



PENGARUH DIVERSITAS GENDER DALAM DUA DEWAN TERHADAP PENGUNGKAPAN ESG PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2021-2023)

Amelia Natafa, Siti Mutmainah¹

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +6282135240978

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the influence of gender diversity within a two-tier board system (board of directors and board of commissioners) as a governance mechanism to reduce information asymmetry between management (agent) and shareholders (principal) through Environmental, Social, and Governance (ESG) disclosure. The study was conducted on consumer manufacturing sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) from 2021 to 2023. Gender diversity on the board of directors and board of commissioners was measured using the proportion of women, with firm size as a control variable.

The dependent variable in this research is ESG disclosure, which was measured using the composite ESG disclosure score as well as individual pillar scores (Environmental, Social, and Governance) sourced from the Bloomberg database. This research utilizes secondary data from annual and sustainability reports. The sample was selected using a purposive sampling technique based on data availability, resulting in a total of 129 observations.

The results indicate that gender diversity on the board of directors has a significant positive effect on the level of composite ESG disclosure, particularly on the environmental and social pillars. Similar findings were also demonstrated by gender diversity on the board of commissioners. From the perspective of agency theory, this finding indicates that a more diverse board is able to enhance its monitoring function, thereby encouraging management (agent) to be more transparent in reporting the management of non-financial risks for the benefit of shareholders (principal). However, this study did not find a significant influence of gender diversity on either board on the disclosure of the governance pillar.

Keywords: Gender Diversity, Board of Directors, Board of Commissioners, ESG Disclosure, Agency Theory, Gender Socialization Theory

PENDAHULUAN

Seiring dengan terus berubahnya kondisi global, perusahaan di berbagai belahan dunia dituntut untuk tidak hanya berfokus pada kinerja finansial, tetapi juga memperhatikan aspek lingkungan dan sosial dalam perencanaan strategis mereka (Primacintya & Kusuma, 2025). Kinerja Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (ESG) telah menjadi topik hangat di kalangan investor, pengambil keputusan, dan akademisi (Zaitul et al., 2023). ESG merupakan sistem evaluasi perusahaan non-keuangan yang mendorong pergeseran orientasi perusahaan dari sekadar mengejar keuntungan maksimal menjadi mengintegrasikan tujuan pelestarian lingkungan dan tanggung jawab sosial dalam aktivitas bisnisnya (Primacintya & Kusuma, 2025). Menurut De Masi et al. (2021), ESG merupakan ukuran kuantitatif dari pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), yang terbagi menjadi tiga pilar utama, *environment* (lingkungan) yang menilai dampak aktivitas bisnis terhadap lingkungan, *social* (sosial) yang mencakup hubungan perusahaan dengan karyawan, pemasok, dan komunitas, serta *governance* (tata kelola) yang memastikan keseimbangan

¹ Corresponding author



kepentingan perusahaan dengan para pemegang sahamnya (Primacintya & Kusuma, 2025; Zharfpeykan & Bai, 2025). Karena perhatian para pemangku kepentingan terhadap isu-isu sosial dan lingkungan telah meningkat secara dramatis, praktik ESG menjadi sangat relevan bagi perusahaan untuk menunjukkan kepatuhan terhadap ekspektasi institusional dan mendapatkan legitimasi yang lebih besar (Menicucci & Paolucci, 2024).

Perusahaan-perusahaan di tingkat internasional mulai mengadopsi kebijakan ESG untuk menjaga daya saing dalam menghadapi dinamika bisnis yang kompleks. Global Reporting Initiative (GRI) bahkan telah memperkenalkan standar pelaporan ESG sejak 2016 guna mendorong perusahaan menyampaikan kinerja keberlanjutan mereka secara transparan. Penerapan ESG juga didorong oleh pergeseran preferensi investor terhadap perusahaan yang mengintegrasikan keberlanjutan (Primacintya & Kusuma, 2025). Lebih dari 2.300 perusahaan investasi dengan total aset US\$ 86 Triliun telah berkomitmen untuk mengungkapkan informasi kinerja ESG yang terintegrasi dengan keputusan investasinya (Zaitul et al., 2023). Berdasarkan laporan Bloomberg Intelligence (2021), nilai aset investasi berbasis ESG diproyeksikan mencapai USD 53 triliun pada 2025, atau sekitar sepertiga dari total aset kelolaan global. Pentingnya aspek ESG di Indonesia juga semakin mengemuka, didorong oleh tuntutan global, meningkatnya kesadaran investor, serta dukungan regulasi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang diatur dalam Peraturan OJK Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan (Primacintya & Kusuma, 2025). Pemerintah Indonesia juga menunjukkan komitmennya untuk mencapai 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) PBB pada tahun 2030, dan Bursa Efek Indonesia telah memperkenalkan indeks IDX ESG Leaders untuk mengukur kinerja saham perusahaan dengan penilaian ESG yang kuat (Primacintya & Kusuma, 2025).

