



JRAK

Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis (e-journal)

p-ISSN: 2407-828X e-ISSN: 2407-8298

Vol. 11, No. 2, Juli 2025

<https://jurnal.plb.ac.id/index.php/JRAK/index>

PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEBERLANJUTAN: INDEKS SRI KEHATI

I Made Widi Hartawan¹

Universitas Pendidikan Ganesha

Email: ihartawan@undiksha.ac.id¹

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of the attributes of the board of directors in Indonesia and the quality of the sustainability reports. The novelty of this research is to integrate the characteristics of the board of directors in a research model that focuses on the quality of the report. Measurement of the characteristics of the board of directors uses variables of educational background, work experience, and gender diversity. The upper-echelon theory perspective is used in analyzing the relationship between the characteristics of the board of directors and the quality of sustainability reports for firms listed on the SRI KEHATI index during the period from 2021 to 2023. This investigation employs a multiple regression analysis model and utilizes STATA 12 software for data processing. The results showed that educational background doesn't have a significant negative effect on the quality of sustainability reports. Work experience and gender diversity don't have a significant positive effect on the quality of sustainability reports.

Keywords: *quality of sustainability reports; educational background; work experience; gender diversity.*

Pendahuluan

Isu keberlanjutan (*sustainability*) telah menjadi perhatian utama di dunia dalam beberapa dekade terakhir. Isu ini tidak hanya menarik perhatian para pemangku kepentingan (*stakeholders*) tetapi juga mempengaruhi berbagai aspek dalam pengambilan keputusan perusahaan, mulai dari strategi hingga operasional. Tuntutan akan keterbukaan dan pertanggungjawaban yang semakin kuat dari beragam pemangku kepentingan, yang mencakup investor, regulator, dan

masyarakat umum yang mendorong perusahaan untuk semakin terbuka dalam mengungkapkan praktik keberlanjutan. Fenomena ini mencerminkan terjadinya pergeseran paradigma bisnis yang sebelumnya berpusat pada keuntungan menuju model bisnis yang mengintegrasikan dimensi lingkungan, sosial, dan tata kelola. Laporan keberlanjutan berperan sebagai sarana bagi perusahaan untuk menyampaikan kinerja non-keuangan kepada para pemangku kepentingan.

Laporan ini memberikan gambaran menyeluruh tentang *Triple Bottom Line* yaitu aktivitas ekonomi, sosial, dan lingkungan perusahaan. Dave et al. (2013) dalam (Islamudin et al., 2024) menyatakan bahwa ketiga pilar dalam *sustainability* ini saling berkaitan satu sama lain, dimana aktivitas sosial dan lingkungan tidak dapat dilaksanakan tanpa adanya aktivitas ekonomi dan begitu juga sebaliknya. Menurut Indriani & Hermanto (2024), saat ini investor dalam pengambilan keputusan investasi menggunakan laporan keberlanjutan sebagai pertimbangan utama, terutama pada perusahaan yang tergabung dalam indeks yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan dan sosial.

Standar pengungkapan laporan keberlanjutan terus berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan informasi yang semakin kompleks untuk mengakomodasi kebutuhan pemangku kepentingan. Salah satu standar internasional yang diakui adalah *Global Reporting Initiative Standard* (Standar GRI) yang sejak diluncurkan pada tahun 2000 telah mengalami beberapa kali perubahan. Menurut GRI, standarisasi laporan keberlanjutan bertujuan memberikan kerangka kerja yang komprehensif dan konsisten dalam mengungkapkan konsekuensi ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatan perusahaan (Chai & Suparman, 2022). Di Indonesia, standar yang umum digunakan meliputi Peraturan OJK No. 51/POJK.03/2017, Standar GRI (2016), dan Standar SASB (Limarwati et al., 2024).

