

Analisis Bibliometrik

by Perpustakaan Umsida

Submission date: 22-Feb-2024 09:49AM (UTC+0700)

Submission ID: 2296077901

File name: ISI_SKRIPSI.pdf (644.86K)

Word count: 7964

Character count: 50084

Tren Penelitian Gender Diversity On Boards Sebagai Implementasi SDG's No. 5 : Analisis Bibliometrik

Luluk Putri Fauziyah¹⁾ Sarwenda Biduri²⁾

Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
lulukputrifauziyah@gmail.com¹⁾, sarwendabiduri@umsida.ac.id²⁾

Abstract

Gender diversity on corporate boards has gained significant attention in the global arena due to uneven implementation across companies. Using bibliometric analysis from 2012 to 2022, this study identifies thematic clusters, publication patterns, and research activity levels. The results showed that clusters such as corporate governance, agency theory, and women on boards of directors emerged, which revealed interconnections between topics. Visualization through VOSviewer revealed complex relationships among authors, keywords, and publications. This research underscores the important role of shaping theory and policy related to gender diversity on boards within a sustainable corporate governance framework, especially in increasing women's representation in decision-making processes. By highlighting these dynamics, this research makes a substantial contribution to advancing understanding and encouraging inclusive practices in corporate leadership.

Keyword : Dewan; Keragaman gender; Tata kelola perusahaan; Perempuan; Analisis Bibliometrik

PENDAHULUAN

Masalah ketimpangan gender hampir merata di seluruh dunia yang menyebabkan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) membuat kesetaraan gender (SDG's 5) sebagai salah satu dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG's) [1]. Diskriminasi⁶an ketidaksetaraan berdasarkan jenis kelamin masih sangat jelas terlihat banyak pada masyarakat yang sedang berkembang meskipun pemerintah sedang berupaya untuk mengatasi tantangan ini [2]. Perempuan dan anak perempuan dianggap sebagai kelompok terpinggirkan yang kehilangan hak-hak dasar mereka [3]. Indonesia⁵ berkontribusi aktif dalam upaya mengatasi isu kesetaraan gender, yang mana hal ini tercermin dalam tujuan SDG's ke-5 yang berbunyi "mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan serta anak perempuan" [4], yang artinya bahwa SDG's ke-5 memiliki tujuan agar semua perempuan memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi penuh dan menduduki posisi kepemimpinan pada semua level pengambilan keputusan dalam bidang politik, ekonomi, dan publik³. Dalam pencapaian SDG's diperlukan tata kelola perusahaan yang baik, termasuk pengawasan yang efektif dan mekanisme penilaian dengan kualitas yang baik [6]. Perus³an yang mengintegrasikan SDG's ke dalam strategi perusahaannya dapat meningkatkan minat investor dan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, penerapan SDG's dalam strategi perusahaan dapat mengurangi risiko, mengidentifikasi peluang, dan memberikan keuntungan j³angka panjang perusahaan [6]. Selain itu, tujuan SDG's menggaris bawahi bahwa kehadiran perempuan didalam dewan direksi perusahaan dapat mengintensifkan fungsi pengawasan terhadap manajemen. Hal ini disebabkan oleh adanya keragam³ antara anggota dewan direksi, tim manajemen puncak, dan CEO [7]. Tuntutan kesetaraan gender telah mendorong banyak perusahaan untuk memberikan peluang yang sama kepada semua individu untuk menduduki posisi penting, yang tercermin dalam peningkatan jumlah perempuan di level komisaris dan direksi [8].

Penelitian gender telah menjadi sebuah alat penting dalam menganalisis dan memahami isu-isu yang berkaitan dengan kesetaraan, keadilan, dan hak asasi manusia di seluruh dunia [9]. Berbagai negara telah melakukan penelitian yang mendalam untuk mengidentifikasi perbedaan-perbedaan gender, mengeksplorasi ketidaksetaraan yang ada, serta mengembangkan strategi dan kebijakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Terbukti dengan pernyataan penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa beberapa negara telah memprakarsai sejumlah perubahan legislatif yang membutuhkan peran perwakilan direktur perempuan yang sebelumnya telah ditentukan oleh dewan perusahaan [10]. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa keragaman gender dalam dewan direksi perusahaan sedikit meningkat dalam beberapa tahun terakhir [11]. Berdasarkan data Scopus dengan rentang waktu 2012 hingga 2022 tentang penelitian dengan judul "gender diversity on boards" mendapatkan hasil bahwa terdapat 5 negara dengan jumlah penelitian terbanyak tentang judul tersebut. Posisi pertama adalah negara Inggris, negara yang paling banyak melakukan penelitian dengan judul "gender diversity on boards" dengan jumlah 113 artikel. Posisi kedua yaitu negara Spanyol dengan jumlah dokumen 59 artikel. Posisi ketiga yaitu negara Malaysia dengan jumlah 35 artikel. Posisi ke-empat yaitu negara Amerika dengan jumlah 35 artikel dan Posisi ke-lima, negara yang melakukan penelitian dengan judul "gender diversity on boards" yaitu negara Australia dengan jumlah 28 artikel. Hal ini membuktikan bahwa penelitian dengan topik gender diversity on boards merupakan topik yang mendapat perhatian menarik dan terus berkembang di berbagai negara.

Beberapa waktu terakhir keragaman gender telah mendapat perhatian yang semakin besar didunia global, hal ini karena kehadiran perempuan di dewan perusahaan dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan tata kelola perusahaan [12]. Keragaman di dalam dewan terutama dengan anggota non-eksekutif telah menjadi isu utama dalam tata kelola perusahaan [17]. Tata kelola perusahaan merupakan faktor utama yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Praktik tata kelola perusahaan yang efektif akan menjadi pedoman dalam

7
mengarahkan perusahaan menuju sebuah tujuan perusahaan [13]. Keragaman (*Diversity*) dalam perusahaan dianggap sebagai indikator apakah *good corporate governance* dalam perusahaan tersebut berjalan efektif dan efisien atau sebaliknya [14][15]. Keterlibatan keragaman gender dalam pengambilan keputusan strategis saat ini telah menjadi standar dalam menerapkan manajemen perusahaan yang baik [16]. Dengan semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi perusahaan [5] mengharuskan adanya integrasi keragaman untuk meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan strategis. Perusahaan memiliki susunan dewan yang di isi oleh pemegang saham untuk bertugas sebagai perwakilan dan melindungi investasi serta melindungi kepentingan pemegang saham [17]. Terdapat pandangan yang luas bahwa keragaman dalam dewan diperlukan untuk meningkatkan kinerja dewan perusahaan dengan efektif [18]. Keragaman dalam struktur dewan menekankan manfaatnya baik dari segi efisiensi maupun pengendalian, karena keragaman dalam dewan ini berdampak positif pada keduanya. Faktor-faktor seperti keragaman jenis kelamin, usia, ras, latar belakang pendidikan dan kebangsaan menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan ketika memilih anggota dewan direksi. Hal ini karena keragaman dewan dianggap sebagai indikator independensi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan [13]. Pentingnya penelitian *gender diversity* tercermin dalam berbagai aspek, seperti kesetaraan peluang, kesejahteraan ekonomi, dan perkembangan sosial. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, berkontribusi, dan memimpin. Selain itu, penelitian *gender diversity* juga dapat mengungkapkan dampak positifnya terhadap produktivitas perusahaan, inovasi, dan keberlanjutan [19][20].

Dewan merupakan elemen yang sangat penting dalam struktur perusahaan [21]. Hal ini karena dewan direksi harus memastikan bahwa manajemen tetap selaras dengan kepentingan pemegang saham perusahaan [22]. Artinya, dewan direksi bertugas untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja manajemen dengan tujuan memastikan bahwa perusahaan dijalankan dengan baik dan menjaga kepentingan pemegang saham [23]. Selain itu, dewan direksi memiliki wewenang dalam menentukan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui proses pengambilan keputusan [24]. Susunan dewan direksi perusahaan telah menjadi topik yang signifikan dalam konteks tata kelola perusahaan, meskipun masih terdapat argumen yang kuat untuk mengkaji kembali komposisi dewan direksi, terutama dalam hal keragaman gender [25]. Jika anggota dewan memiliki latar belakang yang beragam, maka dewan direksi perusahaan dianggap memiliki keseimbangan yang baik dan hal ini dapat meningkatkan efisiensi dalam meningkatkan kinerja perusahaan [26]. Semakin tinggi tingkat diversifikasi dalam komposisi dewan direksi, semakin beragam pula gaya berpikir yang ada di dalamnya. Hal ini dapat memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide, dan metode yang diterapkan oleh dewan direksi perusahaan, serta meningkatkan kualitas proses pengambilan keputusan [27].

