al., 2021; Naveed et al., 2021). Karakteristik industri dan kekhasan lingkungan perusahaan memperkuat peran dewan wanita terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Pandangan yang lebih luas dan beragam mengenai lingkungan dan sosial yang dimiliki wanita dapat mempengaruhi kualitas pengungkapan lingkungan perusahaan (Rao & Tilt, 2016).

Pada literatur lainnya mengemukakan bahwa efek keragaman gender dewan berpengaruh pada kinerja keberlanjutan perusahaan pada saat dimediasi oleh penggunaan ERM (*Enterprise Risk Management*) (Fakir & Jusoh, 2020). ERM meningkatkan profil risiko organisasi yang dapat menunjukkan komitmennya terhadap manajemen risiko (Meulbroek, 2002). Dalam hal ini, posisi wanita dalam dewan hanya sebagai indikator yang efektif, tidak secara langsung mengelola dan menjalankan kegiatan perusahaan sehari-hari, melainkan mereka akan berkontribusi sebagai pengawas akan isu-isu strategis karena penggunaan ERM dapat meningkatkan kemampuan para pengambil keputusan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan (Razali et al., 2011).

Selain itu, hasil lain yang ditemukan dalam studi literatur yang kami lakukan, dimana keberadaan wanita pada komposisi dewan komisaris lebih berpengaruh daripada wanita dalam dewan direksi. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara keragaman gender terhadap pengungkapan laporan SDGs jika wanita menduduki jabatan di level komisaris daripada direksi (Farida, 2019). Komisaris wanita sebagai level tertinggi akan lebih berhati-hati dalam pengambilan

keputusan dan menghindari timbulnya resiko. Temuan berbeda menyatakan bahwa semakin banyak proporsi direktur wanita dan manajer wanita di bank mendorong penciptaan nilai dan kekuatan kinerja keuangan dan sosial mereka (Galletta et al., 2021). Studi tersebut sejalan dengan pernyataan Adams & Ferreira, 2009, tentang tingginya intensitas pemimpin wanita untuk mendengarkan pendapat, inovasi dan keluhan karyawan serta komitmen mereka yang kuat untuk melakukan kegiatan amal di lingkungan sekitar.

Keragaman gender juga dijadikan variabel moderasi dalam literatur lain. Wanita pada dewan dimoderasikan terhadap *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR yang mengungkapkan hasil bahwa semakin besar *slack* pada saat direksi wanita menjabat, maka kualitas CSR semakin menurun. Hubungan negatif ini disebabkan karena semakin besar *slack* membuat direksi wanita tidak berani mengambil resiko dengan meningkatkan kualitas aktivitas CSR, dimana semakin baiknya kualitas CSR identik dengan peningkatan biaya kegiatan CSR. (Madyakusumawati, 2019)

Pengaruh *gender diversity* yang dimoderasi oleh *independent board* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Hasil ini membuktikan bahwa dewan independen akan mendorong manajemen, khususnya direktur wanita untuk mengalokasikan dana CSR mereka. Namun secara independen, pengaruhnya berbanding terbalik atau negatif. Hal ini membuktikan bahwa rendahnya jumlah wanita di perusahaan publik Indonesia dan kurangnya kompetensi dewan wanita belum mampu mendorong dan meningkatkan perilaku etis perusahaan, termasuk dalam strategi keberlanjutan perusahaan (Wiryani et al., 2019).

Hasil yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *gender diversity* dengan *corporate sustainability performance* ditunjukkan

oleh penelitian yang dilakukan di Bangladesh tahun 2017 dan Swedia tahun penelitian 2017 – 2020 (Al-Ramahi, 2021; Fakir & Jusoh, 2020). Latar belakang dan tipikal negara turut andil dalam menentukan pengaruh. Di Bangladesh dengan tipikal negara yang didominasi oleh laki-laki akan sulit memberikan kesempatan kepada wanita untuk menduduki posisi di dewan kecuali jika ada koneksi keluarga (Fakir & Jusoh, 2020). Sedangkan di Swedia yang merupakan salah satu negara yang mendukung kesetaraan gender dalam

dewan dan ditunjukkan dengan peningkatan persentase jumlah wanita di *board of directors* sebanyak 30% sejak tahun 2000-an secara global, mengemukakan asumsi bahwa jumlah BOD wanita yang tinggi tidak berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keberlanjutan karena jumlah wanita yang sudah menonjol dibandingkan dengan negara lainnya.