Pengungkapan laporan keberlanjutan di Indonesia menunjukkan tren peningkatan yang signifikan, terutama setelah diterbitkannya Peraturan OJK No. 51/POJK.03/2017 yang mengamanatkan agar perusahaan membuat laporan keberlanjutan. Pada tahun 2006 hanya terdapat lima laporan

tetapi pada tahun 2019 terjadi peningkatan menjadi 109 laporan. Meski demikian, dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang terdaftar di BEI, angka ini masih relatif kecil, yaitu sekitar 16,31% (Gunawan et al., 2022).

Kualitas laporan keberlanjutan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktornya adalah karakteristik dewan direksi (Mufti & Wibowo, 2024; Tjahjadi et al., 2021). Dewan direksi, sebagai organ utama dalam tata kelola perusahaan memiliki peran krusial dalam pengambilan keputusan strategis termasuk kebijakan terkait keberlanjutan (Ibrahim & Hanefah, 2016; Rao & Tilt, 2015). Berdasarkan teori *Upper-Echelon* oleh Hambrick & Mason (1984), dewan direksi dalam mengambil keputusan strategis tidak hanya berasal dari hasil optimalisasi ekonomi tetapi juga hasil rasionalitas yang berasal dari nilai kognitif yang dimiliki dewan direksi. Nilai kognitif dapat berasal dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keberagaman gender yang ada dalam dewan direksi sehingga hal ini akan mempengaruhi cara organisasi menanggapi isu-isu keberlanjutan (Aladwey & Alsudays, 2023; Arena et al., 2024; Carpenter et al., 2004).

Kualifikasi pendidikan dan pengalaman profesional anggota dewan dianggap sebagai indikator penting terkait kemampuan manajerial dan pengambilan keputusan yang efektif. Keberadaan anggota dewan dengan latar belakang yang homogen sering kali menimbulkan bias dalam pengambilan keputusan strategis termasuk dalam merespons isu-isu ESG yang kompleks (Arena et al., 2024; Pasko et al., 2021; Rao & Tilt, 2015). Menurut Choirunisah et al. (2024) kualitas laporan keberlanjutan dinilai dari berbagai dimensi, termasuk kapasitas dan transparansi pengungkapan. Pengalaman akademis dan profesional yang beragam

berkontribusi pada kemampuan dewan untuk mengatasi masalah yang kompleks dan berinovasi dalam solusi yang selaras dengan tujuan keberlanjutan.

Menurut (Puspitasari et al., 2023), latar belakang pendidikan dewan direksi sangat berperan dalam mendorong inovasi dan proses pengambilan keputusan di perusahaan menjadi lebih baik. Tanputra et al. (2023) menemukan bahwa dewan komisaris yang berasal dari universitas bereputasi menunjukkan korelasi positif dan signifikan dengan kualitas laporan keberlanjutan. Direktur yang memiliki latar belakang dan tingkat pendidikan tinggi lebih mampu dalam memasukkan pertimbangan lingkungan dan sosial ke dalam kerangka strategis perusahaan (Umukoro et al., 2019). Pendidikan dapat membentuk karakter dan kepedulian terhadap masalah lingkungan, sehingga dewan dengan latar belakang pendidikan yang baik cenderung menghasilkan laporan keberlanjutan berkualitas lebih tinggi. Akan tetapi, Khan et al. (2019) dan Suherman (2024) menemukan hasil yang bertentangan, dimana pendidikan dewan direksi tidak mempengaruhi pengungkapan keberlanjutan perusahaan.

Pengalaman kerja dewan direksi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas laporan keberlanjutan. Menurut Harto & Juwitasari (2019), pengalaman kerja menggambarkan berbagai pekerjaan yang pernah dilakukan dan menawarkan peluang untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa depan. Direksi yang pernah bekerja di luar negeri cenderung memiliki strategi yang lebih visioner sesuai standar global (Hao et al., 2022). Umaroe & Hamidah (2023) menjelaskan bahwa pengalaman kerja dewan direksi di negara maju berdampak positif pada pelaporan keberlanjutan karena nilai-nilai keberlanjutan telah

