



Jenis Artikel: Research Paper

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

Ananda Rima Prameswari Nugraha



AFILIASI:

Program Studi Magister Akuntansi,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Airlangga Surabaya,
Jawa Timur, Indonesia

***KORESPONDENSI:**

ananda.rima.prameswari-2021@feb.unair.ac.id

DOI: [10.18196/rabin.v8i1.20551](https://doi.org/10.18196/rabin.v8i1.20551)

SITASI:

Nugraha, A. R. P. (2024). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 1-19.

PROSES ARTIKEL

Diterima:

18 Nov 2023

Reviu:

15 Feb 2024

Revisi:

21 Feb 2024

Diterbitkan:

22 Feb 2024



Abstrak

Latar Belakang: Kegagalan dalam tata kelola perusahaan secara signifikan telah memberikan peningkatan pengawasan publik terhadap keputusan dan komposisi dewan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan masalah keragaman yang terdapat dalam dewan. Keragaman dewan merupakan salah satu topik yang saat ini masih menjadi perdebatan dalam penelitian tata kelola perusahaan.

Tujuan: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh keragaman dewan yang terdiri dari jenis kelamin, masa jabatan, dan umur direksi terhadap pengungkapan *sustainability reporting* perusahaan dengan menggunakan sudut pandang *resource-based view theory* (RBV).

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2021. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel masa jabatan (*tenure*) direksi yang berpengaruh terhadap *sustainability reporting*, sedangkan jenis kelamin (*gender*) dan usia (*age*) direksi tidak berpengaruh terhadap *sustainability reporting*.

Keterbatasan Penelitian: Hanya menggunakan perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian.

Keaslian/Kebaruan Penelitian: Pengukuran *sustainability reporting* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pedoman terbaru dari GRI yaitu GRI *Standards*.

Kata kunci: Keragaman Dewan Direksi; Tata Kelola Perusahaan; *Sustainability Reporting*.

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun telah terjadi peningkatan kekhawatiran mengenai pelaporan keuangan tradisional perusahaan yang tidak dapat memenuhi kebutuhan informasi para pemangku kepentingan. Untuk memenuhi kebutuhan informasi tersebut, banyak perusahaan telah berupaya untuk memberikan informasi kepada pemangku kepentingan dengan melengkapi pelaporan keuangan tradisional mereka melalui pelaporan informasi non-keuangan. Informasi non-keuangan ini oleh perusahaan biasanya dilaporkan dalam bentuk laporan keberlanjutan (*sustainability report*) yang berdiri sendiri dan terpisah dari laporan tahunan perusahaan (Frias-Aceituno dkk., 2013). Berdasarkan hasil survei KPMG (2020) menunjukkan

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

bahwa terdapat 96% perusahaan G250 yang saat ini telah menerbitkan *sustainability report* secara terpisah. Oleh karena hal tersebut, terjadi peningkatan minat terhadap penelitian yang berkaitan dengan laporan keberlanjutan (*sustainability reporting*) di negara berkembang (Qian dkk., 2021; Ripoll dkk., 2022). Penelitian *sustainability reporting* ini menjadi tren yang cukup berkembang karena memiliki dampak yang besar terhadap sosial, budaya, ekonomi, dan politik (Antonini dkk., 2020).

Sustainability reporting dapat diartikan sebagai suatu praktik mengukur dan mengungkapkan informasi kuantitatif dan kualitatif mengenai kinerja keuangan atau ekonomi, sosial atau etika, dan lingkungan perusahaan secara seimbang baik jangka pendek dan jangka panjang, memastikan akuntabilitas kepada para pemangku kepentingan, dan mendukung perusahaan dalam mengelola perubahan operasi menuju cara yang lebih berkelanjutan (Johari & Komathy, 2019). Banyak perusahaan yang telah mengungkapkan *sustainability report* dan hal tersebut digunakan oleh perusahaan sebagai saluran komunikasi yang bertujuan untuk mempengaruhi persepsi publik terhadap suatu perusahaan dan meningkatkan citra perusahaan (Daub, 2007). Oleh karena itu, *sustainability report* yang diungkapkan oleh perusahaan dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan laporan yang akurat dan kredibel kepada semua pemangku kepentingan atas aktivitas lingkungan dan sosial terlepas dari dampak ekonomi bagi perusahaan; memberikan gambaran mengenai nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan tata kelola perusahaan; serta menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pembangunan keberlanjutan (Boiral dkk., 2019; Githaiga & Kosgei, 2023; Kend, 2015).

Sampai saat ini Indonesia belum membuat peraturan mengenai pengungkapan tanggung jawab sosial dan lingkungan secara terpisah sebagai laporan keberlanjutan. Oleh karena itu, pengungkapan laporan keberlanjutan di Indonesia masih bersifat sukarela. Terdapat beberapa faktor yang mendasari perlunya pelaporan keberlanjutan di Indonesia, antara lain munculnya permasalahan yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan lingkungan, polusi, kemiskinan, dan tingginya kebutuhan investasi asing. Di tahun 2015, Indonesia telah dinobatkan sebagai salah satu negara terburuk dalam hal deforestasi karena pada tahun itu telah terjadi kebakaran hutan secara besar-besaran tetapi masyarakat Indonesia tidak melakukan reboisasi tetapi justru dijadikan lahan terbuka (Putri, 2022). Masalah kemiskinan juga muncul karena sebanyak 26,36 juta orang di Indonesia atau sekitar 9,57% masih hidup di bawah garis kemiskinan (BPS, 2023). Selain itu, dalam hal polusi udara, Indonesia menjadi negara nomor satu yang paling berpolusi di Kawasan Asia Tenggara dengan konsentrasi PM_{2,5} tertinggi yaitu 34,3 mikrogram per m³ berdasarkan hasil survei perusahaan pemantau kualitas udara IQAir (Pranita, 2022). Fakta-fakta tersebut mendasari perlunya pelaporan keberlanjutan untuk memberikan motivasi pada perusahaan Indonesia agar lebih menunjukkan kontribusinya dalam mengatasi masalah sosial dan lingkungan.

Dalam mengadopsi pelaporan keberlanjutan di Indonesia, karakteristik dewan sangat penting karena merupakan seperangkat mekanisme tata kelola perusahaan yang tidak terpisahkan dalam pelaporan dan pengungkapan keuangan (Mnif & Borgi, 2020; Nursimloo dkk., 2020). Salah satu mekanisme tata kelola perusahaan internal yang penting untuk mengawasi dan mengendalikan manajemen perusahaan dan untuk

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

melindungi kepentingan pemangku kepentingan adalah dewan direksi (BOD). Dewan direksi ini memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa perusahaan dapat memenuhi tujuan pengungkapan *sustainability reporting*. Dewan direksi memiliki peran untuk membuat kebijakan dan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan, melakukan pengawasan dan memprediksi kondisi bisnis secara internal dan eksternal, serta mengambil keputusan dalam organisasi (Ratri dkk., 2021). Secara umum, dewan direksi ini memiliki tanggung jawab untuk menentukan kebijakan manajemen perusahaan dan membuat keputusan atas masalah-masalah utama perusahaan (Krechovská & Procházková, 2014). Oleh karena itu, dalam perusahaan dewan direksi merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan sehingga mereka bertanggung jawab atas tata kelola yang baik dan perilaku yang berkelanjutan (Mohammadi dkk., 2021; Rao & Tilt, 2016).