Meskipun demikian, penerapan ESG di sektor konsumsi Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan signifikan. Salah satu tantangan mendasar adalah adanya kesenjangan antara regulasi yang ada dengan implementasi praktis di lapangan, yang seringkali disebabkan oleh kurangnya pemahaman mendalam dan keterbatasan sumber daya (Primacintya & Kusuma, 2025). Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara urgensi ESG dan implementasi nyata di lapangan, di mana beberapa perusahaan mungkin hanya menciptakan ilusi keterlibatan CSR untuk menyesatkan pemangku kepentingan (Zharfpeykan & Bai, 2025). Perusahaan-perusahaan sektor konsumsi masih terkendala dalam menyelaraskan target profitabilitas dengan komitmen keberlanjutan. Sebagai contoh, kasus seperti Unilever Indonesia dan Mayora Indah menunjukkan bahwa meskipun program keberlanjutan telah ada, implementasi yang komprehensif masih menjadi tantangan. Tantangan serupa juga terjadi secara global, di mana perusahaan besar seperti Nestlé dan Coca-Cola menghadapi kritik terkait limbah plastik meskipun telah memiliki strategi ESG yang jelas. Kasus-kasus ini menunjukkan bahwa implementasi ESG yang menyeluruh di sektor konsumsi masih menyisakan tantangan besar, khususnya dalam konteks pasar berkembang seperti Indonesia.

Dewan perusahaan, yang di Indonesia menganut sistem dua dewan (*two-tier system*), memegang peranan krusial dalam menentukan arah kebijakan strategis dan keberhasilan perusahaan, termasuk dalam peningkatan ESG. Dewan direksi bertanggung jawab atas pengelolaan operasional dan implementasi strategi, sementara dewan komisaris memiliki fungsi pengawasan (Primacintya & Kusuma, 2025). Berbeda dengan standar pelaporan keuangan yang wajib, praktik keberlanjutan bersifat fleksibel, sehingga sangat dipengaruhi oleh nilai dan pandangan anggota dewan (Zharfpeykan & Bai, 2025). Dewan direksi adalah mekanisme tata kelola internal utama yang bertanggung jawab menetapkan arah strategis perusahaan, termasuk yang berkaitan dengan kinerja ESG. Oleh karena itu, komposisi dan karakteristik dewan menjadi krusial dalam pengambilan keputusan strategis terkait isu-isu ESG (Menicucci & Paolucci, 2024). Salah satu aspek penting dari komposisi dewan adalah diversitas gender, yang diyakini dapat meningkatkan kekuatan dewan dalam menjalankan peran kontrol dan strategisnya. Namun, laporan Deloitte (2024) menunjukkan bahwa proses peningkatan representasi perempuan di dewan masih berjalan lambat secara global, di mana perempuan baru menduduki 23,3% kursi dewan.

Menurut teori sosialisasi gender, perempuan cenderung memiliki nilai-nilai komunal karena pola asuh yang mereka alami. Studi sosiologis menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan menunjukkan sifat yang berbeda karena paparan pelatihan dan ekspektasi yang berbeda dari keluarga mereka berdasarkan jenis kelamin (Zharfpeykan & Bai, 2025). Perempuan, dibandingkan dengan laki-laki, lebih sensitif, lebih memperhatikan kepentingan orang lain, dan cenderung terlibat dalam



kegiatan amal. Berdasarkan pandangan ini, dewan dengan komposisi gender yang beragam dianggap lebih mampu menangani kebutuhan berbagai pemangku kepentingan. Menurut Wu & Shahbaz (2024) perempuan dianggap lebih berhati-hati dan berorientasi pada masyarakat dalam pengambilan keputusan, sehingga lebih proaktif dalam memutuskan strategi sosial dan lingkungan. Dengan demikian, dewan yang beragam secara gender diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang lebih unggul dalam menghadapi ketidakpastian dibandingkan dengan dewan yang homogen secara gender (Zharfpeykan & Bai, 2025).

Banyak perusahaan kini memperhatikan kinerja ESG sebagai indikator penting dalam tata kelola perusahaan. Diversitas gender di tingkat dewan diyakini dapat memperkaya perspektif pengambilan keputusan dan mendorong inisiatif keberlanjutan. Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa diversitas gender dalam dewan memiliki peran penting dalam mendukung kinerja ESG perusahaan. Penelitian oleh Zharfpeykan & Bai (2025) menemukan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan berpengaruh positif dan signifikan terhadap ESG secara keseluruhan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Menicucci & Paolucci (2024), di mana kehadiran sejumlah perempuan di dewan direksi dapat meningkatkan kinerja ESG secara positif. Penelitian oleh Yasin (2025) juga menegaskan bahwa representasi perempuan di dewan secara signifikan berhubungan dengan kinerja ESG yang lebih tinggi. Namun, beberapa studi menunjukkan hasil yang berbeda. Misalnya, penelitian oleh Zaitul et al. (2023) pada perusahaan di Indonesia menemukan bahwa diversitas gender di dewan komisaris justru berdampak negatif terhadap kinerja lingkungan dan sosial. Keragaman temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh diversitas gender dewan terhadap ESG masih relevan untuk terus diteliti.

Sejumlah studi empiris di negara-negara maju telah banyak meneliti hubungan antara diversitas gender di dewan dan pilar ESG (Wu & Shahbaz, 2024). Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada negara yang menerapkan sistem satu dewan (*one-tier board system*), dan masih sedikit yang menggunakan objek pada sistem dua dewan seperti Indonesia. Wasiuzzaman & Subramiam (2023) berpendapat bahwa pengaruh direktur perempuan terhadap pengungkapan ESG bergantung pada konteks nasional, seperti lingkungan sosial dan pengaturan kelembagaan. Keterbatasan penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara diversitas gender di dua dewan dan ESG dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia masih terbatas (Zaitul et al., 2023). Mengingat sektor manufaktur konsumsi memiliki peranan strategis dalam perekonomian nasional serta dampak lingkungan dan sosial yang signifikan, maka penting dilakukan penelitian yang secara khusus menelaah pengaruh diversitas gender di dewan direksi dan dewan komisaris terhadap pengungkapan ESG pada sektor tersebut di Indonesia.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bagian ini menjelaskan teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian, dan pengembangan hipotesis penelitian.

Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori Keagenan pertama kali dikemukakan oleh Jensen & Meckling (1976) menjelaskan hubungan kontraktual antara pemilik perusahaan (prinsipal) dan manajemen (agen) yang diberi wewenang untuk mengelola perusahaan. Dalam hubungan ini, prinsipal mendelegasikan tanggung jawab pengambilan keputusan kepada agen. Teori ini mengasumsikan bahwa konflik kepentingan (*agency conflict*) dapat timbul karena agen mungkin bertindak untuk memaksimalkan kepentingannya sendiri yang tidak selalu sejalan dengan tujuan prinsipal untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Masalah ini diperburuk oleh adanya asimetri informasi, di mana manajemen memiliki informasi yang lebih lengkap mengenai kondisi perusahaan dibandingkan pemilik (Yasin, 2025).

Untuk mengatasi masalah keagenan tersebut, diperlukan mekanisme tata kelola perusahaan yang efektif untuk menyelaraskan kepentingan dan mengawasi tindakan manajemen (Jayanti et al., 2023). Dalam konteks ini, pengungkapan *Environmental, Social, and Governance* (ESG) dapat dipandang sebagai alat penting untuk mengurangi asimetri informasi antara manajemen dan para pemangku kepentingan (Yasin, 2025). Pengungkapan ESG yang transparan berfungsi sebagai wujud akuntabilitas agen kepada prinsipal, yang memungkinkan pemegang saham untuk memonitor apakah manajemen telah bertindak secara bertanggung jawab (Arayssi et al., 2020). Dewan perusahaan, khususnya dewan komisaris dalam sistem dua dewan di Indonesia, memegang peran sentral sebagai

mekanisme pengawasan utama untuk memantau manajemen atas nama pemegang saham (*Jayanti et al.*, 2023). Kehadiran diversitas gender dalam dewan diyakini dapat memperkuat fungsi pengawasan ini, di mana direktur perempuan terbukti dapat membantu mengurangi masalah keagenan dan mendorong pengawasan yang lebih efektif (*Simionescu et al.*, 2021).

Teori Sosialisasi Gender (*Gender Socialization Theory*)

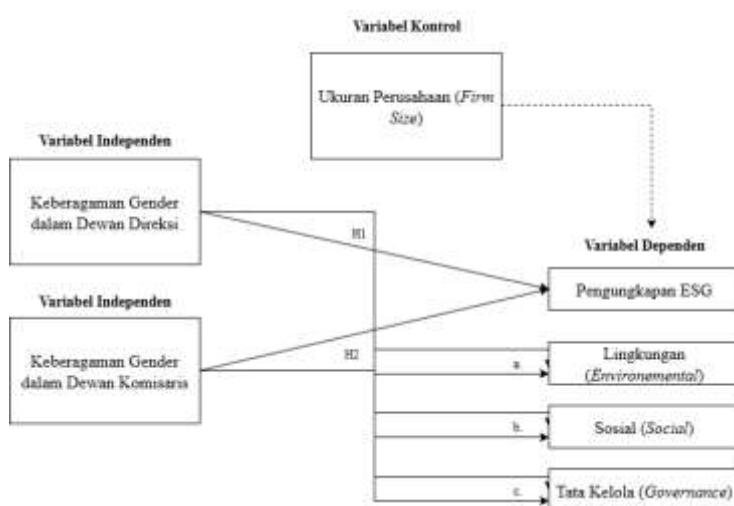
Teori sosialisasi gender menjelaskan bagaimana individu membentuk identitas dan perilaku mereka sesuai dengan norma serta ekspektasi sosial yang dikaitkan dengan gender laki-laki dan perempuan (Zharfpeykan & Bai, 2025). Teori ini menyatakan bahwa proses sosialisasi yang berbeda sejak lahir menanamkan serangkaian nilai dan sifat yang secara tradisional dianggap "maskulin" atau "feminin". Laki-laki cenderung disosialisasikan untuk memiliki sifat *agentic* yang berfokus pada pencapaian pribadi dan persaingan, sementara perempuan disosialisasikan untuk memiliki sifat *communal* yang menekankan kepedulian pada kesejahteraan orang lain, empati, dan kolaborasi (Arayssi et al., 2020; Wu & Shahbaz, 2024; Zharfpeykan & Bai, 2025). Perbedaan inilah yang membuat diversitas gender dalam dewan menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan organisasi (Muhammad & Farooq, 2025).

Dalam konteks penelitian ini, teori sosialisasi gender memberikan landasan kuat untuk menjelaskan mengapa diversitas gender di dewan direksi dan dewan komisaris dapat mendorong kinerja ESG yang lebih baik. Direktur perempuan, dengan kecenderungan sifat komunalnya, dinilai lebih peka terhadap isu-isu etis dan kepentingan pemangku kepentingan yang lebih luas (Zharfpeykan & Bai, 2025). Latar belakang, karakteristik psikologis, dan pengalaman perempuan sebagai anggota dewan akan memengaruhi keterlibatan mereka dalam keputusan strategis yang berdampak pada kinerja ESG (Zaitul et al., 2023). Perspektif unik yang dimiliki oleh perempuan sebagai anggota dewan dapat memfasilitasi perusahaan untuk membuat keputusan strategis yang berorientasi pada isu sosial dan lingkungan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja ESG (Wu & Shahbaz, 2024; Zaitul et al., 2023). Dengan demikian, dewan yang beragam secara gender diharapkan lebih mampu menyeimbangkan tujuan finansial dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antar variabel penelitian dalam bentuk skema. Penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Perumusan Hipotesis