tertanam dalam diri dewan tersebut. Pengetahuan yang lebih luas tentang keberlanjutan memungkinkan dewan dengan pengalaman internasional membantu dalam mengidentifikasi dan mengelola isu-isu keberlanjutan (Azam et al., 2020; García-Meca & Palacio, 2018) serta dapat menentukan pemahaman perusahaan terhadap pentingnya pengungkapan keberlanjutan (Shivashankar et al., 2021). Akan tetapi, hasil penelitian Le et al. (2022) menemukan bahwa pengalaman kerja dewan direksi di luar negeri terutama di negara Anglo tidak mempengaruhi pengungkapan laporan keberlanjutan.

Keberagaman gender dewan direksi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keberlanjutan. Menurut Erin et al. (2022), dewan direksi wanita dikenal lebih memperhatikan kepentingan seluruh pemangku kepentingan. Penelitian Ekaputri & Eriandani (2022) menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan, termasuk keberagaman gender dalam dewan, dapat mempengaruhi kualitas laporan keberlanjutan. Namun penelitian Dizar et al. (2019) mengungkapkan bahwa kehadiran perempuan di dewan direksi serta dewan komisaris tidak memengaruhi pengungkapan *sustainability report*. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Masud et al. (2018) bahwa keberagaman gender di dewan tidak signifikan terhadap indeks laporan keberlanjutan.

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara karakteristik dewan direksi dan kualitas laporan keberlanjutan, tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Pertama, mayoritas penelitian terdahulu hanya berfokus pada aspek luas pengungkapan keberlanjutan, bukan pada kualitas laporan yang diukur dengan

menggunakan metode yang lebih komprehensif. Kedua, terdapat hasil yang tidak konsisten berkaitan dengan dampak pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan keberagaman gender dewan direksi pada kualitas laporan keberlanjutan. Ketiga, kebanyakan penelitian belum mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian komprehensif. Penelitian ini akan mengisi kesenjangan yang ada dalam penelitian sebelumnya sehingga diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah dan memberikan kontribusi baru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keberagaman gender terhadap kualitas laporan keberlanjutan yang dihasilkan oleh perusahaan yang terdaftar pada indeks SRI KEHATI selama periode dari 2021 sampai dengan 2023. Implikasi praktis penelitian ini yaitu bagi perusahaan dalam menentukan komposisi dewan direksi sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas laporan keberlanjutan. Bagi regulator dalam mengembangkan kebijakan terkait tata kelola perusahaan dan pelaporan keberlanjutan. Bagi investor sebagai bahan dalam mempertimbangkan pemilihan investasi di perusahaan yang berkomitmen terhadap keberlanjutan.

Metode Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu perusahaan yang terdaftar dalam indeks SRI KEHATI selama periode dari 2021 sampai dengan 2023. Metode *purposive sampling* digunakan dalam melakukan pemilihan sampel dengan berdasarkan kriteria perusahaan secara konsisten terdaftar dalam indeks SRI KEHATI selama periode dari 2021 sampai dengan

2023, sehingga diperoleh sebanyak 20 perusahaan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang berasal dari laporan keberlanjutan dan laporan tahunan perusahaan. Periode penelitian dipilih karena mulai tahun 2021 Otoritas Jasa Keuangan mewajibkan laporan keberlanjutan bagi emiten dengan dikeluarkannya Surat Edaran OJK No. 16/SEOJK.04/2021. Sumber data berasal dari website resmi BEI dan website masing-masing perusahaan.

Definisi Operasional

Terdapat tiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Keberagaman Gender Dewan Direksi serta 1 variabel dependen yaitu Kualitas Laporan Keberlanjutan.