Dalam *resource-based view theory* dijelaskan bahwa dewan yang lebih beragam akan memiliki kemampuan untuk menarik lebih banyak sumber daya karena hal tersebut mampu meningkatkan kualitas keputusan strategis perusahaan (Mudiyansele, 2018), mengidentifikasi dan memenuhi persyaratan para pemangku kepentingan (De Jong & van der Meer, 2017), dan meningkatkan reputasi serta kinerja perusahaan (Makkonen dkk., 2018). Teori ini menitikberatkan pada perusahaan dengan merancang strategi melalui pengaturan sumber daya internal mereka sebagai respon terhadap peluang lingkungan guna mengurangi ancaman eksternal dan mencapai keunggulan kompetitif. Dewan yang lebih beragam akan memiliki kecenderungan untuk mewakili pemangku kepentingan yang beragam sehingga dapat mengarah pada meningkatnya informasi tanggung jawab sosial (Hoang dkk., 2018). Dalam penelitian ini, karakteristik dewan yang digunakan yaitu keragaman gender dewan (*board gender diversity*) dan masa kerja dewan (*board tenure*).

Keragaman gender merupakan variabel yang paling banyak diteliti (Hillman, 2015) dan dianggap sebagai salah satu isu yang paling banyak diperdebatkan oleh dewan direksi, terutama dalam kaitannya dengan masalah sosial dan lingkungan (Haque, 2017). Dewan perusahaan dengan keragaman gender yang lebih besar akan lebih bertanggung jawab secara sosial serta dapat membawa persepsi dan pemahaman sosiologis yang berbeda untuk memperluas cakupan proses pengambilan keputusan para dewan (Joecks dkk., 2019). Dewan yang memiliki keberagaman gender menunjukkan perhatian yang lebih besar untuk masalah sosial dan etika serta akan lebih terlibat dalam filantropi perusahaan termasuk pemberian amal, investasi sosial, keterlibatan masyarakat dan pengakuan dari luar atas tunjangan karyawan (Cicchiello dkk., 2021). Anggota dewan wanita akan lebih berkomitmen, rajin, dan kurang berorientasi pada diri sendiri dalam proses pengambilan keputusan sehingga akan mengarah pada efektivitas dewan yang lebih besar. Akan tetapi, di negara-negara Asia, wanita didorong untuk tidak mengambil peran dalam kepemimpinan sehingga pandangan dan pendapat mereka sering dianggap remeh (Ahmad dkk., 2018). Selanjutnya, Abdullah (2014) menegaskan bahwa direksi wanita biasanya akan dipilih berdasarkan ikatan keluarga dengan harapan mereka akan mendukung sebagian besar keputusan manajemen dan ini menyebabkan mereka tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatannya sehingga mereka tidak akan sepenuhnya untuk selalu terlibat dengan kegiatan ataupun urusan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Trireksani dan Djajadikerta (2016) yang dilakukan pada

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

perusahaan pertambangan di Indonesia dengan hasil menunjukkan bahwa direksi pada perusahaan tersebut lebih didominasi oleh laki-laki sehingga kemungkinan peluang direksi wanita untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan akan sangat kecil, termasuk keputusan yang berkaitan dengan praktik pengungkapan lingkungan dan sosial.

Selain keragaman gender dewan direksi, masa kerja atau masa jabatan dewan direksi merupakan karakteristik penting yang perlu untuk dipertimbangkan karena hal ini dapat menunjukkan pengalaman kerja dan penguasaan direksi atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Semakin lama masa jabatan dewan direksi maka akan semakin baik keahliannya, pengetahuan, dan keahliannya (Ratri dkk., 2021). Dengan demikian diharapkan dapat menghasilkan kinerja sosial dan lingkungan yang lebih baik (Melo, 2012) serta meningkatkan reputasi dan kepercayaan para pemangku kepentingan perusahaan (Harjoto dkk., 2015). Di sisi lain, masa jabatan dewan direksi yang semakin lama dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan karena dewan direksi ini akan memiliki kecenderungan untuk kurang berpikiran terbuka, sulit berubah, tidak fleksibel, dan tidak mau mengambil risiko (Chen, 2013). Selain itu, dewan direksi yang masa jabatannya lebih lama juga akan memiliki kecenderungan untuk lebih sedikit melakukan pengungkapan sosial dan lingkungan perusahaan (Muttakin dkk., 2018) karena hubungan jangka panjang dapat menciptakan keengganan untuk memperkenalkan kontroversi yang dapat merusak keberlanjutan jangka panjang perusahaan (Handajani dkk., 2014).

Terakhir, usia dewan mencerminkan pengalaman bisnis direksi dan merupakan bukti kedewasaan mereka dalam mengelola perusahaan (Hafsi & Turgut, 2013). Dalam konteks tata kelola perusahaan, usia dapat dikaitkan dengan perilaku direksi dan kemungkinan keterbukaan mereka terhadap gagasan baru tentang fungsi dewan sehingga hal tersebut akan sangat mempengaruhi keputusan filantropi (Post dkk., 2011). Direksi yang lebih tua akan memiliki penilaian yang berbeda dan pengalaman yang beragam sehingga akan sangat mendukung tanggung jawab ekologis perusahaan terkait penanganan masalah keberlanjutan (Chams & García-Blandón, 2019). Akan tetapi Hafsi dan Turgut (2013) memiliki pendapat lain yaitu generasi direksi yang lebih muda sering kali dipandang lebih peka terhadap permasalahan lingkungan dan sosial. Ini sesuai dengan Katmon dkk. (2019) dan Fahad dan Rahman (2020) yang menyatakan bahwa anggota direksi yang berusia lanjut mungkin tidak akan menerima ide-ide baru dari direksi yang lebih muda dan berani mengambil risiko karena direksi yang lebih tua biasanya lebih berhati-hati dan cenderung tidak mau mengambil lebih banyak risiko dalam hal-hal seperti pengungkapan sosial dan lingkungan. Oleh karena itu, keragaman usia dalam dewan direksi ini akan memungkinkan untuk menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih seimbang yang tetap memperhatikan tanggung jawab perusahaan terhadap para pemangku kepentingan (Aguilera & Jackson, 2010).

Penelitian ini memiliki beberapa kontribusi literatur dalam tata kelola perusahaan (GCG) dan *sustainability reporting* dengan memberikan informasi mengenai pentingnya memahami karakteristik dewan direksi yang terdiri dari keragaman gender dewan dan masa kerja dewan. Selain itu, penelitian ini berfokus pada *resource-based view theory* (RBV) dengan menjelaskan bahwa karakteristik dewan direksi akan mencerminkan pengambilan keputusan strategis yang terkait dengan strategi pengungkapan

sustainability reporting perusahaan. Peneliti sebelumnya lebih terkonsentrasi pada *agency theory*, *resource dependency theory*, dan *stakeholder theory* (Aladwey dkk., 2022; Cicchiello dkk., 2021; Githaiga & Kosgei, 2023; Mudiyansele, 2018). Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai karakteristik dewan terhadap laporan keberlanjutan dengan menggunakan sudut pandang teori RBV. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademis dan praktis. Manfaat akademis berupa kajian kritis mengenai karakteristik dewan direksi dalam meningkatkan kualitas informasi yang terkait dengan *sustainability reporting*. Manfaat praktis yaitu ide dan pandangan yang dipaparkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pemahaman yang lebih baik bagi pembuat keputusan di Indonesia dalam membuat kebijakan atau peraturan mengenai karakteristik dalam dewan pada perusahaan yang terdapat di Indonesia. Selain itu, bagi pihak perusahaan diharapkan akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai karakteristik dewan guna meningkatkan laporan keberlanjutan perusahaan.

Tinjauan Literatur dan Perumusan Hipotesis

Resource-Based View Theory

Teori RBV ini pertama kali diungkapkan oleh Wernerfelt pada tahun 1984 dan dalam pandangannya segala sesuatu yang menjadi kekuatan dan kelemahan suatu Perusahaan akan dianggap sebagai sumber daya (Wernerfelt, 1984). Secara sederhana, teori ini menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh suatu perusahaan ini berasal dari sumber daya internal perusahaan itu sendiri dan untuk diakui sebagai sumber daya perusahaan, aset potensial harus memenuhi kriteria tertentu yang berharga, langka, dan sulit ditiru (Hoopes dkk., 2003). Oleh karena itu, teori ini mengakui bahwa heterogenitas sumber daya dan kemampuan, terutama sumber daya yang tidak berwujud seperti reputasi dan sumber daya manusia merupakan aset berharga yang memiliki kontribusi dalam menciptakan keuntungan bagi perusahaan (Grant, 1996).

Karakteristik dalam dewan ini dapat digunakan untuk menggambarkan sumber daya yang unik yang dimiliki oleh suatu perusahaan (W. Li, Zhang, & Ding, 2023). Keberagaman karakteristik dewan akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan dan akan memberikan perspektif yang beragam dalam pengambilan keputusan, seperti CSR (Rao & Tilt, 2016). Hal tersebut sesuai dengan Katmon dkk. (2019) yang menegaskan bahwa keragaman dalam dewan direksi ini akan berperan besar dalam pengungkapan *sustainability reporting* karena merupakan sumber daya berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Konflik kognitif dan perspektif dewan yang beragam dapat membantu meningkatkan rasionalitas untuk memproses informasi dan memecahkan masalah yang kompleks. Lebih lanjut, dewan yang beragam juga akan menawarkan jangkauan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman khusus yang lebih luas yang akan memberikan saran mengenai kegiatan sosial dan lingkungan perusahaan (Galbreath, 2016).

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

Laporan Keberlanjutan (*Sustainability Report*)

Sustainability report merupakan alat yang dapat digunakan untuk memastikan pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan (Isokpehi & Ebere, 2023). Oleh karena itu, perusahaan yang terlibat dalam segala kegiatan CSR dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan keberlanjutan karena ketika kegiatan tersebut dikomunikasikan melalui laporan keberlanjutan akan mengarah pada keunggulan kompetitif (Lourenço dkk., 2012). Pengungkapan laporan keberlanjutan akan sangat memberikan manfaat bagi perusahaan (Laskar & Gopal Maji, 2018). Misalnya, melakukan kegiatan keberlanjutan perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan kemampuan dan sumber daya internal yang dimilikinya dan pada akhirnya dapat menghasilkan pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien (Laskar & Gopal Maji, 2018). Pengungkapan laporan ini dapat digunakan untuk menjaga kualitas hubungan dengan para pemangku kepentingan dengan menunjukkan bahwa perusahaan telah mempertimbangkan segala permasalahan yang berkaitan dengan sosial dan lingkungan secara serius dan akan mengambil langkah nyata untuk memperbaiki dampak negatif apa pun yang ditimbulkan oleh kegiatan operasi perusahaan (Isokpehi & Ebere, 2023). Selain itu, pengungkapan laporan keberlanjutan perusahaan ini juga dapat memberikan manfaat eksternal yang terkait dengan peningkatan citra perusahaan. Citra Perusahaan merupakan salah satu sumber daya tak berwujud yang mengarah pada keunggulan kompetitif (Isokpehi & Ebere, 2023) dan perusahaan yang memiliki citra keberlanjutan yang baik dapat mengembangkan dan memelihara hubungan yang baik dengan para pemangku kepentingannya (Lourenço dkk., 2012). Terakhir, dalam jangka panjang, laporan keberlanjutan ini juga akan memberikan manfaat yang lebih baik dengan mengurangi biaya konflik dengan pemangku kepentingan dan memastikan hubungan yang sehat dengan mereka (Laskar & Gopal Maji, 2018).

Keragaman Gender Dewan (*Board Gender Diversity*) dan *Sustainability Reporting*

Dalam beberapa tahun ini, gender merupakan salah satu ukuran keragaman dewan yang paling umum untuk diteliti (Assenga dkk., 2018; Garanina & Kaikova, 2016; Hoang dkk., 2018). *Resource-Based View Theory* menjelaskan bahwa keragaman gender dalam dewan direksi dapat dijadikan menjadi salah satu alternatif yang dapat digunakan untuk menciptakan dan mencapai keunggulan kompetitif dalam perusahaan (Gallego-Álvarez dkk., 2010). Hal ini sejalan dengan Katmon dkk. (2019) yang menegaskan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan inisiatif CSR dapat dicapai dan ditingkatkan dengan keanggotaan wanita dalam dewan direksi.

Secara khusus, penelitian terdahulu menyoroti beberapa aspek manusia dan relasional yang dapat memberikan bukti bahwa anggota dewan wanita dapat mempromosikan strategi dan meningkatkan pengungkapan *sustainability reporting* perusahaan. Pertama, wanita dianggap memiliki karakteristik komunal yang membuat mereka menjadi lebih peka terhadap pembangunan hubungan karena mereka lebih memperhatikan berbagai kepentingan *stakeholders* yang mungkin selaras dengan promosi inisiatif yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan yang berkelanjutan (Zahid dkk., 2020). Liao dkk. (2015) berpendapat bahwa dewan direksi dan manajer wanita mengungkapkan

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

kepedulian yang lebih besar terhadap lingkungan daripada dewan direksi laki-laki dan mereka akan lebih cenderung untuk terlibat dalam kegiatan pro-lingkungan sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi positif kepada masyarakat, lingkungan dan pembangunan berkelanjutan. Perusahaan yang beroperasi dalam pengaturan budaya yang ditandai dengan feminitas tinggi (maskulinitas rendah) cenderung memiliki keterlibatan yang lebih besar dalam tanggung jawab sosial dan lingkungan sehingga dapat memenuhi harapan para pemangku kepentingan perusahaan (Khlif dkk., 2015). Kedua, Oino dan Liu (2022) berpendapat bahwa anggota dewan wanita mempromosikan pengambilan keputusan partisipatif dan diskusi terbuka untuk mengatasi tantangan CSR dan memberikan fasilitas pengawasan serta pengungkapan atas segala kegiatan CSR. Ketiga, perusahaan yang memiliki keragaman gender dalam dewan akan memiliki kecenderungan untuk mempromosikan inovasi dalam strategi sosial dengan berfokus pada pandangan jangka panjang serta dampaknya terhadap kinerja lingkungan (Oino & Liu, 2022). Selain itu, keragaman gender dalam dewan juga akan mendorong peluang finansial dan sosial serta meningkatkan legitimasi dan kesuksesan perusahaan (Siboni dkk., 2016). Beberapa penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara keragaman gender dan *sustainability reporting*. Temuan-temuan tersebut menekankan bahwa peran yang dimainkan oleh keragaman gender dalam dewan akan mempromosikan transparansi dan pengungkapan *sustainability reporting* kepada para pemangku kepentingan perusahaan.