Keragaman gender dalam dewan merujuk pada bagaimana perempuan diwakili dalam struktur kepemimpinan perusahaan. Hal ini muncul akibat adanya diskriminasi terhadap perempuan dalam mencapai posisi di perusahaan [28]. Hambatan-hambatan tidak terlihat yang dihadapi perempuan dalam mencapai jabatan di dewan dikenal sebagai "glass ceiling effect" yang menjadi penyebab dewan perusahaan hingga saat ini masih di dominasi oleh laki-laki [29]. Kesenjangan yang cukup besar ini disebabkan oleh berbagai kendala yang dihadapi perempuan terutama di dunia kerja, termasuk stereotip gender yang diasumsikan oleh sebagian besar masyarakat, ciri-ciri kepribadian yang dikaitkan dengan gender feminisme, gaya kepemimpinan dan keselarasan kehidupan kerja dan keluarga. Salah satu tantangan dalam keragaman dewan adalah rendahnya rasio gender dalam dewan direksi perusahaan karena masih ada keyakinan di banyak negara atau wilayah bahwa laki-laki lebih unggul daripada perempuan. Jumlah perempuan yang rendah di posisi teratas mungkin disebabkan oleh perbedaan pandangan tentang alasan keberhasilan laki-laki dan perempuan [30]. Keberhasilan laki-laki sering dianggap karena kemampuan dan kecerdasan yang tinggi, sedangkan keberhasilan perempuan sering dianggap karena faktor keberuntungan. Namun, ketika kinerja tidak dapat dijelaskan oleh faktor keberuntungan, keberhasilan perempuan lebih sering diakui karena kerja keras yang mereka lakukan [31]. Diversifikasi gender dewan direksi terjadi apabila adanya proporsi laki-laki dan perempuan yang bertindak sebagai dewan direksi perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan [24]. Kehadiran perempuan dalam dewan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dewan [25], karena dapat membantu mengurangi konflik di dalam dewan karena sensitivitas dan kemampuan interpersonal mereka, yang pada akhirnya dapat memberikan nilai tambah dalam diskusi dan efektivitas pelaporan [32]. Selain itu, kehadiran perempuan juga dapat meningkatkan perhatian dewan, yang berimplikasi pada tata kelola dewan secara keseluruhan [33]. Singkatnya, direktur perempuan berperan sangat signifikan dalam meningkatkan efisiensi tata kelola perusahaan dan memperkuat reputasi perusahaan, yang pada akhirnya membantu membangun citra komitmen terhadap keragaman dan mendapatkan legalitas yang dapat meningkatkan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan, terutama pelanggan, pemasok, dan investor [10]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi perusahaan bukan hanya penting sebagai simbol atau representasi dalam organisasi, tetapi juga karena beragamnya kehadiran ini dapat memberikan berbagai manfaat positif bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan [11][34]. Dari berbagai hasil penelitian terdahulu, yaitu terdapat berbagai persepsi tentang keragaman gender dalam dewan perusahaan. Maka hal ini dapat memungkinkan terjadinya research gap, dimana masih adanya celah dalam pemahaman tentang bagaimana keragaman gender dalam dewan sebenarnya mempengaruhi pengambilan keputusan dalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keragaman gender dalam dewan merupakan hal penting bagi keberhasilan dan kinerja perusahaan, kepentingan perlindungan pemegang saham dan efektivitas dewan direksi. Penelitian sebelumnya memiliki kontribusi yang signifikan untuk memajukan pengetahuan tentang keragaman gender dalam dewan. Namun, topik ini masih banyak peluang untuk diteliti lebih lanjut. Hal ini berarti bahwa perlunya tinjauan menyeluruh terhadap keragaman gender dalam dewan sehingga struktur pengetahuan di bidang penelitian dapat diidentifikasi dan dapat memberikan saran untuk arah penelitian dimasa depan. Misalnya, selain keragaman gender dalam dewan, aspek keragaman gender dalam dewan lainnya hanya mendapat sedikit perhatian di berbagai penelitian, yang dibahas untuk memperkuat pentingnya aspek-aspek ini dalam bidang keuangan dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dengan memberikan gambaran umum tentang struktur pengetahuan dan perkembangan penelitian keragaman gender dalam dewan dimasa depan dan meninjau secara keseluruhan serta menyatukan berbagai sumber penelitian yang relevan tentang topik tersebut. Hasil dari penelitian ini akan membantu para peneliti untuk menemukan gambaran kelompok penelitian, tren perkembangan penelitian dan tingkat kegiatan penelitian mengenai *gender diversity on boards*. Selain itu, temuan yang dikaji secara menyeluruh dan disatukan dari berbagai sumber akan berguna bagi para pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan perusahaan untuk lebih memahami bagaimana penelitian tentang *gender diversity on boards* berkembang. Penelitian ini mengembangkan penelitian dari [11]. Pada penelitian ini menggunakan *database* Scopus serta menggunakan aplikasi VOSviewer yang digunakan untuk memvisualisasikan hasil dari pengumpulan data yang telah diperoleh. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan *database Web of Science*. Selain itu, penelitian ini akan memberikan pemahaman menyeluruh tentang *gender diversity on boards* dengan menganalisis tren publikasi penelitian terkini selama 11 tahun terakhir. Meskipun keragaman gender dalam dewan merupakan tren yang berkembang dengan memasukkan banyak aspek seperti gender, etnis, kebangsaan, agama, keragaman usia, masa jabatan dewan, pengalaman dewan, dan lain-lain, peneliti hanya berkonsentrasi pada keragaman gender dalam dewan dengan menggunakan analisis bibliometrik. Misalnya, penelitian terdahulu mempresentasikan tren penelitian menggunakan analisis bibliometrik tentang gender dan perilaku investasi [35]. Setelah melihat penelitian terdahulu, jelas bahwa penelitian telah memberikan banyak perhatian pada aspek gender dari keragaman gender. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keragaman gender dalam dewan berdasarkan tinjauan literatur dan untuk mempelajari tren perkembangan penelitian dari tahun ke tahun yang kemudian divisualisasikan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan analisis bibliometrik. Analisis bibliometrik merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur serta menganalisis karya-karya ilmiah yang dihasilkan dari suatu bidang ilmu atau topik tertentu [36]. Selain itu, analisis bibliometrik dapat mengidentifikasi hubungan antara peneliti yang berkontribusi dalam kelompok tema penelitian. Analisis bibliometrik merupakan metode yang populer untuk mengungkapkan tren perkembangan artikel dalam suatu bidang penelitian [37]. Dalam penelitian ini, analisis bibliometrik digunakan untuk menggambarkan kelompok penelitian, tren perkembangan penelitian, dan tingkat kegiatan penelitian mengenai *gender diversity on boards*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis bibliografi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Selain itu, penggunaan analisis bibliometrik juga dikarenakan keunggulannya dalam mengukur secara kuantitatif, keobjektifan, menghindari beberapa kemungkinan bias subjektif, serta memverifikasi kesimpulan yang telah dihasilkan oleh para ahli [38].

Subjek Penelitian

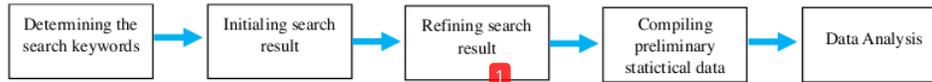
Subjek pada penelitian ini adalah 450 publikasi yang dikumpulkan dari *database* jurnal scopus (Elsevier, Springer, American Chemical Society, John Wiley & Sons, Taylor and Francis, IEEE Xplore, Emerald) sesuai dengan *keyword* yang ditetapkan. *Gender* dan *diversity on boards* adalah kata kunci yang digunakan pada penelitian ini.

Indikator penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini mengambil artikel yang dipublikasikan di jurnal Scopus (www.scopus.com). Peneliti melakukan pencarian dengan rentang waktu 11 tahun yang dimulai dari 2012 sampai 2022 yang selanjutnya akan divisualisasikan menggunakan aplikasi VOSviewer menjadi tiga jenis visualisasi yaitu, *network visualization*, *overlay visualization* dan *density visualization* [39]. Selain itu, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memperhatikan : 1) Jumlah publikasi artikel ilmiah pertahun, 2) 10 Negara yang paling banyak melakukan penelitian artikel ilmiah terkait dengan topik *gender diversity on boards*, 3) 10 Jurnal paling produktif selama 11 tahun terakhir, 4) 10 Peneliti paling produktif yang melakukan publikasi artikel ilmiah terkait dengan topik *gender diversity on boards*, 5) 10 kata kunci paling populer serta perkembangan kata kunci tersebut selama 11 tahun terakhir, 6) 10 artikel ilmiah yang mendapat sitasi atau kutipan terbanyak, 7) Peneliti yang memiliki kutipan bersama paling kuat, 8) Riset agenda kedepan.

