

Pengaruh Board Diversity Dewan Direksi terhadap Sustainability Development pada Perusahaan yang Terdaftar di JII 70

Rahmatika^{1*}, Defriko Gusma Putra² & Wahyuni Lely Augustina³

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang^{1,2,3}

*Corresponding author, e-mail: rahmatika@uinib.ac.id

Abstract : *This study analyzes the effect of board diversity (age, gender, educational background, and nationality) on sustainable development in 44 companies included in the Jakarta Islamic Index 70 (JII70) from 2021 to 2024. Using panel data regression analysis (176 observations) in Eviews 12, the Fixed Effect Model was selected as the best estimation model. The test results show that, simultaneously, diversity in age, gender, education, and nationality has a significant effect on sustainability development. Partially, age diversity has a significantly negative effect and gender diversity has a significantly positive effect, while education and nationality factors do not show a significant effect. The model records a coefficient of determination of 0,064, indicating that board diversity is a statistically significant factor, even though sustainability policies are also influenced by other external variables outside the model. These findings confirm the important role of board demographics in strengthening SDGs commitments in the sharia sector.*

Keywords : *board diversity, sustainability development*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Pembangunan berkelanjutan telah menjadi topik yang banyak mendapat perhatian di dunia dalam beberapa tahun terakhir seiring meningkatnya krisis lingkungan, ketimpangan sosial, dan tekanan ekonomi jangka panjang. Isu ini bukan hanya tanggung jawab pemerintah dan organisasi internasional, tetapi juga perusahaan sebagai salah satu pihak penting dalam pembangunan ekonomi. Menurut Jibril & Isa (2025), dalam konteks korporasi, pembangunan

berkelanjutan atau *sustainable development* adalah menggabungkan pencapaian ekonomi, perlindungan lingkungan, dan kontribusi sosial secara seimbang. Transformasi tersebut mendorong perusahaan untuk menata ulang strategi, proses bisnis, dan pelaporan agar selaras dengan tuntutan *stakeholder* serta regulasi yang semakin ketat (Zhang et al., 2024).

Data terbaru menunjukkan bahwa adopsi laporan keberlanjutan (*sustainability report*) di Indonesia sudah meluas, namun kualitas dan kesiapan implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Bursa Efek Indonesia (BEI) melaporkan bahwa sekitar 97% emiten telah menyampaikan *sustainability report* pada periode pelaporan terakhir, yang menandakan bahwa pelaporan tersebut telah menjadi praktik umum di pasar modal Indonesia. Namun, survei implementasi ESG (*Environmental, Social, Governance*) yang dirilis Bank Mandiri/Mandiri Institute bersama BEI menunjukkan adanya kendala serius pada pengumpulan data ESG kuantitatif, keterbatasan SDM yang kompeten, dan tingginya biaya pencatatan atau verifikasi yang dapat menurunkan kualitas pelaporan.

Di tingkat global, survei PwC melaporkan bahwa 94% investor menilai klaim keberlanjutan belum cukup dibuktikan dalam laporan perusahaan, sehingga menimbulkan kekhawatiran terhadap praktik *greenwashing* dan kredibilitas pengungkapan (PwC Global, 2023). Temuan-temuan ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara luasnya pelaporan dan kesiapan serta kualitas *governance* dalam mendukung *sustainability*. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara sistematis mendorong transisi menuju keuangan berkelanjutan melalui penerbitan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) dan *Roadmap* Keuangan Berkelanjutan Tahap II (2021 – 2025), yang menitikberatkan pada integrasi aspek sosial, lingkungan, dan tata kelola ke dalam praktik dan pelaporan emiten (Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2021). Inisiatif ini bertujuan memperkuat ekosistem, termasuk standar pelaporan, taksonomi hijau, dan insentif pasar, sehingga perusahaan tidak hanya melaporkan, tetapi juga menjalankan praktik keberlanjutan yang terukur dan dapat diverifikasi. Tekanan regulatif ini memperkuat urgensi tata kelola perusahaan yang efektif pada level dewan direksi maupun dewan komisaris (Asif et al., 2023).

Kebutuhan untuk mengintegrasikan aspek keberlanjutan ini semakin penting bagi perusahaan syariah, sejalan dengan pesatnya pertumbuhan sektor keuangan dan bisnis syariah di Indonesia sebagai pusat populasi Muslim terbesar di dunia. Perusahaan syariah dituntut untuk menyeimbangkan antara prinsip komersial dengan tanggung jawab sosial, keadilan, serta transparansi yang selaras dengan ajaran Islam. Salah satu komitmen perusahaan syariah ditunjukkan oleh PT Bank Syariah Indonesia (BSI), yang memperoleh penghargaan *Corporate Sustainability Awards 2023* serta menyalurkan pembiayaan berkelanjutan sebesar Rp57,7 triliun atau sekitar 24,07% dari total portofolio pembiayaannya pada tahun 2023 (PT Bank Syariah Indonesia (BSI), 2023).

Perusahaan syariah memiliki ciri khas karena beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam, terutama dalam sistem keuangan, model bisnis, hingga tata kelola perusahaan. Dalam konteks tata kelola perusahaan syariah, keberadaan Dewan Pengawas Syariah (DPS) memegang peranan kunci dalam menjaga integritas syariah. Sesuai dengan Standar Tata Kelola AAOIFI No. 1, anggota dewan pengawas harus memenuhi kriteria kompetensi, independensi, dan integritas

syariah. AAOIFI atau yang disebut *Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions* merupakan organisasi nirlaba global yang menjadi pionir dalam menyusun standar industri keuangan syariah (AAOIFI, 2025). Keberagaman dewan (*board diversity*), baik pada dewan direksi, dewan komisaris, maupun DPS dalam hal usia, *gender*, latar belakang pendidikan, kewarganegaraan, keahlian fiqh, dan pengalaman profesional berpotensi menjadi penggerak peningkatan efektivitas pengawasan dan kredibilitas perusahaan di mata para *stakeholders*.

