

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Legitimasi

Menurut Dowling and Pfeffer (1975) legitimasi didefinisikan sebagai suatu kondisi atau status dimana suatu entitas atau perusahaan ini memiliki suatu sistem nilai yang bersifat kongruen, dan mengindikasikan bahwa sistem sosial ini menjadi bagian yang lebih besar di dalam cakupan sistem nilai itu sendiri. Dimana terdapat suatu disparitas aktual atau potensial yang hadir diantara kedua sistem nilai, dimana hal ini kemudian dapat dikatakan sebagai bentuk ancaman pada legitimasi suatu entitas. Teori legitimasi ini menunjukkan bahwa suatu entitas atau perusahaan tidak berdiri sendiri, dimana ruang lingkup suatu entitas dibatasi atau dikelilingi oleh pihak eksternal yang tidak memiliki kepentingan atau hak dalam suatu entitas yang biasa disebut sebagai masyarakat. Dalam menjalankan kegiatan operasional segala bentuk nilai, norma serta peraturan harus menjadi syarat mutlak untuk diimplementasikan dan dipastikan bahwa suatu entitas mampu mematuhi batas-batas norma dan aturan dalam beroperasi demi mendapatkan legitimasi yang sah dari masyarakat, sehingga tidak berdampak sebagai suatu bentuk ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Di sisi lain Dowling dan Prefer (1975) juga megistilahkan legitimasi sebagai bentuk kontrak sosial. Kontrak sosial terjadi antara entitas dan masyarakat yang saling memiliki keterkaitan untuk mewakili ekspektasi masyarakat, sehingga dengan segala bentuk operasional perusahaan bergantung pada konsep yang telah dibangun oleh masyarakat. Tetapi apabila suatu entitas tidak mampu melampaui harapan masyarakat, maka legitimasi ini dapat memberikan suatu bentuk ancaman yang berakibat mematikan perusahaan itu sendiri. Kontrak sosial ini bersifat temporer dan memiliki limit atau batas, apabila batas ini menjadi suatu ancaman akan

memicu sifat alamiah masyarakat terhadap ekspektasi sehingga mampu mengurangi loyalitas konsumen, mengurangi modal dan investasi terhadap perusahaan serta segala macam bentuk larangan beroperasi bagi perusahaan.

Banyak studi mengenai tata kelola perusahaan dalam kaitannya dengan isu-isu keberlanjutan dimana peran dewan menjadi pertimbangan dalam mengatasinya, tetapi pada realitanya literatur mengenai pengungkapan keberlanjutan dari dampak aspek tata kelola perusahaan ini masih relatif kecil Ong (2016) sehingga dalam aspek tata kelola perusahaan khususnya dalam struktur secara internal yakni jajaran dari komposisi di ruang dewan memungkinkan untuk memainkan peran penting demi mengurangi terjadinya kesenjangan suatu legitimasi melalui pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (Mio, V.Leopizzi, 2015).

2.1.2 Teori *Upper Echelons*

Teori *upper echelons* pertama kali diperkenalkan oleh Hambrick dan Mason (1984). Teori ini menganggap konsep manajemen puncak sebagai pembuat keputusan stratejik yang utama di dalam organisasi. Sehingga, keputusan stratejik yang dibuat pemimpin memiliki dampak secara langsung terhadap *outcomes* organisasi. Karena para eksekutif yang memiliki tanggung jawab atas organisasi secara keseluruhan, maka karakteristik mereka, apa yang mereka lakukan, dan bagaimana mereka melakukannya, secara khusus mempengaruhi *outcomes* organisasi (Finkelstein dan Hambrick 1996).

