



Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Volume 08 No. 02, September 2025, 288-304

ISSN: E-ISSN: 2723-1682; P-ISSN: 1693-8623

DOI: <https://doi.org/10.53651/jdeb.v18i2.477>

PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN DAN *BOARD GENDER DIVERSITY* TERHADAP *ESG SCORE*

Author:

Ferli Erwansyah
STIMI Banjarmasin
e-mail: erwancreator@gmail.com

Ferra Maryana
IBITEK
e-mail: ferramaryana@ibitek.ac.id

Corresponding Author:
erwancreator@gmail.com

Dates:
Received: 16-05-2024
Accepted: 25-08-2025
Published: 30-09-2025



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

This study aims to examine the effect of firm size and board gender diversity on the ESG scores of companies listed on the IDX Sustainability Index (IDX) that have been assigned ESG scores by Morningstar Sustainalytics, in collaboration with IDX, for 2024. The research method used was quantitative with cross-sectional data. The population was 80 companies listed on the IDX Sustainability Index that had been assigned ESG scores by Morningstar Sustainalytics, with a sample size of 48 companies. The results showed that board gender diversity significantly impacted ESG scores, while firm size did not.

Keywords: *ESG Score, board gender diversity, firm size, Sustainalytics.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *board gender diversity* dan ukuran perusahaan terhadap *ESG score* perusahaan yang terdaftar di IDX Sustainability yang telah diberikan skor ESG oleh Morningstar Sustainalytics yang bekerjasama dengan IDX untuk tahun 2024. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data *cross section*. Populasi penelitian yaitu 80 perusahaan yang terdaftar di IDX Sustainability yang telah diberikan skor ESG oleh Morningstar Sustainalytics, dengan jumlah sampel sebanyak 48 perusahaan. Hasil penelitian membuktikan *board gender diversity* berpengaruh terhadap *ESG Score*, sementara ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap *ESG score*.

Kata Kunci: *ESG Score, board gender diversity, ukuran perusahaan.*

PENDAHULUAN

Konsep ESG (*Environmental, Social and Governance*) muncul dari konsep investasi yang beretika. ESG menjadi faktor yang penting dalam menentukan kinerja Perusahaan secara menyeluruh, baik dari sisi keberlanjutan dan kinerja jangka panjang (Fan et al., 2024; Bissoondoyal-Bheenick et al., 2023; Liu et al., 2023). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *ESG Score* antara lain ukuran Perusahaan dan *board gender diversity*.

Drempetic et al., (2019) menyatakan bahwa ukuran perusahaan merupakan faktor yang kuat dapat mempengaruhi ESG. Perusahaan yang lebih besar biasanya memiliki sumber daya keuangan dan manusia yang lebih besar, yang memfasilitasi investasi dalam praktik berkelanjutan dan kepatuhan terhadap standar ESG (Barney, 1991). Sumber daya ini memungkinkan mereka untuk mengadopsi teknologi canggih, menerapkan strategi ESG yang komprehensif, dan mempekerjakan personel khusus yang berdedikasi pada inisiatif keberlanjutan. Akibatnya, perusahaan yang lebih

besar sering mencapai skor ESG yang lebih tinggi karena kemampuan mereka untuk mengalokasikan sumber daya secara efektif untuk upaya keberlanjutan.

Sebaliknya, bisnis kecil menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mencapai tujuan ini, seringkali karena kendala sumber daya dan kapasitas terbatas untuk investasi terkait ESG (Wernerfelt, 1984). Sementara penelitian Vivianita et al., (2024) membuktikan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja ESG. Teori legitimasi, menyatakan bahwa organisasi berupaya menyelaraskan operasi mereka dengan norma dan nilai konteks masyarakat mereka untuk mempertahankan legitimasi dan dukungan pemangku kepentingan. Perusahaan yang lebih besar, tidak seperti perusahaan yang lebih kecil, sering dipandang sebagai perwakilan dari industri mereka dan oleh karena itu dipertanggungjawabkan pada standar akuntabilitas yang lebih tinggi. Untuk menjaga legitimasi mereka, perusahaan-perusahaan ini dapat memprioritaskan inisiatif ESG untuk

memenuhi harapan masyarakat, sehingga menghasilkan kinerja ESG yang lebih baik (Deegan, 2002). Dorongan untuk legitimasi memaksa perusahaan yang lebih besar untuk mengadopsi dan melaporkan praktik ESG, yang berkontribusi pada skor ESG mereka yang lebih tinggi (Fan et al., 2024).