Secara empiris, berbagai studi pada negara dengan sistem keuangan syariah maupun pasar berkembang menunjukkan bahwa *board diversity* berkontribusi terhadap praktik keberlanjutan, khususnya pada dimensi lingkungan dan sosial (Farag & Mallin, 2017; Hassan et al., 2020). Penelitian lain menegaskan pentingnya keberagaman gender dalam dewan, termasuk DPS, sebagai bentuk inklusi yang selaras dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam (Ali et al., 2021). Namun, di Indonesia penelitian mengenai pengaruh dimensi spesifik *board diversity*, seperti *age diversity*, *gender diversity*, *education diversity*, dan *nationality diversity* terhadap pembangunan berkelanjutan perusahaan syariah masih sangat terbatas. Sebagian besar studi masih menitikberatkan pada dimensi kepatuhan syariah formal dan belum mengkaji kontribusi strategis masing-masing dimensi keberagaman dewan terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan.

Teori legitimasi merupakan salah satu teori dalam kajian akuntansi, manajemen, dan tata kelola perusahaan yang menekankan pentingnya kesesuaian antara aktivitas perusahaan dengan nilai dan ekspektasi sosial masyarakat. Dowling & Pfeffer (1975) menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya bergantung pada legitimasi legal yang diberikan melalui regulasi, tetapi juga membutuhkan legitimasi sosial yang lebih luas dari masyarakat. Legitimasi sosial tersebut muncul ketika masyarakat memandang bahwa kegiatan perusahaan dapat diterima secara moral, etis, dan ekonomis. Ketika terjadi ketidaksesuaian antara kegiatan perusahaan dan nilai sosial yang berlaku, perusahaan berpotensi kehilangan legitimasi dan pada akhirnya dapat menurunkan kepercayaan publik, memicu tekanan sosial, serta menimbulkan risiko bagi keberlanjutan operasional (Putra et al., 2023).

Dalam perspektif ini, legitimasi dipahami sebagai sumber daya strategis yang harus dipelihara secara berkelanjutan. Perusahaan berusaha membangun dan mempertahankan legitimasi melalui pelaporan, komunikasi publik, serta adopsi kebijakan yang mencerminkan kepedulian terhadap isu sosial dan lingkungan. Silva (2021) menyebutkan bahwa organisasi akan berupaya menyesuaikan tujuan, output, maupun prosesnya dengan nilai-nilai sosial agar tetap diterima oleh lingkungannya. Upaya menjaga legitimasi ini tidak sekadar bersifat simbolis, tetapi juga mencerminkan kebutuhan perusahaan untuk menghindari potensi konflik dengan pemangku kepentingan dan mempertahankan dukungan sosial yang memungkinkan perusahaan beroperasi secara efektif.

Tuntutan masyarakat terhadap perusahaan semakin menguat, khususnya terkait isu keberlanjutan, transparansi, dan dampak lingkungan. Kondisi ini membuat legitimasi semakin berkaitan erat dengan agenda *sustainability development*. Perusahaan kini tidak hanya dinilai

berdasarkan kinerja finansial, tetapi juga melalui kontribusi nyatanya terhadap lingkungan dan masyarakat. Perusahaan yang gagal menunjukkan komitmen keberlanjutan cenderung mendapatkan citra negatif serta kehilangan dukungan publik maupun kepercayaan investor (Benito et al., 2023). Oleh karena itu, teori legitimasi menjadi kerangka teoretis utama yang menjelaskan alasan perusahaan semakin aktif mengadopsi standar ESG, meningkatkan transparansi pengungkapan keberlanjutan, serta mengintegrasikan SDGs ke dalam strategi bisnis.

Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, legitimasi memegang peran sentral karena isu sosial dan lingkungan telah menjadi bagian dari standar moral baru di mata publik. Perusahaan yang berkomitmen pada keberlanjutan melalui pelaporan transparan, kebijakan ramah lingkungan, dan program sosial terukur cenderung memperoleh legitimasi yang lebih kuat (EmadEldeen et al., 2025). Sebaliknya, perusahaan yang enggan menyesuaikan diri dengan agenda keberlanjutan sering dianggap tidak bertanggung jawab, sehingga menghadapi tekanan reputasi maupun regulasi. Dengan demikian, legitimasi berfungsi tidak hanya sebagai mekanisme pengakuan sosial, tetapi juga sebagai fondasi bagi hubungan timbal balik dalam jangka panjang yang menghubungkan perusahaan dengan pemangku kepentingan.

