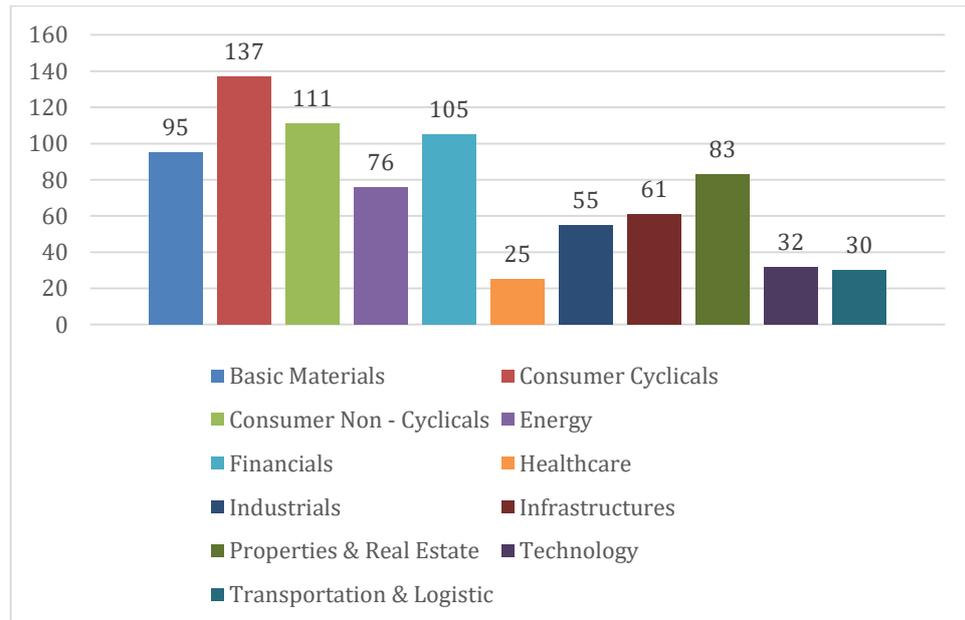


## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tanggal 30 November 2007 Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya disatukan menjadi Bursa Efek Indonesia (BEI) atau *Indonesia Stock Exchange* (IDX) untuk melakukan proses transaksi dan operasional yang lebih efektif, peran pasar modal penting mendukung perekonomian negara karena dari pasar modal tersebut dapat saling berkorelasi antara pihak yang membutuhkan modal dan pihak yang memiliki kelebihan modal, selain itu pasar modal dapat mendukung penciptaan terciptanya alokasi dana yang efisien, sehingga memungkinkan investor untuk memilih alternatif investasi dengan tingkat pengambilan yang setinggi-tingginya (Tandelilin, 2017). Berdasarkan UU No 8 Tahun 1995, Bursa Efek Indonesia (BEI) adalah tempat bertemunya beberapa pihak untuk jual beli suatu efek dengan maksud memperdagangkan efek di antara mereka.



**Gambar 1. 1**

**Jumlah Perusahaan Setiap Sektor pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2021**

*Sumber: Bursa Efek Indonesia, data yang telah diolah (2022)*

Gambar 1.1 menunjukkan total perusahaan di setiap sektor yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Bursa Efek Indonesia (BEI) memiliki beberapa sektor yang terdaftar, yaitu sektor bahan dasar, konsumen non-siklus, siklus konsumen, energi, keuangan, industri, properti dan *real estate*, transportasi dan logistik, kesehatan, infrastruktur, teknologi. Tiga sektor dengan jumlah perusahaan terbanyak adalah sektor siklus konsumen sebesar 137 perusahaan, sektor konsumen non-siklus sebesar 111 perusahaan dan sektor keuangan sebesar 105 perusahaan. Peningkatan jumlah perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia setiap tahun pada pasar modal di Indonesia memiliki nilai positif terhadap minat investor yang semakin meningkat. Meningkatnya investor selaras dengan *trend global* atas meningkatnya permintaan investasi berbasis prinsip keberlanjutan. Investor di pasar modal sekarang lebih memilih instrument investasi yang dapat terus mendukung keberlangsungan hidup di masa depan. Direktur Penilaian Perusahaan BEI I Gede Nyoman Yetna (2022) menyatakan investasi yang didasarkan pada prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) telah berkembang dari tahun ke tahun, jumlah produk ESG pada Tahun 2016 hanya satu produk dengan AUM (*Asset Under Management*) senilai Rp 42 miliar, sedangkan pada Tahun 2022 jumlah produk tumbuh sebesar 18, dengan AUM senilai Rp2,1 triliun (Maghiszha, 2022).

**Tabel 1. 1**

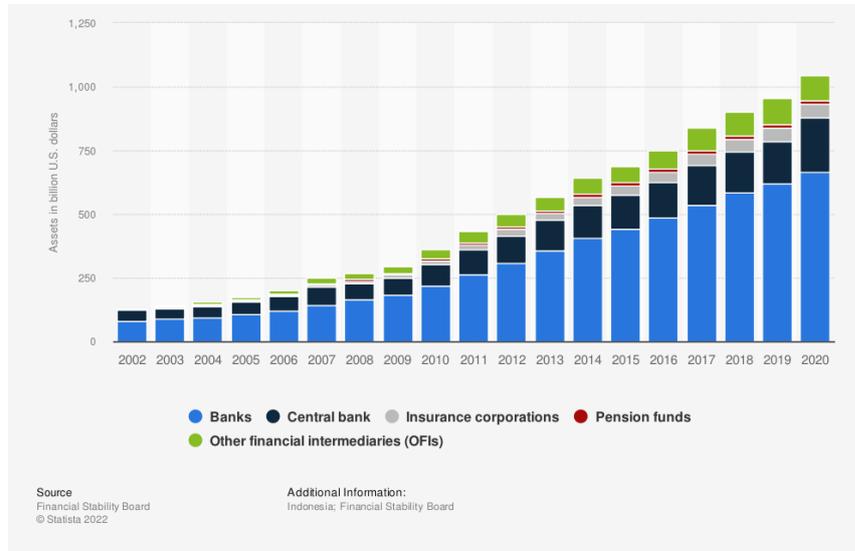
**Perusahaan yang Terdaftar Penawaran Investasi Berbasis ESG**