Prosedur Penelitian

Scopus digunakan untuk mencari data yang diperlukan, data yang ditemukan dikumpulkan dalam format file csv, yang selanjutnya dimasukkan ke dalam aplikasi VOSviewer. Setelah itu, peneliti menggunakan VOSviewer untuk menganalisis, memvisualisasikan, dan mengevaluasi semua informasi mengenai publikasi yang berkaitan dengan *gender diversity on boards*. Menurut penelitian terdahulu ada lima tahapan penelitian dalam analisis bibliometrik [40]. Lima tahapan penelitian tersebut dapat di lihat pada Gambar 1.



Gambar 1

Lima Tahapan Metode Studi Literatur Bibliometrik

Sumber Gambar : Diringkas oleh peneliti (2023)

Pertama, menentukan kata kunci pencarian (*Determine Search Keywords*) dilakukan dengan menggunakan kata kunci “*gender dan diversity on boards*” dan tanpa di filter yang artinya tanpa adanya pembatasan pencarian. Pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan Scopus. Scopus dipilih karena memiliki database terbesar yang menyediakan literatur dan publikasi peer-review.

Kedua, hasil pencarian awal (*Initialing Search Result*) menghasilkan 127 artikel, tetapi terdapat banyak judul yang tidak relevan.

Ketiga, penyempurnaan hasil (*Refining search result*) dari 127 artikel yang terindeks di Scopus kemudian disaring dengan berbagai macam kriteria yaitu : 1) Area subjek hanya *business management and accounting, economics, econometrics, and finance, dan social sciences*, 2) Tipe dokumen hanya artikel, 3) Jenis sumber hanya jurnal, 4) Menggunakan Bahasa Inggris 5) Memasukkan batas waktu dari 2012 hingga 2022, 6) Pencarian yang dipilih adalah judul artikel, abstrak, kata kunci dan penulis, dan 7) Memilih sortir jumlah sitasi tertinggi (*cited by highest*). Dari hasil tersebut menghasilkan 72 artikel yang kemudian disimpan dalam bentuk file csv.

Keempat, menyusun statistik data awal (*Compiling Preliminary Statistical Data*), data yang sudah tersimpan dalam bentuk format csv digunakan untuk menghimpun semua informasi artikel seperti nama penulis, kata kunci, judul, abstrak, jurnal publikasi, tahun publikasi, penerbit, volume dan referensi untuk dilakukan analisis kembali terkait dengan topik dalam penelitian ini. Data bibliometrik artikel yang diperoleh di olah dengan menggunakan aplikasi *Microsoft Excel*.

Kelima, analisis data (*Data Analysis*), selanjutnya dilakukan analisis serta memvisualisasi jaringan bibliometrik pada penelitian dengan menggunakan aplikasi VOSviewer. VOSviewer bisa digunakan untuk menghasilkan peta penulis atau jurnal berdasarkan data citation, keterkaitan antar penulis atau kerja sama penulis (co-authorship), peta kata kunci berdasarkan data co-occurrence, dan kemunculan bersama kata kunci penulis (co-citation). VOSviewer dapat menampilkan peta kata kunci dan penulis publikasi jurnal dengan berbagai metode yang berbeda sesuai dengan topik penelitian.

Teknik Analisis

Teknik analisis bibliometrik dapat dibagi menjadi 3 kategori, yakni analisis deskriptif, bibliometrik dan klaster. Analisis tersebut melibatkan beberapa aspek, termasuk 1) Jumlah publikasi artikel ilmiah pertahun, 2) 10 Negara yang paling banyak melakukan penelitian artikel ilmiah terkait dengan topik *gender diversity on boards*, 3) 10 Jurnal paling produktif selama 11 tahun terakhir, 4) 10 Peneliti paling produktif yang melakukan publikasi artikel ilmiah terkait dengan topik *gender diversity on boards*, 5) 10 kata kunci paling populer serta perkembangan kata kunci tersebut selama 11 tahun terakhir, 6) 10 artikel ilmiah yang mendapat sitasi atau kutipan terbanyak, 7) Peneliti yang memiliki kutipan bersama paling kuat, 8) Riset agenda kedepan. Sementara itu, bibliometrik dan klaster melibatkan teknik seperti Visualisasi Jaringan, Visualisasi Overlay, dan Visualisasi Kepadatan[41].

HASIL PENELITIAN

Analisis bibliometrik terdiri dari beberapa hal, yaitu tahun publikasi, publikasi negara, jurnal paling produktif, penulis paling produktif, analisis kata kunci paling populer, analisis artikel dengan kutipan tertinggi, analisis penulis.

Tahun Publikasi

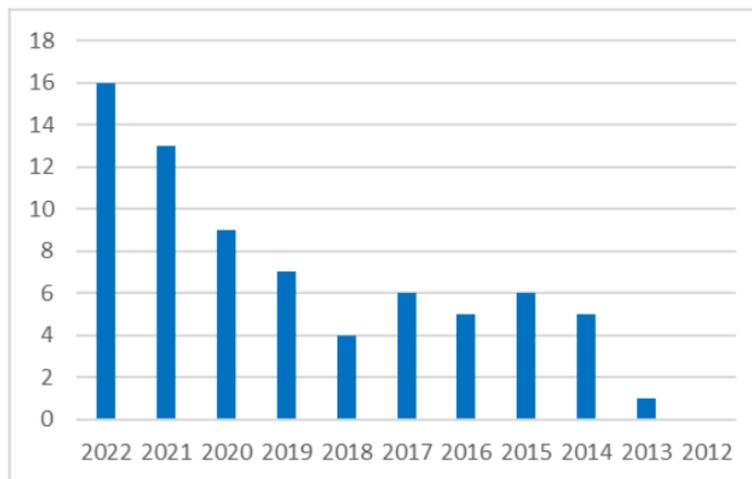
Analisis pertama terkait dengan jumlah publikasi per tahun berdasarkan dokumen yang dipublikasikan. Analisis ini penting untuk membantu para peneliti mengamati pola dan popularitas tema penelitian *gender diversity on boards* dari tahun ke tahun. Misalnya *gender diversity on boards* dengan kinerja perusahaan. Hasilnya adalah jumlah publikasi dari tahun 2012 hingga 2022 yaitu sebanyak 72 dokumen. Jumlah dokumen per tahun tertinggi adalah pada tahun 2022 sebanyak 16 dokumen yang berarti bahwa minat yang kuat terhadap topik *gender diversity on boards* dimulai pada tahun 2022, kedua pada tahun 2021 sebanyak 13 dokumen, dan yang ketiga adalah pada tahun 2020

sebanyak 9 dokumen. Berikut ini adalah tahun publikasi dan jumlah dokumen dari tahun 2012 hingga 2022 yang digambarkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Tahun Publikasi Jumlah Dokumen

No	Tahun	Jumlah Publikasi
1	2022	16
2	2021	13
3	2020	9
4	2019	7
5	2018	4
6	2017	6
7	2016	5
8	2015	6
9	2014	5
10	2013	1
11	2012	0
TOTAL (Tahun 2012-2022)		71

Sumber: Diringkas oleh peneliti (2023)



Gambar 2.
Jumlah Dokumen

Sumber Gambar: Diringkas oleh peneliti (2023)

10 Jurnal Paling Produktif Selama 11 Tahun Terakhir

Hasil menunjukkan bahwa ada 10 jurnal paling produktif selama 11 tahun terakhir yang tercantum dalam tabel 3. Jurnal pertama yang memiliki jumlah publikasi paling banyak yaitu *Journal of Business Ethics* dengan penerbit Springer memiliki jumlah publikasi sebanyak 6 dokumen. Kemudian jurnal kedua yaitu *Corporate Governance Bingley* dengan penerbit Emerald memiliki jumlah publikasi sebanyak 4 dokumen. Selain itu hasil dari analisis berdasarkan penerbit, Emerald adalah penerbit yang paling banyak melakukan publikasi dokumen terkait topik *gender diversity on boards* dengan beberapa jurnal yaitu, *Corporate Governance Bingley*, *Corporate Governance An International Review*, *Gender in Management*, dan *International Journal Of Accounting And Information Management*. Analisis ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi tren dan perkembangan penelitian yang berkembang dalam topik *gender diversity on boards*. Dengan memeriksa jurnal-jurnal yang paling produktif, peneliti dapat menilai kontribusi jurnal-jurnal tersebut terhadap pengetahuan ilmiah secara keseluruhan. Selain itu, dapat membantu dalam menilai kualitas atau dampak dari karya-karya yang diterbitkan dalam jurnal-jurnal tersebut dan dapat membantu peneliti dalam pengambilan keputusan terkait dengan publikasi dan sumber informasi yang dipilih.