Pengaruh Diversitas Gender dalam Dewan Direksi terhadap Pengungkapan ESG

Dewan direksi, dalam kerangka teori agensi, bertindak sebagai agen yang bertanggung jawab atas pengelolaan strategis perusahaan demi kepentingan prinsipal. Pengungkapan ESG menjadi



krusial sebagai wujud akuntabilitas untuk mengurangi asimetri informasi, di mana dewan yang beragam secara gender diasumsikan lebih efektif dalam menjalankan fungsi pengawasan tersebut (Wu & Shahbaz, 2024). Hal ini didukung oleh teori sosialisasi gender, yang menyatakan bahwa perempuan cenderung memiliki kepekaan sosial dan etis yang lebih tinggi, sehingga kehadiran mereka dapat mendorong dewan direksi untuk lebih proaktif terhadap isu-isu ESG. Perspektif yang lebih beragam dari anggota dewan perempuan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis, sehingga perusahaan lebih terdorong untuk mengadopsi praktik berkelanjutan dan melapkannya secara transparan.

Berbagai studi empiris mendukung argumen ini dengan menunjukkan bahwa diversitas gender di dewan direksi berhubungan positif dengan kinerja dan pengungkapan ESG secara keseluruhan. Penelitian oleh Zharfpeykan & Bai, (2025) di Selandia Baru dan Wu & Shahbaz, (2024) di Jerman, misalnya, secara konsisten menemukan bahwa proporsi perempuan yang lebih tinggi di dewan direksi secara signifikan meningkatkan skor ESG perusahaan. Temuan serupa juga dilaporkan di berbagai negara, yang mengindikasikan bahwa partisipasi perempuan di dewan meningkatkan pengungkapan ESG. Berdasarkan landasan teoretis dan dukungan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Diversitas gender dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG perusahaan.

Selanjutnya, pengaruh ini diuji secara lebih spesifik pada masing-masing pilar ESG, yaitu lingkungan, sosial, dan tata kelola.

Kehadiran perempuan di dewan direksi diasumsikan dapat mendorong strategi yang lebih pro-lingkungan untuk memitigasi risiko jangka panjang, sejalan dengan temuan bahwa diversitas gender berkorelasi positif dengan kinerja lingkungan perusahaan (Yasin, 2025). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis:

H1a: Diversitas gender dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan pilar lingkungan (*Environmental*).

Dengan kepekaan sosial yang lebih tinggi, direktur perempuan cenderung mendorong kebijakan yang melindungi kesejahteraan karyawan dan masyarakat, yang tercermin dalam peningkatan kinerja sosial perusahaan. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis:

H1b: Diversitas gender dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan pilar sosial (*Social*).

Diversitas gender juga diyakini dapat memperkuat mekanisme tata kelola dengan mengurangi pemikiran kelompok (*groupthink*) dan meningkatkan efektivitas pengawasan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pilar tata kelola. Maka, dirumuskan hipotesis:

H1c: Diversitas gender dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan pilar tata kelola (*Governance*).

Pengaruh Diversitas Gender dalam Dewan Komisaris terhadap Pengungkapan ESG

Dalam sistem tata kelola dua dewan (*two-tier system*) di Indonesia, dewan komisaris memegang fungsi pengawasan utama terhadap dewan direksi (Primacintya & Kusuma, 2025). Menurut teori agensi, peran ini sangat penting untuk memastikan direksi (agen) bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham (prinsipal). Diversitas gender dalam dewan komisaris dapat memperkuat fungsi pengawasan ini. Berdasarkan teori sosialisasi gender, komisaris perempuan, dengan kepekaan etis dan orientasi pada berbagai pemangku kepentingan, cenderung lebih teliti dalam mengevaluasi kinerja direksi, tidak hanya dari sisi finansial tetapi juga dari aspek ESG.

Penelitian pada konteks Indonesia menunjukkan bahwa diversitas gender di dewan komisaris berperan penting dalam memperkuat praktik tata kelola yang baik dan mendorong pengawasan yang lebih efektif terhadap komitmen ESG perusahaan (Primacintya & Kusuma, 2025). Kehadiran perempuan di dewan pengawas terbukti memengaruhi keputusan strategis terkait isu sosial dan lingkungan seperti ESG (Zaitul et al., 2023). Dengan demikian, dewan komisaris yang beragam gender diharapkan lebih efektif dalam memastikan perusahaan memenuhi tanggung jawabnya dan meningkatkan transparansi melalui pengungkapan ESG. Berdasarkan argumen ini, hipotesis berikut dirumuskan:

H2: Diversitas gender dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG perusahaan.



Pengaruh ini juga diuji lebih lanjut pada setiap pilar ESG.

Melalui fungsi pengawasan dan nasihatnya, dewan komisaris yang beragam gender dapat mendorong direksi untuk lebih serius mempertimbangkan isu-isu lingkungan. Hal ini sejalan dengan temuan Menicucci & Paolucci (2024) bahwa direktur perempuan secara signifikan meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis:

H2a: Diversitas gender dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan pilar lingkungan (*Environmental*).

Komisaris perempuan diasumsikan lebih peka terhadap dampak sosial operasi perusahaan dan akan menggunakan peran pengawasannya untuk mendorong kebijakan yang mendukung karyawan dan masyarakat, sejalan dengan temuan Wu & Shahbaz (2024) bahwa proporsi perempuan yang tinggi di dewan berdampak positif pada kinerja sosial perusahaan. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis:

H2b: Diversitas gender dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan pilar sosial (*Social*).