<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Sektor Perusahaan</b>
PT Bank Central Asia Tbk	<i>Financials</i>
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	<i>Financials</i>
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	<i>Financials</i>
PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	<i>Financials</i>
PT Bumi Serpong Damai Tbk	<i>Properties &amp; Real Estate</i>
PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	<i>Basic Materials</i>
PT Unilever Indonesia Tbk	<i>Consumer Non-Cyclicals</i>
PT AKR Corporindo Tbk	<i>Energy</i>

*Sumber: esg.idx.co.id (2022)*

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa sektor keuangan memiliki tingkat lebih banyak untuk penawaran di Bursa Efek Indonesia yang berbasis ESG dengan subsektor perbankan. Perbankan *go publik* dipastikan harus memiliki citra baik, kinerja yang

baik salah satunya dengan melihat total aset perusahaan yang menggambarkan kekayaan perusahaan, sehingga dapat memberikan daya tarik kepada investor.

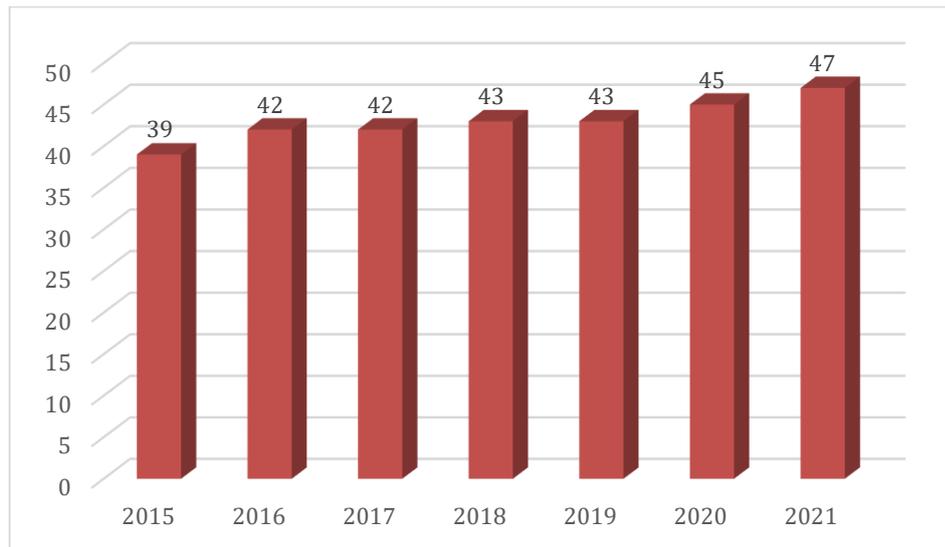


**Gambar 1. 2**

**Total Aset Lembaga Keuangan di Indonesia dari Tahun 2002-2020**

*Sumber: Financial Stability Board, statista 2022*

Semakin tinggi total *asset* yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi juga pemanfaatan *asset* untuk merealisasikan penawaran perusahaan berbasis ESG dan semakin menarik investor untuk mendanai di perusahaan tersebut, karena mempresentasikan hasil kinerja yang baik pada perusahaan. Gambar 1.2 menyatakan total *asset* pada lembaga keuangan di Indonesia dari Tahun 2002 sampai 2020 mengalami kenaikan. Total *asset* terbesar pada lembaga keuangan dipegang oleh perusahaan perbankan dan bank sentral. Total *asset* perbankan mengalami kenaikan 7,1% dari Tahun 2019 sebesar US\$620,11 dan di Tahun 2020 yaitu sebesar US\$664,27.



**Gambar 1. 3**

**Jumlah Perusahaan Subsektor Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia**

*Sumber: Bursa efek indonesia, data yang telah diolah (2022)*

Meningkatnya total *asset* pada subsektor perbankan selaras dengan semakin meningkat jumlah perbankan yang menjadi perusahaan publik atau yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Ditahun 2015 terdapat 39 perusahaan yang menawarkan saham di BEI, Tahun 2016 terdapat 42 perusahaan, dan saat ini terdapat 50 perusahaan perbankan. Dengan penjabaran gambaran umum objek penelitian di atas, menjadikan alasan peneliti ingin meneliti perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), Berikut ini merupakan daftar nama bank-bank di Indonesia yang akan dijadikan populasi penelitian:

**Tabel 1. 2**

**Daftar Populasi Bank-Bank Terdaftar di Bursa Efek Indonesia**

No	Kode	Nama	Tanggal Pencatatan
1	AGRO	PT Bank Raya Indonesia Tbk	08-Ags-2003
2	AGRS	PT Bank IBK Indonesia Tbk	22-Des-2014
3	AMAR	PT Bank Amar Indonesia Tbk	09-Jan-2020
4	ARTO	PT Bank Jago Tbk	12-Jan-2016
5	BABP	PT Bank MNC Internasional Tbk	15-Jul-2002

*(bersambung)*

(sambungan)