Peran dewan direksi menjadi krusial, karena dewan merupakan organ yang menentukan strategi, mengawasi manajemen, dan merancang kebijakan keberlanjutan (Velte, 2022). Board diversity (termasuk usia, gender, pendidikan, dan kewarganegaraan) berhubungan dengan kinerja keberlanjutan, ESG, serta kualitas pengungkapan CSR/sustainability (Katmon et al., 2019). Dari sudut pandang teori legitimasi, age diversity, gender diversity, education diversity, dan nationality diversity dipandang sebagai mekanisme tata kelola yang membantu perusahaan: (1) membaca dan menerjemahkan tuntutan sosial yang beragam, (2) merancang strategi sustainability development yang kredibel dan sejalan dengan norma publik, serta (3) mengomunikasikan komitmen tersebut melalui pelaporan keberlanjutan untuk memperoleh pengakuan sosial dan kepercayaan investor (Ali et al., 2025).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa board diversity berkaitan dengan keberlanjutan dan kualitas pengungkapan, meskipun hasilnya tidak selalu konsisten. Penelitian di Malaysia dan pasar berkembang lainnya menunjukkan bahwa diversitas gender, usia, pendidikan, dan kewarganegaraan dewan berkaitan dengan kualitas pengungkapan CSR/ESG dan sustainability reporting, walaupun kekuatan serta arah pengaruhnya bervariasi (A. A. Zaid et al., 2020; Ali et al., 2025; Menicucci & Paolucci, 2022). Penelitian Wahyuningrum et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa board diversity berpengaruh signifikan sustainability development. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Jibril & Isa (2025) menunjukkan bahwa board diversity dapat meningkatkan sustainability development. Sementara itu, penelitian Desky Aprilia & Astrid Kesaulya (2023) menunjukkan bahwa board diversity tidak berpengaruh terhadap sustainability development.

Berlandaskan teori legitimasi, perusahaan akan berusaha menyelaraskan aktivitas bisnis dengan ekspektasi normatif masyarakat untuk memperoleh dukungan, kepercayaan, dan

keberlanjutan operasional. Dalam konteks perusahaan syariah, legitimasi tidak hanya bersifat institusional tetapi juga spiritual, karena berkaitan dengan pemenuhan nilai-nilai syariah di mata pemangku kepentingan. Keberagaman dewan pengawas dan dewan direksi pada perusahaan syariah termasuk *age diversity*, *gender diversity*, *education diversity*, dan *nationality diversity* dapat berperan sebagai representasi terhadap nilai-nilai sosial Islam yang plural dan dinamis, sekaligus meningkatkan transparansi dan akuntabilitas publik. Board diversity tidak hanya memiliki implikasi tata kelola, tetapi juga menjadi sarana untuk memperoleh legitimasi sosial (Disli et al., 2022; Sultana et al., 2024).

Berdasarkan urgensi tersebut, analisis pengaruh board age diversity, board gender diversity, board education diversity, dan board nationality diversity pada dewan direksi terhadap sustainability development perusahaan syariah di Indonesia menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Studi ini diharapkan dapat mengisi celah dalam literatur dan memberikan kontribusi terhadap penguatan praktik tata kelola yang berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, dengan fokus populasi pada perusahaan yang terdaftar di Jakarta Islamic Index 70 (JII70) antara tahun 2021 hingga 2024. Penentuan sampel dilakukan melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, sehingga menghasilkan 44 perusahaan dengan kumulatif 176 data observasi. Peneliti mengumpulkan data sekunder dari *annual report* dan *sustainability report*, yang selanjutnya diolah menggunakan software Eviews 12. Variabel *sustainability development* diukur dengan indeks pengungkapan *sustainable development goals* yaitu dengan membandingkan antara jumlah item SDGs yang berhasil diungkapkan oleh perusahaan dengan total keseluruhan item SDGs yang berjumlah 17 indikator (Bose et al., 2024).

Variabel independen yaitu *board diversity* yang diukur melalui keberagaman usia, gender, tingkat pendidikan dan kewarganegaraan dewan direksi perusahaan. Pengukuran board diversity dilakukan menggunakan indeks blau (blau index). Kalkulasi ini dilakukan dengan mengurangkan angka 1 (satu) dengan total jumlah kuadrat proporsi anggota dalam setiap kategori (P_i) (Prihatiningtias & Adiwicaksana, 2024). Semakin mendekati angka 1 nilai indeks yang dihasilkan, maka semakin tinggi tingkat heterogenitas atau keragaman dalam dewan tersebut.

Tabel 1. Tahapan Seleksi Sampel Berdasarkan Kriteria

| No. | Kriteria | Jumlah |
|-----|---|--------|
| 1 | Perusahaan yang tergabung dalam Jakarta Islamic Index 70 (JII70) selama kurun waktu 2021 – 2024 | 70 |
| 2 | Perusahaan dengan <i>sustainability report</i> yang tidak lengkap | 15 |
| 3 | Perusahaan dengan <i>annual report</i> yang tidak lengkap | 10 |
| 4 | Perusahaan yang profil dewan direksinya tidak lengkap | 1 |
| 5 | Jumlah perusahaan (sampel) | 44 |
| 6 | Jumlah tahun (dikali) | 4 |
| 7 | Total observasi | 176 |

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan kriteria pemilihan sampel, populasi awal penelitian ini mencakup 70 emiten yang tercatat dalam JII70 pada rentang tahun 2021 – 2024. Selanjutnya, dilakukan eliminasi terhadap 15 perusahaan yang memiliki keterbatasan data *sustainability report*, 10 perusahaan terkait ketidaklengkapan *annual report*, dan 1 perusahaan yang profil dewan direksinya tidak disajikan secara menyeluruh. Dari proses pemilihan sampel tersebut, diperoleh sampel akhir sebanyak 44 perusahaan, dengan masa observasi selama 4 tahun, sehingga total observasi yang menjadi dasar analisis dalam penelitian ini mencapai 176 observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Statistik Deskriptif