Tabel 2. Jurnal Paling Produktif

No	Jurnal	Penerbit	Jumlah Publikasi
1	Journal of Business Ethics	Springer	6
2	Corporate Governance Bingley	Emerald	4
3	Business Ethics Environment And Responsibility	John Wiley and Sons	3
4	Australasian Accounting Business And Finance Journal	University of Wollongong	2
5	Corporate Governance An International Review	Emerald	2
6	Corporate Social Responsibility And Environmental Management	John Wiley and Sons	2
7	Gender in Management	Emerald	2

8	International Journal Of Accounting And Information Management	Emerald	2
9	Managing Sport And Leisure	Taylor and Francis	2
10	Academy Of Management Journal	Academy of Management	1

Sumber: Diringkas oleh peneliti (2023)

10 Negara Dengan Publikasi Dokumen Paling Banyak

Analisis ini penting dilakukan karena dapat mengidentifikasi pusat keunggulan riset global dalam topik *gender diversity on boards*, hal ini dapat membantu dalam memahami dimana lokasi utama penelitian dan pengembangan terjadi dalam suatu bidang tertentu. Kolaborasi antar negara diperlukan untuk pengembangan bidang keilmuan[42]. Selain itu, dapat membantu mengidentifikasi kolaborasi internasional yang signifikan dalam penelitian, hal ini dapat membuka peluang untuk lebih mengembangkan kerjasama lintas batas dalam penelitian, Berdasarkan hasil penelusuran akhir yaitu sebanyak 72 dokumen dari publikasi berbagai negara, peneliti hanya menampilkan 10 negara paling banyak melakukan publikasi terkait dengan topik *gender diversity on boards* dan menghasilkan 62 dokumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa Spanyol dan Amerika Serikat merupakan negara yang paling banyak dalam hal jumlah dokumen. Hal ini berarti bahwa negara-negara tersebut merupakan pemain kunci dalam pengembangan topik ini.

Tabel 3. Negara Dengan Publikasi Dokumen Paling Banyak

No	Negara	Jumlah Publikasi
1	Spanyol	15
2	Amerika Serikat	11
3	Inggris	10
4	China	7
5	Tunisia	5
6	Prancis	4
7	Hong Kong	4
8	India	4
9	Australia	3
10	Kanada	2

Sumber: Diringkas oleh peneliti (2023)



Gambar 3.

Jaringan Kepenulisan Berbagai Negara

Sumber Gambar: Diringkas oleh peneliti (2023)

Gambar 3 merupakan peta bibliometrik kepengarangan bersama yang menunjukkan distribusi negara. Negara yang berdekatan dalam peta VOSviewer menunjukkan hubungan yang lebih kuat diantara negara tersebut. Hasil analisis VOSviewer menunjukkan bahwa negara **Spanyol** (memiliki 3 tautan dan 3 total kekuatan link) yang terhubung dengan negara Inggris. Negara **Irlandia** (memiliki 2 tautan dan 2 total kekuatan link) terhubung dengan negara Inggris. Negara **Inggris** (memiliki 8 tautan dan 9 total kekuatan link) terhubung dengan negara Spanyol, negara Mesir, negara Irlandia (memiliki 2 tautan dan 2 total kekuatan link), negara China dan negara Hongkong. Negara **Mesir** (memiliki 2 tautan dan 2 total kekuatan link) terhubung dengan negara China dan negara Inggris. Negara **China** (memiliki 4 tautan dan 7 total kekuatan link) terhubung dengan negara Inggris, negara Mesir dan negara Hongkong. Negara **Hongkong** (memiliki 3 tautan dan 5 total kekuatan link) terhubung dengan negara Inggris, negara China, dan negara Amerika Serikat. Kemudian terakhir negara **Amerika Serikat** (memiliki 5 tautan dan 5 total kekuatan link) terhubung dengan negara Hongkong. Temuan lainnya adalah terdapat beberapa akademisi dari beberapa negara tidak terhubung dengan negara lain dalam melakukan penelitian tentang *gender diversity on boards*, yaitu Prancis, Kanada, Tunisia, dan Australia. Beberapa alasan tidak adanya kolaborasi antar akademisi di berbagai negara dapat disebabkan

oleh beberapa hal salah satunya yaitu kurangnya dukungan keuangan dan jumlah mahasiswa asing yang signifikan [43].

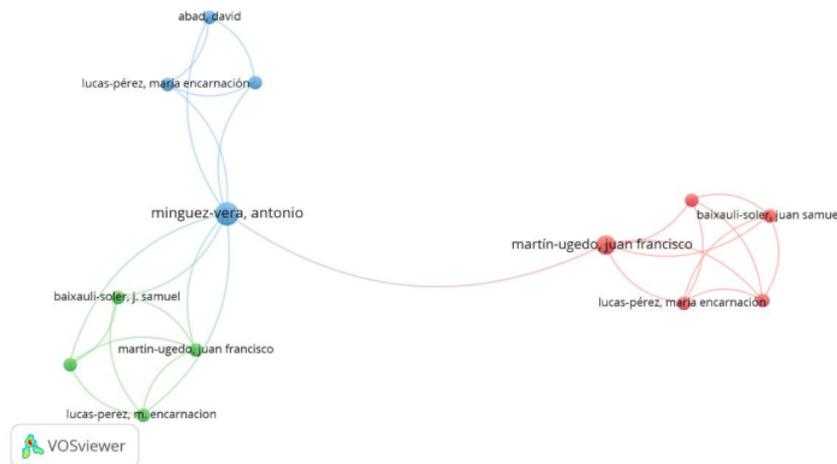
10 Peneliti Paling Produktif (Co-Authorship)

Berdasarkan hasil analisis terdapat 10 peneliti atau penulis paling produktif dalam *gender diversity on boards* selama 11 tahun terakhir yang dimulai dari tahun 2012 hingga tahun 2022 dan terdapat 6 negara, yaitu Spanyol (4 penulis), China (1 penulis), Amerika Serikat (1 penulis), Prancis (1 penulis), Hong Kong (2 penulis), dan Tunisia (1 penulis). Jumlah publikasi dokumen dari para penulis adalah 21 dokumen. Minguez-Vera adalah penulis yang paling banyak berkontribusi dan berpengaruh berdasarkan analisis metrik artikel dan kutipan dengan jumlah publikasi sebanyak 3 dokumen dan memiliki 232 kutipan. Dalam konteks kolaborasi antar penulis yang merupakan bentuk paling formal dari hubungan intelektual dalam riset ilmiah, para penulis memeriksa hubungan kolaborasi untuk memahami kesamaan di antara beberapa penulis. Hasilnya menunjukkan bahwa (Minguez-Vera, Baixauli-Soler, martin-ugedo, dan lucas-peres) merupakan penulis yang paling banyak berkolaborasi. Temuan ini menunjukkan bahwa, terdapat bentuk kerjasama antar penulis yang di bangun dengan baik.

Tabel 4. 10 Peneliti Paling Produktif

No	Nama Peneliti	Jumlah Publikasi	Jumlah Sitasi	Afiliasi	Negara
1	Minguez-Vera, A.	3	232	University of Murcia	Spanyol
2	Baixauli-Soler, J.S.	2	101	University of Murcia	Spanyol
3	Chen, S.	2	107	Huazhong Normal University	China
4	Fainshmidt, S.	2	80	Florida Intemational University	Amerika Serikat
5	Garcia-Meca, E.	2	85	Technical University of Cartagena	Spanyol
6	Garcia-Sanchez, I.M.	2	68	University of Salamanca	Spanyol
7	Guizani, M.	2	16	Universite Paris Nanterre	Prancis
8	Jiang, W.	2	107	Hong Kong Baptist University	Hong Kong
9	Li, J.	2	107	Hong Kong Baptist University	Hong Kong
10	Loukil, N.	2	44	Tunis University	Tunisia

Sumber: Diringkas oleh peneliti (2023)



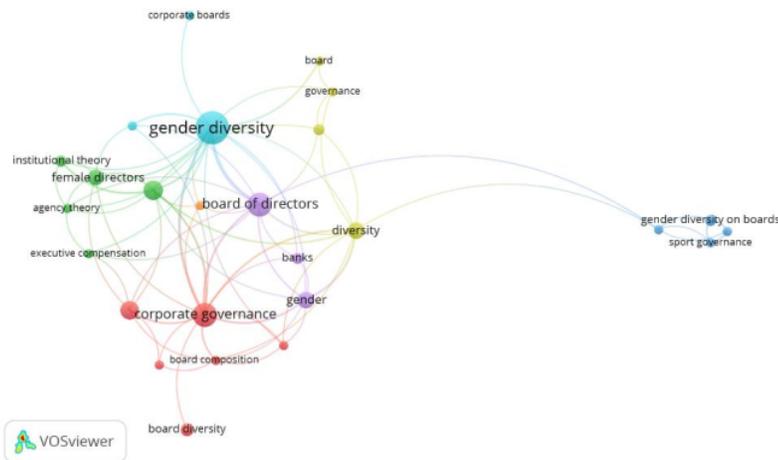
Gambar 4.