No	Kode	Nama	Tanggal Pencatatan
6	BACA	PT Bank Capital Indonesia Tbk	04-Okt-2007
7	BANK	PT Bank Aladin Syariah Tbk	01-Feb-2021
8	BBCA	PT Bank Central Asia Tbk	31-Mei-2000
9	BBHI	PT Allo Bank Indonesia Tbk	12-Ags-2015
10	BBKP	PT Bank KB Bukopin Tbk	10-Jul-2006
11	BBMD	PT Bank Mestika Dharma Tbk	08-Jul-2013
12	BBNI	PT Bank Negara Indonesia Tbk (Persero)	25-Nov-1996
13	BBRI	PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero)	10-Nov-2003
14	BBSI	PT Bank Bisnis Internasional Tbk	07-Sep-2020
15	BBTN	PT Bank Tabungan Negara (Persero)	17-Des-2009
16	BBYB	PT Bank Neo Commerce Tbk	13-Jan-2015
17	BCIC	PT Bank JTrust Indonesia Tbk	25-Jun-1997
18	BDMN	PT Bank Danamon Indonesia Tbk	06-Des-1989
19	BEKS	PT Bank Pembangunan Daerah Banten	13-Jul-2001
20	BGTG	PT Bank Ganesha Tbk	12-Mei-2016
21	BINA	PT Bank Ina Perdana Tbk	16-Jan-2014
22	BJBR	PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat	08-Jul-2010
23	BJTM	PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah	12-Jul-2012
24	BKSW	PT Bank QNB Indonesia Tbk	21-Nov-2002
25	BMAS	PT Bank Maspion Indonesia Tbk	11-Jul-2013
26	BMRI	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	14-Jul-2003
27	BNBA	PT Bank Bumi Arta Tbk	01-Jun-2006
28	BNGA	PT Bank CIMB Niaga Tbk	29-Nov-1989
29	BNII	PT Bank Maybank Indonesia Tbk	21-Nov-1989
30	BNLI	PT Bank Permata Tbk	15-Jan-1990
31	BRIS	PT Bank Syariah Indonesia Tbk	09-Mei-2018
32	BSIM	PT Bank Sinarmas Tbk	13-Des-2010
33	BSWD	PT Bank Of India Indonesia Tbk	01-Mei-2002
34	BTPN	PT Bank BTPN Tbk	12-Mar-2008
35	BTPS	PT Bank BTPN Syariah Tbk	08-Mei-2018
36	BVIC	PT Bank Victoria International Tbk	30-Jun-1999

(bersambung)

(sambungan)

No	Kode	Nama	Tanggal Pencatatan
37	DNAR	PT Bank Oke Indonesia Tbk	11-Jul-2014
38	INPC	PT Bank Artha Graha Internasional Tbk	23-Ags-1990
39	MASB	PT Bank Multiarta Sentosa Tbk	30-Jun-2021
40	MAYA	PT Bank Mayapada Internasional Tbk	29-Ags-1997
41	MCOR	PT Bank China Construction Bank Indonesia Tbk	03-Jul-2007
42	MEGA	PT Bank Mega Tbk	17-Apr-2000
43	NISP	PT Bank OCBC NISP Tbk	20-Okt-1994
44	NOBU	PT Bank Nationalnobu Tbk Tbk	20-Mei-2013
45	PNBN	PT Bank Pan Indonesia Tbk	29-Des-1982
46	PNBS	PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk	15-Jan-2014
47	SDRA	PT Bank Woori Saudara Indonesia 1 Tbk	15-Des-2006
48	SMMA	PT. Sinar Mas Multiartha Tbk	5-Jul-1995
49	BFIN	PT BFI Finance Indonesia Tbk	16-Mei-1990
50	BTSP	PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk	8-Mei-2018

Sumber: Bursa Efek Indonesia, data yang telah diolah (2022)

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Kesadaran para pemangku bisnis dunia dalam praktik bisnis yang berkelanjutan (*sustainability*) dan menerapkan proses produksi untuk lebih mendukung atau merespon perubahan iklim dan penyesuaian pada lingkungan, dengan memperlakukan pegawainya, mengatur *supply chain*, dan tata kelola perusahaan dalam 20 tahun ini mengalami kenaikan (Shakil et al., 2020). Hal ini konsisten dengan perluasan jumlah portofolio yang tersedia bagi investor dan portofolio yang dikelola berbasis ESG. Kekhawatiran yang memuncak tentang *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan dan praktik sumber daya seiring kebutuhan untuk memperluas transparansi dan akuntabilitas perusahaan, mengakibatkan perusahaan semakin diminta untuk mulai berbagi dimensi *non-keuangan* di dalam laporan perusahaan untuk mempengaruhi proses penciptaan nilai. Secara khusus informasi lingkungan, sosial, tata kelola perusahaan dalam laporannya menjadi sangat penting untuk memenuhi harapan pemangku kepentingan tentang keberlanjutan perusahaan dan *metric Corporate Social Responsibility* (CSR) (Escrig-Olmedo et al., 2019; Tamimi & Sebastianelli, 2017).

Peraturan 2014/95/EU yang disetujui oleh direktif *European Union* (UE) pada Tahun 2015 mengharuskan perusahaan untuk mengedepankan kepentingan publik dan memastikan dalam laporan manajemen mereka atau laporan *non-keuangan* harus ada dan terpisah yang didalamnya terdapat minimal informasi tentang masalah lingkungan, sosial, karyawan, penghormatan terhadap HAM (Hak Asasi Manusia), anti korupsi dan masalah suap (Krasodomska et al., 2020). Pernyataan keberlanjutan dalam kerangka tata kelola, resiko keberlanjutan dan dampaknya bagi perusahaan membuat kualitas informasi lebih tinggi kepada investor dan pemangku kepentingan lainnya, investor kemungkinan besar akan melakukan investasi di perusahaan karena hal tersebut. Teori ini selaras dengan perkembangan perusahaan yang terdaftar di BEI yang menerapkan ESG, pada Tahun 2015 hanya terdapat satu produk reksadanan yang berbasis ESG dengan dana kelolaan (AUM) dengan nilai sebesar Rp 36 miliar, dibandingkan per 30 Desember 2020 jumlahnya kian meningkat menjadi 14 produk dengan nilai AUM mencapai Rp 3 triliun lebih. Prinsip ESG dianggap sangat penting karena hal ini mengukur dampak *non finansial* dari perusahaan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan profit, tetapi juga diharapkan menjadi perusahaan *environmentally friendly, socially responsible, and well-governance*, serta dapat memperkaya instrument investasi dan memajukan perkembangan pasar modal domestik (OJK, 2021).