Selain ukuran perusahaan, *board gender diversity* juga dapat mempengaruhi *ESG Score*. Penelitian tentang keragaman gender dimulai sejak akhir abad ke-20, dengan studi-studi fundamental oleh Siciliano (1996) dan Elgart (1983) yang menyoroti ketidakseimbangan gender di masa lalu. Elgart (1983) melaporkan bahwa pada tahun 1980, hanya 2,8% posisi eksekutif di perusahaan Fortune 500 yang dipegang oleh perempuan, dan memperkirakan bahwa mencapai kesetaraan gender akan membutuhkan waktu berabad-abad.

Penelitian menunjukkan bahwa dewan direksi yang beragam meningkatkan pengambilan keputusan, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja keuangan (Nielsen & Huse, 2010; Robinson &

Dechant, 1997). Selain itu, keragaman dewan direksi telah terbukti secara positif memengaruhi tanggung jawab sosial perusahaan (Bear et al., 2010; Bernardi et al., 2009).

Implementasi undang-undang di Eropa pada 1 Januari 2022 sejalan dengan upaya Eropa yang lebih luas untuk meningkatkan keragaman gender di dewan direksi, berdasarkan kuota wajib yang sukses yang diperkenalkan di negara-negara seperti Norwegia dan Prancis (Labelle et al., 2010; Teigen, 2015). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa dewan direksi dengan representasi perempuan yang lebih besar cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi pada metrik lingkungan, sosial, dan tata kelola (Galbreath, 2018; Rao & Tilt, 2016). Peningkatan keberagaman gender dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, memperkuat hubungan pemangku kepentingan sekaligus meningkatkan reputasi perusahaan dan inisiatif keberlanjutan (Bear et al., 2010; Fan et al., 2024).

Berdasarkan teori legitimasi, maka adanya perundangan tentang

kesetaraan gender dapat mempengaruhi *ESG Score*. Namun, terdapat pandangan yang kontras dalam penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa keterlibatan direktur perempuan dapat berdampak negatif secara signifikan terhadap jumlah dan nilai transaksi merger dan akuisisi perusahaan (Chen et al. 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Garcia & Martinez (2025) membuktikan bahwa jumlah dewan direksi wanita yang besar dapat mengurangi pelanggaran ESG hanya pada negara yang memiliki kebijakan nasional yang kuat yang mendukung adanya kesetaraan gender. Sementara Putri & Restuti membuktikan bahwa *board gender diversity* tidak berpengaruh terhadap kinerja ESG perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2014-2022.

Saat ini di Indonesia belum terdapat Undang-Undang mengenai proporsi wanita dalam dewan direksi pada Perseroan Terbatas. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, meskipun tidak menyebutkan persyaratan khusus untuk keterwakilan perempuan di dewan direksi atau

komisaris, perusahaan didorong untuk menjalankan tata kelola yang baik, termasuk kesetaraan gender.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ukuran perusahaan dan *board gender diversity* terhadap *ESG Score*. Penelitian ini melanjutkan penelitian yang dilakukan oleh Martinez et al., (2024) yang membuktikan ukuran perusahaan dan *board gender diversity* berpengaruh positif terhadap *ESG Score*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menggunakan data *cross sectional* tahun 2024 untuk perusahaan yang terdaftar di IDX *Sustainability Index*, dengan pengukuran *ESG Score* dari provider Morningstar Sustainalytics yang bekerjasama dengan IDX, dimana semakin rendah skor berarti ESG perusahaan memiliki risiko yang semakin rendah. Kontribusi penelitian ini adalah untuk menguatkan teori legitimasi, terutama mengenai faktor yang dapat mempengaruhi *ESG Score* di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Legitimasi