Diversitas gender di dewan komisaris dapat meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap manajemen, mengurangi asimetri informasi, dan memastikan keputusan selaras dengan kepentingan prinsipal. Hal ini didukung oleh penelitian Primacintya & Kusuma (2025) yang menunjukkan bahwa komisaris perempuan berkontribusi pada pengawasan manajemen yang lebih efektif dan meminimalkan praktik yang menyimpang dari tata kelola yang baik. Maka, dirumuskan hipotesis:

H2c: Diversitas gender dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan pilar tata kelola (*Governance*).

METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan populasi dan sampel penelitian, variabel-variabel yang digunakan beserta pengukurnya, serta model penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian dalam studi ini adalah perusahaan sektor *consumer cyclicals and consumer non cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2021-2023. Penetapan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yang memenuhi kriteria berikut:

1. Perusahaan sektor *consumer cyclicals* dan *consumer non-cyclicals* yang terdaftar secara konsisten di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2023.
2. Perusahaan mempublikasikan laporan tahunan dan/atau laporan keberlanjutan secara lengkap selama periode penelitian.
3. Perusahaan memiliki data lengkap terkait semua variabel yang diteliti, termasuk skor pilar ESG (*Environmental, Social, Governance*) serta data diversitas dewan direksi dan dewan komisaris.
4. Perusahaan tidak mengalami *delisting* atau *suspend* sepanjang periode pengamatan untuk menjamin kontinuitas data.

Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini menggunakan variabel independen diversitas gender dalam dewan direksi dan diversitas gender dalam dewan komisaris. Variabel dependen Pengungkapan ESG yang nantinya akan dibagi per pilar, yaitu pilar lingkungan, pilar sosial, dan pilar tata kelola. Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta pengukurnya:

Tabel 1
Variabel & Pengukurannya

Variabel	Proksi	Pengukuran
Variabel Independen		
Diversitas Gender Dewan Direksi	Percentase Perempuan di Dewan Direksi	$\frac{\text{Jumlah Direktur Perempuan}}{\text{Total Jumlah Anggota Dewan Direksi}} \times 100\%$
Diversitas Gender Dewan Komisaris	Percentase Perempuan di Dewan Komisaris	$\frac{\text{Jumlah Komisaris Perempuan}}{\text{Total Jumlah Anggota Dewan Komisaris}} \times 100\%$

**Variabel Dependen**

Pengungkapan ESG	Skor ESG Komposit	Skor ESG komposit yang diperoleh dari Bloomberg
Pilar Lingkungan	Skor pilar <i>Environmental</i>	Skor ESG pilar lingkungan perusahaan yang diperoleh dari Bloomberg
Pilar Sosial	Skor pilar <i>Social</i>	Skor ESG pilar sosial perusahaan yang diperoleh dari Bloomberg
Pilar Tata Kelola	Skor pilar <i>Governance</i>	Skor ESG pilar tata kelola perusahaan yang diperoleh dari Bloomberg

Metode Analisis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model 1

$$ESG_{it} = \alpha + \beta_1 DiversitasDireksi_{it} + \beta_2 DiversitasKomisaris_{it} + \beta_3 FirmSize_{it} + \epsilon_{it}$$

Model 2

$$Environmental_{it}$$

$$= \alpha + \beta_1 DiversitasDireksi_{it} + \beta_2 DiversitasKomisaris_{it} + \beta_3 FirmSize_{it} + \epsilon_{it}$$

Model 3

$$Social_{it} = \alpha + \beta_1 DiversitasDireksi_{it} + \beta_2 DiversitasKomisaris_{it} + \beta_3 FirmSize_{it} + \epsilon_{it}$$

Model 4

$$Governance_{it} = \alpha + \beta_1 DiversitasDireksi_{it} + \beta_2 DiversitasKomisaris_{it} + \beta_3 FirmSize_{it} + \epsilon_{it}$$

Keterangan:

ESG _{it}	= Pengungkapan ESG perusahaan i di periode t
Environmental _{it}	= Pengungkapan pilar lingkungan perusahaan i di periode t
Social _{it}	= Pengungkapan pilar sosial perusahaan i di periode t
Governance _{it}	= Pengungkapan pilar tata kelola perusahaan i di periode t
DiversitasDireksi _{it}	= Diversitas gender dalam dewan direksi perusahaan i di periode t, diukur dengan persentase (Jumlah direktur perempuan / Jumlah total anggota dewan direksi).

DiversitasKomisaris_{it} = Diversitas gender dalam dewan komisaris perusahaan i di periode t, diukur dengan persentase (Jumlah komisaris perempuan / Jumlah total anggota dewan komisaris).