Dalam pelaksanaannya, kebijakan regulasi ESG diatur dalam POJK No 51 Tahun 2017 yang mencakup penerapan keuangan berkelanjutan bagi emiten, perusahaan publik, dan penyedia jasa keuangan. ESG sendiri merupakan seperangkat kode operasional perusahaan yang digunakan investor untuk merespon secara sosial dan lingkungan sebagai sarana menyaring investasi di masa depan (Chen, 2022). ESG menjadi faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola disamping faktor *finance* dalam proses pengambilan keputusan investasi (MSCI/ *Morgan Stanley Capital* Indonesia, 2019). Faktor ESG juga dianggap sebagai strategi fundamental keberlanjutan perusahaan dan umumnya terjadi pada lembaga perbankan (McDonald & Rundle-Thiele, 2008). Peningkatan alokasi sumber daya dan modal untuk ESG perlu dilakukan hal ini menjadi keputusan strategi yang efektif, karena ESG dapat membantu bank untuk memperoleh posisi keuangan yang sehat dan

meningkatkan loyalitas pelanggan terhadap perusahaan (Buallay, 2019; Buallay et al., 2020; Shakil et al., 2019). Oleh karena itu perusahaan yang lalai terhadap implementasi ESG dalam proses operasionalnya dapat membahayakan niat baik bank dan banyak yang mempertanyakan keberlanjutan jangka panjang. Tidak dipungkiri, seluruh *stakeholder* khususnya internal perusahaan bank harus selalu waspada dalam menjalankan proyek-proyek yang merusak lingkungan dan bertentangan secara sosial.

Pada Tahun 2015, pertama kali (Perserikatan Bangsa Bangsa) PBB menetapkan tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) sebagai agenda pembangunan berkelanjutan dalam Tahun 2030 (Martínez-Ferrero & García-Meca, 2020). Baik Negara Afrika dan Asia maupun negara maju dan negara berkembang melaksanakan dan berkomitmen atas *goals* pembangunan berkelanjutan (SDGs). SDGs sendiri memiliki 17 *goals* global yang telah disusun dengan 168 target, salah satu dari tujuan adalah memastikan partisipasi penuh wanita dan kesetaraan peluang di parlemen nasional atau bisa dikenal dengan kesetaraan *gender*. Isu desakan keragaman gender pada dewan perusahaan dalam tata kelola perusahaan semakin memuncak (Ahmed et al., 2017). Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki lebih banyak wanita di dewan perusahaan secara positif mempengaruhi aktivitas pelaporan perusahaan karena wanita memiliki kepekaan yang lebih besar terhadap masalah sosial dan etika serta kesadaran atas risiko lingkungan (Girón et al., 2021). Memiliki direktur wanita cenderung lebih melakukan tindakan legal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kegiatan lingkungan dan sosial bank, karena akan lebih berhati-hati saat menangani kegiatan ESG dan memastikan bahwa bank melakukan kegiatan ESG yang sah (Shakil et al., 2020). Efek gender dalam operasi keberlanjutan sebagian besar dilakukan oleh negara maju, sayangnya di negara berkembang masih kurang merespon dalam praktik keberlanjutan terutama Afrika dan Asia (Tilt et al., 2021). Kehadiran wanita di direksi mendukung adopsi organisasi dalam praktik SDGs dan jaminan eksternal dari laporan keberlanjutan, kehadiran wanita yang lebih besar di direksi dapat mendorong terhadap tantangan yang dihadapi oleh manajemen puncak organisasi besar Asia dan Afrika dalam

memastikan peningkatan keterlibatan mereka dalam inisiatif keberlanjutan beserta demi kepentingan terbaik perusahaan dan pemangku kepentingannya (Girón et al., 2021).

Program kesetaraan gender dalam SDGs mendukung tujuan pemerintah Indonesia untuk menghindari kesenjangan partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 25% pada Tahun 2025. Kegiatan ini akan berkontribusi pada tujuan Indonesia untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan transisi ke pekerjaan kelas menengah dan akan mendukung tujuan jangka panjang negara untuk pembangunan ekonomi inklusif secara keseluruhan dan kesetaraan gender.



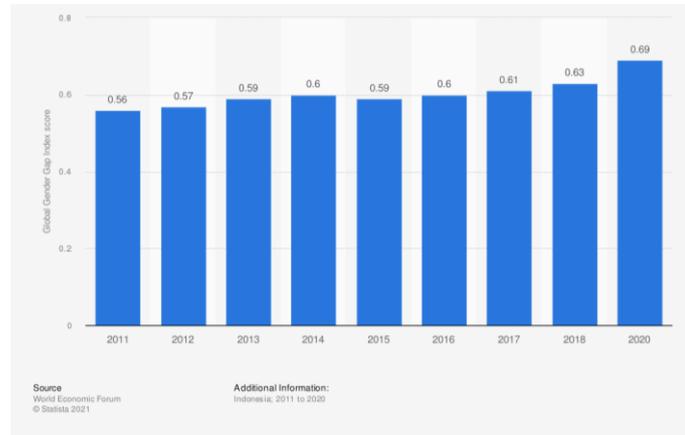
**Gambar 1. 4**

### **Skor Indeks *Global Gap* Indonesia untuk Partisipasi dan Peluang Ekonomi dari Tahun 2011-2020**

*Sumber: Survey organisai perburuhan internasional (2020)*

Pernyataan sebelumnya selaras dengan hasil laporan penelitian Organisasi Perburuhan *Internasional* (ILO/ *International Labour Organization*) Tahun 2020 menghasilkan bahwa perusahaan di Indonesia mendapatkan manfaat dari keragaman gender dalam operasi bisnis dari peningkatan keuntungan, produktivitas, kreativitas, inovasi, dan keterbukaan yang lebih besar, dalam aspek profitabilitas menghasilkan dari penelitian tersebut memberikan informasi bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia yang melaporkan adanya profit yang lebih baik yaitu meningkat dari 5%-32% itu berkat adanya kergaman gender didalam perusahaan, dan dalam aspek hasil usaha sebesar 14% meningkatkan capaian hasil

usaha yang lebih baik berkait perusahaan yang memiliki kebijakan kesetaraan peluang dalam pekerjaan dilihat dari gender (Gambar 1.4).



**Gambar 1. 5**

**Skor Indeks *Global Gap* Indonesia untuk Partisipasi dan Peluang Ekonomi dari Tahun 2011 Sampai 2020**

*Sumber: World Economics Forum, Statista 2021*

Gambar 1.5 menunjukkan kesuksesan Indonesia dalam melakukan program SDGs pilar 5 dengan tujuan menutup kesenjangan partisipasi gender, karena dalam *Indonesia’s Global Gap Index Score for Economic Participation and Opportunity from 2011 to 2020* Maret 2021 oleh *World Economics Forum* menghasilkan Tahun 2019 memiliki nilai *Global Gap* Indonesia untuk partisipasi dan peluang ekonomi sebesar 0,63 dan meningkat 5,9% di Tahun 2020 sebesar 0,69.