Suchman (1995) mendefinisikan teori legitimasi sebagai suatu persepsi umum bahwa tindakan suatu entitas diinginkan, layak atau selaras dengan sistem norma, nilai, kepercayaan dan definisi yang dibangun secara sosial. Penyelarasan ini sangat penting karena memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan izin sosial mereka untuk beroperasi, sehingga mengamankan akses berkelanjutan ke sumber daya penting dan dukungan dari para pemangku kepentingan. Menurut Yusoff & Alhaji (2012), legitimasi berevolusi seiring dengan perubahan ekspektasi masyarakat, sehingga mengharuskan organisasi untuk menyesuaikan strategi mereka. Teori legitimasi menjadi dasar dalam memahami perilaku perusahaan karena menekankan kontrak sosial antara perusahaan dan masyarakat, di mana legitimasi merupakan sumber daya yang sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi (Tjahjadi et al., 2025).

ESG Score

Environmental, social and

governance, yang sering dikenal dengan istilah ESG, merupakan standar yang digunakan untuk mengidentifikasi risiko dan kesempatan (*opportunity*) yang berhubungan dengan ketiga tema tersebut dalam mengukur kinerja keberlanjutan sebuah perusahaan. ESG digunakan sebagai metrik utama dalam membuat keputusan investasi. Perusahaan juga menggunakan ESG untuk mengidentifikasi risiko dan kesempatan yang dapat berdampak terhadap perusahaan dan ketiga aspek ini digunakan sebagai referensi dalam melaporkannya dalam *Sustainability Reporting* (IDX, 2025).

Berikut tabel kategori risiko dari *ESG Score* (semakin rendah semakin baik) menurut *Sustainalytics*:

Tabel 1. Kategori Risiko

Skor Risiko	Kategori	Deskripsi
0-10	Negligible	Dianggap memiliki risiko ESG yang dapat diabaikan.
10-20	Low	Dianggap memiliki risiko ESG yang rendah
20-30	Medium	Dianggap memiliki risiko ESG medium/moderat
30-40	High	Dianggap memiliki risiko ESG yang tinggi
>40	Severe	Dianggap memiliki risiko ESG yang parah

Sumber: idx.co.id, 2025.

ESG mengacu pada tiga faktor utama dalam mengukur dampak keberlanjutan dan etika dalam pengambilan keputusan investasi. Ketiga faktor tersebut adalah: Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola. Penyusunan skor ESG merupakan salah satu bagian penting dalam mengevaluasi implementasi praktik ESG di perusahaan. IDX berkomitmen untuk mempromosikan investasi berkelanjutan dan meningkatkan praktik ESG di pasar modal Indonesia dengan bekerja sama dengan penyedia penilaian dalam mengevaluasi skor ESG dari Perusahaan Terdaftar IDX. Saat ini IDX bermitra dengan Morningstar Sustainalytics untuk melakukan penilaian ESG. IDX hanya memasukkan saham yang telah menerima penilaian dari penyedia penilaian tersebut (idx.co.id, 2025). Peringkat Risiko ESG Morningstar

Sustainalytics memberikan penilaian multidimensi terhadap paparan perusahaan terhadap risiko ESG material spesifik industri dan pengelolaan risiko tersebut (sustainalytics.com, 2025).