Jaringan Co-Authorship

Sumber Gambar: Diringkas oleh peneliti (2023)

10 Kata Kunci Paling Populer (Co-Occurance)

Analisis kata kunci menunjukkan distribusi dan hubungan antara kata kunci yang paling sering digunakan dalam penelitian. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang muncul bersamaan. Untuk membuat peta yang akurat, hanya kata kunci yang muncul setidaknya dua kali yang akan dimasukkan dalam peta. Oleh karena itu, 26 dari total 218 kata kunci memenuhi persyaratan ini. Kondisi ini digunakan untuk mendapatkan peta yang ditunjukkan pada Gambar 5.



Gambar 5.

Jaringan Co-Occurance (network visualization)

Sumber Gambar: Diringkas oleh peneliti (2023)

Seperti yang ditunjukkan dalam peta, kata kunci yang paling sering digunakan antara lain adalah “gender diversity”, “corporate governance” dan “board of directors”. Tabel 5 menyajikan 10 kata kunci paling sering digunakan oleh akademisi.

Tabel 5. 10 Kata Kunci Paling Populer

No	Kata Kunci	Jumlah Sitasi
1	Gender diversity	26
2	Corporate governance	14
3	Board of directors	14
4	Women on board	9
5	Board gender diversity	8
6	Gender	7
7	Female directors	6
8	Board diversity4	4
9	Gender diversity on boards	3
10	Banks	3

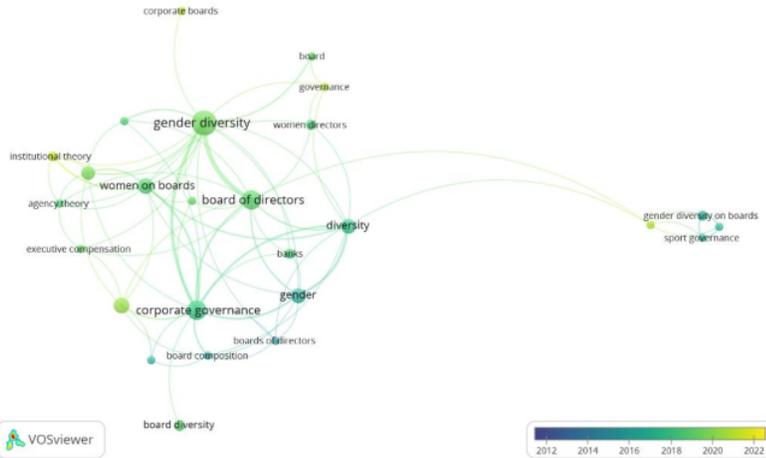
Sumber: Diringkas oleh peneliti (2023)

Dari segi kluster menunjukkan bahwa ada 7 warna yang dibedakan. Kluster pertama terdiri dari 6 kata kunci dan dipresentasikan dengan warna merah yang merujuk pada kata kunci “corporate governane” dilihat dari ukuran bulatan yang paling besar dan banyaknya koneksi dengan kelompok kata kunci lainnya. Hal ini dapat dipertimbangkan menjadi kluster utama karena kluster ini berisi istilah-istilah dasar dari artikel ilmiah yang membahas tentang *gender diversity on boards*.

Kluster kedua, diwakili dengan warna hijau, yang ditandai dengan seberapa tinggi hubungan dengan kluster pertama. Kluster ini terdiri dari, “agency theory”, “executive compensation”, “female directors”, “institutional theory”, dan “women on boards”. Kluster ini berhubungan dengan teori yang cocok dengan topik *gender diversity on boards*, selain itu terdapat kata kunci female directors dan women on boards yang merupakan kata kunci paling berpengaruh dalam kom kelompok ini

Kluster ketiga, diwakili dengan warna biru gelap, berisi kata kunci yang melengkapi kedua kluster sebelumnya. Hal ini karena berkaitan dengan “critical mass”, “gender diversity on boards”, “national sport organization”, dan “sport governance”. Dalam hal ini konteksnya lemah karena membahas topik yang lebih spesifik dan tergantung dari sudut pandang setiap artikel, kata kunci ini boleh untuk tidak digunakan.

Kluster keempat sampai dengan kluster ketujuh merupakan kluster terkecil dan terlemah dari semua kluster. Yang diwakili dengan warna kuning, ungu, biru cerah dan oren. Kata kunci yang penting adalah “women directors”, “board of directors”, “corporate boards”, dan “gender diversity”.



Gambar 6.
Evolusi Selama Tahun 2012 hingga 2022 (overlay visualization)
 Sumber Gambar: Diringkas oleh peneliti (2023)

Gambar 6 menunjukkan visualisasi peta yang sama, yang sangat menarik adalah perubahan kata kunci selama bertahun-tahun. Sehingga tujuan utama peneliti adalah untuk mengetahui dampak keberagaman gender dalam dewan perusahaan. Dalam gambar 6 menunjukkan garis penelitian yang muncul berfokus pada topik saat ini yaitu, “governance”, “corporate boards”, dan “board gender diversity”. Selain itu, hasil dari gambar 6 dapat dilihat bahwa perkembangan kata kunci keberagaman gender dalam dewan dari tahun 2012 hingga tahun 2022 cenderung tidak mengalami perkembangan yang signifikan. Hal ini terlihat dari warna jaringan yang mayoritas menunjukkan warna hijau dan biru gelap. Semakin biru gelap kluster kata kunci, maka semakin lama tahun penelitian itu telah dilakukan. Sementara jika kluster kata kunci semakin berwarna kuning maka berarti semakin baru penelitian tersebut dilakukan. Karena tidak ada perubahan yang cukup signifikan dalam kata kunci terkait *gender diversity on boards* pada tahun berikutnya, diharapkan kedepan ada peningkatan jumlah penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut, sehingga akan muncul kata kunci baru. Analisis ini penting dilakukan karena dapat membantu dalam menentukan area yang memerlukan lebih banyak penelitian atau fokus yang mungkin belum banyak diteliti.

10 Artikel Dengan Kutipan Paling Banyak (Citation)

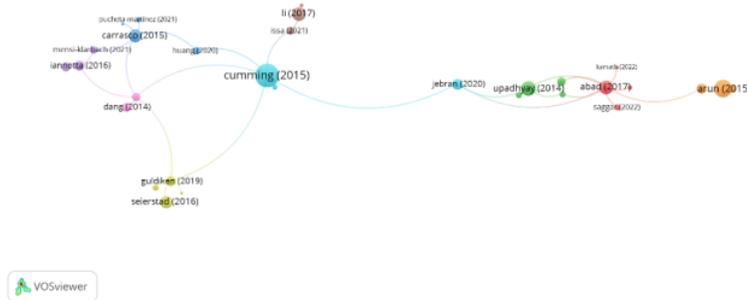
Analisis kutipan digunakan untuk mengidentifikasi artikel paling populer dalam topik *gender diversity on boards*. Analisis ini menghitung berapa kali artikel mengutip artikel tertentu untuk mengidentifikasi popularitas dan dampak artikel tersebut di bidang ilmiah [44]. Selain itu, analisis kutipan digunakan untuk mengidentifikasi dokumen paling penting dalam bidang penelitian tertentu, yang memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan dokumen lain yang jarang dikutip [45]. Tabel 6 menunjukkan 10 artikel yang paling banyak dikutip, diterbitkan oleh jurnal yang berbeda. Dua artikel yang paling banyak dikutip diterbitkan yang pertama oleh Cumming (2015) dengan 411 kutipan dan kedua oleh Arun dengan 189 kutipan. 2 artikel tersebut diterbitkan oleh jurnal *Academy of Management Journal* dan *International Review of Financial Analysis*.

Tabel 6. 10 Artikel Dengan Kutipan Paling Banyak

No	Penulis	Tahun	Jurnal	Kutipan
1	Cumming	2015	Academy of Management Journal	411
2	Arun	2015	International Review of Financial Analysis	189
3	Owen	2018	Journal of Banking & Finance	118
4	Upadhyay	2014	Journal of Business Research	117
5	Abad	2017	Business Research Quarterly	110
6	Li	2017	Business Strategy and the Environment	101
7	Martin-ugedo	2014	Feminist Economics	101
8	Lucas-perez	2015	Journal of Business Ethics	101
9	Carrasco	2015	Journal of Business Ethics	88
10	Seierstad	2016	Journal of Business Ethics	74

Sumber: Diringkas oleh peneliti (2023)

Selain itu, berikut ditampilkan dalam peta kutipan bibliometrik yang dibuat untuk menganalisis hubungan antara semua artikel yang dikutip dalam format yang lebih visual (Gambar 7).



Gambar 7.
Visualisasi Jaringan VOSviewer Dari Peta Kutipan Bibliometrik
 Sumber Gambar: Diringkas oleh peneliti (2023)

Pada gambar 7 menunjukkan kepentingan relatif dari 10 artikel yang paling banyak dikutip yang ditunjukkan pada tabel 6 yang merupakan artikel yang diwakili oleh bulatan paling besar. Dalam artikel yang paling banyak dikutip [46] menganalisis hubungan keragaman gender dalam dewan direksi perusahaan mempengaruhi kemungkinan perusahaan melakukan kecurangan atau melanggar peraturan sekuritas pada tahun 2015. Hasilnya menunjukkan bahwa keragaman gender terutama posisi perempuan dapat mengurangi tingkat kecurangan dalam perusahaan. Pentingnya artikel ini menunjukkan bahwa terdapat dampak positif perempuan dalam posisi dewan direksi, sehingga memberikan hasil yang baik untuk mengubah tren ini. Selanjutnya artikel tersebut sejalan dengan artikel yang paling banyak dikutip [47] menganalisis hubungan direktur perempuan dan manajemen laba pada tahun 2015. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan dengan jumlah perempuan yang lebih banyak menerapkan praktik manajemen laba yang terkendali dan menunjukkan pengaruh positif terhadap manajemen laba diperusahaan. Kemudian artikel yang banyak dikutip [48] menganalisis dampak kinerja keragaman gender pada dewan di bank pada tahun 2018. Hasilnya menunjukkan bahwa keragaman gender pada dewan di bank akan membawa manfaat kinerja secara keseluruhan bagi mereka yang memiliki modal besar. Secara umum artikel ya [7] paling banyak dikutip membahas tentang keragaman gender terutama posisi perempuan di perusahaan dengan manajemen laba dan kinerja perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa posisi perempuan di dewan memiliki pengaruh yang cukup besar di perusahaan.

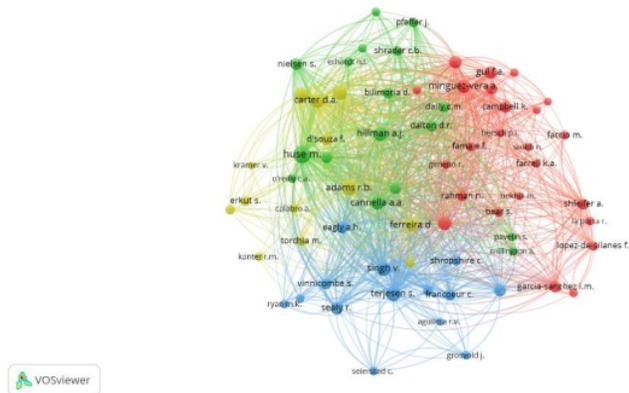
10 Peneliti Dengan Kutipan Bersama Paling Banyak (Co-Citation)

Analisis kutipan bersama juga membantu menyusun literatur dan kelompok tematik serta kesenjangan dalam bidang ilmiah [49]. Hal ini mengacu pada kemunculan dua rujukan dalam daftar rujukan satu dokumen. Analisis kutipan ini membantu mengidentifikasi konten dan area subjek dengan mengevaluasi referensi yang lebih sering dikutip secara bersamaan [42]. Kemunculan dua publikasi lebih dari satu kali dalam daftar referensi sebuah artikel dapat menjadi indikator kesamaan dalam disiplin ilmu, metodologi, teori, dan topik. Selain itu, analisis ini juga dapat membantu menemukan dokumen mana yang menentukan struktur intelektual dari isu-isu utama yang terkait dengan keberagaman gender dalam dewan di perusahaan. Tabel 7 menunjukkan 10 artikel yang telah banyak dikutip bersama dengan artikel lainnya,

Tabel 7. Peringkat Kutipan Bersama

No	Penulis	Jumlah Mengutip	Total Kekuatan Sambungan
1	Huse m.	88	2883
2	Terjesen s.	67	2354
3	Adams r.b.	61	2066
4	Carter d.a.	58	2000
5	Simkins b.j	58	1984
6	Hillman a.j.	57	2135
7	Singh v.	57	2108
8	Simpson w.g.	56	1867
9	Ferreira d.	51	1647
10	Minguez-vera a.	50	1622

Sumber: Diringkas oleh peneliti (2023)



Gambar 8.
Visualisasi Jaringan VOSviewer Dari Peta Kutipan Bibliometrik
 Sumber Gambar: Diringkas oleh peneliti (2023)

Berdasarkan dengan peta bibliometrik referensi yang dikutip (Gambar 8), masing-masing bulatan mewakili satu referensi dan ukuran setiap bulatan mewakili jumlah kutipan per dokumen. Hubungan antara bulatan yang berbeda diwakili oleh garis-garis yang menunjukkan adanya *co-citation*. Ada 4 kluster dalam peta bibliometrik ini. Kluster merah mewakili artikel paling relevan dan merupakan kelompok paling penting terdiri dari 24 item. Kluster hijau terdiri dari 17 item, kluster biru terdiri dari 14 item dan kluster kuning terdiri dari 13 item. Mayoritas artikel-artikel ini membahas keragaman gender di perusahaan, dan artikel berikut merupakan artikel paling relevan [50][51][52][53][54].

PEMBAHASAN PENELITIAN

Agenda Penelitian Di Masa Depan

Penelitian ini membahas tentang *gender diversity on boards* sehingga dapat menganalisis topik terkait secara mendalam. Analisis ini menggunakan 72 artikel dari database Scopus, dengan menggunakan kriteria data yang diambil yaitu : 1) Area subjek hanya *business management and accounting, economics, econometrics, and finance, dan social sciences*, 2) Tipe dokumen hanya artikel, 3) Jenis sumber hanya jurnal, 4) Menggunakan Bahasa Inggris 5) Memasukkan batas waktu dari 2012 hingga 2022, 6) Pencarian yang dipilih adalah judul artikel, abstrak, kata kunci dan penulis, dan 7) Memilih sortir jumlah sitasi tertinggi (*cited by highest*). Peneliti menganggap penelitian ini penting sebagai studi literatur karena dapat menciptakan *keseragaman dan kesepakatan tema gender diversity on boards*.

Bagian ini memberikan hasil temuan dari tujuan penelitian dan menyajikan beberapa kesenjangan untuk kegiatan penelitian di masa depan. Tantangan pertama dan utama adalah terlepas dari peningkatan literatur mengenai keberagaman gender dalam dewan selama 11 tahun terakhir, masih ada kekurangan fokus pada semua aspek keberagaman dewan. Analisis menunjukkan bahwa meskipun tema utama pencarian peneliti adalah keberagaman gender, hasil penelitian mengungkapkan bahwa keragaman gender masih menjadi kata kunci yang paling umum digunakan oleh para penulis yang mengindikasikan bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada gender sebagai indikator keberagaman dewan [55][56][46] dan [57]. Oleh karena itu, penelitian di masa depan perlu mempertimbangkan atribut keberagaman lainnya dan tidak hanya keberagaman gender tetapi juga keberagaman usia, etnis, masa jabatan dewan, pengalaman dewan, dan keterkaitan dewan. Selain itu, masih ada kebutuhan untuk membangun teori yang luas mencakup aspek perilaku dari keragaman gender dalam dewan. Memahami aspek teoritis akan membantu peneliti untuk lebih memahami faktor-faktor perilaku dan situasional yang memengaruhi preferensi berbagai direktur yang dapat menyebabkan konflik kepentingan antara kelompok-kelompok tersebut. Pusat pada area kosong pengetahuan ini sangat penting untuk pemahaman menyeluruh tentang unsur-unsur perilaku dan situasional serta untuk merancang kebijakan dan strategi perusahaan yang cocok di berbagai negara. Penelitian dimasa depan dapat dikembangkan dari penelitian tentang tata kelola pemerintahan (*governance*) dan dewan perusahaan (*corporate boards*). Bidang penelitian ini dapat memperluas fokus saat ini, karena literatur sebagian besar hanya menggabungkan satu pandangan teoritis yang seharusnya berlaku. Peneliti di masa depan harus menggunakan beberapa kerangka kerja untuk menyelidiki secara menyeluruh dan mendalam tentang keragaman, hal ini menunjukkan pentingnya melakukan

pengujian terhadap beberapa kerja kerja atau teori yang berbeda, termasuk teori-teori yang bertentangan dengan tujuan menemukan teori yang mampu memberikan penjelasan yang lebih baik terhadap fenomena yang diamati. Sebagai contoh, para peneliti dapat menggabungkan sudut pandang budaya dan institusional untuk digabungkan dalam topik keragaman, hal ini dapat mengembangkan kontribusi penelitian yang lebih inovatif yang berasal dari menghubungkan teori-teori dari berbagai bidang.