**Tabel 1. 3**

**Peringkat Indeks Kesenjangan Gender Global berdasarkan wilayah 2021**

Country	Rank		Score
	Regional	Global	
New Zealand	1	4	0.84
Philippines	2	17	0.784
Lao PDR	3	37	0.75
Australia	4	53	0.731
Singapore	5	53	0.727
Timor-Leste	6	64	0.72
Mongolia	7	69	0.716
Thailand	8	80	0.71

(bersambung)

(sambungan)

Country	Rank		Score
	Regional	Global	
Vietnam	9	87	0.701
Indonesia	10	99	0.688
Korea, Rep.	11	101	0.687
Cambodia	12	103	0.684
China	13	104	0.682
Myanmar	14	109	0.681
Brunei Darussalam	15	111	0.678
Malaysia	16	112	0.676
Fiji	17	113	0.674
Japan	18	119	0.656
Papua New Guinea	19	139	0.635
Vanuatu	20	141	0.625

Sumber: *World Economics Forum*, data yang telah di olah (2022)

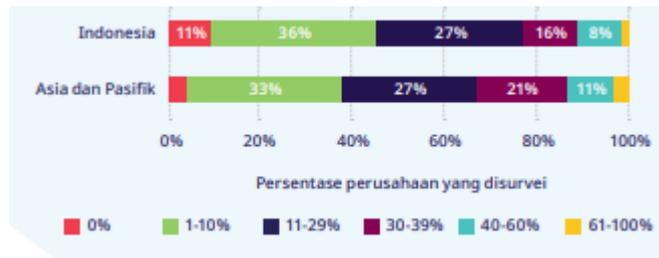
Walaupun partisipasi wanita dan peluang ekonomi atas keragaman gender meningkat namun Indonesia menduduki ranking 99 dunia dengan total 156 negara yakni dibawah dengan negara Asia lainnya seperti Singapura, Thailand, Timor Leste, dan Filipina (Tabel 1.3). Menurut *World Economics Forum*, mengatasi hambatan normatif dan hukum yang menghalangi wanita untuk bekerja dan berkembang tetap menjadi prioritas bagi pembuat kebijakan dan bisnis disemua negara, khususnya di negara Indonesia hanya 56% partisipasi wanita dalam angkatan kerja, sehingga memiliki kesenjangan 33%. Salah satu penyebab utama kesenjangan gender adalah kurangnya pasar tenaga kerja untuk wanita. Hampir 80% laki-laki berusia 15 sampai 64 tahun bekerja, sedangkan hanya 52,6% wanita dalam kelompok usia sama yang bekerja (World Economic Forum, 2019).

**Tabel 1. 4**  
**Partisipasi Kerja dan Kepemimpinan Indonesia 2022**

<i>Work Prticipation and Leadership</i>			
Indicator Unit			Value
Gender pay gap (OECD only)			n.a
Share of women's membership in boards			12,2
Firms with female majority ownership			18,2
Firms with female top managers			22,1
Share of wokers in informal sektor			80,5
Indicator			Value
Advancement of woman to leadership roles			5,03
Indicator	Female	Male	Value
Labours-force	55,13	84,03	0,4
Indicator Unit	Female	Male	Value
unemployed adults	3,93	4,64	4,36
Workers employed part-time	0,47	0,32	0,38

*Sumber: World Economics Forum (2020)*

Meskipun semakin banyak wanita menjabat di dewan perusahaan, namun bukti empiris menunjukkan bahwa pengangkatan dewan direksi wanita sebagian besar negara Asia dan Afrika masih sangat rendah dibandingkan dengan negara-negara barat. Hal ini selaras dengan Tabel 1.4 yang memperlihatkan bahwa negara Indonesia juga rendah partisipasi wanita dalam perusahaan, tenaga kerja wanita hanya 55% dari angkatan kerja sedangkan laki-laki lebih besar 84%, keanggotaan wanita di dewan perusahaan hanya 12,20%, Perusahaan dengan kepemilikan mayoritas wanita hanya 18,20% (*World Economic Forum (WEF), 2021*), hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati (2023) mengungkapkan bahwa khususnya di Negara Asia kinerja keberlanjutan yang paling tidak diperhatikan salah satunya adalah kesetaraan gender selama pandemi COVID-19 yang ada di negara Nepal.



**Gambar 1. 6**

### **Proposi Perempuaan dan Kepemimpinan pada Dewan Direksi**

*Sumber: Survey Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), (2020)*

Pimpinan direksi bertugas sebagai pengawas pelaksanaan standar tertinggi tata kelola perusahaan (Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2020). Gambar 1.6 bahwa ILO melakukan survey global yang diikuti sebesar 12.940 perusahaan di 70 negara, di Indonesia sendiri diikuti oleh 416 perusahaan, dari jumlah tersebut hanya sebesar 74% perusahaan Indonesia yang melaporkan memiliki dewan direksi, dari jumlah tersebut hanya 8% memiliki direksi yangimbang gender, dan sebanyak 16% anggota direksi wanita dibandingkan perusahaan di Asia dan Paifik yang memiliki direksi wanita sebesar 21%, hal ini berarti Negara Indonesia masih rendah dalam melakukan keragaman gender pada dewan direksi, padahal dari hasil menunjukkan perusahaan-perusahaan di Indonesia yang sebanyak 30%-39% direksi diisi oleh perempuan memiliki kemungkinan 18% lebih besar memperoleh capaian hasil usaha yang lebi baik.

**Tabel 1. 5**

### **Proporsi Dewan Direksi Perempuan Tahun 2020 dan 2021 pada Populasi Penelitian ini “Perbankan”**

2020		2021	
Jumlah dewan direksi wanita	Total dewan direksi	Jumlah dewan direksi wanita	Total dewan direksi
54	320	59	333
<b>16,875</b>		<b>17,71771772</b>	

*Sumber: Data yang telah di olah (2022)*

Penjelasan sebelumnya sejalan dengan bukti nyata dari 50 perusahaan perbankan yang menjadi populasi pada penelitian yang mengasilkan bahwa hanya terdapat dewan direksi perempuan 16,87% atau setara 54 orang banding 320 orang

pada Tahun 2020 dan terdapat dewan direksi perempuan 17,71% atau setara 59 orang banding 333 orang di Tahun 2021, sehingga sangat jelas bahwa kesetaraan gender pada perusahaan perbankan di Indonesia masih sangat rendah, budaya laki-laki yang memimpin masih kuat di Indonesia padahal ada beberapa penelitian yang menghasilkan bahwa perempuan memiliki sifat kepedulian yang tinggi pada masalah keberlanjutan khususnya aspek sosial, seperti hasil penelitian berikut yang menghasilkan bahwa direktur wanita memiliki kemampuan untuk memprioritaskan isu-isu sosial di ruang rapat secara lebih luas (Fernandez et al., 2019).

**Tabel 1. 6**

**Kinerja ESG dan Gender Diversity Sampel Perbankan**

Nama	Kode	2020	2020	2021	2021
PT Bank Central Asia Tbk	BBCA	51.94	0.166667	58.16	0.166667
PT Bank Negara Indonesia Tbk (Persero)	BBNI	49.69	0.25	54.8	0.25
PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero)	BBRI	52.42	0.142857	52.79	0.133333
PT Bank Tabungan Negara (Persero)	BBTN	46.56	0.125	46.56	0.111111
PT Bank Danamon Indonesia Tbk	BDMN	49.94	0.2	50.23	0.125
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	BMRI	43.98	0.117647	47.97	0.153846
PT Bank CIMB Niaga Tbk	BNGA	54.46	0.444444	58.2	0.333333
PT Bank Maybank Indonesia Tbk	BNII	37.76	0.125	34.1	0.125
PT Bank Mega Tbk	MEGA	31.79	0.285714	31.79	0.285714
PT Sinar Mas Multiartha Tbk	SMMA	29.33	0	29.33	0.2
BFI Finance Indonesia Tbk	BFIN	42.28	0	42.44	0

*Sumber: Data yang telah di olah (2023)*

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa sampel pada penelitian ini yaitu 11 perbankan Indonesia masih memiliki kinerja keberlanjutan khususnya kinerja ESG yang masih rendah, karena nilai rata-rata pada tahun 2020 sebesar 44,55 dan 46,03 ditahun 2021, walaupun nilai ini meningkat namun tetap saja memiliki nilai jauh dibawah 100. Kenaikan kinerja ESG di tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020, ternyata berdasarkan data *real* tidak ada perubahan positif pada keragaman gender, bahkan pada perbankan dengan kode BNG menunjukkan terdapat nilai kinerja ESG tahun 2020 sebesar 54,46 dengan keragaman gender 0,444, dan

meningkat di tahun 2021 kinerja ESG sebesar 58,2 namun turun untuk kergaman gender di tahun 2021 yaitu sebesar 0,333.

Padahal Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah menerbitkan peraturan otoritas jasa keuangan pada nomor 51/POJK.03/2017, yang mana lembaga keuangan, emiten, dan perusahaan publik, termasuk di perbankan wajib mengimplementasikan keuangan berkelanjutan dalam bentuk laporan keberlanjutan, hal tersebut jika dijalankan akan memberikan manfaat sebab akan membantu perbankan dalam melindungi portofolio pinjaman bank terhadap risiko bisnis, menjamin keutuhan lingkungan hidup serta keselamatan, kesejahteraan generasi masa kini dan generasi masa depan, maka dari itu di harapkan perbankan harus menunjukkan keseriusan dalam pengungkapan keberlanjutan (Alijoyo, 2019; Qudriyah et al., 2021).

Pada laporan bertajuk WWF's (*World Wide Fund*) 2019 *Sustainable Banking Assessment* menghasilkan bahwa kinerja perbankan Indonesia meningkat, namun kinerja tersebut belum merata penerapannya di seluruh bank nasional, WWF memberikan sinyal agar seluruh bank di Indonesia segera meningkatkan kinerja keberlanjutan secara merata, hal ini dinilai penting untuk menghadapi ancaman nyata perubahan iklim dan penurunan kualitas kondisi lingkungan yang dapat berakibat ketidakstabilan system ekonomi dan kehidupan bersosial (Natalia, 2019). Peraturan tersebut sudah hampir 5 tahun berjalan, namun sayangnya perbankan Indonesia masih belum sempurna dalam pengungkapan laporan keberlanjutan, sehingga diharapkan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan terdapat banyak manfaat yang akan di capai jika perbankan merealisasikan dan mendorong peraturan pemerintah dan OJK, perbankan bisa lebih fokus dan memberikan pengungkapan keberlanjutan khususnya ESG dengan baik.

Ann & Owen (2017) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kehadiran partisipasi wanita dalam peran kepemimpinan dalam organisasi jasa keuangan seperti perbankan relatif rendah, dan salah satu kurangnya partisipasi wanita di dewan perusahaan adalah kesenjangan gaji dan peran pekerjaan, perusahaan bahwa memiliki anggota wanita di dewan perusahaan untuk melengkapi kinerja bank berdampak positif, karena keragaman gender dewan sangat penting bagi bank untuk