Lembaga-lembaga seperti MSCI (2020), Asset4, dan Sustainalytics mengevaluasi kinerja ESG menggunakan kerangka kerja yang berbeda, yang seringkali menghasilkan perbedaan signifikan dalam kualitas dan keterbandingan laporan keberlanjutan (Christensen et al., 2022). Guna mengatasi tantangan yang diperburuk oleh pandemi COVID-19, Parlemen Eropa memperkenalkan *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) pada tahun 2022 (European Parliament, 2022). CSRD memperkuat persyaratan pelaporan keberlanjutan yang ditetapkan oleh NFRD (EFRAG, 2022). Berlaku

efektif pada tahun 2024, CSRD memberikan cakupan komprehensif tentang aspek-aspek ESG utama, yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan standardisasi pelaporan keberlanjutan di seluruh organisasi.

Ukuran Perusahaan

Brigham & Houston (2011:4) menyatakan bahwa ukuran perusahaan merupakan skala besar kecilnya perusahaan yang dapat diklasifikasikan berdasarkan berbagai cara antara lain dengan ukuran pendapatan, total aset dan total ekuitas. Ukuran perusahaan adalah skala ukuran yang dilihat dari total aset suatu perusahaan atau organisasi yang menggabungkan dan mengorganisasikan berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memproduksi barang atau jasa untuk dijual. Variabel ukuran perusahaan dalam penelitian ini diukur dengan Logaritma natural (Ln) dari total aset (Amahalu et al., 2025).

Board Gender Diversity

Penelitian yang ada sebagian besar berfokus pada heterogenitas peran gender direktur dan membahas dampak partisipasi direktur

perempuan pada pengambilan keputusan perusahaan dari beberapa perspektif teoretis (Tella et al., 2020), yang menunjukkan bahwa direktur perempuan lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan mereka dan memiliki standar etika bisnis yang lebih tinggi (Nadeem et al., 2019; Karim, 2021), sehingga partisipasi direktur perempuan dapat lebih baik menjalankan peran pengawasan mereka dan meningkatkan independensi dewan direksi;

Dibandingkan dengan laki-laki, partisipasi perempuan membawa sumber daya yang unik dan pengetahuan yang beragam, serta kepedulian yang lebih besar terhadap kebaikan sosial dan penyediaan nasihat non-keuangan di tingkat pengambilan keputusan, yang merupakan ciri-ciri feminitas yang akan meresap ke dalam pengambilan keputusan dan aspek perilaku perusahaan dengan partisipasi perempuan dalam dewan direksi dan berkontribusi pada kinerja yang bertanggung jawab secara sosial (Tingbani et al., 2020; Tunyi et al., 2023); Direktur perempuan juga dapat meningkatkan kualitas

pengambilan keputusan dan efisiensi manajemen tim, memperluas saluran komunikasi, dan meningkatkan kinerja perusahaan (Nekhili et al., 2018).

METODE

Penelitian ini dilakukan terhadap 80 perusahaan yang terdaftar di *IDX Sustainability* yang telah diberikan skor ESG oleh Morningstar Sustainalytics, dengan jumlah sampel sebanyak 48 perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu perusahaan yang bukan termasuk sektor keuangan dan mata uang pelaporan menggunakan Rupiah. ESG Score adalah skor kerangka kerja yang digunakan untuk menilai kinerja suatu organisasi di berbagai bidang yang memengaruhi nilai finansial dan dampak sosialnya, yang diukur dari *Environmental*, *Social* dan *Governance*. ESG Score dalam penelitian ini menggunakan skor yang sudah dihitung oleh Morningstar Sustainalytics yang bekerjasama dengan *IDX*. *Board gender diversity* adalah perbandingan jumlah direksi wanita dengan total dewan direksi.