FirmSize_{it} = Menunjukkan tingkat total asset perusahaan i di periode t

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

ϵ_{it} = Error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Deskripsi Sampel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Populasi yang digunakan terdiri dari perusahaan Perbankan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia pada tahun 2021-2023. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*



Tabel 2
Pemilihan Sampel

No	Kriteria dan Kebutuhan	Jumlah
1	Perusahaan sektor <i>consumer cyclicals and consumer non-cyclicals</i> selama periode 2021-2023	211
2	Perusahaan sektor <i>consumer cyclicals and consumer non-cyclicals</i> dengan pengungkapan pengungkapan ESG yang tidak lengkap pada Bloomberg periode 2021-2023	(166)
3	Perusahaan sektor <i>consumer cyclicals and consumer non-cyclicals</i> yang tidak konsisten dalam menerbitkan data diversitas gender dalam rentang periode 2021-2023	(2)
Total perusahaan yang sesuai dengan kriteria		43
Total Sampel (43 × 3 tahun)		129

Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menampilkan nilai dari data seperti nilai deviasi standar, nilai rata-rata, minimum dan maksimum. Hasil statistik deskriptif dari penelitian dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Diversitas Gender Direksi	129	0,00	0,80	0,15	0,18
Diversitas Gender Komisaris	129	0,00	0,67	0,10	0,14
Total Assets	129	28,21	32,91	30,31	1,00
Pengungkapan ESG	129	45,88	59,08	52,15	3,01
Pilar <i>environmental</i>	129	13,21	43,63	25,53	6,29
Pilar <i>social</i>	129	25,56	35,19	29,81	2,04
Pilar <i>governance</i>	129	56,54	93,62	71,74	6,71

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2025

Uji Normalitas

Tabel 4 menyajikan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan kriteria yang diterapkan, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi berada di bawah angka tersebut, maka data dianggap tidak berdistribusi normal

Tabel 4
One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Keterangan	N	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig. (2-Tailed)	Kesimpulan
Model 1	129	0,040	0,200	Normal
Model 2	129	0,056	0,200	Normal
Model 3	129	0,056	0,200	Normal
Model 4	129	0,060	0,200	Normal

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2025



Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan tidak ada hubungan kuat antar variabel independen dalam model regresi. Korelasi antar variabel dapat menyebabkan ketidaktepatan model dan hasil analisis. Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan bebas multikolinearitas jika tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Sebaliknya, jika tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka multikolinearitas terjadi (Ghozali, 2021).

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Keterangan	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Model 1	Diversitas Gender Direksi	0,810	1,234	Tidak ada multikolinearitas
	Diversitas Gender Komisaris	0,819	1,220	
	Total Assets	0,978	1,023	
Model 2	Diversitas Gender Direksi	0,810	1,234	Tidak ada multikolinearitas
	Diversitas Gender Komisaris	0,819	1,220	
	Total Assets	0,978	1,023	
Model 3	Diversitas Gender Direksi	0,810	1,234	Tidak ada multikolinearitas
	Diversitas Gender Komisaris	0,819	1,220	
	Total Assets	0,978	1,023	
Model 4	Diversitas Gender Direksi	0,810	1,234	Tidak ada multikolinearitas
	Diversitas Gender Komisaris	0,819	1,220	
	Total Assets	0,978	1,023	

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2025

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya tetap konstan (homoskedastis) dalam model regresi. Penelitian ini menggunakan uji glejser dengan kriteria jika nilai signifikansi (Sig.) dari setiap variabel independen terhadap absolut residual > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Sig.			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Diversitas Gender Direksi	0,667	0,983	0,983	0,754
Diversitas Gender Komisaris	0,599	0,196	0,196	0,247
Total Assets	0,424	0,755	0,756	0,097

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2025

Uji Autokorelasi

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji autokorelasi bertujuan mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara error pada periode t dan t-1. Model regresi layak dianalisis jika tidak ditemukan autokorelasi. Salah satu metode yang digunakan adalah Durbin-Watson (1950), untuk mendeteksi korelasi serial dalam residual regresi berganda. Uji dinyatakan lolos jika $DU < DW < 4 - DU$, dengan DU dari tabel dan DW dari hasil olah data.



Tabel 7
Uji Autokorelasi

Keterangan	N	Batas Kritis (dL & dU)	Durbin-Watson	Kesimpulan
Model 1	129	dL = 1,6653 = 1,7603	dU 2,047	Tidak terdapat autokorelasi
Model 2	129	dL = 1,6653 = 1,7603	dU 1,983	Tidak terdapat autokorelasi
Model 3	129	dL = 1,6653 = 1,7603	dU 1,983	Tidak terdapat autokorelasi
Model 4	129	dL = 1,6653 = 1,7603	dU 2,012	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2025

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur kapabilitas variabel independen dalam menguraikan perusaban variabel dependen secara bersama-sama (Ghozali, 2021). Berdasarkan Tabel 8, model 1 menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,361, angka ini menunjukkan bahwa sebesar 36,1% dari variasi atau perubahan pada variabel pengungkapan ESG dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian, yaitu diversitas direksi, diversitas komisaris, dan ukuran perusahaan. Sementara itu, sisa 63,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini. Model 2 nilai *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,611. Hal ini berarti bahwa 61,1% dari variasi pada pilar environmental mampu dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Model 3 pengujian menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,481. Ini mengindikasikan bahwa 48,1% dari variasi pada kinerja pilar *Social* dapat dijelaskan oleh variabel diversitas gender dan ukuran perusahaan yang digunakan. Sisa 51,9% dari variasi tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Model 4 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,201. Angka ini menjelaskan bahwa 20,1% dari variasi pada pilar *governance* ditentukan oleh variabel-variabel independen dalam model ini, sementara 79,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi

Keterangan	Adjusted R Square
Model 1	0,361
Model 2	0,611
Model 3	0,481
Model 4	0,201

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2025

Uji Statistik F

Uji simultan atau F-test digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Hasil uji F pada tabel 9 model 1, 2, 3, dan 4 menunjukkan nilai signifikansi $<0,05$. Sehingga variabel diversitas gender dalam dewan direksi dan diversitas gender dalam dewan komisaris berpengaruh secara



bersama-sama terhadap pengungkapan ESG, pilar lingkungan, pilar sosial, dan pilar tata kelola, dengan kata lain model sudah baik.