Analisis dampak keberagaman dewan direksi terhadap *sustainability development* dilakukan pada 44 perusahaan yang memenuhi kriteria sampel dalam JII70 selama periode 2021 hingga 2024. Proses analisis dimulai dengan pengolahan statistik deskriptif untuk memetakan karakteristik data, yang dilanjutkan dengan serangkaian uji asumsi klasik dan pemilihan model estimasi melalui uji *Chow*, *Hausman*, dan *Lagrange Multiplier*. Hasil pengolahan data menggunakan Eviews yang disajikan mulai dari Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Perusahaan yang Terpilih sebagai Sampel Penelitian

| | SDGS | AGE | GEN | EDU | NAT |
|--------------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|
| Mean | 0.695455 | 0.194148 | 0.229943 | 0.395114 | 0.151136 |
| Median | 0.710000 | 0.180000 | 0.280000 | 0.440000 | 0.000000 |
| Maximum | 1.000000 | 0.630000 | 0.500000 | 0.640000 | 0.500000 |
| Minimum | 0.240000 | 0.000000 | 0.000000 | 0.000000 | 0.000000 |
| Std. Dev. | 0.209794 | 0.202392 | 0.181355 | 0.164734 | 0.191302 |
| Skewness | -0.141344 | 0.418024 | -0.180173 | -1.002751 | 0.678080 |
| Kurtosis | 1.924729 | 1.736484 | 1.495445 | 3.619778 | 1.766771 |
| Jarque-Bera | 9.064880 | 16.83328 | 17.55259 | 32.31186 | 24.64017 |
| Probability | 0.010754 | 0.000221 | 0.000154 | 0.000000 | 0.000004 |
| Sum | 122.4000 | 34.17000 | 40.47000 | 69.54000 | 26.60000 |
| Sum Sq. Dev. | 7.702364 | 7.168472 | 5.755699 | 4.748998 | 6.404373 |
| Observations | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |

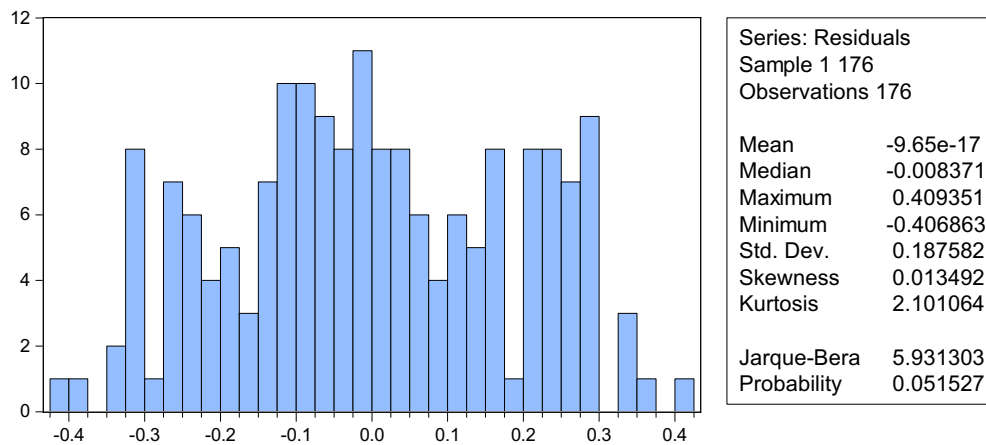
Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 0,695 untuk variabel sustainability development. Nilai ini mengindikasikan tingkat pencapaian sustainability development perusahaan relatif tinggi. Rata-rata board age diversity yaitu 0,194 menunjukkan bahwa keberagaman usia dewan direksi masih tergolong rendah. Board gender diversity memiliki rata-rata 0,230, artinya representasi gender dalam dewan direksi masih terbatas. Sementara itu, board education diversity memiliki nilai rata-rata tertinggi 0,395, sehingga menunjukkan bahwa keberagaman latar belakang pendidikan dewan direksi lebih baik dibandingkan aspek lainnya. Terakhir, board nationality diversity memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 0,151, yang konsisten dengan dominasi direksi berkewarganegaraan Indonesia. Nilai minimum age, gender, education, dan nationality 0,000 menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang sama sekali tidak memiliki keberagaman pada dimensi tersebut. Nilai standar deviasi yang relatif kecil pada seluruh variabel keberagaman mengindikasikan bahwa perbedaan tingkat keberagaman antar perusahaan tidak terlalu besar.

Pengujian Normalitas

Untuk memenuhi asumsi klasik dalam analisis regresi, dilakukan uji normalitas guna memverifikasi sebaran data residual. Gambar 1 berikut menampilkan *output* yang memuat nilai probabilitas serta karakteristik kurva distribusi yang dihasilkan melalui Eviews 12.

Berdasarkan *output* uji normalitas diperoleh nilai *probability* 0,051527 > 0,05, mengindikasikan bahwa sebaran data berdistribusi normal. Sesuai dengan *central limit theorem*, asumsi normalitas dapat diberlakukan jika ukuran sampel yang digunakan lebih dari 30 (Pranadipta & Natsir, 2023). Kesimpulan ini juga didukung oleh nilai *skewness* dan *kurtosis* yang tetap berada pada batas toleransi, yaitu rentang -2 hingga +2 dan rentang -7 hingga +7 (Kurnia & Akbar, 2023).