Sementara ukuran perusahaan merupakan Logaritma Natural dari total aset.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi berikut:

$$\text{ESG Score} = a + b_1\text{UP} + b_2\text{BGD} + e$$

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji autokorelasi tidak dilakukan karena data yang digunakan adalah data *cross sectional* selama tahun 2024. Kemudian dilakukan uji *Goodness of Fit* yang terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji F. Uji hipotesis menggunakan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik deskriptif

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Statistics				
		ESG Score	FS	Board Gender Diversity
N	Valid	48	48	48
	Missing	1	1	1
Mean		26.73	31.2597	.20447
Median		25.59	31.2553	.20000
Std. Deviation		8.771	.98204	.147654
Minimum		9	29.00	.000
Maximum		45	33.79	.571

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai mean ESG Score adalah 26,73 di atas nilai median 25,59, yang berarti bahwa rata-rata perusahaan memiliki risiko ESG medium. Nilai maksimum 45 menunjukkan bahwa terdapat sampel penelitian yang memiliki ESG score 45 yang berarti terdapat perusahaan yang memiliki risiko ESG yang parah (*severe*). Nilai minimum 9 menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang memiliki ESG Score yang dapat diabaikan (*negligible*).

Nilai mean ukuran Perusahaan (*firm size*) sebesar 31,2597 lebih besar dari nilai median 31,2553 menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan yang terdaftar di IDX *Sustainability Index* dan telah dihitung ESG Score oleh Morningstar Sustainalytics memiliki ukuran

Perusahaan yang besar.

Nilai *board gender diversity* sebesar 0,20447 menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan yang terdaftar di IDX *Sustainability Index* dan telah dihitung ESG Score oleh Morningstar Sustainalytics memiliki jumlah direksi wanita sebesar 20,447% di jajaran dewan direksi. Nilai terendah 0 menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang tidak memiliki dewan direksi Wanita, dan nilai tertinggi 0,571 menunjukkan terdapat perusahaan yang memiliki komposisi direksi Wanita sebesar 57,1% dalam jajaran dewan direksi. Model regresi linear berganda dalam penelitian ini lolos uji asumsi klasik untuk multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

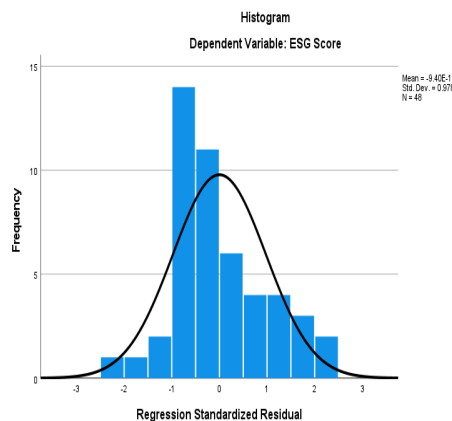
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-25.711	38.176		-.673	.504		
	Board Gender Diversity	-23.620	8.014	-.398	-2.947	.005	.921	1.086
	FS	1.832	1.205	.205	1.520	.135	.921	1.086

a. Dependent Variable: ESG Score

Sumber: Output SPSS, 2025.

Hasil uji pada tabel 2 juga telah memenuhi asumsi menunjukkan nilai tolerance $0,921 > 0,1$ dan nilai VIF $1,086 < 10$. Ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi dalam penelitian ini

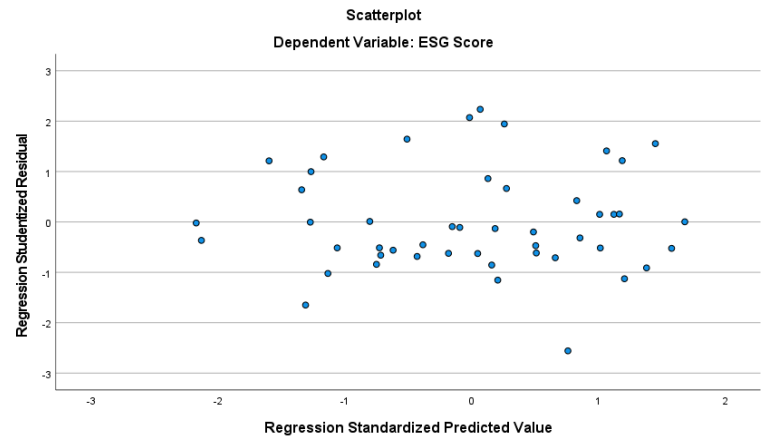
normalitas. Berikut hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram:



Gambar 1 Uji Normalitas Menggunakan Histogram
Sumber: Output SPSS, 2025.