**Tabel 9
Uji Statistik F**

Keterangan	F	Sig.
Model 1	25,104	0,000 ^b
Model 2	68,106	0,000 ^b
Model 3	40,553	0,000 ^b
Model 4	11,750	0,000 ^b

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2025

Uji Statistik T

Uji parsial bertujuan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel. Jika signifikansi > 0,05, maka variabel tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, jika < 0,05, maka variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 10
Ringkasan Hasil Uji T**

Hipotesis	Koefisien Regresi (β)	Sig.	Hasil
H1 : diversitas gender dalam dewan direksi memiliki dampak positif terhadap pengungkapan ESG perusahaan pada sektor industri manufaktur konsumsi.	3,441	0,009	Diterima
H1a: diversitas gender dalam dewan direksi memiliki dampak positif terhadap pengungkapan pilar lingkungan perusahaan pada sektor industri manufaktur konsumsi.	18,639	0,000	Diterima
H1b: diversitas gender dalam dewan direksi memiliki dampak positif terhadap pengungkapan pilar sosial perusahaan pada sektor industri manufaktur konsumsi.	5,365	0,000	Diterima
H1c: diversitas gender dalam dewan direksi memiliki dampak positif terhadap pengungkapan pilar tata kelola perusahaan pada sektor industri manufaktur konsumsi.	-0,393	0,900	Ditolak
H2: diversitas gender dalam dewan komisaris memiliki dampak positif terhadap pengungkapan ESG perusahaan pada sektor industri manufaktur konsumsi.	5,171	0,002	Diterima
H2a: diversitas gender dalam dewan komisaris memiliki dampak positif terhadap pengungkapan pilar lingkungan perusahaan pada sektor industri manufaktur konsumsi.	17,392	0,000	Diterima
H2b: diversitas gender dalam dewan komisaris memiliki dampak positif terhadap pengungkapan pilar sosial perusahaan pada sektor industri manufaktur konsumsi.	5,022	0,000	Diterima



H2c: diversitas gender dalam dewan komisaris memiliki dampak positif terhadap pengungkapan pilar tata kelola perusahaan pada sektor industri manufaktur konsumsi.	-3,161	0,430	Ditolak
---	--------	-------	---------

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas gender dalam direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan ESG komposit, sehingga **H1 diterima**. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan proporsi perempuan di jajaran direksi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan transparansi praktik keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan teori agensi, hasil ini mencerminkan bahwa dewan yang lebih beragam gender mampu menjalankan fungsi pengawasan yang lebih efektif terhadap manajemen (agen), sehingga mendorong akuntabilitas yang lebih besar kepada pemegang saham (prinsipal) melalui pengungkapan ESG. Hal ini juga sejalan dengan teori sosialisasi gender, yang mengemukakan bahwa direktur perempuan cenderung membawa kepekaan yang lebih tinggi terhadap isu-isu sosial dan lingkungan, yang merupakan komponen inti dari ESG. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Zharfpeykan & Bai (2025), Yasin (2025), dan Wu & Shahbaz (2024) yang menemukan hubungan positif antara representasi perempuan di dewan dan kinerja ESG secara keseluruhan.

Analisis lebih lanjut pada setiap pilar menunjukkan bahwa diversitas direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan pilar *Environmental* dan pilar *Social*, sehingga **H1a** dan **H1b diterima**. Namun, pengaruhnya terhadap pilar *Governance* ditemukan tidak signifikan, sehingga **H1c ditolak**. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wu & Shahbaz (2024) yang juga menemukan bahwa direktur perempuan lebih berdampak pada kinerja lingkungan dan sosial dibandingkan tata kelola. Tidak signifikannya pengaruh pada pilar tata kelola dapat dijelaskan oleh skor pilar ini yang secara deskriptif sudah relatif tinggi dan homogen pada perusahaan sampel, menyisakan sedikit ruang untuk perbaikan yang dapat dijelaskan oleh diversitas gender. Hal ini menarik karena berbeda dengan temuan Zharfpeykan & Bai (2025) di Selandia Baru yang justru menemukan pengaruh signifikan hanya pada pilar tata kelola. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh konteks regulasi di Indonesia yang sudah ketat mengatur praktik tata kelola dasar, sehingga peran diversitas gender menjadi lebih menonjol pada pilar lingkungan dan sosial yang praktiknya lebih bersifat sukarela.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa diversitas gender dalam dewan komisaris berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan ESG komposit, sehingga **H2 diterima**. Dalam konteks sistem dua dewan di Indonesia, temuan ini memperkuat argumen teori agensi, di mana fungsi pengawasan dewan komisaris yang efektif mampu mendorong akuntabilitas manajemen (dewan direksi) kepada pemegang saham. Sejalan dengan teori sosialisasi gender, komisaris perempuan, dengan kepekaan etis dan orientasi komunalnya, cenderung lebih cermat dalam mengawasi dan menasihati direksi terkait isu-isu keberlanjutan. Penelitian oleh Primacintya & Kusuma (2025) dalam konteks Indonesia juga mendukung bahwa diversitas gender di dewan komisaris meningkatkan efektivitas fungsi pengawasan terkait komitmen perusahaan terhadap prinsip-prinsip ESG.

Ketika dianalisis lebih lanjut, diversitas gender di dewan komisaris menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan pilar *Environmental* dan pilar *Social*, sehingga **H2a** dan **H2b diterima**. Namun, serupa dengan dewan direksi, pengaruhnya terhadap pilar *Governance* tidak signifikan, sehingga **H2c ditolak**. Hal ini mengindikasikan bahwa peran pengawasan dewan komisaris yang beragam gender menjadi sangat krusial dalam mendorong kinerja perusahaan pada aspek-aspek non-finansial yang bersifat lebih sukarela. Temuan positif pada pilar lingkungan dan sosial ini berbeda dengan studi oleh Zaitul et al. (2023) dalam konteks Indonesia yang justru menemukan dampak negatif, yang menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan ini dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor kontekstual lainnya.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Bagian ini berisi kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian kedepannya.



Kesimpulan

Riset ini dilakukan untuk menginvestigasi mengenai pengaruh diversitas gender dalam dewan direksi dan dewan komisaris terhadap Environmental, *Social, and Governance* (ESG) pada perusahaan sektor manufaktur industri konsumsi dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2021-2023.

Diversitas gender, baik di dewan direksi maupun dewan komisaris, secara umum berpengaruh positif terhadap pengakuan ESG perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan representasi perempuan di tingkat pimpinan puncak berkontribusi secara nyata terhadap praktik keberlanjutan perusahaan. Pengaruh positif yang signifikan dari keberagaman gender di kedua dewan secara konsisten ditemukan pada kinerja pilar *Environmental* dan pilar *Social*. Ini menyiratkan bahwa kehadiran perempuan secara spesifik mendorong peningkatan kinerja pada aspek lingkungan dan sosial. Penelitian ini tidak menemukan bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa keberagaman gender di dewan direksi maupun dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja pilar *Governance*

Keterbatasan

Keterbatasan utama yang dihadapi dalam penelitian ini adalah terbatasnya ketersediaan data pengungkapan ESG yang diungkapkan secara lengkap dan konsisten oleh perusahaan sampel di *database Bloomberg* selama periode penelitian. Banyak perusahaan yang terdaftar di sektor *consumer cyclicals* dan *non-cyclicals* tidak memiliki skor ESG yang dilaporkan untuk setiap tahun, yang secara langsung mengakibatkan jumlah sampel akhir menjadi jauh lebih kecil dari populasi awal.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan mempertimbangkan keterbatasan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Penelitian di masa depan dapat mencoba menguji kembali hubungan ini dalam beberapa tahun mendatang ketika pelaporan ESG di Indonesia diharapkan sudah lebih matang dan datanya lebih lengkap.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat menggali lebih dalam mengenai tidak signifikannya pengaruh keberagaman gender pada pilar *governance*.



REFERENSI

- Arayssi, M., Jizi, M., & Tabaja, H. H. (2020). The impact of board composition on the level of ESG disclosures in GCC countries. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 11(1), 137–161. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-05-2018-0136>
- De Masi, S., Słomka-Gołębiowska, A., Becagli, C., & Paci, A. (2021). Toward sustainable corporate behavior: The effect of the critical mass of female directors on environmental, social, and governance disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 30(4), 1865–1878. <https://doi.org/10.1002/bse.2721>
- Deloitte. (2024). *Women in the Boardroom: A Global Perspective* (8th ed.).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intelligence, B. (2021). *ESG assets may hit 53 trillion by 2025, a third of global AUM*. <https://www.bloomberg.com/professional/blog/esg-assets-may-hit-53-trillion-by-2025-a-third-of-global-aum/>
- Jayanti, R. D., Probohudono, A. N., & Endiramurti, S. R. (2023). GENDER DIVERSITY AMONG THE BOARD OF COMMISSIONERS AND FIRM VALUE IN INDONESIA. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 7. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Menicucci, E., & Paolucci, G. (2024). Women on Board and ESG Performance: Insights from the Italian Utilities Sector. *International Journal of Business and Management*, 19(3), 73. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v19n3p73>
- Muhammad, H., & Farooq, M. (2025). The effectiveness of board gender diversity and sustainability committees in mitigating ESG controversies. *Meditari Accountancy Research*. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-07-2024-2565>
- Primacintya, V. A., & Kusuma, I. W. (2025). Environmental, social and governance (ESG) performance and earnings management: the role of gender diversity. *Asian Journal of Accounting Research*. <https://doi.org/10.1108/AJAR-12-2023-0414>
- Simionescu, L. N., Gherghina, Ş. C., Tawil, H., & Sheikha, Z. (2021). Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology Sector. *Financial Innovation*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40854-021-00265-x>
- Wasiuzzaman, S., & Subramaniam, R. K. (2023). Board diversity and ESG performance: Evidence from Southeast Asian firms. *Journal of Cleaner Production*, 393, 136433. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136433>
- Wu, Q., & Shahbaz, M. (2024). *Does Board Gender Diversity Benefit Corporate ESG Performance: Evidence from Germany*. <https://ssrn.com/abstract=4972179>
- Yasin, M. Y. (2025). Board gender diversity and ESG performance: the moderating role of earnings volatility in Australian publicly listed firms. *Meditari Accountancy Research*, 33(7), 88–117. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2024-2672>
- Zaitul, Ilona, D., Salfadri, Ayu Rafifa Aqila, F., & Dessy Rahmawati, dan. (2023). Kinerja ESG: Kontribusi Board Gender Diversity Dan Network. In *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* (Vol. 16, Issue 2). <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>
- Zharfpeykan, R., & Bai, Y. (2025). Board gender diversity and corporate environmental, social and governance performance: evidence from New Zealand listed firms. *Pacific Accounting Review*. <https://doi.org/10.1108/PAR-01-2024-0011>