1. Kualitas Laporan Keberlanjutan
Mengukur tingkat kehandalan, relevansi dan kebenaran laporan keberlanjutan dengan menggunakan indikator skala 0-4 (Al-Shaer & Zaman, 2016) dengan skala sebagai berikut:
 - a. Skala 0 = jika tidak terdapat laporan keberlanjutan.
 - b. Skala 1 = jika terdapat laporan keberlanjutan.
 - c. Skala 2 = jika terdapat laporan keberlanjutan dan terdapat komite keberlanjutan yang terafiliasi dengan dewan direksi dalam perusahaan.
 - d. Skala 3 = jika terdapat laporan keberlanjutan dan laporan keberlanjutan sudah diperiksa oleh lembaga non audit.
 - e. Skala 4 = jika terdapat laporan keberlanjutan dan laporan keberlanjutan sudah diperiksa oleh auditor Big-4 atau lembaga audit lainnya.

2. Latar Belakang Pendidikan
Mengukur level pendidikan yang dimiliki dewan direksi yang terdiri atas Sarjana, Magister, dan Doktor (Tanputra et al., 2023). Persamaan LVL disajikan pada persamaan 1.

$$LVL = \frac{\sum (Skor S1+Skor S2+Skor S3)}{\text{Jumlah Dewan Direksi}} \quad (1)$$

3. Pengalaman Kerja
Mengukur pengalaman kerja yang dimiliki dewan direksi di negara maju (Umaroe & Hamidah, 2023). Menurut *World Population Review*, daftar negara maju pada tahun 2023 diantaranya Amerika Serikat, Arab Saudi, Australia, Austria, Bahrain, Belanda, Belgia, Britania Raya, Brunei, Denmark, Finlandia, Hong Kong, Irlandia, Islandia, Italia, Jepang, Jerman, Kanada, Korea Selatan, Kroasia, Kuwait, Liechtenstein, Luksemburg, Norwegia, Polandia, Portugal, Prancis, Qatar, Rusia, Selandia Baru, Singapura, Spanyol, Swedia, Swiss, Uni Emirat Arab (Yusuf, 2023). Persamaan BOW disajikan pada persamaan 2.

$$BOW = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi dengan Pengalaman Kerja di Negara Maju}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}} \quad (2)$$

4. Keberagaman Gender
Mengukur proporsi direksi perempuan dalam kaitannya dengan keseluruhan direksi yang terdapat dalam perusahaan (Hamad et al., 2020). Persamaan GDV disajikan pada persamaan 3.

$$GDV = \frac{\text{Jumlah Direksi Perempuan}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}} \quad (3)$$

Metode Analisis Data

Penelitian ini menerapkan metode analisis regresi dengan menggunakan data panel. Menurut Rahayu et al. (2023), data panel adalah gabungan

antara data runtun waktu (*time series*) dan data silang (*cross section*). Data silang dalam penelitian ini terdiri atas data rasio Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Keberagaman Gender, dan Kualitas Laporan Keberlanjutan. Data runtun waktu dalam penelitian ini terdiri dari laporan keberlanjutan dan laporan tahunan selama periode tiga tahun.

Hasil dan Pembahasan

Analisis statistik deskriptif SRQ, LVL, BOW dan GDV disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

	SRQ	LVL	BOW	GDV
N	60	60	60	60
Min	1	0.75	0	0
Max	4	2.0769	0.5	0.6667
Mean	2.65	1.5781	0.1409	0.1541
Std. Dev	0.6057	0.3054	0.1366	0.1321

Sumber: data diolah menggunakan Stata 12

Berdasarkan tabel 1, variabel kualitas laporan keberlanjutan (SRQ) memiliki nilai maksimum dan nilai minimum masing-masing sebesar 4 dan 1, dengan rata-rata nilai SRQ sebesar 2,65. Nilai maksimum sebesar 4 menandakan bahwa terdapat perusahaan yang menyusun laporan keberlanjutan dan laporan keberlanjutan sudah diperiksa oleh auditor Big-4 atau lembaga audit lainnya dan nilai minimum sebesar 1 menandakan bahwa terdapat perusahaan yang hanya menyusun laporan keberlanjutan saja. Latar belakang pendidikan (LVL) memiliki nilai maksimum, nilai minimum dan nilai rata-rata masing-masing sebesar 2.0769, 0.75, dan 1.5781. Pengalaman kerja (BOW) memiliki nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata masing-masing sebesar 0, 0.5, dan 0.1409. Nilai minimum sebesar 0 menandakan bahwa dewan direksi tidak pernah memiliki pengalaman kerja di negara maju dan nilai maksimum sebesar 0.5 menandakan bahwa 50 persen dewan direksi di PT Unilever Indonesia Tbk