No	Peneliti	Lokasi, Sampel dan Periode	Hasil
1	Galletta, Mazzù, Naciti, Vermiglio	808 bank yang terdaftar di 48 negara di dunia tahun 2011-2019	Peningkatan proporsi direktur wanita meningkatkan kinerja keuangan dan lingkungan. Selain itu, manajer wanita lebih tertarik pada dimensi sosial dan terlibat dengan <i>stakeholder</i> daripada direktur Wanita.
2	Fakir, Jusoh	184 CFO di 298 perusahaan yang terdaftar di DSE (<i>Dhaka Stock Exchange</i>) Bangladesh tahun 2017	Studi ini menemukan hubungan yang tidak signifikan antara <i>board gender diversity</i> dan <i>corporate sustainability performance</i> . Namun, keragaman gender dan kinerja keberlanjutan menunjukkan hubungan signifikan negative jika dimediasi oleh penggunaan ERM.
3	Naveed, Voinea, Ali, Rauf, Fratostiteanu	9390 perusahaan yang terdaftar di <i>Shanghai and Shenzen Stock Exchanges</i> and CSMAR (<i>China's stock market and accounting research</i>) tahun 2009 – 2015	<i>Board gender diversity</i> berpengaruh secara kuat pada <i>corporate social performance</i> di jenis industri dengan eksposur risiko lingkungan dan sosial.
4	Gardazi, Hassan, Johari	Studi Literatur	Mengusulkan kerangka kerja konseptual yang mengukur pengaruh atribut dewan direksi pada kinerja keberlanjutan lingkungan dan sosial perusahaan.
5	Farida	10 perusahaan yang terdaftar di Index Saham Syariah Indonesia (ISSI) tahun 2014-2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi tidak mempengaruhi pengungkapan SDGs. Sedangkan keberadaan perempuan dalam dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan SDGs.

6	Pareek, Sahu, Gupta	212 perusahaan dari <i>The National Stock Exchange</i> (NSE) 500 <i>indexed</i> di India tahun 2013-2014 dan 2018-2019	<i>Gender diversity</i> , profitabilitas perusahaan, dan ukuran perusahaan terlihat berdampak positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan.
7	Madyakusumawati	140 perusahaan yang terdaftar di BEI dan menerbitkan laporan keberlanjutan tahun 2014-2017	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa diversifikasi gender (feminisme) di dalam dewan memberikan pengaruh yang positif terhadap kualitas pengungkapan CSR, namun bila feminisme dimoderasi dengan adanya <i>slack resources</i> perusahaan, maka peran dari feminisme justru memberikan pengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR
8	Widuri, Tjahjono, Aditama, Fudianto	73 perusahaan non keuangan di BEI dan <i>Malaysia Stock Exchange</i> tahun 2014-2018	Hasil dari studi telah menunjukkan efek positif pada keragaman gender di dewan pada penghindaran pajak melalui mediasi <i>sustainability performance</i>
9	Wiryani, Sukoharsono, Mardiaty	17 perusahaan yang terdaftar di BEI yang mengungkapkan laporan keberlanjutan dan memiliki direksi wanita dalam struktur. Tahun penelitian 2016-2018	Hasilnya menemukan bahwa profitabilitas dan feminisme dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja keberlangsungan perusahaan. Hasil lain juga menunjukkan bahwa dewan independen memoderasi hubungan antara profitabilitas dan feminisme dewan direksi terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan.
10	Alkhatib, Al-Ramahi	903 perusahaan di Swedia yang membuat laporan keberlanjutan secara terpisah, atau dalam laporan tahunan. Perusahaan terdaftar pada Nasdaq Stockholm periode 2017-2020	Hasil mengungkapkan hubungan perwakilan perempuan di dewan direksi dan perempuan sebagai kepala pejabat eksekutif tidak signifikan pada kualitas pengungkapan keberlanjutan perusahaan.
11	Fayaz, Abbas, Zahid	23 Bank Negara di Pakistan tahun 2011-2018	Hasil mendukung bahwa memang ada hubungan antara <i>board gender diversity</i> (GD) dan <i>environment sustainability</i> . Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki keragaman