Dasar pikiran utama dari teori *upper-echelons* adalah pengalaman para eksekutif, nilai-nilai, dan *personality* berpengaruh besar terhadap interpretasi mereka pada situasi yang dihadapi serta mempengaruhi pilihan mereka. Fokus terhadap karakteristik manajemen puncak akan menghasilkan penjelasan yang kuat mengenai *outcomes* organisasi daripada fokus terhadap *top executive* secara individu. Penelitian ini mengikuti definisi yang diungkapkan oleh Finkelstein dan Harrbrick (1996) bahwa tanggung jawab para pemimpin untuk fungsi stratejik perusahaan adalah

direktur utama dan para manajer yang melapor secara langsung kepada direktur utama. Kepemimpinan dari organisasi yang kompleks adalah dengan pembagian tugas, kesadaran bersama, kecakapan, dan interaksi dengan semua anggota manajemen puncak untuk menuju pada perilaku strategik (Hambrick 2007).

Kewibawaan manajemen puncak dan dewan komisaris juga mempengaruhi persepsi investor melalui peran simbolik yang besar. Hal tersebut didasarkan pada kepercayaan bahwa seseorang dianggap berasal dari nilai-nilai, keahlian, dan kemampuan yang berbeda untuk status karakteristik seperti tingkat pendidikan, afiliasi, dan pengalaman. (D'aveni, 1990). Keberagaman tenaga kerja akan membuat segmen pasar baru. Diskriminasi terhadap kelompok minoritas tertentu sudah banyak ditentang oleh para manajer, diskriminasi dipandang sebagai sesuatu yang salah baik secara legal maupun moral. Dengan demikian dengan adanya keberagaman akan memberikan manfaat bagi perusahaan. (Thomas dan Ely, 1996). Proses pengambilan keputusan dan pengelolaan perusahaan sangat dipengaruhi oleh karakteristik kognitif yang dimiliki oleh dewan direksi maupun dewan komisaris. Gender dianggap sebagai proksi basis yang menggambarkan kognitifitas seseorang sehingga mampu mempengaruhi pengambilan keputusan dalam suatu organisasi (Post dan Byron, 2013).

2.1.3 Gender dalam Keragaman Ruang Dewan

Gender dalam keragaman ruang dewan merupakan salah satu aspek dari keragaman dewan dimana gender pada ruang dewan baru-baru ini menjadi isu yang penting pada suatu perusahaan. Dimana nilai-nilai yang dimiliki antar pria dan wanita memiliki perbedaan dari segi tanggung jawab sosial (Pos et al.2011). Selain itu menurut Smith dan Rogers (2000) perempuan juga dianggap lebih mampu bertindak secara etis dan lebih mengutamakan suatu etika dibandingkan laki-laki, sehingga hal ini dapat meminimalisir terjadinya suatu bentuk pelanggaran atas kebijakan organisasi pada suatu perusahaan. *Board diversity* merupakan salah satu

kunci input sebagai penghantar atas optimalisasi pengelolaan sumber daya organisasi suatu perusahaan, hal ini dapat ditunjukkan dari adanya keragaman untuk menunjukkan heterogenitas sebagai bentuk tata kelola yang baik atau *good corporate governance* (Kakabadse, 2018).

Pada negara-negara di Eropa telah menyoroti adanya kehadiran direktur wanita di dalam dewan perusahaan, hal ini mengimplikasikan bahwa partisipasi direktur wanita dianggap sebagai salah satu indikator bahwa suatu perusahaan memiliki tata kelola yang lebih baik. Pemerintah Norwegia misalnya, mengeluarkan undang-undang bagi perusahaan publik untuk mewajibkan suatu perusahaan agar memiliki kuota perwakilan dewan sebanyak 40 persen (Matsa dan Miller, 2013). Selain itu Spanyol juga mengamanatkan hal yang serupa untuk memenuhi kuota perempuan sebanyak 40 persen dalam dewan perusahaan, agar hasil kinerja suatu perusahaan mampu berjalan secara efektif (Campbell dan Vera, 2010). Negara-negara seperti Inggris, Perancis, Jerman, Belanda, Belgia dan Swedia juga turut menerapkan mandat dalam pemenuhan kuota gender khususnya pada direktur wanita dalam dewan perusahaan (Gregory-Smith et al., 2018). Penerapan atas *board gender diversity* ini juga dipengaruhi atas struktur kepemimpinan dalam suatu dewan, dimana setiap negara memiliki sistem *board structure* yang beraneka ragam.