memiliki kejelasan dan inovasi dalam pengambilan keputusan. Dewan yang terdiversifikasi dan seimbang terdiri dari anggota dengan pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang beragam untuk melengkapi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Ann & Owen, 2018). Keragaman gender dewan dari 1.392 perusahaan yang berasal dari 21 negara Eropa memberikan bukti bahwa terdapat hubungan positif oleh kehadiran dewan wanita untuk mendorong transparansi dan akuntabilitas pada keseluruhan pengungkapan ESG dari dimensi lingkungan, sosial dan tata kelolanya dan menangani kepentingan berbagai kelompok pemangku kepentingan tentang masalah non-keuangan (Nicolò et al., 2022).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keragaman gender dan *size* bank memiliki efek signifikan positif terhadap lembaga keuangan perbankan di Amerika Serikat, temuan penelitian ini memotivasi bank untuk mulai mendorong banyak partisipasi wanita di dewan perbankan, namun *Market to Book Value*, *Dividend Yield*, *Return on Asset*, dan *Leverage* bank AS menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ESG, bank dengan tingkat *leverage* yang tinggi akan memiliki lebih sedikit sumber daya untuk berinvestasi dalam proyek lingkungan sosial, sehingga bank dengan *leverage* tinggi akan memiliki kinerja ESG yang rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki rasio *leverage* yang rendah (Shakil et al., 2020). Selanjutnya dalam penelitian lain juga berpendapat sama bahwa partisipasi wanita berdampak secara positif dalam meningkatkan pengungkapan kinerja ESG, faktanya perusahaan yang terlibat dalam melaporkan kegiatan ESG menjadi tindakan yang diinginkan investor global dan lokal sebagai penghasil arus kas masuk potensial, dan tingkat ROA (*Return on Asset*), usia perusahaan, dan profitabilitas perusahaan memiliki efek positif dengan kinerja ESG, semakin baik profitabilitas perusahaan, akan semakin besar kapasitasnya untuk menyalurkan sebagian keuntungannya untuk berpartisipasi dalam proyek sosial dan lingkungan (Arayssi et al., 2020).

Dalam penelitian terdahulu bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik, kinerja sosial, dan praktik lingkungan ditemukan memiliki korelasi positif dengan pengurangan risiko keuangan, maka komitmen perusahaan terhadap praktik tata kelola dan lingkungan yang baik semakin diperkuat, risiko yang tinggi di masa lalu

mendorong perusahaan untuk segera meningkatkan keterlibatan *Corporate Social Responsibility* (CSR), karena keterlibatan *Corporate Social Responsibility* (CSR), CSR perusahaan yang kuat dapat menurunkan risiko spesifik, pada variabel kontrol *size* perusahaan berpengaruh negatif terhadap proksi risiko keuangan perusahaan dan berpengaruh positif terhadap CSP (*Corporate Social Performance*) (Chollet & Sandwidi, 2018). Pada penelitian terdahulu rasio *leverage* berhubungan positif dengan pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR), selain itu, penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat utang dan jangka pendek perusahaan akan meningkat seiring dengan pengungkapan informasi ESG, sehingga CSR memainkan peran penting dalam mengurangi asimetri informasi dan meningkatkan transparansi seputar kegiatan ESG perusahaan (Hamrouni et al., 2019). *Asset* yang dimiliki perusahaan dan nilai ROE berpengaruh positif terhadap pelaporan keberlanjutan dan jaminan eksternal, karena semakin tinggi pengungkapan ESG semakin tinggi pula tingkat ROA yang dimiliki perusahaan (Alareeni & Hamdan, 2020; Cicchiello et al., 2021). Perusahaan yang memiliki jumlah kursi pada dewan direksi dan komisaris wanita akan berpengaruh terhadap pengungkapan kinerja keberlanjutan perusahaan (Khemakhem et al., 2022).

Sebagai lembaga perbankan harus meningkatkan kebijakan pengungkapan ESG untuk menyusun *Corporate Governance* (CG) dan memilih dewan dengan proporsi wanita dan independensi yang tinggi, karena hasil menunjukkan bahwa ukuran dewan, rasio wanita, rasio independensi dalam dewan berhubungan signifikan secara positif terhadap pengungkapan ESG, dengan meningkatnya minat investor dan pemangku kepentingan lainnya terhadap praktik ESG dalam perusahaan, tingkat ESG yang optimal diharapkan dapat menguntungkan kinerja dan reputasi, serta meningkatkan daya tarik pasar (Gurol & Lagasio, 2022). Penelitian pada Negara India mencakup 100 perusahaan *National Stock Exchange* (NSE) menghasilkan bahwa setidaknya terdapat tiga direktur wanita maka berdampak positif terhadap kinerja ESG (Yadav & Prashar, 2022). Namun penelitian yang dilakukan oleh Wan Mohammad et al., (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam interaksi antara dewan wanita terhadap pengungkapan kinerja ESG berdampak secara

negatif. Pernyataan sebelumnya selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kamarudin et al., (2022) yang menunjukkan bahwa dalam industri yang sangat kompetitif melemahkan pengaruh antara keragaman gender terhadap kinerja keberlanjutan, karena industri dengan keunggulan kompetitif lebih fokus pada masalah endogenitas.

Sebagian besar penelitian sebelumnya meneliti hubungan antara ESG dan kinerja keuangan perusahaan, namun kurang dalam membenarkan dan mengklaim bahwa keragaman gender dewan secara positif mempengaruhi kinerja ESG bank pada negara berkembang dan dampak yang diberikan oleh keragaman gender dewan pada tingkat pengungkapan ESG masih kurang diselidiki pada negara berkembang. Untuk menghindari hasil yang bias dan memperkuat konsistensi analisis, beberapa variabel control yang dapat mempengaruhi ESG diuji yaitu variabel kinerja keuangan seperti *Leverage*, *Market to Book Value*, *Size*, *Dividend Yield*, *Return on Asset*. Mengingat kesenjangan ini, maka penelitian ini akan berkontribusi pada literatur tata kelola perusahaan dan berkelanjutan terhadap perusahaan atau bisa dikatakan tentang kesetaraan gender dan kinerja ESG pada negara berkembang, dengan judul **“PENGARUH KERAGAMAN GENDER TERHADAP KINERJA ENVIRONMENT, SOCIAL, GOVERNANCE (ESG) DENGAN LEVERAGE, MBV, SIZE, DIY, ROA SEBAGAI VARIABEL KONTROL”** (Studi Empiris Pada Perusahaan Subsektor Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2021).