12	Modiba, Ngwakwe	5 perusahaan yang memiliki kinerja terbaik pada <i>The Socially Responsible Investing Index</i> (SRI) di Bursa Efek Johannesburg (BEJ) dari 2010-2014	gender dewan lebih banyak, maka lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Hubungan positif antara jumlah wanita di dewan direksi dan pengungkapan perusahaan pada investasi sosial dan konsumsi energi.
----	-----------------	---	--

Tabel 1 Rangkuman Literatur Review
Sumber: Data sekunder

KESIMPULAN

Gender diversity berpengaruh signifikan terhadap *corporate sustainability performance* baik secara langsung maupun melalui mediasi atau moderasi dari variabel lain. Komposisi *gender diversity* di susunan dewan direksi, dewan komisaris, manager dan karyawan perusahaan menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Jenis industri perbankan dan industri dengan eksposur lingkungan dan sosial yang tinggi memperlihatkan kemampuan wanita dalam mempengaruhi kinerja keberlanjutan karena pandangan dan wawasan yang dimiliki oleh wanita memberikan wacana lain dalam pengambilan keputusan yang efektif terkait laporan lingkungan dan sosial. Di sisi lain, adanya temuan bahwa tipikal, regulasi dan latar belakang di suatu negara juga mempengaruhi signifikansi *gender diversity* terhadap *corporate sustainability performance*, tidak lantas membuat kemampuan wanita yang duduk di jajaran dewan menjadi berkurang atau tidak diperhitungkan.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Literatur review yang dirangkum dalam studi ini 75% menunjukkan hasil

yang signifikan, namun tidak menutup kemungkinan untuk penelitian-penelitian berikutnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Faktor-faktor seperti yang telah disebutkan sebelumnya seperti tipikal negara, regulasi di negara dan jenis industri serta tahun penelitian mempengaruhi hasil yang didapatkan. Variabel independen lain yang belum ditemukan dalam literatur ini juga memberikan peluang untuk mempengaruhi hasil.

Keterbatasan studi literatur ini adalah jumlah data yang ditemukan sesuai dengan kata kunci "*gender diversity*" dan "*corporate sustainability performance*" belum begitu banyak. Artikel tentang topik

ini banyak ditemukan dari penelitian luar negeri dimana sebagian besar negaranya telah mendukung penerapan *gender diversity* dan laporan keberlanjutan. Selain itu, tidak banyak artikel yang tersedia secara *full text* yang menyulitkan studi untuk mengungkap lebih banyak variabel apa saja dan bagaimana *gender diversity* mempengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan. Dalam studi ini juga tidak diungkapkan variabel kontrol yang turut dipertimbangkan saat melakukan penelitian.

Keberlanjutan perusahaan merupakan konsep yang relevan dengan

model evaluasi kinerja bisnis modern. Kompleksitas bisnis, tekanan *stakeholder* dan tuntutan akan tata kelola yang baik akan sangat relevan dengan keberlanjutan perusahaan. Penelitian berikutnya perlu mempertimbangkan penggunaan variabel tersebut untuk menguji pengaruhnya terhadap *corporate sustainability performance*.