Sistem *board structure* di berbagai negara memiliki struktur yang berbeda, dimana Inggris dan Amerika menerapkan basis *single-board system*, dimana struktur atas keanggotaan dewan direksi serta komisaris secara mutlak tidak dipisahkan. Dalam sistem ini dewan komisaris merangkap menjadi anggota dewan direksi, dan keduanya menjadi satu kesatuan sebagai *board of directors*. Secara konseptual, model *two tier system* ini memisahkan keanggotaan dewan komisaris sebagai pengawas dan dewan direksi sebagai eksekutif korporasi, dan perusahaan Indonesia pada umumnya menerapkan basis *two tier system*, dimana terdiri atas dewan komisaris dan dewan direksi yang digunakan sebagai pedoman kepemimpinan dalam ruang dewan (Wise & Ali, 2009).

Di Indonesia penerapan gender turut diperhatikan dengan adanya Undang-Undang Kesetaraan Gender No.1 Tahun 2017. Dimana gender disini diartikan sebagai perbedaan perempuan dan laki-laki, dimana hasil ini didapatkan dari adanya konstruksi sosial dan budaya. Selain itu hal tersebut dapat diartikan setara apabila kondisi relasi perempuan dan laki-laki sebagai mitra sejajar, hal ini juga dapat dijelaskan mengenai posisi jabatan dimana keberadaan wanita dalam kepemimpinan seringkali tidak diprioritaskan, sehingga seharusnya wanita mendapatkan perlakuan yang adil dan memperoleh manfaat pembangunan. Selain itu yang menjadi fokus pada kepentingan korporasi adalah bagaimana memperoleh kesetaraan dalam semua bidang tertuang pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diatur dalam PP No. 8 Tahun 1981 mengenai perlindungan upah dan ditegaskan bahwasannya tidak ada diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama. Tetapi pada undang-undang ketenagakerjaan masih belum terdapat sanksi hukum akan kesenjangan gender padahal pada kenyataannya masih banyak pandangan stereotip, marginalisasi wanita serta subordinasi akan kemampuan pekerja wanita yang berada diatas pekerja wanita. Banyaknya perlakuan yang bersifat diskriminatif ini khususnya pada pekerja wanita ini perlu diwujudkan kesetaraan gender.

2.1.4 *Environmental, Social and Governance Disclosure (ESGD)*

Respons global masa kini lebih banyak menyoroti perihal permasalahan lingkungan khususnya sering terjadinya perubahan iklim yang ekstrem di berbagai belahan dunia. Sehingga polemik akan lingkungan menjadi salah satu hal yang harus ditangani bersama dengan adanya kesadaran perusahaan akan lingkungan serta pengelolaan limbah perusahaan. Untuk melampaui ruang lingkup normal suatu perusahaan maka terdapat isu pengembangan berkelanjutan serta istilah ESG (*environment, social and governance*) yang dianggap menjadi suatu tren baru di bawah payung CSR (Buallay, 2019).

Menurut Elkington and Rowlands (1999) mengemukakan adanya suatu kerangka teoritis keberlanjutan yang menjadi “*triple bottom line*” menunjukkan bahwa suatu korporasi dapat mencapai pembangunan yang berkelanjutan jika mampu menerapkan serta mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial serta lingkungan dalam ruang lingkup bisnis mereka. Selain itu suatu perusahaan harus memiliki *role of the rules* untuk dapat memainkan peran yang berfokus pada pembangunan berkelanjutan, sehingga hal ini dapat mendatangkan adanya keuntungan baik bagi suatu produsen maupun konsumen dalam bisnis perusahaan.