Gambar 1 di atas menunjukkan kurva yang tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, serta kurva berbentuk lonceng. Ini menunjukkan bahwa residual data

berdistribusi normal. Model regresi juga telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Uji dilakukan menggunakan scatterplot. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS, 2025.

Gambar 2 di atas bersifat hetero dan memenuhi asumsi menunjukkan bahwa titik data heteroskedastisitas. tersebar dan tidak membentuk pola. Berikut hasil uji koefisien tertentu. Hal ini berarti bahwa data determinasi:

Tabel 4 Uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.213	7.783

a. Predictors: (Constant), FS, Board Gender Diversity
b. Dependent Variable: ESG Score

Sumber: Output SPSS, 2025.

Tabel 4 di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,213. Ini berarti bahwa ukuran perusahaan dan *board gender diversity* mampu menjelaskan ESG Score sebesar 21,3%, sementara sisanya sebesar 78,7% dijkaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berikut ini hasil uji F:

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890.012	2	445.006	7.346	.002 ^b
	Residual	2725.994	45	60.578		
	Total	3616.006	47			

a. Dependent Variable: ESG Score

b. Predictors: (Constant), FS, Board Gender Diversity

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel 5 di atas menunjukkan dalam penelitian ini sudah layak (fit). nilai signifikansi sebesar 0,002 dan F Berikut ini adalah hasil hitung sebesar 7,346. Ini berarti pengujian hipotesis menggunakan uji bahwa model regresi yang digunakan t:

Tabel 6 Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-25.711	38.176		-.673	.504
	Board Gender Diversity	-23.620	8.014	-.398	-2.947	.005
	FS	1.832	1.205	.205	1.520	.135

a. Dependent Variable: ESG Score

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel 6 membuktikan bahwa *board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap *ESG Score* dengan tingkat signifikansi 0,005 dan nilai t hitung -2,947. Sementara ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap ESG score dengan tingkat signifikansi 0,135 dan nilai t hitung 1,520.

Pembahasan

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap ESG Score

Ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap *ESG score*

dengan tingkat signifikansi 0,135 dan nilai t hitung 1,520. Ini berarti besar kecilnya ukuran Perusahaan yang diukur dari total aset yang dimiliki, tidak memiliki pengaruh terhadap *ESG Score*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vivianita et al., (2024) yang membuktikan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap *ESG Score* yang terdaftar di IDX tahun 2018-2021. Badulescu et al., (2018) juga menunjukkan bahwa perusahaan kecil dan besar tidak

lantas membuat manajer yang bekerja di perusahaan, bertanggung jawab penuh terhadap kegiatan sosial dan lingkungan, apalagi mengungkapkannya dalam sebuah laporan. Besarnya aset yang dimiliki oleh perusahaan tidak menjamin perusahaan akan memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan, sosial dan tata kelola (ESG), sehingga tidak mempengaruhi *ESG Score*.

Pengaruh *Board Gender Diversity* Terhadap *ESG Score*

Hasil penelitian membuktikan board gender diversity berpengaruh negatif terhadap *ESG Score* dengan tingkat signifikansi 0,005 dan nilai t hitung -2,947. Ini berarti semakin tinggi besar jumlah dewan direksi wanita di dewan direksi maka semakin kecil *ESG Score*. Semakin kecil *ESG Score* berarti ESG perusahaan semakin baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Garcia & Martinez (2025) yang membuktikan bahwa jumlah dewan direksi wanita yang besar dapat mengurangi pelanggaran ESG hanya pada negara yang memiliki kebijakan nasional yang kuat yang mendukung

adanya kesetaraan gender. Indonesia meskipun belum memiliki Undang-undang terkait proporsi dewan direksi wanita pada Perseroan Terbatas, akan tetapi telah mendukung adanya kesetaraan gender melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Undang-undang ini meskipun tidak menyebutkan persyaratan khusus untuk keterwakilan perempuan di dewan direksi atau komisaris, perusahaan didorong untuk menjalankan tata kelola yang baik, termasuk kesetaraan gender.