REFERENCES

- A. A Zaid M., Wang M., Adib M., Sahyouni A., T.F. Abuhijleh S. (2020). Boardroom nationality and gender diversity: Implications for corporate sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 119652, 251. doi:10.1016/j.jclepro.2019.119652.
- Adams, R. & Ferreira, D. (2008). Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *Finance Working Paper*.
- Al-Ramahi, Fatima, Ehsan Alkhatib. (2021). Gender Diversity and Corporate Sustainability Disclosures In Swedish Listed Companies. *Department of Business Studies Uppsala University Spring Semester of 2021*.
- Andika Yunanto Rachman. (2020). Hubungan Gender Diversity dengan Kinerja Perusahaan. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.
- Aras, Guler., David Crowther. (2008). Governance and Sustainability an Investigation into The Relationship Between Corporate Governance and Corporate Sustainability. *Management Decision*. Vol 46. No. 3. Pp 433-448.
- Bansal P. (2005). Evolving Sustainably: A Longitudinal Study of Corporate Sustainable Development. *Strategic Management Journal*, 197-218, 26(3). doi: 10.1002/smj.441.
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221.
- Boulouta, I. (2013). Hidden connections: The link between board gender diversity and corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 185–197.
- Chariri, Anis dan Ghazali, Imam. (2007). Teori Akuntansi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dielman, M. & Aishwarya, M. (2012). Indonesia Boardroom Diversity Report.
- Fakir, A.N.M. Asaduzzaman, Ruzita Jusoh. (2020). Board Gender Diversity and Corporate Sustainability Performance: Mediating Role of Enterprise Risk Management. *Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 6* (2020) 351 – 363. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.351.
- Fama E., Jensen M. (1998). Agency Problems and Residual Claims. http://papers.ssrn.com/sol3/paper.taf?ABSTRACT_ID=94032. Diakses pada 6 Februari 2022.
- Farida, Dessy Noor. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals. *Jurnal Akuntansi Indonesia Vol. 8 No. 2 Juli 2019*. ISSN: 0216-6747, E-ISSN: 2655-9552. doi:10.30659/jai.8.2.89-107.
- Fayaz, Muhammad, Muhammad Abbas, Muhammad Zahid. (2021). Gender Diversity and Environmental Sustainability: Investigating Some Methodological Perspectives. *Journal of Managerial Sciences Volume 15 Issue 3 July-September 2021*. <https://www.researchgate.net/publication/353761199>.

- Freeman, R.E., and Reed. (1983). Stockholders and stakeholders: a new perspective on corporate governance.
- Galbreath J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization* 17-38, 17(1). Doi: 10.5172/jmo.2011.17.1.17
- Galletta, Simona, Sebastiano Mazzù, Valeria Naciti, Carlo Vermiglio. (2021). Gender Diversity and Sustainability Performance In The Banking Industry. *Corp Soc Responsib Environ Manag.* 2021,1–14. doi:10.1002/csr.2191.
- Gardazi, Syeda Saba Nazir, Ahmad Fahmi Sheikh Hassan, Jalila Binti Johari. (2020). Board of Directors Attributes and Sustainability Performance in the Energy Industry. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 7 No 12 (2020) 317–328. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.317.
- Hasan, M. T., & Rahman, A. A. (2020). The role of corporate governance on the relationship between IFRS adoption and earnings management: Evidence from Bangladesh. *International Journal of Financial Research*, 11(4), 329-345.
- Hassan, R., Marimuthu, M. (2016). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value: Examining Large Companies Using Panel Data Approach. *Economics Bulletin* Vol. 36, Issue 3, pages 1737-1750.
- Hussain N, Rigoni U, Orij R. (2018). Corporate Governance and Sustainability Performance: Analysis of Triple Bottom Line Performance. *Journal of Business Ethics* 411-432, 149(2). doi:10.1007/s10551-016-3099-5.
- Ira Mulia Sari, Yuni. (2017). Diversitas Dewan Pengurus Dan Pengungkapan Laporan Keberlanjutan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Jensen, Michael C. and Meckling, William H. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3, 305-360.
- Madyakusumawati, Synthia. (2019). Peran Slack Resources dan Diversitas Gender Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 16, No.2, Oktober 2019. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/index>.
- Meulbroek, L. K. (2002). Integrated Risk Management for The Firm: A Senior Manager's Guide. *Journal Of Applied Corporate Finance*, 14(4), 56-70.
- Modiba, Emeldah M., Collins C. Ngwakwe. (2017). Women On The Corporate Board Of Directors And Corporate Sustainability Disclosure. *Corporate Board: Role, Duties & Composition / Volume 13, Issue 2, 2017.* <http://doi.org/10.22495/cbv13i2art3>.
- Napitupulu S., Primiana I., Nidar S., Effendy N., Puspitasari D. (2020). The Effect of Management Capabilities in Implementing Good Corporate Governance: A Study from Indonesia Banking Sector. *The Journal of Asian Finance, Economic and Business*, 159-165, 7(1). doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no1.159.
- Naveed, Khwaja, CosminaL. Voinea, Zahid Ali, Fawad Rauf, and Cosmin Fratostiteanu. (2021). Board Gender Diversity and Corporate Social Performance in Different Industry Groups: Evidence from China. *Sustainability* 2021, 13, 3142. <https://doi.org/10.3390/su13063142>.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Roadmap Keuangan Berkelanjutan Tahap II (2021 – 2025).