Indonesia memiliki kebijakan mengenai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang menerbitkan peraturan NO.51/POJK.03/2017 tentang penerapan keuangan berkelanjutan bagi lembaga jasa keuangan, emiten dan perusahaan publik. Keuangan berkelanjutan menurut peraturan keberlanjutan adalah dukungan menyeluruh dari sektor jasa keuangan untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi keberlanjutan dengan menyelaraskan kepentingan ekonomi, sosial, serta lingkungan hidup. Selain itu terdapat juga rencana aksi keuangan berkelanjutan dengan konten program kerja LJK dalam jangka pendek (satu tahun) dan jangka panjang (lima tahun) dimana realisasi ini harus memperhatikan prinsip kehati-hatian dan manajemen resiko. Tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) merupakan komitmen yang berperan sebagai pembangunan ekonomi berkelanjutan demi meningkatkan kualitas kehidupan yang lebih baik. Perusahaan sendiri harus turut serta dalam menghasilkan output laporan keberlanjutan diartikan sebagai laporan yang diumumkan masyarakat yang memuat kinerja ekonomi, lingkungan serta sosial perusahaan.⁷

Implementasi pada peraturan keberlanjutan ini harus memperhatikan beberapa prinsip yakni, prinsip investasi bertanggung jawab, strategi dan praktik bisnis berkelanjutan, pengelolaan risiko sosial dan lingkungan hidup, tata kelola, komunikasi, inklusif, serta koordinasi dan kolaborasi.

⁷ Peraturan NO.51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkenlanjutan

Sehingga aspek penerapan ESG menjadi hal yang baik untuk dilakukan pada perusahaan di Indonesia. Tetapi pada realitanya yang menjadi output terpenting adalah bagaimana setiap perusahaan di Indonesia mampu menerapkan prinsip keberlanjutan sebagai tanggung jawab sosial. Pada bab lima pasal 13 peraturan keberlanjutan peraturan NO.51/POJK.03/2017 dijelaskan bahwa sanksi yang terkait dikenakan sanksi administratif berupa teguran atau peringatan tertulis, hal ini memungkinkan adanya penerapan pelaporan keberlanjutan yang masih bersifat sukarela sehingga ketegasan dalam kebijakan ini menjadikan korporasi di Indonesia lebih sedikit menilik penerapan ESG.

Hal ini menunjukkan bahwa pemerhati lingkungan akan menanyakan perihwal proses pembangunan nasional di Indonesia yang masih berada pada fase awal (*early stages*) dari sirkuit lintasan (*pathway of development*) menuju pembangunan di masa depan. Sehingga secara keseluruhan undang-undang dan peraturan secara konvergen membawa pada paradigma mengenai pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) dimana terdapat ekonomi (*profit*), sosial (*people*) dan pelestarian lingkungan (*planet*), sehingga ketiga hal ini mampu berjalan beriringan secara seimbang demi keberlangsungan kehidupan yang lebih baik, khususnya dalam penerapan ESG.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai keragaman gender dalam ruang dewan terhadap *environmental, social and governance* sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh para peneliti terdahulu, sehingga hasil penelitian sebelumnya dapat menjadi sebuah acuan atas dasar dalam penelitian ini. Ada pun penelitian yang telah dilakukan dari berbagai negara dan masih belum banyak diterapkan oleh perusahaan mengenai pelaporan keberlanjutan serta tanggung jawab sosial perusahaan, khususnya mengenai lingkungan, sosial dan tata kelola.

Cucari (2018) melalui penelitiannya dalam 54 perusahaan Italia dimana penelitian ini hanya berfokus pada konteks Italia dengan alasan (1) Hasil

komparabilitas dari pengungkapan CSR yang berbeda di setiap negara serta alasan (2) Italia sendiri merupakan negara yang tidak memiliki peraturan resmi negara yang mengatur mengenai tata cara pelaporan aspek-aspek ESG. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antara *diversity of board* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap pengungkapan skor ESG. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keragaman gender maka skor pengungkapan ESG semakin rendah. Selain itu juga mengajukan hipotesis kedua dimana rata-rata usia dewan ditemukan tidak signifikan dengan hasil negatif pada pengungkapan ESG. Pada hipotesis ketiga menghasilkan bahwa kehadiran komite CSR ternyata sangat berpengaruh terhadap pengungkapan ESG. Dan hipotesis keempat yang terakhir menunjukkan hasil signifikan positif dan menunjukkan bahwa direktur independen sangat berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.

Issa and Fang (2019) mengumpulkan rentang data periode 2012-2014 dengan mengecualikan 236 keuangan dan menggunakan sampel akhir sebanyak 244 perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Issa dan Fang mengemukakan dua hipotesis dimana keragaman gender dewan memiliki dampak positif pada tingkat pelaporan CSR di negara-negara Teluk Arab dengan hasil penelitian signifikan positif. Pada hipotesis kedua menunjukkan adanya dampak keragaman gender di berbagai kawasan Teluk Arab sehingga memberikan hasil signifikan positif, hal ini dapat menghasilkan kesimpulan bahwa kawasan Teluk Arab terdapat variasi atas keragaman gender.

Wasiuzzaman and Wan Mohammad (2020) dalam penelitiannya dari 78 perusahaan di Malaysia menghasilkan bahwa keragaman gender dewan ini atau *board gender diversity* melalui partisipasi wanita dalam dewan perusahaan menunjukkan dampak positif atau menunjukkan hasil signifikan terhadap pengungkapan skor ESG, sehingga atas hasil ini dapat menunjukkan bahwa jumlah dewan direktur wanita ini mampu meningkatkan transparansi pelaporan ESG. Selain itu pada hipotesis kedua, tiga dan empat dijelaskan mengenai adanya hubungan antara direktur wanita dengan masing-masing pengungkapan dimana pada pengungkapan terhadap lingkungan memberikan hasil signifikan positif, pada sosial signifikan negatif dan tata kelola signifikan positif. Hal ini biasa dilakukan

oleh pihak umum wanita bahwa mereka memprioritaskan pada bentuk dalam membangun hubungan demi mengambil keputusan sehingga mampu mengurangi *asymmetric information* Gul., et al (2020) yang pada akhirnya mampu mendapatkan kepercayaan (teori legitimasi) dari para pemangku kepentingan (teori stakeholder).

Ismail and Latiff (2019) pada penelitiannya di Malaysia dengan data sampel sebanyak 38 perusahaan yang terdaftar di Bursa Malaysia. Dalam penelitiannya terdapat empat hipotesis, dimana hipotesis pertama mendukung penelitian karena terdapat hubungan secara signifikan positif antara usia dewan pada praktik keberlanjutan perusahaan publik di Malaysia, selanjutnya pada hipotesis dua tidak mendukung hasil penelitian karena hubungan yang tidak signifikan pada keragaman gender terhadap ESG, pada hipotesis tiga menunjukkan bahwa hubungan dewan independen tidak memberikan hasil signifikan pada perusahaan publik di Malaysia, dan hipotesis akhir menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan reputasi dewan terhadap pengungkapan ESG.

Arayysi, et.al (2016) meneliti perusahaan yang terdaftar dalam indeks Financial Times Stock Exchange pada 2007-2012 dengan sampel sebanyak 350 perusahaan, dimana penelitian ini menggunakan skor pengungkapan Bloomberg melalui data panel. Pada hipotesis penelitian ini mengemukakan bahwa terdapat hubungan secara positif signifikan antara *women on boards* dengan pengungkapan ESG.

Bravo and Reguera-Alvarado (2019) melakukan penelitian pada 375 pengamatan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Madrid pada periode 2012-2015, pada hasil penelitiannya menunjukkan hubungan positif signifikan antara kehadiran direktur perempuan pada komite audit menggunakan indeks Blau, lalu pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa jabatan direktur mempengaruhi secara negatif terhadap pengungkapan ESG, selanjutnya pada hipotesis ketiga memberikan hasil yang tidak signifikan meskipun frekuensi pertemuan tampaknya secara individual memengaruhi pengungkapan ESG.