Adanya undang-undang tersebut mendorong dewan direksi wanita untuk melakukan kebijakan yang dapat mengurangi pelanggaran terhadap ESG. Ini menyebabkan nilai *ESG Score* menjadi rendah, yang berarti risiko ESG semakin kecil. Hasil penelitian ini mendukung legitimasi teori, bahwa keberadaan peraturan, kebijakan dan undang-undang di suatu negara dapat menyebabkan peningkatan *ESG Score*, termasuk kebijakan mengenai kesetaraan gender maupun proporsi dewan direksi wanita di Perseroan Terbatas.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan data cross sectional untuk tahun 2024 menggunakan 48 sampel perusahaan yang telah diberikan *ESG Score* oleh Morningstar Sustainalytics di *IDX Sustainability Index*. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat menggunakan pengukuran *ESG Score* lainnya dan menambah jumlah sampel, tahun, variabel independen lainnya, maupun variabel mediasi atau moderasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian membuktikan *board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap *ESG Score* dengan tingkat signifikansi 0,005 dan nilai t hitung -2,947. Sementara ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap *ESG score* dengan tingkat signifikansi 0,135 dan nilai t hitung 1,520.

Saran

Pemerintah sebaiknya membuat kebijakan yang kuat mengenai kesetaraan gender maupun

jumlah proporsi wanita di dewan direksi pada Perseroan Terbatas, sehingga menguatkan posisi wanita untuk melakukan kebijakan untuk mengurangi pelanggaran *ESG*, sehingga *ESG score* dapat semakin rendah, yang berarti risiko *ESG* semakin turun. Sementara bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel moderasi maupun mediasi, serta menambah jumlah sampel penelitian. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pengukuran *ESG score* yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amahalu, N. N., Ozioma, K. S., Okafor, O. O., Ozoji, A. P (2025). Financial risk factors and firm performance: evidence from listed companies in Nigeria. *International Review of Financial Studies*. Vol 2(2). 114-140.
- Badulescu, A., Badulescu, D., Saveanu, T., & Hatos, R. (2018). The relationship between firm size and age, and its social responsibility actions-Focus on a developing country (Romania). *Sustainability*. Volume 10 (3). <https://doi.org/10.3390/su10030805>

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Bernardi, R. A., Bosco, S. M., & Columb, V. L. (2009). Does female representation on boards of directors associate with the most ethical companies list? *Corporate Reputation Review*, 12(3), 270–280. <https://doi.org/10.1057/crr.2009.15>
- Bissoondoyal-Bheenick, E., Brooks, R., Do, H. X (2023). ESG and firm performance: The role of size and media channels. *Economic Modelling*. Vol 121. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2023.106203>
- Brigham, Eugene F., Houston, Joel F. 2011. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Terjemahan*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Chen, S., Ni, X. & Tong, J.Y (2016). Gender Diversity in the Boardroom and Risk Management: A Case of R&D Investment. *Journal of Business Ethics*. Vol 136. 599–621. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2528-6>
- Christensen, D. M., Serafeim, G., & Sikochi, A. (2022). Why is corporate virtue in the eye of the beholder? The case of ESG ratings. *The Accounting Review*, 97(1), 147–175. <https://doi.org/10.2308/TAR-2019-0506>
- Drempetic, S., Klein, C., & Zwergel, B. (2020). The influence of firm size on the ESG score: Corporate sustainability ratings under review. *Journal of Business Ethics*, 333-360.
- EFRAG (2022). First set of draft ESRS
- Elgart, L. D. (1983). Women on fortune 500 boards. *California Management Review*, 25(4), 121–127. <https://doi.org/10.2307/41165036>
- European Parliament (2022). Directive (EU) 2022/2464. *Strasbourg: The European Parliament and the Council of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464&from=EN>
- Fan, Y., Li, S., Yang, W. Q (2024) The impact of the percentage