- Pareek, Ritu, Tarak Nath Sahu and Arindam Gupta. (2021). Gender Diversity and Corporate Sustainability Performance: Empirical Evidence from India. Vilakshan – XIMB *Journal of Management* Emerald Publishing Limited 0973-1954. doi 10.1108/XJM-10-2020-0183.
- POJK Nomor 51 Tahun 2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan (LJK), Emiten dan Perusahaan Publik.
- POJK Nomor 60 Tahun 2017 Tentang Penerbitan dan Persyaratan Efek Bersifat Utang Berwawasan Lingkungan (*Green Bond*).
- PwC. (2018). Annual Corporate Directors Survey, October 2018. London, UK: PricewaterhouseCoopers.
- Rao, K., & Tilt, C. (2016). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy, And Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327-347.
- Razali A., Yazid A., Tahir I. (2011). The Determinants of Enterprise Risk Management (ERM) Practices in Malaysian Public Listed Companies. *Journal of Social and Development Sciences* Vol. 1, No. 5, pp. 202-207, June 2011.
- Rose. C. (2007). *Does Female Board Representation Influence Firm Performance?. The Danish Evidence. Corporate Governance*, 15(2).
- Savits, Andrew W. and Weber, Karl. (2006). The Triple Bottom Line How Today's Best-Run Companies Are Achieving Economic, Social, and Environmental Success - and How You Can Too.
- Shahansha MOLLA, Mohammad, Mohammad Tariq Hasan, Mahadi Hasan Miraz. (2021). The Influence of Directors' Diversity and Corporate Sustainability Practices on Firm Performance: Evidence from Malaysia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 6 (2021)0201 – 0212. doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0201.
- Supriyadi. (2013). Konsep dan Model Pengukuran Corporate Sustainability: Sebuah Kajian Literatur. *STAR – Study & Accounting Reseach* Vol X, No. 3 – 2013.
- United Nations. (2015). General Assembly. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Watts, R. L. and Zimmerman, J. L. (1979). The Demand for and Supply of Accounting Theories: The Market for Excuses, *The Accounting Review*. doi: 10.2307/245516.
- Watts, R. L. and Zimmerman, J. L. (1986). Positive Accounting Theory, *Positive Accounting Theory*. doi: 10.1016/S0140-6736(85)91716-7.
- Widuri, Retnaningtyas, Prilly Aprillia Tjahjono, Viana Rosaline Aditama, Felicia Miracle Fudianto. (2020). Female Board Membership and Sustainability: Can they Mitigate Tax Avoidance in Indonesia and Malaysia?. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 158. Published by Atlantis Press SARL. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.
- Wilson, Mel. (2003). Corporate Sustainability: What is it and Where does it Come From ?. *Ivey Business Journal Improving the Practice of Management*. April 2003.
- Wiryani, Dewa Ayu Sri Swasti Putri, Eko Ganis Sukoharsono, Endang

Mardiati. (2019). Profitability, feminism of board of directors and corporate sustainability performance: Role of Independent Board As A Moderating Variable. *International Journal Of Research In Business And Social Science* 8(6)(2019) 351-356 ISSN:2147-4478.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i6.570>.

Yahya, F., Manan, A., Khan, M. W. J., & Hashmi, M. S. (2021). The moderating role of board gender diversity between power-based corporate governance and tax aggressiveness. *Economics and Business Letters*, 10(2), 140-147.