Gambar 1. Tampilan Grafik Uji Normalitas

Sumber : Output Eviews 12

Pengujian Multikolinearitas

Tabel 3. Nilai Variance Inflation Factors Antar Variabel

Variance Inflation Factors

Sample: 1 176

Included observations: 176

| Variable | Coefficient Variance | Uncentered VIF | Centered VIF |
|----------|----------------------|----------------|--------------|
| AGE | 0.005197 | 2.062861 | 1.045993 |
| GEN | 0.006233 | 2.678557 | 1.023601 |
| EDU | 0.007810 | 7.180906 | 1.058243 |
| NAT | 0.005917 | 1.760011 | 1.081266 |

Sumber : Data Diolah 2025

Dari *output* uji multikolinearitas terlihat semua variabel independen memiliki nilai *centered variance inflation factor* (VIF) < 5, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bebas tidak menimbulkan multikolinearitas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Tabel 4. Ringkasan Uji Glejser

| Heteroskedasticity Test: Glejser | | | | |
|----------------------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------|
| F-statistic | 2.093430 | Prob. F(4,171) | | 0.0838 |
| Obs*R-squared | 8.216225 | Prob. Chi-Square(4) | | 0.0840 |
| Scaled explained SS | 6.715253 | Prob. Chi-Square(4) | | 0.1517 |
| Test Equation: | | | | |
| Dependent Variable: ARESID | | | | |
| Method: Least Squares | | | | |
| Sample: 1 176 | | | | |
| Included observations: 176 | | | | |
| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
| C | 0.161279 | 0.023769 | 6.785257 | 0.0000 |
| AGE | 0.023611 | 0.038917 | 0.606709 | 0.5448 |
| GEN | -0.108399 | 0.042618 | -1.543489 | 0.1119 |
| EDU | 0.035747 | 0.047706 | 0.749331 | 0.4547 |
| NAT | -0.009110 | 0.041525 | -0.219394 | 0.8266 |
| R-squared | 0.046683 | Mean dependent var | | 0.153762 |
| Adjusted R-squared | 0.024383 | S.D. dependent var | | 0.102315 |
| S.E. of regression | 0.101060 | Akaike info criterion | | -1.718208 |
| Sum squared resid | 1.746442 | Schwarz criterion | | -1.628138 |
| Log likelihood | 156.2023 | Hannan-Quinn criter. | | -1.681676 |
| F-statistic | 2.093430 | Durbin-Watson stat | | 1.194064 |
| Prob(F-statistic) | 0.083755 | | | |

Sumber : Data Diolah 2025

Nilai prob. *chi-square* dari pengujian glejser adalah $0,0838 > 0,05$, yang membuktikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada variabel yang diteliti.

Identifikasi Model Regresi Data Panel

Terdapat tiga pendekatan utama dalam mengestimasi regresi data panel, yaitu *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), dan *Random Effect Model* (REM).

Pemilihan Model melalui Uji Chow

Tabel 5. *Output Redundant Fixed Effects Test*

| Redundant Fixed Effects Tests | | | |
|----------------------------------|------------|----------|--------|
| Equation: Untitled | | | |
| Test cross-section fixed effects | | | |
| Effects Test | Statistic | d.f. | Prob. |
| Cross-section F | 9.157231 | (43,128) | 0.0000 |
| Cross-section Chi-square | 247.311549 | 43 | 0.0000 |

Sumber : Data Diolah 2025

Pengujian *Redundant Fixed Effects Tests* menghasilkan angka signifikansi $0,0000 < 0,05$, sehingga FEM untuk efek individual perusahaan diterima sebagai model estimasi dan CEM ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan karakteristik khusus perusahaan yang signifikan dan perlu dimasukkan ke dalam model melalui FEM.

Pemilihan Model melalui Uji Hausman

Tabel 6. *Output Hausman Test*

| Correlated Random Effects - Hausman Test | | | |
|--|-------------------|--------------|--------|
| Equation: Untitled | | | |
| Test cross-section random effects | | | |
| Test Summary | Chi-Sq. Statistic | Chi-Sq. d.f. | Prob. |
| Cross-section random | 5.274877 | 4 | 0.2602 |

Sumber : Data Diolah 2025

Hasil pengujian hausman menunjukkan nilai probabilitas $0,2602 > 0,05$, maka penggunaan REM lebih direkomendasikan daripada FEM.

Pemilihan Model melalui Uji Lagrange Multiplier (LM)

Tabel 7. Output Lagrange Multiplier Test

Lagrange multiplier (LM) test for panel data

Sample: 2021 2024

Total panel observations: 176

Probability in ()

| Null (no rand. effect) | Cross-section | Period | Both |
|------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| Alternative | One-sided | One-sided | |
| Honda | 10.44032 (0.0000) | -0.581018 (0.7194) | 0.324130 (0.1531) |

Sumber : Data Diolah 2025

Hasil dari pengujian *Lagrange Multiplier* (LM) menunjukkan bahwa nilai probabilitas untuk *period one sided* dan *both* berada di atas 0,05. Kondisi ini memberikan bukti statistik bahwa pengaruh acak tidak muncul secara signifikan dalam struktur data panel, sehingga *Random Effect Model* (REM) tidak layak untuk digunakan. Berdasarkan gabungan hasil uji *Chow* dan uji LM, *Fixed Effect Model* adalah model estimasi data panel yang paling tepat. Dengan karakteristik data yang mencakup 44 perusahaan dalam rentang waktu 4 tahun, penggunaan FEM dipandang lebih akurat dalam meminimalisir bias, terutama untuk mengatasi kemungkinan adanya korelasi antara karakteristik perusahaan dengan variabel independen.