H₁: Keragaman gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap sustainability reporting.

Masa Jabatan Dewan (*Board Tenure Diversity*) dan *Sustainability Reporting*

Menurut Shiah-Hou dan Cheng (2012), masa jabatan merupakan lamanya waktu seorang direksi memegang jabatannya dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pada teori RBV, Barroso dkk. (2011) menegaskan bahwa keragaman jabatan dalam dewan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Masa jabatan dewan yang panjang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena mereka akan memiliki lebih banyak pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang sangat bermanfaat bagi perusahaan, terutama keahlian yang berkaitan dengan kegiatan pengawasan proses pelaporan perusahaan (Chen, 2013). Anggota dewan yang telah lama bekerja akan lebih memahami kegiatan dan peraturan perusahaan dibandingkan dengan dewan yang masa jabatannya masih sebentar (Katmon dkk., 2019). Selain itu, masa jabatan direksi yang lebih lama juga akan menunjukkan keragaman pengalaman dan pengetahuan yang lebih tinggi dan ini akan berpengaruh dalam menghasilkan keseimbangan yang baik untuk melakukan pengungkapan sosial dan lingkungan (Hafsi & Turgut, 2013). Hal tersebut sejalan dengan Lahyani (2022) yang menyatakan bahwa masa jabatan dewan direksi yang lebih lama akan memperkaya pengalaman dan pengetahuan direksi mengenai industri dan memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah keberlanjutan dan kebutuhan para pemangku kepentingan. Hal ini dikarenakan keragaman masa jabatan memberikan heterogenitas sumber daya sehingga akan berakibat pada pengungkapan karbon yang lebih tinggi.

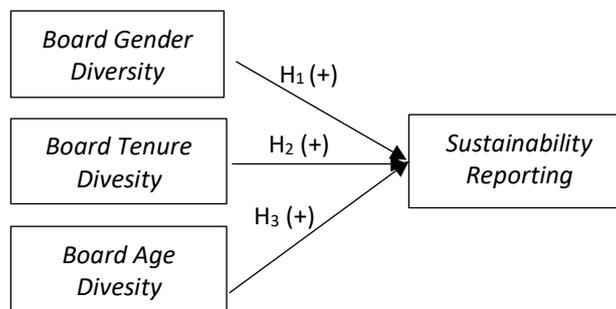
H₂: Keragaman masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif terhadap sustainability reporting.

Usia Dewan (Board Age Diversity) dan Sustainability Reporting

Berdasarkan teori RBV, keragaman usia dari anggota direksi ini merupakan salah satu landasan yang dapat mendorong kreativitas dan inovasi dalam perusahaan sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitif (J. Li, Chu, Lam, & Liao, 2011). Keragaman usia dalam dewan ini dapat memberikan perspektif baru mengingat beragam latar belakang dan keahlian yang nantinya akan mengarah pada pengambilan keputusan efektif yang mempertimbangkan kebutuhan para pemangku kepentingan (Lahyani, 2022). Di Prancis, Beji dkk. (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa direksi yang lebih tua akan memiliki nilai dan perspektif yang berbeda sehingga akan menunjukkan kepedulian yang besar terhadap masalah lingkungan. Sejalan dengan itu, Post dkk. (2011) menyatakan bahwa dewan direksi yang berusia pada pertengahan 50-an akan memiliki kecenderungan untuk lebih berorientasi kepada para pemangku kepentingan dan lingkungan. Katmon dkk. (2019) menyatakan bahwa direksi yang lebih tua akan memiliki lebih banyak pengalaman sehingga mereka akan relatif berhati-hati dan cenderung untuk tidak mengambil lebih banyak risiko dan melakukan pengungkapan CSR. Keragaman usia dengan representasi generasi yang berbeda dapat digunakan sebagai alat untuk membantu menyeimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan pengungkapan CSR. Secara empiris, Chams dan García-Blandón (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keragaman dewan dan laporan keberlanjutan. Selain itu, Goergen dkk. (2015) juga berpendapat bahwa tingkat keragaman usia yang tinggi dalam dewan dapat meningkatkan efektivitas dewan dan kinerja perusahaan.

H₃: Keragaman usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap sustainability reporting.

Berdasarkan pengembangan hipotesis, Gambar 1 disajikan rerangka penelitian.



Gambar 1 Rerangka Penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2019-2021. Pemilihan periode penelitian tersebut dikarenakan peneliti ingin mendapatkan informasi terbaru dari perusahaan sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran terkini dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini jenis data yang akan digunakan yaitu data sekunder yang berupa *annual report* dan *sustainability reporting* perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2019-2021. Sumber data yang digunakan dapat diperoleh, dikumpulkan dan diolah oleh BEI melalui website resmi BEI yaitu www.idx.co.id. Selain itu, peneliti juga dapat memperoleh data penelitian melalui masing-masing website perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *purposive sampling* dengan kriteria yang dapat dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1 Kriteria Pemilihan Sampel

No.	Kriteria Pemilihan Sampel	2019	2020	2021
1	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	184	197	282
2	Perusahaan manufaktur yang laporan tahunannya tidak tersedia	(6)	(6)	(13)
3	Perusahaan manufaktur yang memiliki laporan tahunan	178	191	269
4	Perusahaan manufaktur yang tidak menerbitkan <i>sustainability reporting</i>	(143)	(137)	(17)
	Total sampel	35	54	252

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu pengungkapan *sustainability reporting* yang diukur dengan total pengungkapan *sustainability reporting* yang didapatkan dengan cara membagi total item yang telah diungkapkan dalam laporan keberlanjutan atau laporan tahunan dengan total item yang harus diungkapkan berdasarkan GRI *Standard*. Setiap item akan diukur dengan menggunakan dummy, yang mana apabila perusahaan telah mengungkapkan item yang sesuai dengan indeks GRI akan memperoleh nilai 1 dan apabila perusahaan tidak mengungkapkan item yang sesuai dengan indeks GRI akan memperoleh nilai 0. Jumlah item yang diungkapkan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel ringkasan indeks GRI yang terdapat dalam laporan keberlanjutan untuk perusahaan dengan laporan keberlanjutan terpisah, sedangkan untuk perusahaan yang tidak memiliki laporan keberlanjutan terpisah, akan dilakukan analisis konten pada laporan tahunannya untuk menentukan jumlah item yang diungkapkan (Ratri dkk., 2021).

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu karakteristik dewan yang diukur dengan keragaman gender dewan (*gender diversity board*), keragaman masa jabatan dewan (*tenure diversity board*), dan keragaman usia dewan (*age diversity board*) yang mana semua variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan *blau index* (Khan dkk., 2019; Lahyani, 2022). Dalam kaitannya dengan *GENDER*, terdapat dua kategori yaitu laki-laki dan wanita. Selanjutnya, *TENURE*, terdapat lima kategori yaitu kurang dari 3 tahun, 3 tahun sampai enam tahun, enam tahun sampai 9 tahun, 9 tahun sampai 12 tahun, dan

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Sustainability Reporting

lebih dari 12 tahun (Khan dkk., 2019). Terakhir, AGE dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu kurang dari 50 tahun dan lebih dari 50 tahun. Tabel 2 menjelaskan masing-masing pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hipotesis penelitian ini akan diuji menggunakan model persamaan regresi yaitu regresi linier berganda. Model persamaan regresi yang akan digunakan yaitu:

$$SR = \alpha + \beta_1 \text{GENDER} + \beta_2 \text{TENURE} + \beta_3 \text{AGE} + \varepsilon$$

Pada model tersebut, *sustainability reporting* dinyatakan dengan menggunakan SR, jenis kelamin direksi dinyatakan dengan GENDER, masa jabatan direksi dinyatakan dengan TENURE, dan usia direksi dinyatakan dengan AGE.

Tabel 2 Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Pengukuran
<i>Sustainability Reporting</i>	Variabel dummy, yang apabila perusahaan mengungkapkan item yang sesuai dengan indeks GRI akan memperoleh nilai 1 dan apabila perusahaan tidak mengungkapkan item yang sesuai dengan indeks GRI akan memperoleh nilai 0
Jenis Kelamin Dewan Direksi	Blau Index = $1 - \sum_{i=1}^n p_i^2$
Masa Jabatan Dewan Direksi	Blau Index = $1 - \sum_{i=1}^n p_i^2$
Usia Dewan Direksi	Blau Index = $1 - \sum_{i=1}^n p_i^2$

Hasil dan Pembahasan

Populasi dalam penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2019-2021 dan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 341 data. Sampel tersebut diperoleh setelah melakukan eliminasi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan regresi linier berganda dan sebelum data diolah ke dalam persamaan regresi tersebut maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasilnya menunjukkan bahwa: (1) data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal karena titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang terdapat pada grafik normal P-Plot; (2) model penelitian terbebas dari masalah multikolinearitas karena variabel independen dalam penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, masa jabatan, dan usia direksi mempunyai nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10; (3) tidak terdapat masalah heteroskedastisitas karena titik-titik yang terdapat dalam *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan tersebar.

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Sustainability Reporting

Tabel 3 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SR	341	0,18	0,78	0,4224	0,10726
Gender	341	0,00	50,00	16,1773	19,43810
Tenure	341	0,00	80,00	27,2553	26,43081
Age	341	0,00	50,00	28,4233	20,43235

Tabel 3 menyajikan analisis statistik deskriptif, total sampel dalam penelitian ini sebanyak 341 pengamatan yang terdiri dari perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2021. Variabel *sustainability* (SR) mempunyai nilai minimum 0,18 dan nilai maksimum 0,78. Nilai minimum dimiliki oleh PT Indal Aluminium Industry Tbk dan PT Bentoel Internasional Investama Tbk tahun 2019 PT Trias Sentosa Tbk tahun 2020, PT Tirta Mahakam Resources Tbk tahun 2019 dan 2020, sedangkan nilai maksimum dimiliki oleh PT Sampoerna Agro Tbk tahun 2021. Nilai rata-rata yang dimiliki sebesar 0,4224 dengan standar deviasi sebesar 0,10726.

Variabel *gender* (jenis kelamin) direksi mempunyai nilai minimum sebesar 0,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00. Nilai minimum ini dimiliki oleh PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk tahun 2019, 2020, 2021, sedangkan nilai maksimum dimiliki oleh PT Pan Brothers Tbk tahun 2019, 2020, 2021. Nilai rata-rata yang dimiliki sebesar 16,1773 dengan standar deviasi sebesar 19,43810. Variabel *tenure* (masa jabatan) direksi mempunyai nilai minimum sebesar 0,00 dan nilai maksimum sebesar 80,00. Nilai minimum ini dimiliki oleh PT Solusi Bangun Indonesia Tbk tahun 2019, 2020, 2021, sedangkan nilai maksimum dimiliki oleh PT FKS Multi Agro Tbk tahun 2021. Nilai rata-rata yang dimiliki sebesar 27,2553 dengan standar deviasi sebesar 26,43081. Variabel *age* (usia) direksi mempunyai nilai minimum sebesar 0,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00. Nilai minimum ini dimiliki oleh PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk tahun 2019, 2020, 2021, sedangkan nilai maksimum dimiliki oleh PT Multi Bintang Indonesia Tbk tahun 2019, 2020, 2021. Nilai rata-rata yang dimiliki sebesar 28,4233 dengan standar deviasi sebesar 20,43235.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,283	0,080	0,072	1,00084358

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,072. Ini berarti bahwa semua variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini mampu menerangkan variabel dependen yakni *sustainability reporting* sebanyak 7,2% dan sisanya sebanyak 92,8% diterangkan oleh variabel lain.

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,136	0,111		-1,226	0,221
Gender	0,001	0,003	0,016	0,287	0,774
Tenure	0,005	0,002	0,070	2,280	0,020
Age	0,002	0,003	0,037	0,670	0,503

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar -0,136 yang memiliki arti bahwa jika nilai variabel gender, tenure, dan age sama dengan nol maka nilai variabel *sustainability reporting* adalah -0,136. Variabel *Gender* mempunyai nilai koefisien sebesar 0,001 dan ini berarti bahwa gender memiliki arah berbanding lurus dengan *sustainability reporting*. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keragaman gender direksi dalam perusahaan maka semakin tinggi juga perusahaan akan melakukan pengungkapan *sustainability reporting*. Nilai signifikansi yang dimiliki variabel *gender* adalah 0,774 dan nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *gender* tidak berpengaruh terhadap *sustainability reporting*.

Variabel *Tenure* mempunyai nilai koefisien sebesar 0,005 dan ini berarti bahwa *tenure* memiliki arah berbanding lurus dengan *sustainability reporting*. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa jabatan direksi dalam perusahaan maka semakin tinggi juga perusahaan akan melakukan pengungkapan *sustainability reporting*. Nilai signifikansi yang dimiliki variabel *tenure* adalah 0,020 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *tenure* berpengaruh terhadap *sustainability reporting*.

Variabel *Age* mempunyai nilai koefisien sebesar 0,002 dan ini berarti bahwa *age* memiliki arah berbanding lurus dengan *sustainability reporting*. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tua umur direksi dalam perusahaan maka semakin tinggi juga perusahaan akan melakukan pengungkapan *sustainability reporting*. Nilai signifikansi yang dimiliki variabel *age* adalah 0,503 yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *age* tidak memiliki pengaruh terhadap *sustainability reporting*.

Pengaruh Keragaman Gender Dewan (*Board Gender Diversity*) terhadap *Sustainability Reporting*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender direksi tidak mempunyai pengaruh terhadap pengungkapan *sustainability report*. Hasil ini tidak selaras dengan *resource-based view theory* yang menyatakan bahwa dewan dengan jumlah wanita yang lebih banyak akan memiliki tanggung jawab sosial yang lebih tinggi karena keragaman gender dalam dewan ini mampu meningkatkan kualitas proses pengambilan keputusan dan memberikan perhatian lebih pada masalah etika dan masalah lingkungan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2 dimana rata-rata keragaman gender yang dimiliki oleh perusahaan hanya 16,2% dari total perusahaan sampel. Hasil ini dapat diartikan bahwa tata kelola yang terdapat dalam perusahaan manufaktur di Indonesia didominasi oleh laki-laki sehingga kemungkinan besar peluang direksi wanita untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan akan sangat kecil, termasuk keputusan yang berkaitan dengan praktik pengungkapan lingkungan dan sosial. Lebih lanjut, berdasarkan data yang terdapat pada *annual report* perusahaan hanya terdapat dua atau lebih sedikit wanita yang menduduki jabatan sebagai dewan direksi dalam perusahaan sehingga kebebasan kelompok minoritas untuk bersuara secara aktif mungkin akan terhambat dan dapat berpengaruh pada *sustainability reporting* dan transparansi pelaporan secara signifikan.

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Assenga dkk., 2018; Hoang dkk., 2018; Katmon dkk., 2019) yang menyatakan bahwa keragaman gender memiliki pengaruh positif terhadap *sustainability reporting*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa wanita dalam jajaran dewan direksi mengungkapkan kepedulian yang lebih besar terhadap lingkungan daripada dewan direksi laki-laki dan mereka akan lebih cenderung untuk terlibat dalam kegiatan pro-lingkungan sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi positif kepada masyarakat, lingkungan dan pembangunan berkelanjutan. Akan tetapi, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Amran dkk., 2014; Bananuka dkk., 2022; Trireksani & Djajadikerta, 2016). Amran dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gender dengan kualitas *sustainability reporting*, dan Bananuka dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gender dengan pengungkapan kinerja keberlanjutan, serta Trireksani dan Djajadikerta (2016) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh gender dengan *sustainability reporting*.

Pengaruh Masa Jabatan Dewan (*Board Tenure Diversity*) terhadap *Sustainability Reporting*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara masa jabatan dewan direksi dengan *sustainability reporting*. Hasil tersebut sesuai dengan pengembangan hipotesis dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Huang & Hilary, 2018; Katmon dkk., 2019; Rao & Tilt, 2016) yang menunjukkan bahwa masa jabatan dewan direksi mampu mempengaruhi pengungkapan *sustainability reporting* perusahaan karena mereka yang lebih lama bekerja di perusahaan akan memiliki lebih banyak pengalaman dan pengetahuan sehingga akan lebih memahami kebutuhan para pemangku kepentingan. Hal tersebut sesuai dengan *resource-based view theory* yang di dalamnya telah dijelaskan bahwa masa jabatan yang dimiliki oleh dewan direksi merupakan aset berharga bagi perusahaan dan hal tersebut tidak mudah digantikan serta ditiru karena sumber daya ini memainkan peran penting dalam merancang dan menetapkan arah strategis perusahaan sehingga akan sangat berkontribusi dalam mencapai keunggulan kompetitif melalui *sustainability reporting* yang berkualitas dibandingkan perusahaan lainnya. Keragaman masa jabatan dewan ini dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan karena direksi senior ini akan bertindak sebagai mentor bagi direksi junior ketika mereka mengungkapkan ide baru (Huang & Hilary, 2018), seperti *sustainability reporting*. Direksi dengan masa jabatan yang lebih pendek umumnya kurang memahami kegiatan dan peraturan sehingga memungkinkan mereka untuk mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan perusahaan (Hafsi & Turgut, 2013). Oleh karena itu, keragaman masa jabatan dalam dewan ini dapat digunakan sebagai alat untuk menghasilkan keseimbangan yang dapat mendukung kinerja sosial dan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan *stakeholders* (Lahyani, 2022). Selain itu, keragaman masa jabatan juga dapat meningkatkan aktivitas inovasi, kreativitas, dan keahlian dalam melakukan kegiatan pengawasan yang pada akhirnya menghasilkan pengambilan keputusan yang efektif mengenai pengungkapan CSR (Katmon dkk., 2019).

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

Pengaruh Usia Dewan (*Board Age Diversity*) terhadap *Sustainability Reporting*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman usia dalam dewan direksi tidak mempunyai pengaruh terhadap pengungkapan *sustainability reporting*. Hasil penelitian ini berlawanan dengan dengan penelitian (Chams & García-Blandón, 2019; Handajani dkk., 2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara usia dewan direksi dengan *sustainability reporting* yang mana semakin beragam kelompok usia dalam dewan maka dapat bermanfaat untuk meningkatkan pengungkapan sosial dan lingkungan. Namun, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cucari dkk., 2018; Lahyani, 2022; Masoud & Vij, 2021; Menicucci & Paolucci, 2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara usia direksi dengan pengungkapan *sustainability reporting*.

Direksi yang lebih tua memiliki penilaian yang berbeda dan pengalaman yang beragam sehingga akan sangat mendukung tanggung jawab ekologis perusahaan terkait penanganan masalah keberlanjutan. Namun, direksi yang lebih muda seringkali juga dipandang lebih peka terhadap permasalahan lingkungan dan sosial. Oleh karena itu, berdasarkan temuan yang ada dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan yang memiliki pengungkapan laporan keberlanjutan yang lebih baik belum tentu hanya terdiri dari dewan direksi yang lebih tua. Dalam hal ini, dewan direksi harus terdiri dari anggota yang mempunyai keseimbangan antara keahlian, keterampilan, keberagaman, pengalaman, dan kompetensi tanpa memandang usia yang sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan profil risiko perusahaan yang dipimpinnya (Menicucci & Paolucci, 2023).

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai karakteristik dewan terhadap laporan keberlanjutan dengan menggunakan sudut pandang teori RBV. Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa dari tiga variabel independen yang diteliti yaitu jenis kelamin, masa jabatan, dan umur hanya masa jabatan direksi saja yang mempunyai pengaruh terhadap pengungkapan *sustainability reporting* perusahaan. Dengan semakin beragamnya masa jabatan yang dimiliki oleh dewan dalam perusahaan maka akan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai kompleksitas mengenai lingkungan dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki dewan yang homogen. Selain itu, dewan yang memiliki independen yang tinggi dan beragam dapat berkontribusi pada kegiatan legitimasi perusahaan karena dapat mendekati kelompok pemangku kepentingan yang lebih luas dan memperkuat hubungan antara perusahaan dan pemangku kepentingan serta meningkatkan kualitas pemantauan.

Jenis kelamin dan usia sama sekali tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *sustainability reporting*. Hal tersebut dikarenakan keragaman jenis kelamin dalam perusahaan manufaktur masih tergolong rendah sehingga kebebasan untuk menyatakan pendapat mungkin akan terhambat. Dalam kaitannya dengan usia, baik itu dewan direksi yang lebih tua atau yang lebih muda keduanya mampu memberikan pengaruh terhadap mempengaruhi pengungkapan laporan keberlanjutan karena

Nugraha

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

keahlian, keterampilan, keberagaman, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki oleh dewan merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa penting suatu perusahaan mengungkapkan laporan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Pertama, penelitian ini hanya mengkaji 3 *board diversity* sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan *board diversity* yang lainnya seperti pendidikan, status perkawinan, etnis, pengalaman, agama, dan keahlian dewan. Kedua, penelitian ini hanya mengeksplorasi hubungan antara karakteristik dewan dan *sustainability reporting* pada perusahaan manufaktur saja. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi hubungan antara karakteristik dewan dan *sustainability reporting* di seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI, termasuk sektor keuangan karena pada sektor tersebut mempunyai peranan penting dalam meningkatkan perekonomian di negara berkembang.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi secara akademis dan praktis. Secara akademis penelitian ini memberikan kajian kritis mengenai karakteristik dewan direksi dalam meningkatkan kualitas informasi yang terkait dengan *sustainability reporting* pada perusahaan manufaktur. Sedangkan, secara praktis penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan pemahaman yang lebih baik bagi pembuat keputusan yang terdapat pada perusahaan manufaktur.

Daftar Pustaka

- Abdullah, S. N. (2014). The causes of gender diversity in Malaysian large firms. *Journal of Management & Governance*, 18, 1137-1159. <https://doi.org/10.1007/s10997-013-9279-0>
- Aguilera, R. V., & Jackson, G. (2010). Comparative and international corporate governance. *The academy of management annals*, 4(1), 485-556. <https://doi.org/10.1080/19416520.2010.495525>
- Ahmad, N. B. J., Rashid, A., & Gow, J. (2018). Corporate board gender diversity and corporate social responsibility reporting in Malaysia. *Gender, Technology and Development*, 22(2), 87-108. <https://doi.org/10.1080/09718524.2018.1496671>
- Aladwey, L., Elgharbawy, A., & Ganna, M. A. (2022). Attributes of corporate boards and assurance of corporate social responsibility reporting: evidence from the UK. *Corporate Governance*, 22(4), 748-780. <https://doi.org/10.1108/CG-02-2021-0066>
- Amran, A., Lee, S. P., & Devi, S. S. (2014). The influence of governance structure and strategic corporate social responsibility toward sustainability reporting quality. *Business Strategy and the Environment*, 23(4), 217-235. <https://doi.org/10.1002/bse.1767>
- Antonini, C., Beck, C., & Larrinaga, C. (2020). Subpolitics and sustainability reporting boundaries. The case of working conditions in global supply chains. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(7), 1535-1567. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-09-2019-4167>
- Assenga, M. P., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). The impact of board characteristics on the financial performance of Tanzanian firms. *Corporate Governance*, 18(6), 1089-1106. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0174>
- Bananuka, J., Nkundabanyanga, S. K., Kaawaase, T. K., Mindra, R. K., & Kayongo, I. N. (2022). Sustainability performance disclosures: the impact of gender diversity and

- intellectual capital on GRI standards compliance in Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 12(5), 840-881. <https://doi.org/10.1108/JAEE-09-2021-0301>
- Barroso, C., Villegas, M. M., & Pérez-Calero, L. (2011). Board influence on a firm's internationalization. *Corporate Governance*, 19(4), 351-367. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2011.00859.x>
- Beji, R., Yousfi, O., Loukil, N., & Omri, A. (2021). Board diversity and corporate social responsibility: Empirical evidence from France. *Journal of Business Ethics*, 173, 133-155. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04522-4>
- Boiral, O., Heras-Saizarbitoria, I., & Brotherton, M.-C. (2019). Assessing and improving the quality of sustainability reports: The auditors' perspective. *Journal of Business Ethics*, 155, 703-721. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3516-4>
- BPS. (2023). Persentase Penduduk Miskin September 2022 naik menjadi 9,57 persen. Retrieved from <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/01/16/2015/persentase-penduduk-miskin-september-2022-naik-menjadi-9-57-persen.html>
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). Sustainable or not sustainable? The role of the board of directors. *Journal of Cleaner Production*, 226, 1067-1081. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.118>
- Chen, H.-L. (2013). CEO tenure, independent directors and corporate innovation. *Journal of Applied Finance and Banking*, 3(5), 187-197.
- Cicchello, A. F., Fellegara, A. M., Kazemikhasragh, A., & Monferrà, S. (2021). Gender diversity on corporate boards: How Asian and African women contribute on sustainability reporting activity. *Gender in Management*, 36(7), 801-820. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2020-0147>
- Cucari, N., Esposito De Falco, S., & Orlando, B. (2018). Diversity of board of directors and environmental social governance: Evidence from Italian listed companies. *Corporate social responsibility and environmental management*, 25(3), 250-266. <https://doi.org/10.1002/csr.1452>
- Daub, C.-H. (2007). Assessing the quality of sustainability reporting: an alternative methodological approach. *Journal of Cleaner Production*, 15(1), 75-85. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2005.08.013>
- De Jong, M. D., & van der Meer, M. (2017). How does it fit? Exploring the congruence between organizations and their corporate social responsibility (CSR) activities. *Journal of Business Ethics*, 143, 71-83. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2782-2>
- Fahad, P., & Rahman, P. M. (2020). Impact of corporate governance on CSR disclosure. *International Journal of Disclosure and Governance*, 17, 155-167. <https://doi.org/10.1057/s41310-020-00082-1>
- Frias-Aceituno, J. V., Rodríguez-Ariza, L., & García-Sánchez, I. M. (2013). Is integrated reporting determined by a country's legal system? An exploratory study. *Journal of Cleaner Production*, 44, 45-55. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.12.006>
- Galbreath, J. (2016). When do board and management resources complement each other? A study of effects on corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 136, 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2519-7>
- Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2010). The influence of gender diversity on corporate performance: La influencia de la diversidad de género en el rendimiento empresarial. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 13(1), 53-88. [https://doi.org/10.1016/S1138-4891\(10\)70012-1](https://doi.org/10.1016/S1138-4891(10)70012-1)
- Garanina, T., & Kaikova, E. (2016). Corporate governance mechanisms and agency costs: cross-country analysis. *Corporate Governance*, 16(2), 347-360. <https://doi.org/10.1108/CG-04-2015-0043>

- Githaiga, P. N., & Kosgei, J. K. (2023). Board characteristics and sustainability reporting: a case of listed firms in east Africa. *Corporate Governance*, 23(1), 3-17. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2021-0449>
- Goergen, M., Limbach, P., & Scholz, M. (2015). Mind the gap: The age dissimilarity between the chair and the CEO. *Journal of Corporate Finance*, 35, 136-158. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2015.08.011>
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic management journal*, 17, 109-122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- Hafsi, T., & Turgut, G. (2013). Boardroom diversity and its effect on social performance: Conceptualization and empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 112, 463-479. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1272-z>
- Handajani, L., Subroto, B., Sutrisno, T., & Saraswati, E. (2014). Does board diversity matter on corporate social disclosure? An Indonesian evidence. *Journal of economics and sustainable development*, 5(12), 8-16.
- Haque, F. (2017). The effects of board characteristics and sustainable compensation policy on carbon performance of UK firms. *The British accounting review*, 49(3), 347-364. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.01.001>
- Harjoto, M. A., Laksmana, I., & Lee, R. (2015). Board diversity and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 132, 641-660. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2343-0>
- Hillman, A. J. (2015). Board diversity: Beginning to unpeel the onion. *Corporate Governance*, 23(2), 104-107. <https://doi.org/10.1111/corg.12090>
- Hoang, T. C., Abeysekera, I., & Ma, S. (2018). Board diversity and corporate social disclosure: Evidence from Vietnam. *Journal of Business Ethics*, 151, 833-852. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3260-1>
- Hoopes, D. G., Madsen, T. L., & Walker, G. (2003). Guest editors' introduction to the special issue: why is there a resource-based view? Toward a theory of competitive heterogeneity. *Strategic management journal*, 24(10), 889-902. <https://doi.org/10.1002/smj.356>
- Huang, S., & Hilary, G. (2018). Zombie board: Board tenure and firm performance. *Journal of Accounting Research*, 56(4), 1285-1329. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12209>
- Isokpehi, L. O., & Ebere, C. C. (2023). Sustainability Reporting and Financial Performance of Quoted Oil and Gas Companies in Nigeria. *Central Asian Journal of Innovations on Tourism Management and Finance*, 4(4), 94-106. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/5JTY9>
- Joecks, J., Pull, K., & Scharfenkamp, K. (2019). Perceived roles of women directors on supervisory boards: Insights from a qualitative study. *German Journal of Human Resource Management*, 33(1), 5-31. <https://doi.org/10.1177/2397002218783925>
- Johari, J., & Komathy, M. (2019). Sustainability reporting and firm performance: Evidence in Malaysia. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 4(17), 32-45.
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Farooque, O. A. (2019). Comprehensive board diversity and quality of corporate social responsibility disclosure: Evidence from an emerging market. *Journal of Business Ethics*, 157, 447-481. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3672-6>
- Kend, M. (2015). Governance, firm-level characteristics and their impact on the client's voluntary sustainability disclosures and assurance decisions. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 6(1), 54-78. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-12-2013-0061>
- Khan, I., Khan, I., & Senturk, I. (2019). Board diversity and quality of CSR disclosure: evidence from Pakistan. *Corporate Governance*, 19(6), 1187-1203. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2018-0371>