pada tahun 2022 pernah memiliki pengalaman kerja di negara maju. Keberagaman gender memiliki nilai maksimum, nilai minimum, dan rata-rata masing-masing sebesar 0.667, 0 dan 0.1541. Nilai minimum sebesar 0 menandakan bahwa terdapat perusahaan yang dalam struktur dewan tidak memiliki dewan direksi perempuan dan nilai maksimum sebesar 0.667 menandakan bahwa dewan direksi di PT Unilever Indonesia Tbk pada tahun 2023 memiliki 66.7 persen dewan direksi perempuan.

Langkah awal yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi data panel yaitu melakukan pengujian untuk menentukan model regresi yang akan digunakan. Uji Chow hasilnya disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Chow

F (19, 37)	8.67
Prob > F	0.0000

Sumber: data diolah menggunakan Stata 12

Berdasarkan tabel 2, nilai Prob > F = 0.0000 lebih kecil dari 0.05 sehingga model yang terpilih adalah *Fixed Effect Model*. Kemudian Uji Lagrange Multiplier (LM Test) hasilnya disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji LM

chibar2(01)	25.95
Prob > chibar2	0.0000

Sumber: data diolah menggunakan Stata 12

Berdasarkan tabel 3, nilai Prob > chibar2 = 0.0000 lebih kecil dari 0.05 sehingga model yang terpilih adalah *Random Effect Model* yang terpilih. Selanjutnya Uji Hausman, hasilnya disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hausman

chi2(3)	4.67
Prob > chi2	0.0000

Sumber: data diolah menggunakan Stata 12

Berdasarkan tabel 4, nilai Prob > chi2 = 0.1976 lebih besar dari 0.05 sehingga yang terpilih adalah *Random Effect Model* yang terpilih. Oleh karena itu,

Random Effect Model yang terpilih sebagai model regresi dalam penelitian ini. Gujarati dan Porter menyatakan bahwa estimasi model panel dengan pengaruh acak (*random effect*) menggunakan metode *generalized least square* (GLS) (Kosmaryati et al., 2019). Oleh karena itu, apabila model yang terpilih adalah *Random Effect Model* maka pengujian asumsi klasik tidak perlu dilakukan. Berikut koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

R-sq:	within	0.0001
	between	0.2054
	overall	0.1471

Sumber: data diolah menggunakan Stata 12

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R-sq) sebesar 0.1471 yang berarti LVL, BOW, dan GDV secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi SRQ sebesar 14.71% dan sisanya sebesar 85.29% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Hasil analisis regresi dapat terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Variabel	LVL	BOW	GDV
Coef.	-0.029	0.0278	0.7556
Std. Err.	0.3422	0.7144	0.6009
Z	-0.08	0.04	1.26
P> z	0.932	0.969	0.209

Sumber: data diolah menggunakan Stata 12

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel LVL memiliki nilai P> |z| = 0.932 lebih besar dari 0.05 sehingga latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keberlanjutan. Dewan direksi dengan level pendidikan Sarjana, Magister, dan Doktor tidak berdampak signifikan pada kualitas laporan keberlanjutan yang disusun perusahaan. Gelar pendidikan yang dimiliki dewan direksi tidak dapat sepenuhnya menggantikan keterampilan yang diperoleh dewan direksi dari pengalaman dan pengetahuan praktis