- of female directors on corporate ESG score. *Finance Research Letter*. Vol 63. 1-7.
- García-Meca E, Martinez-Ferrero J (2025), "Understanding the role of gender diversity in ESG misconduct. The moderating effect of gender equality policies". *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 16 No. 3 pp. 816–844, doi: <https://doi.org/10.1108/SAM-PJ-06-2024-0546>
- IDX.co.id, 2025. <https://sustainability.idx.co.id/sustainalytics>. Diakses tanggal 1 Agustus 2025.
- , 2025. <https://www.idx.co.id/en/listed-companies/esg-score-explanation/>. Diakses tanggal 1 Agustus 2025
- IDX, 2025. *Panduan Pelaporan ESG: Sistem Pelaporan IDX (Versi 1.0)*. Jakarta: Bursa Efek Indonesia.
- Karim S (2021), "An investigation into the remuneration–CSR nexus and if it can be affected by board gender diversity". *Corporate Governance*, Vol. 21 No. 4 pp. 608–625. <https://doi.org/10.1108/CG-08-2020-0320>
- Liu, D., Gu, K., Hu, W (2023). ESG performance and stock idiosyncratic volatility. *Financial Research Letter*. Vol 58. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.104393>.
- Martinez, S. G., Medrano, M. L., Navas, D. A (2024). Evaluating ESG performance: The influence of firm size and gender diversity. *SBIR: Small Business International Review*. 8 (2). 1-11. <https://doi.org/10.26784/sbir.v8i2.693>
- MSCI (2020). *MSCI ESG metrics calculation methodology*. New York City: MSCI. https://www.msci.com/documents/10199/1283513/MSCI_ESG_Metrics_Calc_Methodology_Dec2020.pdf/92a299cb-0dbc-63ba-debb-e821bd2e2b08
- Nadeem, M., Suleman, T., Ahmed, A (2019). Women on boards, firm risk and the profitability nexus: Does gender diversity moderate the risk and return relationship? *International Review of Economics & Finance*. Vol 64. 427-442. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2019.08.007>
- Nekhili, M., Chakroun, H. & Chtioui, T (2018). Women's Leadership and Firm Performance: Family Versus Nonfamily Firms. *Journal of Business Ethics*. 153. 291–316. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3340-2>
- Sustainalytics.com, 2025.

- <https://www.sustainalytics.com/esg-data#overview>.
Diakses tanggal 1 Oktober 2025.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*. 20(3), 571–610. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080331>
- Tella, M. D., Miti, F., Ardito, R. B., Adenzato, M (2020). Social cognition and sex: Are men and women really different? *Personality and Individual Differences*. Vol 162. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110045>
- Tingbani, I., Chitambo, L., Taurigana, V., Papanikolaou, N (2020). Board gender diversity, environmental committee and greenhouse gas voluntary disclosures. *Business Strategy and the Environment*. 29 (6). 2145-2892. <https://doi.org/10.1002/bse.2495>
- Tjahjadi, B., Novitasari, M., et al (2025). *Sustainability: Perspektif Bisnis dan Akuntansi*. Jilid 1. Jorong Pale: Mitra Cendikia Media.
- Vivianita, A., Roestanto, A., Indudewi, D (2024). Determinan Environmental, Social, and Governance (ESG) (Studi Empiris Perusahaan di Indonesia yang Terdaftar di IDX 2018-2021). *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 21 (1). 93-108. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v21i1.4728>.
- Wernerfelt, B (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*. <https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>
- Yusoff, W. F. W., & Alhaji, I. A. (2012). Insight of corporate governance theories. *Journal of Business & Management*, 1(1), 52–63