Estimasi Fixed Effect Model (FEM)

Tabel 8. Output Uji FEM

Period fixed effects test equation:

Dependent Variable: SDGS

Method: Panel Least Squares

Sample: 2021 2024

Periods included: 4

Cross-sections included: 44

Total panel (balanced) observations: 176

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------|
| C | 0.641952 | 0.044031 | 14.57950 | 0.0000 |
| AGE | -0.151611 | 0.072092 | -2.103024 | 0.0369 |
| GEN | 0.194551 | 0.078948 | 2.464280 | 0.0147 |
| EDU | 0.049282 | 0.088373 | 0.557664 | 0.5778 |
| NAT | -0.026959 | 0.076923 | -0.350472 | 0.7264 |
| R-squared | 0.064107 | Mean dependent var | | 0.672159 |
| Adjusted R-squared | 0.042215 | S.D. dependent var | | 0.191290 |
| S.E. of regression | 0.187209 | Akaike info criterion | | -0.485186 |

| | | | |
|-------------------|----------|----------------------|-----------|
| Sum squared resid | 5.993066 | Schwarz criterion | -0.395115 |
| Log likelihood | 47.69634 | Hannan-Quinn criter. | -0.448653 |
| F-statistic | 2.928296 | Durbin-Watson stat | 0.575143 |
| Prob(F-statistic) | 0.022464 | | |

Sumber : Data Diolah 2025

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Simultan

H1: *Board diversity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *sustainability development*.

Hipotesis Parsial

H2: *Board age diversity* memberikan pengaruh signifikan terhadap *sustainability development*.

H3: *Board gender diversity* memberikan pengaruh signifikan terhadap *sustainability development*.

H4: *Board education diversity* memberikan pengaruh signifikan terhadap *sustainability development*. H5: *Board nationality diversity* memberikan pengaruh signifikan terhadap *sustainability development*.

Melalui pengujian data panel dengan pendekatan *Fixed Effect Model*, diperoleh nilai probability (F-statistic) sebesar $0,0224 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa secara simultan, variabel *age diversity*, *gender diversity*, *education diversity*, dan *nationality diversity* berpengaruh signifikan terhadap tingkat penerapan *sustainability development*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Namun, nilai *R-squared* sebesar 0,064 menunjukkan bahwa variasi dalam keberagaman dewan direksi hanya mampu menjelaskan 6,4% dari variabel *sustainability development*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai *Durbin Watson* sebesar 0,5751 mengonfirmasi adanya autokorelasi positif. Hal ini terjadi karena sifat data *sustainability development* pada *sustainability report* perusahaan JII70 bersifat berkelanjutan dan memiliki tingkat persistensi yang tinggi. Kebijakan strategis perusahaan terkait SDGs pada satu periode umumnya kelanjutan dari tahun sebelumnya. Di sisi lain, adanya karakteristik perusahaan yang tidak teramati, seperti budaya organisasi atau visi perusahaan dalam jangka panjang, menyebabkan pola data tidak bersifat acak sempurna. Hal tersebut telah dimitigasi melalui penggunaan *Fixed Effect Model* yang mampu mengontrol heterogenitas antar perusahaan untuk menjaga konsistensi hasil penelitian.

Secara parsial dimensi keberagaman dewan memiliki dampak yang bervariasi terhadap *sustainability development*. Variabel *age diversity* menunjukkan koefisien negatif sebesar $-0,1516$ dengan signifikansi 0,0369, yang berarti H2 diterima. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin muda usia dewan direksi, maka semakin tinggi kecenderungan perusahaan untuk menerapkan *sustainability development*. Sebaliknya, *gender diversity* memberikan pengaruh positif yang signifikan dengan nilai probabilitas 0,0147, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan

bahwa diversitas *gender* memperkuat komitmen perusahaan terhadap isu-isu sosial dan nilai-nilai keberlanjutan. Adapun variabel *education diversity* dan *nationality diversity* masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,5778 dan 0,7264 di mana lebih besar dari 0,05, yang menyebabkan H4 dan H5 ditolak. Hasil tersebut mencerminkan bahwa dalam konteks perusahaan JII70, kebijakan pembangunan berkelanjutan lebih dipengaruhi oleh faktor usia dan *gender* dibandingkan latar belakang pendidikan dan kewarganegaraan dewan direksi.

Pembahasan

Pengaruh *Board Diversity* terhadap *Sustainability Development*

Berdasarkan estimasi FEM, variabel *age*, *gender*, *education*, dan *nationality diversity* berpengaruh signifikan terhadap tingkat penerapan *sustainability development* pada perusahaan JII70. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi internasional yang secara umum menunjukkan bahwa keberagaman dewan berkontribusi positif terhadap kinerja berkelanjutan (ESG), meskipun efeknya cenderung moderat dan sangat dipengaruhi konteks industri dan institusional. Studi lintas 20 negara *emerging markets* menemukan bahwa kombinasi karakteristik dewan, ukuran dewan, *gender diversity*, independensi, dan aktivitas dewan secara simultan meningkatkan *sustainability performance*, terutama pada dimensi lingkungan dan *governance* (Disli et al., 2022). Pada perusahaan-perusahaan di UK, keberagaman usia, *gender*, latar belakang pendidikan, dan kewarganegaraan direksi berpengaruh signifikan terhadap skor ESG (EmadEldeen et al., 2025). Penelitian komparatif di AS dan Australia yang membangun indeks komposit *board diversity (gender, cultural, experience)* serta indeks *sustainable development* menemukan bahwa keberagaman dewan secara agregat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR dan *sustainable development*, meskipun kekuatan efek dan dimensi yang dominan berbeda antar negara (Mohy-ud-Din, 2023).

Hasil studi di Nigeria mengungkapkan bahwa keragaman usia di dewan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pelaporan keberlanjutan; direktur yang lebih tua dianggap kurang produktif dalam mendorong praktik keberlanjutan dan pelaporan keberlanjutan dibanding dewan yang lebih muda (Musa et al., 2020). Studi kualitatif di Australia juga menunjukkan bahwa keberagaman usia di dewan dapat meningkatkan keputusan investasi CSR dan kinerja keberlanjutan, namun efektivitasnya bergantung pada fase siklus hidup organisasi. Organisasi yang lebih matang cenderung diuntungkan dari kombinasi perspektif usia yang lebih muda dan lebih tua, yang konsisten dengan argumen bahwa dewan yang relatif muda lebih progresif terhadap isu sustainabilitas (Islam et al., 2022). *Gender diversity* memberikan kontribusi positif dan signifikan bagi *sustainability development*. Studi pada perusahaan Eropa juga membuktikan bahwa diversitas *gender* di jajaran dewan memiliki korelasi searah dengan kinerja lingkungan dan sosial serta memoderasi efektivitas strategi CSR (Disli et al., 2022). Pada sektor perbankan Italia, dewan yang lebih seimbang gendernya dikaitkan dengan skor ESG yang lebih tinggi, dengan efek non-linear ketika tercapai *critical mass* perempuan (Menicucci & Paolucci,

2022). Sebaliknya, *education diversity* dan *nationality diversity* tidak signifikan terhadap *sustainability development*. Hasil ini konsisten dengan studi industri barang di Nigeria yang menemukan bahwa keragaman latar belakang pendidikan dewan berpengaruh negatif, namun tidak signifikan terhadap pelaporan keberlanjutan, dan keragaman nasionalitas juga positif tetapi tidak signifikan (Musa et al., 2020). Studi di Palestina juga menunjukkan bahwa keragaman kebangsaan dan gender dewan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan, yang dijelaskan oleh kesamaan budaya geografis dan diskriminasi *gender* yang membatasi efektivitas keberagaman formal (A. A. Zaid et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan estimasi *fixed effect model* (FEM), dapat disimpulkan bahwa secara simultan, board diversity (age, gender, education, nationality) berpengaruh signifikan terhadap *sustainability development* dengan nilai prob. (F-statistic) $0,0224 < 0,05$. Secara parsial, *age diversity* berpengaruh negatif terhadap *sustainability development*. Artinya, semakin muda komposisi usia dewan direksi, semakin tinggi tingkat penerapan *sustainability development*. *Gender diversity* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *sustainability development* dengan nilai prob. $0,0147 < 0,05$). Semakin beragam gender di dewan direksi, semakin tinggi *sustainability development* perusahaan. *Education* dan *nationality diversity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *sustainability development*, karena nilai prob. kedua variabel tersebut $> 0,05$. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya nilai koefisien determinasi sebesar 0,064 yang menunjukkan bahwa faktor luar seperti regulasi pemerintah dan standar syariah memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap *sustainability development* dibandingkan faktor keberagaman dewan direksi. Selain itu, *variabel education* dan *nationality diversity* tidak menunjukkan pengaruh signifikan karena data yang kurang bervariasi. Latar belakang pendidikan dewan cenderung tidak merata antara jenjang SMA hingga Doktoral pada tiap perusahaan, sementara unsur kewarganegaraan masih sangat didominasi oleh Warga Negara Indonesia (WNI) dibandingkan Warga Negara Asing (WNA). Terbatasnya waktu pengamatan selama empat tahun (2021–2024) serta fokus sampel yang hanya pada indeks JII70 juga membuat hasil penelitian ini belum bisa mewakili seluruh sektor industri di Bursa Efek Indonesia. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel baru, memasukkan variabel kontrol seperti ukuran perusahaan, serta memperpanjang periode pengamatan agar mendapatkan gambaran tren jangka panjang yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Zaid, M., Wang, M., Adib, M., Sahyouni, A., & T. F. Abuhijleh, S. (2020). Boardroom Nationality and Gender Diversity: Implications for Corporate Sustainability Performance. *Journal of Cleaner Production*, 251, 119652. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119652>
- AAOIFI. (2025). *Organisasi Akuntansi dan Audit untuk Lembaga Keuangan Islam*. Aaoifi.Com.
- Ali, F., Wang, M., Jebran, K., & Ali, S. T. (2021). Board Diversity and Firm Efficiency: Evidence from China. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 21(4), 587–607. <https://doi.org/10.1108/CG-10-2019-0312>
- Ali, W., Wilson, J., & Hamza, M. (2025). A Meta Analytical Study of Cultural Conditions Moderating the Relationship Between Board Diversity and CSR Disclosure. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 32(4), 4586–4603. <https://doi.org/10.1002/csr.3193>
- Asif, M., Khan, P. A., Irfan, F., Salim, M., Jan, A., & Khan, M. (2023). Is Gender Diversity is Diversity Washing or Good Governance for Firm Sustainable Development Goal Performance: A Scoping Review. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(53), 114690–114705. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-30211-6>
- Benito, B., Guillamón, M.-D., & Ríos, A.-M. (2023). What factors make a municipality more involved in meeting the Sustainable Development Goals? Empirical evidence. *Environment, Development and Sustainability*, 27(5), 10737–10760. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-04330-6>
- Bose, S., Khan, H. Z., & Bakshi, S. (2024). Determinants and Consequences of Sustainable Development Goals Disclosure: International Evidence. *Journal of Cleaner Production*, 434, 140021. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.140021>
- Desky Aprilya, C., & Astrid Kesaulya, F. (2023). Pengaruh Board Diversity terhadap Sustainability Report Disclosure. In *Jurnal Informasi Akuntansi* (Vol. 2, Number 1).
- Disli, M., Yilmaz, M. K., & Mohamed, F. F. M. (2022). Board Characteristics and Sustainability Performance: Empirical Evidence from Emerging Markets. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 13(4), 929–952. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-09-2020-0313>
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior. *The Pacific Sociological Review*, 18(1), 122–136. <https://doi.org/10.2307/1388226>
- EmadEldeen, R., Elbayuomi, A. F., Elmoursy, H., Bouaddi, M., & Basuony, M. A. K. (2025). Does Board Diversity Drive Sustainability? Evidence from UK-Listed Companies. *Sustainability*, 17(3), 1177. <https://doi.org/10.3390/su17031177>
- Farag, H., & Mallin, C. (2017). Board Diversity and Financial Fragility: Evidence from European Banks. *International Review of Financial Analysis*, 49, 98–112. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2016.12.002>
- Hassan, L. S., Mohd Saleh, N., & Ibrahim, I. (2020). Board Diversity, Company's Financial Performance and Corporate Social Responsibility Information Disclosure in Malaysia. *International Business Education Journal*, 13(1), 23–49. <https://doi.org/10.37134/ibej.vol13.1.3.2020>
- Islam, R., French, E., & Ali, M. (2022). Evaluating Board Diversity and its Importance in the Environmental and Social Performance of Organizations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1134–1145. <https://doi.org/10.1002/csr.2259>
- Jibril, R. S., & Isa, M. A. (2025). Corporate Board Diversity, Environmental Compliance, and