(Suhardjo et al., 2024). Hasil ini konsisten dengan penelitian Khan et al. (2019) dan Suherman (2024) yang menemukan pendidikan dewan direksi tidak mempengaruhi pengungkapan keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel BOW memiliki nilai $P > |z| = 0.969$ lebih besar dari 0.05 sehingga pengalaman kerja dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keberlanjutan. Dewan direksi dengan pengalaman kerja khususnya di negara maju tidak berdampak signifikan pada kualitas laporan keberlanjutan yang disusun perusahaan. Hal ini berdasarkan pada tabel 1 bahwa nilai rata-rata pengalaman kerja dewan direksi di negara maju sekitar 14% dari keseluruhan dewan direksi sehingga pengalaman profesional yang dewan direksi peroleh dari negara maju tidak cukup kuat dalam mempengaruhi penyusunan laporan keberlanjutan yang berkualitas. Hasil ini konsisten dengan penelitian Le et al. (2022) yang menemukan bahwa pengalaman kerja dewan direksi di luar negeri terutama di negara Anglo tidak mempengaruhi pengungkapan laporan keberlanjutan.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel GDV memiliki nilai $P > |z| = 0.209$ lebih besar dari 0.05 sehingga keberagaman gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keberlanjutan. Kehadiran dewan direksi perempuan tidak berdampak signifikan pada kualitas laporan keberlanjutan yang disusun perusahaan. Hal ini berdasarkan pada tabel 1 yaitu jumlah perempuan yang menjadi dewan direksi sekitar 15% dari komposisi dewan direksi sehingga variasi nilai, persepsi, dan preferensi dewan direksi perempuan tidak cukup kuat untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penyusunan laporan keberlanjutan yang berkualitas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Mufida (2023) yang menemukan bahwa keberagaman gender dewan tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas laporan keberlanjutan. Dengan demikian, temuan ini konsisten dengan penelitian Masud et al. (2018) dan Dizar et al. (2019) yang menemukan bahwa keberagaman gender di dewan tidak memengaruhi pengungkapan laporan keberlanjutan.

Kesimpulan

Latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keberlanjutan. Level pendidikan dewan direksi, baik Sarjana, Magister, maupun Doktor tidak berdampak signifikan pada kualitas laporan keberlanjutan yang disusun perusahaan. Demikian pula, pengalaman kerja dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keberlanjutan. Dewan direksi dengan pengalaman kerja khususnya di negara maju tidak berdampak signifikan pada kualitas laporan keberlanjutan yang disusun perusahaan. Keberagaman gender dewan direksi juga tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keberlanjutan. Kehadiran dewan direksi perempuan pada perusahaan tidak berdampak signifikan pada kualitas laporan keberlanjutan yang disusun perusahaan. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu ukuran sampel yang hanya 20 perusahaan dengan periode pengamatan selama 3 tahun dan variabel independen yang dipilih hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 14.71%. Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar menambah karakteristik dewan direksi lainnya seperti keberagaman keahlian, masa jabatan, dan independensi dewan serta menggunakan periode penelitian yang lebih panjang dan sampel perusahaan yang lebih luas untuk dapat mengamati dampak jangka panjang