Paltrinieri, et al (2020) dalam penelitiannya menggunakan sampel sebanyak 224 bank dari enam belas negara maju dan berkembang pada periode 2014-2017. Pada hipotesis pertamanya menunjukkan hubungan positif signifikan

antara pengembangan keuangan islam pada negara maju dan berkembang pada skor ESG gabungan. Lalu pada hipotesis keduanya mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif pada pilar ESG untuk skor CSR dan hipotesis terakhir mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan pada perolehan CSR lebih lanjut.

Arayssi., et al (2020) melakukan penelitian dengan sampel 184 pengamatan selama tahun 2008-2017 dari daftar perusahaan publik yang terdaftar di GCC Country. Dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang signifikan pada independensi dewan dengan skor pengungkapan ESG, pada hipotesis kedua menunjukkan hasil yang signifikan juga bahwa kehadiran direktur perempuan dalam dewan ini memberikan partisipasi dampak yang positif terhadap pengungkapan ESG, lalu untuk hipotesis yang terakhir mengemukakan bahwa hasil penelitian tidak mendukung karena CEO memberikan efek negatif pada kinerja ESG.

Humphrey.,et al (2012) pada penelitiannya terdiri atas FTSE All-Share Index diekstraksi dari Datastream dari periode 2002-2007 pada perusahaan yang berada di UK. Penelitian ini mengemukakan tiga hipotesis, pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa hasil skor untuk environment ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada perusahaan di UK. Lalu untuk hipotesis kedua pada sosial memberikan hasil signifikan tetapi menunjukkan skor negatif. Untuk hipotesis terakhir mengartikan bahwa tidak mendukung hasil penelitian karena memberikan skor *governance* secara negatif.

Del Bosco and Misani (2016) dalam pengamatan penelitiannya menggunakan sampel sebanyak 1141 perusahaan dari 30 negara maju dan berkembang yang terdaftar pada indeks S&P Global 1200. Pada hipotesis awalnya mendukung hasil penelitian dengan memiliki pengaruh signifikan positif dimana daftar silang berkaitan dengan kinerja ESG, lalu untuk hipotesis kedua memberikan pengaruh signifikan positif dimana daftar silang berkaitan dengan saham ini memiliki tingkat yang negatif pada tata kelola perusahaan. Hipotesis akhir penelitian mendukung pengaruh negatif signifikan pada daftar silang yang berkaitan dengan kinerja CSR.

Qureshi (2020) dalam penelitiannya menggunakan dua kriteria untuk pemilihan perusahaan. Pertama, menyertakan perusahaan dengan kantor pusat di Eropa. Kedua, menyertakan perusahaan dengan skor pengungkapan ESG yang dilaporkan selama periode sampel. Setelah penapisan, menggunakan sampel akhir 812 perusahaan dari 5.684 pengamatan tahun selama periode 2011-2017 dari 22 negara Eropa. Pada penelitiannya menunjukkan hasil yang positif signifikan pada nilai pasar perusahaan terhadap keberlanjutan ESG, lalu hipotesis kedua mendukung hasil penelitian secara signifikan dengan adanya pengungkapan lingkungan serta sosial karena memiliki relevansi nilai, selanjutnya pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa sensitifitas industri memberikan pengaruh positif signifikan terhadap pengungkapan ESG, dan selanjutnya kehadiran wanita juga memberikan hasil signifikan positif terhadap nilai perusahaan, pada hipotesis akhir menunjukkan bahwa terdapat hasil positif signifikan antara kehadiran wanita dengan pengungkapan ESG.

Alazzani (2013) melakukan penelitian di perusahaan Malaysia dengan menggunakan standar KLD, GRI-G33 serta standar baku CSR pada bursa Malaysia. Mengemukakan hasil penelitian bahwa direktur perempuan pada perusahaan di Malaysia cenderung mementingkan kinerja sosial daripada kinerja lingkungan. Penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara kinerja sosial menggunakan tiga proksi perempuan, dimana kinerja sosial secara positif mempengaruhi kehadiran dewan perempuan di perusahaan Malaysia, tetapi dengan menggunakan tiga proksi ini memberikan hasil negatif terhadap sosial.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh gender dalam keragaman ruang dewan terhadap *Environmental, Social and Governance Disclosure*

Dampak pengungkapan ESG biasanya terjadi pada perusahaan yang lebih peka terhadap isu lingkungan dimana perusahaan ini biasanya beroperasi dalam suatu kontak sosial yang lebih dapat dijangkau. Selain itu, pengungkapan akan ESG secara keseluruhan dapat memberikan penilaian

yang lebih signifikan apabila suatu perusahaan ini terkena adanya masalah lingkungan sehingga persyaratan ESG pun lebih tinggi dan industri yang lebih sensitif tersebut akan lebih berfokus pada penanganan berkelanjutan menggunakan penerapan ESG sebagai standar baku perusahaan dalam mengatasi polemik lingkungan (Miralles-Quirós et al., 2018).

Galbreath (2011) menyatakan bahwa *women on boards* mampu mempromosikan mengenai proyek keberlanjutan dalam jangka panjang dengan melaporkan investasi dalam pertanggungjawaban sosial perusahaan. Selain itu pada penelitian lainnya memberikan hasil yang positif serta signifikan dalam keragaman dewan terhadap pengungkapan ESG. Dimana hal ini akan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wasiuzzaman et al., (2019); Arayssi, Dah Jizi (2016); Bravo dan Alvarado (2017) serta penelitian lainnya.

Oleh karena itu, keragaman dewan pada realitanya pun memberikan manfaat bagi lingkungan, sosial serta tata kelola perusahaan dimana hubungan antara kehadiran perempuan dalam dewan serta efisiensi pengungkapan ESG bukan merupakan hubungan linier yang sederhana tetapi terdapat banyak tingkatan keanekaragaman. Sehingga keragaman gender dalam ruang dewan dapat memberikan hipotesis keragaman gender dalam ruang dewan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap ESG.

H1. Keragaman gender dalam ruang dewan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap ESGD.

2.3.2 Pengaruh gender dalam keragaman ruang dewan terhadap *Environmental, Social and Governance Disclosure* dan Kaitannya dengan Pertumbuhan

Keragaman gender dalam ruang dewan terdiri atas dewan direksi serta dewan komisaris dimana keduanya harus mampu lebih memperhatikan mengenai pengungkapan dalam pelaporan berkelanjutan dimana hal tersebut dapat juga memberikan pengaruh terhadap perusahaan. Suatu perusahaan dengan adanya pengungkapan berkelanjutan diharapkan mampu

meningkatkan proforma dengan pertumbuhan perusahaan yang lebih baik sehingga perusahaan akan dapat terus melangsungkan operasinya dalam jangka panjang.

Qureshi (2019) pada penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan oada keberlanjutan ESG khususnya pada industry sensitifitas dengan adanya keterkaitan pada pertumbuhan perusahaan. Secara konsisten Smith dan Rogers (2002) menyatakan bahwa perempuan lebih mungkin bertindak secara etis daripada laki-laki dan menghindari pelanggaran kebijakan organisasi. Selain itu, disarankan bahwa perempuan lebih peduli tentang risiko kesehatan dan lingkungan yang dirasakan daripada laki-laki (Wehrmeyer dan McNeil, 2000). Sehingga peneliti mengembangkan hipotesis kedua.

H2. Hubungan positif antara keragaman gender dalam ruang dewan dan ESGD dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan suatu kerangka model yang menggambarkan hubungan antar variabel yang disusun berdasarkan konsep penelitian dengan memasukkan variabel berdasarkan landasan teori sehingga membentuk suatu model penelitian. Penelitian ini menguji hubungan antara pengaruh gender dalam keragaman ruang dewan dengan pengungkapan lingkungan, sosial serta tata kelola. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen keragaman gender dalam ruang dewan sedangkan variabel dependen adalah *environmental, social and governance disclosure*. Untuk memperkuat suatu model penelitian diperlukan adanya variabel kontrol *firm size, board size, board independence, return on assets, leverage, growth* dan *big4*.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