Selain itu, perlu dilakukan pertimbangan yang unik untuk mengembangkan keragaman gender dalam dewan terutama di berbagai negara yaitu di Asia, Amerika Selatan, dan Inggris. Hal ini karena sebagian besar penelitian dikonstruksikan ke negara-negara maju terutama Spanyol, Amerika Serikat, Inggris dan China. Untuk penelitian di masa depan tidak disarankan untuk meniru penelitian sebelumnya, tetapi para peneliti di masa depan harus membuat perbedaan pasar, budaya, dan peraturan antara negara maju dan negara berkembang. Untuk mengatasi kesenjangan penelitian keragaman gender dalam dewan maka perlu juga dianalisis mengenai persamaan dan perbedaan terhadap kontribusinya di masyarakat. Selain itu, penting bagi para pembuat kebijakan dapat mengarahkan upaya terbaik terhadap aspek keragaman gender dalam dewan tertentu, misalnya karakteristik keragaman etnism kebangsaan, agama, dan usia dapat digabungkan dengan pemerintahan (*governance*) maupun dengan dewan perusahaan (*corporate boards*) sebagai bentuk inovasi terhadap penelitian di bidang keragaman gender dalam dewan. Kemudian diharapkan para akademisi untuk meneliti tentang apakah keragaman gender dalam dewan memoderasi hubungan simultan dengan manajemen dan atau pemangku kepentingan atau pemerintahan yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan atau kinerja pemerintahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini sangat berguna untuk akademisi maupun bisnis, karena analisis bibliometrik ini jelas menunjukkan berbagai tahapan bidang studi, serta dapat dikaji lebih lanjut secara mendalam agar dapat meningkatkan pengetahuan tentang keragaman gender dalam dewan dengan memanfaatkan sebaik mungkin kehadiran dan kemampuan perempuan di dewan perusahaan. Selain itu, tinjauan bibliografi juga memperjelas ciri-ciri maupun karakteristik perempuan yang dapat memberikan dampak menguntungkan bagi perusahaan dan masyarakat pada umumnya ketika mereka dipilih untuk menduduki posisi yang memegang tanggungjawab. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah artikel cukup mengalami peningkatan selama 11 tahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh masih minimnya penelitian dengan topik *gender diversity on boards* di berbagai negara.

Keterbatasan penelitian ini adalah pemilihan database yang menggunakan Scopus (total 72 artikel jurnal) untuk memperoleh data bibliografi dari semua artikel, selain itu kata kunci yang digunakan cukup sempit untuk memperoleh hasil analisis bibliometrik. Oleh karena itu temuan dari string pencarian yang digunakan dalam penelitian ini mungkin tidak mencakup semua publikasi yang tersedia di Scopus terkait dengan topik keragaman gender dalam dewan (*gender diversity on boards*). Kemudian, peneliti juga membatasi pencarian pada lingkup pencarian hanya pada area subjek *business management and accounting, economics, econometrics, and finance, dan social sciences*. Sedangkan penelitian lain menggunakan kata kunci misalnya, gender dan perempuan dalam dewan, perempuan dan dewan direksi, dll. Penelitian di masa depan diharapkan dapat menggunakan database Web of Science dan memperluas kata kunci. Selanjutnya untuk para peneliti diharapkan dapat melakukan penelitian tentang berbagai macam keragaman misalnya etnis, usia, kebangsaan, dan agama yang kemudian di sandingkan dengan pemerintah atau dewan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] U. Nations, *Achieve gender equality and empower all women and girl*. 2021. [Online]. Available: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>
- [2] E. Bayeh, "The role of empowering women and achieving gender equality to the sustainable development of Ethiopia," *Pacific Sci. Rev. B Humanit. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 37–42, 2016, doi: 10.1016/j.psrb.2016.09.013.
- [3] F. A. Sudirman and F. T. Susilawaty, "Kesetaraan Gender Dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) : Suatu Reviuw Literatur Sistematis," *J. Publicuho*, vol. 5, no. 4, pp. 995–1010, 2022, doi: 10.35817/publicuho.v5i4.41.
- [4] "Make the SDGS Reality : The 17 Goals," *United Nations*. <https://sdgs.un.org/>
- [5] S. Nur, R. Said, □ Riana, and A. Ridwan, "Peran Diversitas Gender Dalam Pengungkapan Sustainability Development Goals Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI," *J. Mirai Manag.*, vol. 7, no. 3, pp. 321–329, 2022, doi: 10.37531/mirai.v7i3.3467.
- [6] C. A. Adams, "The Sustainable Development Goals, integrated thinking and the integrated report," *Integr. Report.*, 2017.
- [7] S. Bear, N. Rahman, and C. Post, "The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation," *J. Bus. Ethics*, vol. 97, no. 2, pp. 207–221, 2010, doi: 10.1007/s10551-010-0505-2.
- [8] D. N. Farida, "Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals," *J. Akunt. Indones.*, vol. 8, no. 2, p. 89, 2019, doi: 10.30659/jai.8.2.89-107.
- [9] J. Moreno-Gómez, E. Lafuente, and Y. Vaillant, "Gender diversity in the board, women's leadership and business performance," *J. Gen. Manag.*, vol. 33, no. 2, 2018, doi: 10.1108/GM-05-2017-0058.1.
- [10] S. Terjesen and R. Sealy, "Board Gender Quotas: Exploring Ethical Tensions from A Multi-Theoretical Perspective," *Bus. Ethics Q.*, vol. 26, no. 1, pp. 23–65, 2016, doi: 10.1017/beq.2016.7.
- [11] E. M. Sánchez-Teba, M. D. Benítez-Márquez, and P. Porrás-Alcalá, "Gender diversity in boards of directors: A bibliometric mapping," *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–16, 2021, doi: 10.3390/joitmc7010012.
- [12] R. B. Adams and D. Ferreira, "Women in the boardroom and their impact on governance and performance," *J. Financ. Econ.*, vol. 94, no. 2, pp. 291–309, 2009.
- [13] F. Rakasiwi Syamsuddin, "Diversitas Gender dalam Dewan Direksi dan Kinerja Inovasi Perusahaan," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 558–572, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v6i1.3729.
- [14] M. Luckerath-Rovers, "Women on boards and firm performance," *J. Manag. Gov.*, vol. 17, no. 2, pp. 491–509, 2013, doi: doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1.
- [15] M. R. Irwansyah, D. P. Vijaya, and L. E. Tripalupi, "Board Diversity dan Kualitas Laba: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia," *J. Ilm. Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 1–14, 2020.
- [16] A. D. Linggih and I. Wiksuana, "The Effects of Gender Diversity in The Boardroom on Firm Financial Performance in Indonesia," *J. Ekon. Kuantitatif Terap.*, vol. 11, no. 2, pp. 210–2–14, 2018.
- [17] K. Krisdatama and A. S. Nuraya, "Pengaruh Keragaman Gender Direksi dan Komisaris terhadap Return on Assets pada Perusahaan," 2022.
- [18] R. K. Mishra and S. Jhunjhunwala, *Diversity and the Effective Corporate Board*. 2013. doi: 10.1016/C2012-0-06237-0.
- [19] E. Abbey and E. Adu-Danso, "Gender diversity and productivity in manufacturing firms: evidence from six Sub-Saharan African (SSA) countries," *J. Manag. Organ.*, pp. 1–22, 2022, doi: 10.1017/jmo.2022.50.
- [20] G. F. Lingga, "Mengakui manfaat keragaman gender di tempat kerja: laba, produktivitas dan kreativitas yang lebih tinggi," *International Labour Organization*, 2020. http://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_753493/lang--en/index.htm
- [21] N. A. Fitroni and Y. K. Feliana, "Pengaruh Keragaman Gender Pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dan Komite Audit Terhadap Manajemen Laba," *Akunt. dan Teknol. Inf.*, vol. 15, no. 1, pp. 8–21, 2022, doi: 10.24123/jati.v15i1.4575.
- [22] H. Kent Baker, N. Pandey, S. Kumar, and A. Haldar, "A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions," *J. Bus. Res.*, vol. 108, no. August 2019, pp. 232–246, 2020, doi: 10.1016/j.jbusres.2019.11.025.
- [23] Subhan, "Pengaruh Good Corporate Governance dan Leverage Keuangan Terhadap Manajemen Laba

- Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)," *Skripsi*, 2013.
- [24] Tutut Rahayu & Subowo, "Analisis Pengaruh Proporsi Dewan Direksi Wanita dan Struktur Modal terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderating," *Manag. Anal. J.*, vol. 2, no. 2, p. 2016, 2020, [Online]. Available: https://doi.org/10.1016/j.gecco.2019.e00539%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.foreco.2018.06.029%0Ahttp://www.cpsg.org/sites/cbsg.org/files/documents/Sunda_Pangolin_National_Conservation_Strategy_and_Action_Plan%28LoRes%29.pdf%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.forec
- [25] M. Á. López-Cabarcos, M. Vizcaino-González, and M. L. López-Pérez, "Gender diversity on boards: Determinants that underlie the proposals for female directors," *Technol. Forecast. Soc. Change*, vol. 190, no. June 2022, 2023, doi: 10.1016/j.techfore.2023.122417.
- [26] R. Hassan and M. Marimuthu, "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value: Examining Large Companies Using Panel Data Approach," *J. Econ. Bull.*, vol. 36, no. 3, pp. 1737–1750.
- [27] K. W. Phillips and C. A. O'Reilly, "Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research," *Res. Organ. Behav.*, pp. 77–140, 1998.
- [28] A. A. Pramesti and R. A. Nita, "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan," *J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 1, no. 2, pp. 188–198, 2022, doi: 10.24034/jiaku.v1i2.5369.
- [29] "Annual Report 2019: Investing for Impact," *International Finance Coporation*, 2019.
- [30] D. Ayu Indriyani and E. Sudaryati, "Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Industri dan Ukuran Perusahaan terhadap Donasi Corporate Social Responsibility," *E-Jurnal Akunt.*, vol. 30, no. 8, p. 2009, 2020, doi: 10.24843/eja.2020.v30.i08.p09.
- [31] S. E. Winasis and E. N. A. Yuyetta, "... gender diversity eksekutif terhadap nilai perusahaan, tax avoidance sebagai variabel intervening: Studi kasus pada perusahaan pertambangan yang terdaftar ...," *Diponegoro J. Account.*, vol. 6, pp. 1–14, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/viewFile/18293/17372>
- [32] A. F. Cicchiello, A. M. Fellegara, A. Kazemikhasragh, and S. Monferrà, "Gender diversity on corporate boards: How Asian and African women contribute on sustainability reporting activity," *Gen. Manag.*, vol. 36, no. 7, pp. 801–820, 2021, doi: 10.1108/GM-05-2020-0147.
- [33] D. Adams, R. B. & Ferreira, "Women in the boardroom and their impact on governance and performance.," *J. Financ. Econ.* 94(2)291-309, 2009.
- [34] S. R. Yarram and S. Adapa, "Gender diversity of directors and financial performance: is there a business case?," *Int. J. Manag. Financ.*, 2023, doi: 10.1108/IJMF-01-2022-0035.
- [35] R. Suprina, I. Solikin, B. S. Purnomo, and ..., "Gender and Investment Behavior: a Review and Bibliometric Analysis," *JPIM (Jurnal ...)*, pp. 35–47, 2023, [Online]. Available: <https://www.jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim/article/view/1543%0Ahttps://www.jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim/article/view/1543/931>
- [36] N. Mahriadi, T. Adiatma, and M. S. W. Mita, "Pembangunan Kota Berkelanjutan: Studi Bibliometrik," *J. Publisitas*, vol. 9, no. 2, pp. 199–206, 2023, doi: 10.37858/publisitas.v9i2.328.
- [37] A. Ahmi and R. Mohamad, "Bibliometric Analysis of Global Scientific Literature on Web Accessibility," *Int. J. Recent Technol. Eng.*, vol. 7, no. 6s2, pp. 250–258, 2019, doi: 10.1186/s12889-020-09368-z.
- [38] S. Hermawan, E. Maryati, and D. Andriani, "20 Years of Intellectual Capital Research: A Bibliometric Analysis," *J. Ilm. Akunt.*, vol. 6, no. 2, p. 266, 2022, doi: 10.23887/jia.v6i2.35453.
- [39] H. H. Mahendra and B. Maftuh, "Bibliometric analysis of research on multicultural education in Google Scholar database (2018-2022)," *Din. Ilmu*, vol. 23, no. 1, pp. 75–90, 2023.
- [40] D. Tranfield, D. Denyer, and P. Smart, "Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review* Introduction: the need for an evidence- informed approach," *Br. J. Manag.*, vol. 14, pp. 207–222, 2003.
- [41] H. K. Baker, S. Kumar, and P. Nitesh, "Thirty years of the Global Finance Journal: A bibliometric analysis," *Elsevier*, vol. 47, 2021, doi: 10.1016/j.gfj.2019.100492.
- [42] S. F. A. Khatib, D. F. Abdullah, A. Elamer, I. S. Yahaya, and A. Owusu, "Global trends in board diversity research: a bibliometric view," *Meditari Account. Res.*, vol. 31, no. 2, pp. 441–469, 2023, doi: 10.1108/MEDAR-02-2021-1194.
- [43] J. Md Khudzari, J. Kurian, B. Tartakovsky, and G. S. V. Raghavan, "Bibliometric analysis of global research trends on microbial fuel cells using Scopus database," *Biochem. Eng. J.*, vol. 136, pp. 51–60, Aug.

- 2018, doi: 10.1016/j.bej.2018.05.002.
- [44] S. Kumar, R. Sureka, and S. Colombage, *Capital structure of SMEs: a systematic literature review and bibliometric analysis*, vol. 70, no. 4. Springer International Publishing, 2020. doi: 10.1007/s11301-019-00175-4.
- [45] L. Fabregat-Aibar, M. G. Barberà-Mariné, A. Terceño, and L. Pié, “A Bibliometric and Visualization Analysis of Socially Responsible Funds,” *Sustainability*, vol. 11, no. 9, p. 2526, May 2019, doi: 10.3390/su11092526.
- [46] D. Cumming, T. Y. Leung, and O. Rui, “Gender Diversity and Securities Fraud,” *Acad. Manag. J.*, vol. 58, no. 5, pp. 1572–1593, Oct. 2015, doi: 10.5465/amj.2013.0750.
- [47] T. G. Arun, Y. E. Almahrog, and Z. Ali Aribi, “Female directors and earnings management: Evidence from UK companies,” *Int. Rev. Financ. Anal.*, vol. 39, pp. 137–146, 2015, doi: 10.1016/j.irfa.2015.03.002.
- [48] A. L. Owen and J. Temesvary, “The performance effects of gender diversity on bank boards,” *J. Bank. Financ.*, vol. 90, pp. 50–63, 2018, doi: 10.1016/j.jbankfin.2018.02.015.
- [49] J. H. Block and C. Fisch, “Eight tips and questions for your bibliographic study in business and management research,” *Manag. Rev. Q.*, vol. 70, no. 3, pp. 307–312, 2020, doi: 10.1007/s11301-020-00188-4.
- [50] M. Huse, S. T. Nielsen, I. M. Hagen, and I. M. Hagen, “Women Members , to Board and Employee-Elected Board and Their Contributions Control Tasks,” vol. 89, no. 4, pp. 581–597, 2014.
- [51] M. Huse and A. G. Solberg, “Gender-related boardroom dynamics: How Scandinavian women make and can make contributions on corporate boards,” *Women Manag. Rev.*, vol. 21, no. 2, pp. 113–130, 2006, doi: 10.1108/09649420610650693.
- [52] D. A. Carter, B. J. Simkins, and W. G. Simpson, “Corporate governance, board diversity, and firm value,” *Financ. Rev.*, vol. 38, no. 1, pp. 33–53, 2003, doi: 10.1111/1540-6288.00034.
- [53] R. B. Adams and D. Ferreira, “Women in the boardroom and their impact on governance and performance,” *J. financ. econ.*, vol. 94, no. 2, pp. 291–309, 2009, doi: 10.1016/j.jfineco.2008.10.007.
- [54] S. Terjesen, R. V. Aguilera, and R. Lorenz, “Legislating a Woman’s Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors,” *J. Bus. Ethics*, vol. 128, no. 2, pp. 233–251, 2015, doi: 10.1007/s10551-014-2083-1.
- [55] D. A. Carter, B. J. Simkins, C. Simpson, W. G., Borokhovich, K., Crutchley, C. Elson, and S. Longhofer, “Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. The Financial Review, 38, 33–53. <https://doi.org/10.1111/15406288.00034>,” 2003.
- [56] R. Manita, N. Elommal, R. Dang, C. Saintives, N. A. L’, and H. Houanti, “Does board gender diversity affect firm performance The mediating role of innovation on the French stock market,” *Int. J. Entrep. Small Bus.*, vol. 39, no. 1/2, p. 263, 2020, doi: 10.1504/IJESB.2020.104253.
- [57] J. S. Baixauli-Soler, M. E. Lucas-Perez, J. F. Martín-Ugedo, A. Minguez-Vera, and G. Sanchez-Marin, “Executive directors’ compensation and monitoring: the influence of gender diversity on Spanish boards,” *J. Bus. Econ. Manag.*, vol. 17, no. 6, pp. 1133–1145, Dec. 2016, doi: 10.3846/16111699.2014.969767.

Analisis Bibliometrik

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	3%
2	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	2%
3	jurnal.unissula.ac.id Internet Source	1%
4	id.scribd.com Internet Source	1%
5	repository.ibs.ac.id Internet Source	1%
6	journalpublicuho.uho.ac.id Internet Source	1%
7	e-journal.umc.ac.id Internet Source	1%
8	www.scimagojr.com Internet Source	1%
9	lib.ibs.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On