karakteristik dewan direksi terhadap kualitas laporan keberlanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2016). Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 12(3), 210–222. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2016.09.001>
- Aladwey, L. M. A., & Alsudays, R. A. (2023). Does the Cultural Dimension Influence the Relationship between Firm Value and Board Gender Diversity in Saudi Arabia, Mediated by ESG Scoring? *Journal of Risk and Financial Management*, 16(12), 512. <https://doi.org/10.3390/jrfm16120512>
- Arena, C., Garcia-Torea, N., & Michelin, G. (2024). The lines that divide: Board demographic faultlines and proactive environmental strategy. *Corporate Governance: An International Review*, 32(5), 833–855. <https://doi.org/10.1111/corg.12570>
- Azam, A., Bertolotti, F., Boari, C., & Atif, M. M. (2020). Top management team international experience, international information acquisition and international strategic decision rationality. *Review of International Business and Strategy*, 30(3), 441–456. <https://doi.org/10.1108/RIBS-01-2020-0010>
- Carpenter, M. A., Geletkancz, M. A., & Sanders, W. G. (2004). Upper echelons research revisited: Antecedents, elements, and consequences of top management team composition. *Journal of Management*, 30(6), 749–778. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.001>
- Chai, E., & Suparman, M. (2022). Dampak Struktur Dewan Direksi pada Indeks Laporan Keberlanjutan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(2), 279–290. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i2.1290>
- Choirunisah, F., Meutia, I., & Yuniarti, E. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kualitas Sustainability Report. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 689–702. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i4.13688>
- Dizar, S., Alifia, S., & Alvionita, F. (2019). The Effect Of Audit Committee, Gender Commissioners And Directors, Role Duality, And Firm Size Againsts Extension Of Sustainability Report Disclosure. *Indonesian Management and Accounting Research*, 17(1), 71–87. <https://doi.org/10.25105/imar.v17i1.4667>
- Ekaputri, C. W., & Eriandani, R. (2022). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kualitas Sustainability Reporting. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 9(1), 72–86. <https://doi.org/10.30656/jak.v9i1.4060>
- Erin, O., Adegboye, A., & Bamigboye, O. A. (2022). Corporate governance and sustainability reporting quality: evidence from Nigeria. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 13(3), 680–707. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-06-2020-0185>
- García-Meca, E., & Palacio, C. J. (2018). Board composition and firm reputation: The role of business experts, support specialists and community influentials. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 111–123.

<https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.01.003>

Gunawan, J., Permatasari, P., & Fauzi, H. (2022). The evolution of sustainability reporting practices in Indonesia. *Journal of Cleaner Production*, 358(April), 131798. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131798>

Hamad, S., Draz, M. U., & Lai, F. W. (2020). The Impact of Corporate Governance and Sustainability Reporting on Integrated Reporting: A Conceptual Framework. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020927431>

Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons : The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206.

Hao, J., Xie, Z., & Sun, K. (2022). Whose international experience matters more? Decision-makers with international experience in Chinese family firms. *Chinese Management Studies*, 16(2), 397–421. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2020-0170>

Harto, B., & Juwitasari, S. (2019). Implementasi Independensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit di Inspektorat Kota Tasikmalaya Tahun 2019. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 50–60.

Ibrahim, A. H., & Hanefah, M. M. (2016). Board diversity and corporate social responsibility in Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14(2), 279–298. <https://doi.org/10.1108/jfra-06-2015-0065>

Indriani, W., & Hermanto, H. (2024). PENGARUH PROFITABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN, KOMITE AUDIT, DAN DEWAN DIREKSI TERHADAP LAPORAN KEBERLANJUTAN. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 10(2), 298–318.

Islamudin, A., Riyadi, S., Fadlia, I. N., & Setiawati, R. I. S. (2024). FINANCIAL SUSTAINABILITY DIPENGARUHI OLEH PENGELUARAN R&D DENGAN GROSS MARGIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 18(2), 140–152.

Khan, I., Khan, I., & Senturk, I. (2019). Board diversity and quality of CSR disclosure: evidence from Pakistan. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(6), 1187–1203. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2018-0371>

Kosmaryati, K., Handayani, C. A., Isfahani, R. N., & Widodo, E. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kriminalitas di Indonesia Tahun 2011-2016 dengan Regresi Data Panel. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 2(1), 10. <https://doi.org/10.13057/ijas.v2i1.27932>

Le, H. N. M., O'Connell, B. T., & Safari, M. (2022). The influence of overseas study and work experience on corporate environmental disclosures: evidence from Vietnam. *Meditari Accountancy Research*, 30(3), 524–561. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-11-2020-1109>

Limarwati, D., Alfiyani, Y. S. R., & Firmansyah, A. (2024). Laporan Keberlanjutan: Manfaat Dan Perkembangan Standar. *Jurnalku*, 4(1), 101–112.