- Occupational Health and Safety Disclosure for Achieving Sustainable Development Goals in An Emerging Economy. *Sustainable Development*, 33(1), 652–667. <https://doi.org/10.1002/sd.3144>
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Farooque, O. Al. (2019). Comprehensive Board Diversity and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from an Emerging Market. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 447–481. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3672-6>
- Kurnia, S. R., & Akbar, A. (2023). Studi Keputusan Investasi Dan Kinerja Perusahaan Dalam Kondisi Inflasi Dan Pergerakan Kurs Pada PT. Perusahaan Gas Negara Tbk. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 291–304. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1107>
- Menicucci, E., & Paolucci, G. (2022). Board Diversity and ESG Performance: Evidence from the Italian Banking Sector. *Sustainability*, 14(20), 13447. <https://doi.org/10.3390/su142013447>
- Mohy-ud-Din, K. (2023). Board diversity and corporate social responsibility versus sustainability development: Evidence from US and Australia. *Journal of Cleaner Production*, 417, 138030. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138030>
- Musa, S., Gold, N., & Aifuwa, H. (2020). Board Diversity and Sustainability Reporting: Evidence from Industrial Goods Firms. *Izvestiya Journal of the University of Economics – Varna*, 64(4), 377–398. <https://doi.org/10.36997/IJUEV2020.64.4.377>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2021). *Roadmap Keuangan Berkelanjutan Tahap II (2021 – 2025)*. Pranadipta, R., & Natsir, K. (2023). Financial, Non-Financial, and Macro-Economic Factors that Affect the First Day Profit Rate When Conducting Initial Public Offering. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(2), 2987–1972. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1.i2.276-289>
- Prihatiningtias, Y. W., & Adiwicaksana, S. (2024). The Role of Political Connections in Moderating the Effect of Board Diversity on Financial Distress. *Journal of Applied Finance and Accounting*, 11(2). <https://doi.org/10.21512/jafa.v11i2.12271>
- PT Bank Syariah Indonesia (BSI). (2023). *Laporan Keberlanjutan (Sustainability Report) 2023*.
- Putra, D. G., Saputra, S. E., Setiawan, P., Susanti, N., & Syamra, Y. (2023). Board of Commissioners and Corporate Social Responsibility Disclosure: The Role of Corporate Performance as Moderation. *MAKSIMUM*, 13(1), 85. <https://doi.org/10.26714/mki.13.1.2023.85-96>
- PwC Global. (2023). *Global Investor Survey 2023: Bridging the Gap Between Sustainability Claims and Reality*.
- Silva, S. (2021). Corporate Contributions to the Sustainable Development Goals: An Empirical Analysis Informed by Legitimacy Theory. *Journal of Cleaner Production*, 292, 125962. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125962>
- Sultana, N., Biswas, P. K., Singh, H., & Chapple, L. (2024). Gender Diversity on Corporate Boards: International Evidence on Commitment to United Nations Sustainable Development Goals. *Journal of Accounting Literature*. <https://doi.org/10.1108/JAL-08-2023-0154>
- Velte, P. (2022). Meta-Analyses on Corporate Social Responsibility (CSR): A Literature Review. *Management Review Quarterly*, 72(3), 627–675. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00211-2>
- Wahyuningrum, I. F. S., Oktavilia, S., & Utami, S. (2022). The Effect of Company Characteristics and Gender Diversity on Disclosures Related to Sustainable Development Goals. *Sustainability*, 14(20), 13301. <https://doi.org/10.3390/su142013301>
- Zhang, C., Tian, X., Sun, X., Xu, J., & Gao, Y. (2024). Digital Transformation, Board Diversity, and Corporate Sustainable Development. *Sustainability*, 16(17), 7788. <https://doi.org/10.3390/su16177788>