### **1.3 Rumusan Masalah**

Peningkatan kesadaran pemangku kepentingan perusahaan dalam praktik bisnis yang berkelanjutan, mengakibatkan perusahaan diminta untuk mulai berbagi dimensi *non-keuangan* di dalam laporan perusahaan, seperti informasi Lingkungan, Sosial, Tata kelola perusahaan (ESG). Pernyataan keberlanjutan menjadi daya tarik tersendiri bagi investor. Oleh karena itu jika perusahaan melalakan implementasi ESG dapat membahayakan keberlanjutan jangka panjang. Operasi keberlanjutan dalam efek gender pada perusahaan sebagian besar dilakukan oleh negara maju, sayangnya di negara berkembang masih kurang merespon dalam praktik berkelanjutan terutama Afrika dan Asia (Tilt et al., 2021).

Desakan keragaman *gender* pada dewan perusahaan dalam tata kelola perusahaan semakin meningkat yang dilatarbelakangi oleh dukungan PPB atas Program pembangunan berkelanjutan (SDGs) dengan 17 *goals* dan 168 target, salah satunya dari tujuan tersebut adalah memastikan partisipasi penuh wanita atau bisa di kenal dengan kesetaraan gender. Program kesetaraan gender mendukung tujuan pemerintah Indonesia untuk menghindari kesenjangan partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 25% pada Tahun 2025. Namun, bukti empiris menunjukkan bahwa Negara Indonesia masih menduduki peringkat 99 dari 156 negara dalam kesenjangan *gender global* dengan tingkat kesenjangan partisipasi wanita dalam angkatan kerja sebesar 33%, jika dibandingkan tenaga kerja laki-laki jauh lebih tinggi sebesar 84% sedangkan wanita hanya 55%, serta keanggotaan wanita di dewan perusahaan hanya 12,20% (WEF, 2021).

Pada riset sebelumnya keragaman gender dan *size* bank memiliki efek signifikan positif terhadap lembaga keuangan perbankan di Amerika Serikat, temuan penelitian ini memotivasi bank untuk mulai mendorong banyak partisipasi wanita di dewan perbankan, namun *Market to Book Value, Dividend Yield, Return on Asset, dan Leverage* bank AS menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ESG, bank dengan tingkat *leverage* yang tinggi akan memiliki lebih sedikit sumber daya untuk berinvestasi dalam proyek-proyek lingkungan social, sehingga bank dengan *leverage* tinggi akan memiliki kinerja ESG yang rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki rasio *leverage* yang rendah (Shakil et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena yang telah dijelaskan di atas kesenjangan tenaga kerja wanita dalam dewan perusahaan perbankan dan, padahal memiliki anggota wanita di dewan perusahaan untuk melengkapi kinerja bank berdampak positif, hal ini selaras dengan beberapa peneliti melakukan analisis hubungan keragaman gender dewan mempengaruhi kinerja keuangan bank, namun masih rendah penelitian tentang hubungan keragaman gender dewan terhadap kinerja ESG pada negara berkembang. Maka penulis membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Keragaman Gender dewan secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
2. Bagaimana pengaruh *Leverage* secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
3. Bagaimana pengaruh *Market to Book Value* secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
4. Bagaimana pengaruh *Size* Perusahaan secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
5. Bagaimana pengaruh *Dividend Yield* secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
6. Bagaimana pengaruh *Return on Asset* secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
7. Bagaimana pengaruh Keragaman Gender dengan variabel kontrol *Leverage, Market to Book Value, Size, Dividend Yield, Return on Asset* secara simultan terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian tugas akhir ini antara lain yaitu:

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keragaman Gender dewan secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?

2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Leverage* secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Market to Book Value* secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
4. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Size* Perusahaan secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
5. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Dividend Yield* secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
6. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Return on Asset* secara parsial terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021?
7. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keragaman Gender dengan variabel kontrol *Leverage, Market to Book Value, Size, Dividend Yield, Return on Asset* secara simultan terhadap kinerja *Environment, Social, Governance* (ESG) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2021.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Hasil dari penelitian mengenai keragaman gender di perbankan terhadap kinerja ESG (*Environment, Social, Governance*) diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi baru kepada pemangku kepentingan dalam perbankan, sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi dan mengimplementasi keragaman gender yang tepat untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal. Penulis berharap

penelitian ini dapat menjadi sumber yang berguna dan dapat menjadi rujukan pada penelitian selanjutnya. Khususnya penelitian dalam bidang *banking, financial management*, kinerja ESG (*Environment, Social, Governance*).

### **1.5.2 Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan perbankan agar dapat memahami pentingnya melakukan kinerja ESG yang baik dan pentingnya mengalokasikan keragaman gender dewan perusahaan dengan tepat. Penelitian ini juga diharapkan digunakan untuk meninjau *performance* perusahaan dalam dimensi lingkungan, sosial, tata kelola, sehingga dapat digunakan untuk bahan evaluasi dalam mencari solusi atau untuk membantu dalam meraih tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

### **1.5.3 Aspek Otoritas**

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan atau evaluasi bagi pemerintah dan lembaga khususnya Otoritas Jasa Keuangan (OJK) agar dapat mengetahui sejauhmana lembaga keuangan khususnya perbankan apakah sudah mengintegrasikan penerapan keberlanjutan pada tiga aspek yaitu lingkungan, sosial, tata kelola dalam kerangka kerja perusahaan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan sistematik tugas akhir diperlukan untuk memberikan gambaran dan kerangka yang jelas untuk pokok bahasan setiap bab penelitian ini. Sistematika penulisan pada setiap bab dijelaskan pada bagian-bagaian berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Latar belakang masalah, perumusannya, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan semuanya tercakup dalam pendahuluan bab pertama.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka kedua memberikan penjelasan tentang tinjauan pustaka dan landasan teori dari topik yang menjadi pokok bahasan penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Metode penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini dibahas pada bab ketiga.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab keempat hasil penelitian dan pembahasan memberikan penjelasan tentang hasil penelitian yang dicapai, mulai dari pengumpulan data hingga temuan penelitian ini.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab kelima, kesimpulan dan saran memberikan penjelasan tentang kesimpulan yang dicapai dan saran yang dibuat berdasarkan hasil tersebut sehingga dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian dan pertimbangan masa depan oleh pihak yang berkepentingan.