- Khelif, H., Hussainey, K., & Achek, I. (2015). The effect of national culture on the association between profitability and corporate social and environmental disclosure: A meta-analysis. *Meditari Accountancy Research*, 23(3), 296-321. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-12-2014-0064>
- KPMG. (2020). The Time Has Come: The KPMG Survey of Sustainability Reporting. Retrieved from <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2020/11/the-time-has-come-survey-of-sustainability-reporting.html>
- Krechovská, M., & Procházková, P. T. (2014). Sustainability and its integration into corporate governance focusing on corporate performance management and reporting. *Procedia Engineering*, 69, 1144-1151. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.03.103>
- Lahyani, F. E. (2022). Corporate board diversity and carbon disclosure: evidence from France. *Accounting Research Journal*, 35(6), 721-736. <https://doi.org/10.1108/ARJ-12-2021-0350>
- Laskar, N., & Gopal Maji, S. (2018). Disclosure of corporate sustainability performance and firm performance in Asia. *Asian Review of Accounting*, 26(4), 414-443. <https://doi.org/10.1108/ARA-02-2017-0029>
- Li, J., Chu, C. W. L., Lam, K. C., & Liao, S. (2011). Age diversity and firm performance in an emerging economy: Implications for cross-cultural human resource management. *Human Resource Management*, 50(2), 247-270. <https://doi.org/10.1002/hrm.20416>
- Li, W., Zhang, J. Z., & Ding, R. (2023). Impact of Directors' Network on Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 183(2), 551-583. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05092-3>
- Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2015). Gender diversity, board independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure. *The British accounting review*, 47(4), 409-424. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002>
- Lourenço, I. C., Branco, M. C., Curto, J. D., & Eugénio, T. (2012). How does the market value corporate sustainability performance? *Journal of Business Ethics*, 108, 417-428. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1102-8>
- Makkonen, T., Williams, A. M., & Habersetzer, A. (2018). Foreign board members and firm innovativeness: an exploratory analysis for setting a research agenda. *Corporate Governance*, 18(6), 1057-1073. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2017-0301>
- Masoud, N., & Vij, A. (2021). Factors influencing corporate social responsibility disclosure (CSR) by Libyan state-owned enterprises (SOEs). *Cogent Business & Management*, 8(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1859850>
- Melo, T. (2012). Determinants of corporate social performance: the influence of organizational culture, management tenure and financial performance. *Social Responsibility Journal*, 8(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/17471111211196557>
- Menicucci, E., & Paolucci, G. (2023). The influence of Italian board characteristics on environmental, social and governance dimensions. *Management Decision*, 61(10), 3082-3105. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2022-1224>
- Mnif, Y., & Borgi, H. (2020). The association between corporate governance mechanisms and compliance with IFRS mandatory disclosure requirements: evidence from 12 African countries. *Corporate Governance*, 20(7), 1371-1392. <https://doi.org/10.1108/CG-08-2019-0270>
- Mohammadi, S., Saeidi, H., & Naghshbandi, N. (2021). The impact of board and audit committee characteristics on corporate social responsibility: evidence from the Iranian stock exchange. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 2207-2236. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2019-0506>
- Mudiyanselage, N. C. S. R. (2018). Board involvement in corporate sustainability reporting: evidence from Sri Lanka. *Corporate Governance*, 18(6), 1042-1056. <https://doi.org/10.1108/CG-10-2017-0252>

- Muttakin, M. B., Khan, A., & Mihret, D. G. (2018). The effect of board capital and CEO power on corporate social responsibility disclosures. *Journal of Business Ethics*, 150, 41-56. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3105-y>
- Nursimloo, S., Ramdhony, D., & Moonecapen, O. (2020). Influence of board characteristics on TBL reporting. *Corporate Governance*, 20(5), 765-780. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2019-0187>
- Oino, I., & Liu, J. (2022). Do Female Board Members Influence Corporate Social Responsibility Performance? *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 11(2), 195-206. <https://doi.org/10.1177/22779752211073643>
- Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business & Society*, 50(1), 189-223. <https://doi.org/10.1177/0007650310394642>
- Pranita, E. (2022). Polusi Udara di Indonesia Peringkat 1 di Asia Tenggara dan Peringkat 17 Negara Paling Berpolusi di Dunia. Retrieved from <https://www.kompas.com/sains/read/2022/04/07/123100123/polusi-udara-di-indonesia-peringkat-1-di-asia-tenggara-dan-peringkat-17?page=all>
- Putri, V. K. M. (2022). 6 Penyebab Terjadinya Deforestasi. Retrieved from <https://www.kompas.com/skola/read/2022/07/01/080000869/6-penyebab-terjadinya-deforestasi?page=all>
- Qian, W., Tilt, C., & Belal, A. (2021). Social and environmental accounting in developing countries: Contextual challenges and insights. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(5), 1021-1050. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2021-5172>
- Rao, K., & Tilt, C. (2016a). Board composition and corporate social responsibility: The role of diversity, gender, strategy and decision making. *Journal of Business Ethics*, 138, 327-347. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>
- Rao, K., & Tilt, C. (2016b). Board diversity and CSR reporting: an Australian study. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 182-210. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2015-0052>
- Ratri, M. C., Harymawan, I., & Kamarudin, K. A. (2021). Busyness, tenure, meeting frequency of the CEOs, and corporate social responsibility disclosure. *Sustainability*, 13(10), 5567. <https://doi.org/10.3390/su13105567>
- Ripoll, R. R., Romero-Rodríguez, L. M., & Ahumada-Tello, E. (2022). Guest editorial: Happiness management: key factors for sustainability and organizational communication in the age of industry 4.0. *Corporate Governance*, 22(3), 449-457. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2022-576>
- Shiah-Hou, S. R., & Cheng, C. W. (2012). Outside director experience, compensation, and performance. *Managerial Finance*, 38(10), 914-938. <https://doi.org/10.1108/03074351211255146>
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F., & De Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: Insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158-168. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2016-0054>
- Trireksani, T., & Djajadikerta, H. G. (2016). Corporate governance and environmental disclosure in the Indonesian mining industry. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 10(1), 16-28. <http://dx.doi.org/10.14453/aabfj.v10i1.3>
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic management journal*, 5(2), 171-180. <https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>
- Zahid, M., Rahman, H. U., Ali, W., Khan, M., Alharthi, M., Qureshi, M. I., & Jan, A. (2020). Boardroom gender diversity: Implications for corporate sustainability disclosures in Malaysia. *Journal of Cleaner Production*, 244, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118683>