<https://doi.org/10.54957/jurnalku.v4i1.635>

Masud, M. A. K., Nurunnabi, M., & Bae, S. M. (2018). The effects of corporate governance on environmental sustainability reporting: empirical evidence from South Asian countries. *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*, 3(1).
<https://doi.org/10.1186/s41180-018-0019-x>

Mufida, I. M. S. (2023). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kualitas Pelaporan Keberlanjutan. *Diponegoro Journal of Accounting, Volume 12*, (ISSN (Online): 2337-3806), 1–14. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>

Mufti, A. I., & Wibowo, P. (2024). Pelaporan Keberlanjutan Periode 2014-2018: Apakah Karakteristik Dewan Dan Usia Perusahaan Memiliki Peran? *Akuntansiku*, 3(2), 87–112.
<https://doi.org/10.54957/akuntansiku.v3i2.761>

Pasko, O., Zhang, L., Tuzhyk, K., Proskurina, N., & Gryn, V. (2021). Do sustainability reporting conduct and corporate governance attributes relate? Empirical evidence from China. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 110–123.
[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.10](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.10)

Puspitasari, A., Purwohedi, U., & Sasmi, A. A. (2023). Pengaruh Size of Commissioner Board, Board Gender Diversity dan Education Background of the Board terhadap Pengungkapan Sustainability Reporting. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 249–266. Retrieved from <https://sumut.idntimes.com/>

Rahayu, K., Aidid, M. K., & Rais, Z. (2023). *ANALISIS REGRESI DATA PANEL PADA ANGKA PARTISIPASI MURNI (APM) JENJANG PENDIDIKAN SMP SEDERAJAT DI PROVINSI JAWA BARAT PADA TAHUN 2018-2021*. 5(2), 64–73.
<https://doi.org/10.35580/variansiunm113>

Rao, K., & Tilt, C. (2015). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327–347.
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>

Shivashankar, S., Mitra, I., Prakash, A., & Panwar, N. (2021). The Effect of Gender and Work Experience on Psychological Attributes at Workplace. *Ushus Journal of Business Management*, 19(2), 1–19.
<https://doi.org/10.12725/ujbm.51.1>

Suhardjo, I., Meiliana, Fransiska, Lee, A., & Gary. (2024). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Direksi dan Struktur Kepemilikan terhadap Pengungkapan Keberlanjutan pada Perusahaan Agrikultur Indonesia : Peran Hilirisasi dan Sertifikasi sebagai Variabel Moderasi*. 8(2), 1798–1807.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1664>

Suherman. (2024). Dampak Kinerja Keuangan Dan Keragaman Dewan Terhadap Pengungkapan Laporan Keberlanjutan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 29(2), 60–70.
Tanputra, S., Harymawan, I., & Nasih, M. (2023). Board of Commissioners Educational Background And Sustainability Report Quality. *Jurnal*

Dinamika Akuntansi, 15(2), 153–165.
<https://doi.org/10.15294/jda.v15i2.42263>

Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Mustikaningtiyas, F. (2021). Good corporate governance and corporate sustainability performance in Indonesia: A triple bottom line approach. *Heliyon*, 7(3), e06453.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06453>

Umaroe, I. K., & Hamidah, H. (2023). Pendidikan dan Pengalaman Kerja Dewan Direksi di Negara Maju terhadap Pengungkapan Keberlanjutan. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(3), 798.
<https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i03.p16>

Umukoro, O. E., Uwuigbe, O. R., Uwuigbe, U., Adegboye, A., Ajetunmobi, O., & Nwaze, C. (2019). Board Expertise and Sustainability Reporting in Listed Banks in Nigeria. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 331(1).
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/331/1/012048>

Yusuf, M. Y. (2023). Inilah Daftar Negara Maju dan Berkembang di Dunia 2023. Retrieved from IDX Channel website:
<https://www.idxchannel.com/economics/inilah-daftar-negara-maju-dan-berkembang-di-dunia-2023>

Copyright holder:

I Made Widi Hartawan (2025)

First publication right:

JRAK: Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis (e-journal)

This article is licensed under:

