

# Pendidikan dan Pengalaman Kerja Dewan Direksi di Negara Maju terhadap Pengungkapan Keberlanjutan

Indira Karima Umaroe<sup>1</sup>  
Hamidah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Indonesia

\*Correspondences: [indira.karima.umaroe-2021@feb.unair.ac.id](mailto:indira.karima.umaroe-2021@feb.unair.ac.id)

## ABSTRAK

Dewan direksi sebagai pembuat keputusan strategis dapat mempengaruhi pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan dan pengalaman kerja direksi di negara maju terhadap pengungkapan keberlanjutan. Sampel penelitian terdiri atas 64 perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2017-2021. Regresi linier berganda pada software STATA digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis membuktikan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja dewan direksi di negara maju berpengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan di Indonesia. Direksi telah mengintegrasikan nilai-nilai mengenai keberlanjutan ke dalam dirinya. Keterbaruan dari penelitian ini adalah membedakan sampel berdasarkan pengungkapannya, opsi komprehensif atau core. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk memperhatikan latar belakang direksi agar mewujudkan pengungkapan keberlanjutan yang lebih baik lagi.

Kata Kunci: Pendidikan Direksi; Pengalaman Kerja Direksi; Pengungkapan Keberlanjutan; *Upper-Echelon Theory*.

## *Board of Directors Education and Work Experience in Developed Countries on Sustainability Disclosure*

### ABSTRACT

*The board of directors as a strategic decision maker can influence corporate sustainability disclosures. The purpose of this study was to determine the effect of the education and work experience of directors in developed countries on sustainability disclosure. The research sample consisted of 64 companies listed on the IDX for the 2017-2021 period. Multiple linear regression in STATA software is used to analyze the data. The results of the analysis prove that the education and work experience of boards of directors in developed countries have a positive effect on corporate sustainability disclosures in Indonesia. The Board of Directors has integrated values regarding sustainability into itself. The novelty of this study is to differentiate the samples based on their disclosure, comprehensive or core options. This research provides practical implications for companies to pay attention to the background of directors in order to realize better sustainability disclosures.*

Keywords: *Director's Education; Director's Working Experience; Sustainability Disclosures; Upper-Echelon Theory.*

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 33 No. 3  
Denpasar, 26 Maret 2023  
Hal. 798-814

DOI:  
*10.24843/EJA.2023.v33.i03.p16*

**PENGUTIPAN:**  
Umaroe, I. K., & Hamidah.  
(2023). Pendidikan dan  
Pengalaman Kerja Dewan  
Direksi di Negara Maju  
terhadap Pengungkapan  
Keberlanjutan. *E-Jurnal  
Akuntansi*, 33(3), 798-814

**RIWAYAT ARTIKEL:**  
Artikel Masuk:  
3 Januari 2023  
Artikel Diterima:  
22 Maret 2023

## PENDAHULUAN

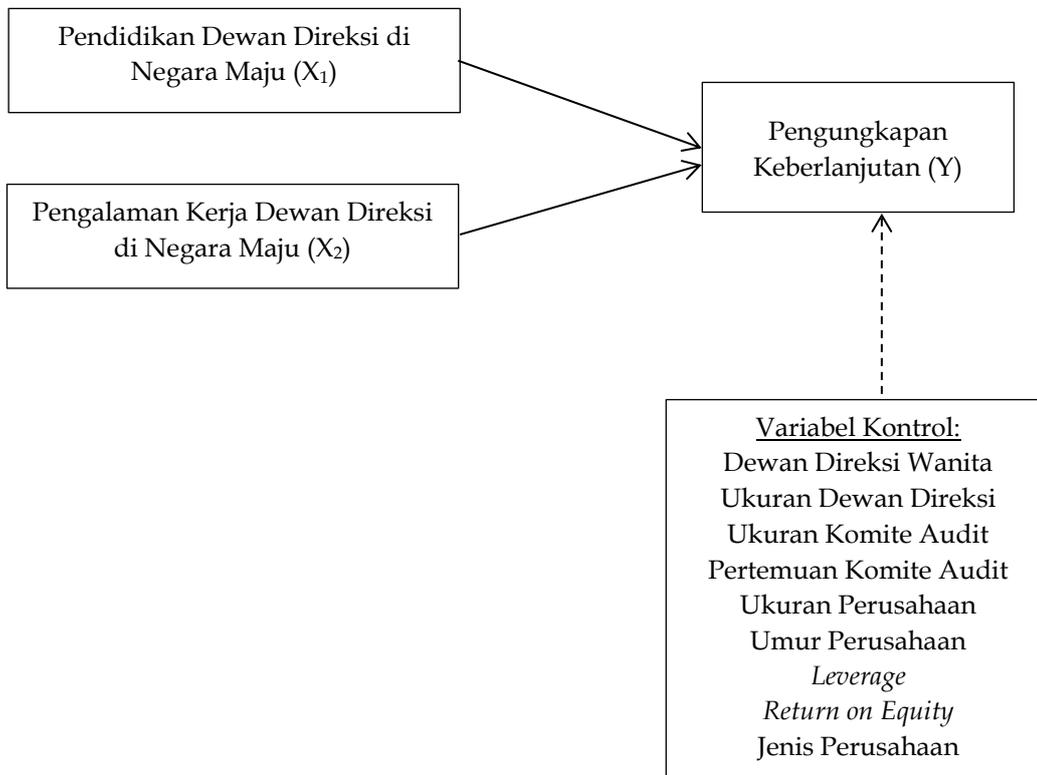
Masalah pembangunan berkelanjutan, seperti perubahan iklim serta kemiskinan dan kelaparan, apabila tidak ditangani dengan baik akan menghambat terwujudnya *Sustainable Development Goals* (SDGs) pada beberapa tahun yang akan datang (Setyawan *et al.*, 2022; Adams, 2017). Isu-isu mengenai masalah pembangunan berkelanjutan ini pada akhirnya menjadi perhatian para pemangku kepentingan (Farida, 2019), tidak terkecuali di negara berkembang (Girón *et al.*, 2021; Zhuang *et al.*, 2018). Perusahaan dituntut untuk turut bertanggung jawab dalam menangani masalah pembangunan berkelanjutan dan mewujudkan keberlanjutan salah satunya dengan melakukan pengungkapan keberlanjutan (Kumar *et al.*, 2022; Le *et al.*, 2021; Jamil *et al.*, 2021; Masrurroh dan Makaryanawati, 2020).

Tauringana (2021) menyatakan bahwa negara berkembang tertinggal terkait pengungkapan keberlanjutan, terbukti dengan fakta bahwa negara berkembang mengungkapkan laporan yang lebih sedikit dibandingkan negara maju. Hal ini disebabkan karena kurang ketatnya peraturan dan lemahnya tata kelola di negara berkembang (Pucheta-Martínez *et al.*, 2019). Tren pelaporan keberlanjutan di Indonesia dari tahun 2006 hingga 2019 menunjukkan tren yang meningkat, dimana pada tahun 2006 hanya terdapat lima laporan kemudian meningkat sebesar 120% menjadi sebelas laporan pada tahun 2007. Jumlah ini terus meningkat setiap tahunnya hingga pada tahun 2019 telah terdapat 109 laporan keberlanjutan di Indonesia (Gunawan *et al.*, 2022). Namun jumlah pengungkapan tersebut masih tergolong sangat kecil jika dipersentasekan terhadap total perusahaan yang terdaftar di BEI, hanya sekitar 16,31% perusahaan yang telah melakukan pengungkapan keberlanjutan.

Pengungkapan keberlanjutan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas dari struktur tata kelola perusahaan. Dewan direksi sebagai pembuat keputusan strategis pada perusahaan memiliki tanggung jawab atas kinerja keberlanjutan (Tjahjadi *et al.*, 2021). Keputusan strategis dewan direksi biasanya tidak hanya murni hasil dari optimalisasi ekonomi tetapi juga merupakan cerminan dari optimalisasi nilai kognitif dewan direksi yang mempengaruhi rasionalitasnya (Hambrick & Mason, 1986). Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dewan direksi menjadi beberapa hal yang akan mempengaruhi keputusan strategis tersebut. Dewan direksi yang memiliki pengalaman internasional dapat memproses informasi yang kompleks, karena pemahaman mereka tentang persaingan global lebih baik daripada dewan direksi yang tidak memiliki pengalaman internasional (Mio *et al.*, 2016; Rivas, 2012). Selain itu, karena pengaruh nilai-nilai yang ada di negara maju, dewan direksi yang belajar di negara maju memiliki pemikiran inovatif (Zhuang *et al.*, 2018; Lau *et al.*, 2016), dan strategi mereka lebih visioner sesuai dengan pasar internasional (Hao *et al.*, 2022). Penelitian oleh Le *et al.* (2021); Zhang *et al.* (2018); Lau *et al.* (2016) menunjukkan bahwa dewan direksi yang menempuh pendidikan di negara maju atau dewan direksi yang sebelumnya pernah bekerja di negara maju lebih berorientasi pada keberlanjutan sehingga akan lebih mendukung terjadinya pengungkapan keberlanjutan. Dewan direksi dengan latar belakang negara maju ini telah mengintegrasikan nilai-nilai yang ada di negara maju mengenai keberlanjutan ke

dalam diri mereka sehingga ketika harus mengambil keputusan di perusahaan mereka akan lebih peduli pada keberlanjutan (Zhuang *et al.*, 2018).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti topik mengenai keberlanjutan perusahaan, namun terdapat *gap* di dalamnya. Pendidikan luar negeri dewan mempengaruhi pengungkapan keberlanjutan perusahaan, khususnya pada kategori lingkungan (Le *et al.*, 2021) dan sosial (Harjoto *et al.*, 2019). Selain pendidikan, pengalaman kerja dewan di luar negeri juga mempengaruhi pengungkapan keberlanjutan perusahaan (Zhang *et al.*, 2018). Sedangkan penelitian lainnya menyatakan hal yang bertentangan, di mana pendidikan dewan direksi (Khan *et al.*, 2019) dan pengalaman kerja dewan direksi (Le *et al.*, 2021) tidak mempengaruhi pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Pengungkapan keberlanjutan yang dilakukan oleh Le *et al.* (2021) diukur dengan menggunakan *Global Reporting Initiative* (GRI)-G3, namun penelitian ini memiliki kekurangan karena menganggap keseluruhan sampel melakukan pengungkapan secara penuh. Pengungkapan keberlanjutan yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2019) diukur dengan menggunakan 20 item yang terdapat pada penelitian acuan dan pengungkapan keberlanjutan yang dilakukan oleh Zhang *et al.* (2018) diukur dengan menggunakan aspek industri, teknik, konten, dan makrosom. Penelitian tersebut memiliki kekurangan karena tidak menggunakan pengukuran berdasarkan standar *global* yaitu GRI.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Data Penelitian, 2022

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu pada pengukuran variabel pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Penelitian terdahulu memiliki kekurangan karena tidak membedakan skor 0 merupakan item yang benar-benar tidak diungkapkan atau item pengungkapan yang sebenarnya tidak sesuai dengan perusahaan. Penelitian ini mengukur keberlanjutan perusahaan meliputi keseluruhan kategori ekonomi, lingkungan, dan sosial dengan menggunakan indikator dari GRI Standards 2016. Peneliti ini memiliki keterbaruan dengan membedakan apakah sampel melakukan pengungkapan dengan opsi komprehensif atau *core*. Perbedaan perlakuan akan sampel dengan opsi atau *core* ditunjukkan agar hasil akhir penelitian terhindar dari bias.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan dan pengalaman kerja direksi di negara maju terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Karakteristik dewan direksi, seperti pendidikan dan pengalaman kerjanya, dapat meningkatkan rasionalitas ketika membuat keputusan strategis untuk perusahaan (Hambrick, 2007; Hambrick dan Mason, 1986). Penelitian ini juga menggunakan beberapa variabel kontrol yang dapat memperjelas pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Mengacu pada penelitian terdahulu oleh Lau *et al.* (2016); Khan *et al.* (2019) variabel kontrol tersebut di antaranya adalah dewan direksi wanita, ukuran dewan direksi, ukuran komite audit, pertemuan komite audit, ukuran perusahaan, umur perusahaan, *leverage*, *return on equity*, dan jenis perusahaan.

Penelitian ini berkontribusi memberikan bukti empiris mengenai pengembangan *Upper-echelon theory* pada sistem tata kelola perusahaan di negara berkembang. Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang fenomena pendidikan dan pengalaman kerja dewan direksi di perusahaan yang terdaftar di BEI. Penelitian ini juga berkontribusi dalam mendukung literatur sebelumnya bahwa pendidikan dan pengalaman kerja dewan direksi di negara maju memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan.

*Upper-Echelon Theory* adalah teori yang mendasari penelitian ini. *Upper-Echelon Theory* menjelaskan bahwa keputusan strategis yang dibuat oleh dewan direksi dipengaruhi oleh karakteristik dewan seperti pendidikan (Hambrick dan Mason, 1986) dan pengalamannya (Hambrick, 2007). Pengelolaan yang baik terhadap keberagaman karakteristik dewan direksi dapat meningkatkan kualitas informasi perusahaan dan rasionalitas pada proses pengambilan keputusan (Alazzani *et al.*, 2019). Dewan direksi dengan latar belakang yang beragam memiliki beberapa perspektif yang berbeda sehingga mereka dapat lebih luas menjangkau berbagai kepentingan pemangku kepentingan (Harjoto *et al.*, 2019).

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa pendidikan dewan direksi di negara maju memiliki pengaruh positif pada pengungkapan keberlanjutan perusahaan (Le *et al.*, 2021; Lau *et al.*, 2016). Pendidikan di negara maju yang ditempuh oleh dewan direksi mengubah cara pandang dewan menjadi lebih maju dan inovatif (Katmon *et al.*, 2019); (Lau *et al.*, 2016). Nilai keberlanjutan yang ada di negara maju diimplementasikan oleh dewan direksi ketika kembali ke negaranya untuk tujuan kemajuan negaranya. Oleh karena itu, keberadaan dewan direksi dengan latar belakang pendidikan di negara maju pada struktural perusahaan dapat meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan (Khan *et al.*, 2019)

serta dapat mendorong terjadinya pengungkapan keberlanjutan (Pucheta-Martínez *et al.*, 2019). Berdasarkan kerangka berpikir dan beberapa penelitian terdahulu yang telah disampaikan, maka dapat dirumuskan hipotesis pendidikan dewan direksi di negara maju berpengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan.

H<sub>1</sub>: Pendidikan dewan direksi di negara maju berpengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan.

Pengalaman kerja dewan direksi di negara maju memiliki pengaruh positif pada pengungkapan keberlanjutan perusahaan (Zhang *et al.*, 2018; Lau *et al.*, 2016). Pengetahuan yang lebih luas mengenai keberlanjutan menjadikan dewan direksi yang memiliki pengalaman kerja di negara maju dapat menanggulangi permasalahan keberlanjutan yang dihadapi oleh perusahaan (Azam *et al.*, 2020). Dewan direksi ini cenderung memiliki atensi dan rasa tanggung jawab yang besar pada masalah keberlanjutan karena terkena pengaruh praktik keberlanjutan di negara maju ketika mereka bekerja dahulu (Zhuang *et al.*, 2018). Pengalaman kerja di negara maju juga menyebabkan terjadinya peningkatan standar etika di perusahaan dan menuntut dewan direksi akan menjadi lebih penuh pertimbangan dalam bertindak. Hal ini tentunya juga akan mempengaruhi keputusan strategis yang mereka buat sehingga akan lebih mendukung penerapan keberlanjutan di perusahaan (Zhang *et al.*, 2018). Berdasarkan kerangka berpikir dan beberapa penelitian terdahulu yang telah disampaikan, maka dapat dirumuskan hipotesis pengalaman kerja dewan direksi di negara maju berpengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan.

H<sub>2</sub>: Pengalaman kerja dewan direksi di negara maju berpengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dokumentasi digunakan pada penelitian ini. Data penelitian diperoleh dari laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan yang telah *go public* dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Data diunduh melalui *website* resmi BEI [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan *website* resmi perusahaan. Populasi dalam penelitian ini meliputi keseluruhan sektor industri yang ada di BEI, yaitu sektor pertanian; pertambangan; industri dasar dan kimia; aneka industri; industri barang konsumsi; properti dan real estate; infrastruktur, utilitas, dan transportasi; keuangan; serta perdagangan, jasa, dan investasi. Sampel penelitian ditentukan melalui pemilihan dengan menggunakan beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Kriteria tersebut meliputi perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2017-2021, menerbitkan laporan keberlanjutan terindeks *Global Reporting Initiative Standards*, dan perusahaan yang memiliki kelengkapan data. Sampel akhir penelitian yang sesuai dengan kriteria penelitian adalah sejumlah 64 perusahaan dengan 218 observasi.

Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendidikan dewan direksi di negara maju (BOS) dan pengalaman kerja dewan direksi di negara maju (BOW) merupakan variabel independen, sedangkan pengungkapan keberlanjutan perusahaan (CSD) merupakan variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini. Negara maju adalah negara-negara dengan tingkat perkembangan ekonomi

yang tinggi (Yu *et al.*, 2018). Negara maju menurut *United Nations* termasuk di antaranya adalah Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Luxembourg, Netherlands, Portugal, Spain, Sweden, United Kingdom, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia, Sloveni, Iceland, Norway, Switserlan, Australia, Canada, Japan, New Zealand, United States, Canada, Japan, France, Germany, Italy, United Kingdom, dan United States.

Pendidikan dewan direksi di negara maju adalah latar belakang pendidikan anggota dewan direksi yang pernah ditempuh di negara maju. Variabel ini diukur dengan menggunakan proporsi anggota yang memiliki latar belakang pendidikan di negara maju dibagi dengan total dari anggota dewan direksi selama tahun berjalan. Tseng dan Jian (2016) merumuskan pengukuran variabel ini sebagai berikut.

$$BOS = \frac{\text{Dewan direksi dengan latar belakang pendidikan di negara maju}}{\text{Total dewan direksi selama tahun berjalan}} \dots\dots\dots (1)$$

Pengalaman kerja dewan direksi di negara maju adalah pengalaman kerja anggota dewan direksi selama di negara maju. Variabel ini diukur dengan menggunakan proporsi, Zhuang *et al.* (2018) merumuskan pengukuran variabel ini sebagai berikut.

$$BOW = \frac{\text{Dewan direksi dengan pengalaman kerja di negara maju}}{\text{Total dewan direksi selama tahun berjalan}} \dots\dots\dots (2)$$

Pengungkapan keberlanjutan perusahaan diukur dengan menggunakan daftar periksa pelaporan keberlanjutan yang sesuai dengan pedoman GRI *Standards* 2016. GRI *Standards* 2016 digunakan untuk menyesuaikan dengan pemilihan tahun sampel yaitu 2017-2021. Variabel ini diukur dengan menggunakan *dummy*, skor 1 bila item diungkapkan dan 0 jika tidak diungkapkan. Formula sesuai dengan penelitian Haniffa dan Cooke (2005) sebagai berikut.

$$CSD = \frac{\sum Xi}{n} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

CSD = Indeks pengungkapan keberlanjutan perusahaan

n = Total items keberlanjutan yang diharapkan

Xi = Total items keberlanjutan yang benar-benar diungkapkan

Penelitian ini juga diperjelas dengan beberapa variabel kontrol seperti dewan direksi wanita (BWOM) yang diukur dengan menggunakan proporsi dari dewan direksi wanita yang berada di struktural tata kelola perusahaan atas keseluruhan jumlah dewan direksi selama tahun berjalan (Al-Shaer dan Zaman, 2016). Dewan direksi wanita dikenal lebih peduli terhadap kepentingan seluruh *stakeholder* perusahaan (Erin *et al.*, 2021) dan cenderung lebih ketat akan hal-hal yang berkaitan dengan keberlanjutan perusahaan (Zhuang *et al.*, 2018; Cicchiello *et al.*, 2021). Ukuran dewan direksi (BSIZE) diukur dengan menggunakan jumlah dewan direksi selama tahun berjalan (Khan *et al.*, 2019). Ukuran dewan direksi

yang lebih besar semakin memperkuat terjadinya peningkatan pengungkapan keberlanjutan perusahaan (Lau *et al.*, 2016). Ukuran komite audit (ACSIZE) diukur dengan menggunakan jumlah komite audit selama tahun berjalan (Khan *et al.*, 2019). Komite audit dengan ukuran yang lebih besar melakukan pengawasan pengungkapan keberlanjutan perusahaan lebih objektif dan tersebar luas (Al-Shaer dan Zaman, 2016). Pertemuan komite audit (ACMEET) merupakan jumlah pertemuan komite audit selama tahun berjalan (Khan *et al.*, 2019). Pertemuan komite audit yang tinggi menandakan bahwa komite tersebut bertanggung jawab penuh atas tugasnya, aktif dalam berkomunikasi terkait pengawasan terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan (Beasley *et al.*, 2009) dan dapat menangani kelemahan yang ada pada pengendalian internal perusahaan (Buallay dan Al-Ajmi, 2020). Ukuran perusahaan (FSIZE) diukur dengan menggunakan *log natural* atas total aset perusahaan (Tjahjadi *et al.*, 2021). Perusahaan dengan ukuran yang lebih besar memiliki dampak yang lebih besar terhadap keberlanjutan, sehingga mereka akan mengungkapkan informasi keberlanjutan lebih baik untuk menciptakan citra yang baik (Le *et al.*, 2021). Umur perusahaan (FAGE) merupakan lamanya perusahaan berdiri (Kumar *et al.*, 2022). Perusahaan yang berusia lebih tua memiliki pengalaman mengenai keberlanjutan yang lebih banyak, sehingga akan mendukung terjadinya pengungkapan keberlanjutan di perusahaan (Harjoto *et al.*, 2019). *Leverage* (LEV) diukur dengan membandingkan total utang perusahaan dan total asetnya (Kumar *et al.*, 2022). *Return on equity* (ROE) adalah total *net income* dibagi dengan total ekuitas perusahaan. Perusahaan dengan *leverage* dan ROE yang lebih tinggi memiliki tanggung jawab untuk memenuhi persyaratan informasi pemberi pinjaman dan mengurangi asimetri informasi melalui pengungkapan keberlanjutan (Erin *et al.*, 2021). Variabel kontrol yang terakhir adalah jenis perusahaan (TYPE) yang diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, di mana skor 1 akan diberikan jika perusahaan merupakan manufaktur dan 0 jika perusahaan merupakan perusahaan selain manufaktur (Lau *et al.*, 2016). Menurut Kementerian Perindustrian, perusahaan manufaktur menjadi perusahaan yang menyerap energi paling besar, kurang lebih 80 persen dari keseluruhan energi di sektor lainnya

Pengujian statistik digunakan untuk menguji data penelitian. Pengujian statistik dilakukan agar lebih terstruktur dan tergeneralisasi (Anshori dan Iswati, 2009:13). Uji statistik deskriptif, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan regresi linier berganda yang ada pada *software* STATA digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$CSD = \alpha_1 + \beta_1 BOS + \beta_2 BOW + \beta_3 BWOM + \beta_4 BSIZE + \beta_5 ACSIZE + \beta_6 ACMEET + \beta_7 FSIZE + \beta_8 FAGE + \beta_9 LEV + \beta_{10} ROE + \beta_{11} TYPE + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (4)$$

Keterangan:

- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- CSD = Pengungkapan Keberlanjutan Perusahaan
- BOS = Pendidikan Dewan Direksi di Negara Maju

BOW	= Pengalaman Kerja Dewan Direksi di Negara Maju
BWOM	= Dewan Direksi Wanita
BSIZE	= Ukuran Dewan
ACSIZE	= Ukuran Komite Audit
ACMEET	= Pertemuan Komite Audit
FSIZE	= Ukuran Perusahaan
FAGE	= Umur Perusahaan
LEV	= <i>Leverage</i>
ROE	= <i>Return on Equity</i>
TYPE	= Jenis Perusahaan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji statistik deskriptif berfungsi untuk menganalisis dan memperjelas keadaan data penelitian. Data penelitian digambarkan melalui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan nilai tengah.

**Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif**

	Mean	Median	Minimum	Maximum
CSD	0,573	0,566	0,250	1,000
BOS	0,349	0,333	0,000	1,000
BOW	0,196	0,167	0,000	0,667
BWOM	0,152	0,143	0,000	0,667
BSIZE	6,335	6,000	3,000	14,000
ACSIZE	3,427	3,000	2,000	7,000
ACMEET	10,307	8,000	2,000	27,000
FSIZE	23,709	23,724	20,317	28,149
FAGE	45,908	44,500	10,000	89,000
LEV	0,510	0,518	0,048	0,884
ROE	0,160	0,085	-0,068	1,423
TYPE	0,252	0,000	0,000	1,000

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif yang ditunjukkan pada tabel 1, dapat diketahui bahwa variabel pengungkapan keberlanjutan perusahaan (CSD) memiliki nilai maksimum 1 dan nilai minimum 0,250 dengan nilai rata-rata pada variabel CSD adalah sebesar 0,573 atau 57,3 persen dari sampel perusahaan di Indonesia pada periode 2017-2021 telah melakukan pengungkapan keberlanjutan. Nilai maksimum dan minimum variabel CSD menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang melakukan pengungkapan keberlanjutan secara komprehensif dan ada juga perusahaan yang melakukan pengungkapan keberlanjutan dengan opsi *core*. Nilai median variabel CSD adalah sebesar 0,566.

Rata-rata proporsi dewan direksi yang pernah menempuh pendidikan di negara maju (BOS) adalah sebesar 0,349 atau 34,9 persen dari total keseluruhan dewan direksi perusahaan. Berdasarkan nilai maksimum terdapat perusahaan yang keseluruhan dewan direksinya pernah menempuh pendidikan di negara maju, sedangkan berdasarkan nilai minimum juga terdapat perusahaan yang dewan direksinya bukan lulusan negara maju. Nilai median variabel BOS adalah sebesar 0,333. Rata-rata proporsi dewan direksi yang memiliki pengalaman kerja di negara maju (BOW) yaitu sebesar 0,196 atau 19,6 persen dari total keseluruhan dewan direksi perusahaan. Berdasarkan nilai minimum terdapat perusahaan yang

dewan direksinya berpengalaman di dalam negeri saja. Nilai maksimum dari variabel BOW adalah 0,667 dengan nilai median sebesar 0,167. Rata-rata proporsi dewan direksi wanita (BWOM) di perusahaan Indonesia pada periode 2017-2021 sebesar 0,152 atau 15,2 persen dari total keseluruhan dewan direksi perusahaan. Berdasarkan nilai minimum terdapat perusahaan yang sama sekali tidak memiliki dewan direksi wanita di struktural dewan perusahaan, sedangkan nilai maksimumnya sebesar 0,667 dengan nilai median 0,143. Rata-rata perusahaan di Indonesia pada periode 2017-2021 memiliki dewan direksi sebanyak 6 orang. Jumlah minimum dewan direksi adalah 3 orang dan maksimumnya sebanyak 14 orang. Variabel ukuran dewan direksi (BSIZE) memiliki nilai median 6.

Rata-rata perusahaan di Indonesia memiliki komite audit sejumlah 3 orang. Jumlah minimum komite audit adalah 2 orang dan maksimum sebanyak 7 orang. Variabel ukuran komite audit (ACSIZE) memiliki nilai median 3. Rata-rata komite audit di perusahaan Indonesia pada periode 2017-2021 melaksanakan pertemuan sebanyak 10 kali. Jumlah minimum pertemuan yang dilaksanakan dalam satu tahun sebanyak 2 kali dan maksimum sebanyak 27 kali. Nilai median variabel pertemuan (ACMEET) sebesar 8. Rata-rata ukuran perusahaan (FSIZE) sebesar 10,307 dengan nilai minimum 20,317, nilai maksimum 28,149, dan nilai median 23.724. Rata-rata umur perusahaan (FAGE) adalah 45 tahun dengan umur minimum 10 tahun dan maksimum 89 tahun. Nilai median umur perusahaan sebesar 44,5 tahun. Rata-rata *leverage* sebesar 0,510 dengan nilai minimum 0,048, nilai maksimum 0,884, dan nilai median 0,518. Rata-rata nilai *return on equity* (ROE) sebesar 0,160 dengan nilai median 0,085. Variabel kontrol yang terakhir adalah jenis perusahaan (TYPE), memiliki rata-rata 0,252 dengan nilai minimum 0 dan nilai maksimum 1. Variabel TYPE merupakan *dummy*.

Untuk menguji korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang dibangun digunakan uji multikolinearitas (Ghozali, 2018:108). Kurangnya korelasi antara variabel independen menunjukkan bahwa model regresi kuat. Adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan menghitung nilai *tolerance* ( $1/VIF$ ) dan *variance inflation factor* (VIF). Skor  $1/VIF$  lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun tidak menunjukkan indikasi multikolinearitas antar variabel independennya (Ghozali, 2018:108).

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variables	VIFs	1/VIF
BOSS	2,84	0,352
BOW	2,61	0,383
LEV	2,28	0,439
ROE	2,09	0,478
ACSIZE	1,98	0,506
ACMEET	1,58	0,635
BSIZE	1,55	0,645
FSIZE	1,44	0,696
BWOM	1,43	0,699
FAGE	1,40	0,716
TYPE	1,14	0,874
Mean VIF	1,80	

Sumber: Data Penelitian, 2022

Tabel 2 menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, model regresi yang dibangun memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi bersifat robust.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ketimpangan varian dari observasi residual satu ke yang lain dalam model regresi tersusun (Ghozali, 2018:137). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Breusch-pagan. Jika nilai probabilitas (p-value) lebih dari derajat signifikansi (5%) maka model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Sebaliknya jika nilai probabilitas (p-value) lebih kecil dari taraf signifikansi (5%) maka model regresi mengalami gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

chi2 (1)	3,41
Prob > chi2	0,065

Sumber: Data Penelitian, 2022

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 3, menunjukkan bahwa p-value bernilai 0,065 lebih besar dari taraf signifikansinya 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara *disruptor error* tahun berjalan (t) dengan *disruptor error* tahun sebelumnya (t-1) pada model regresi tersusun (Ghozali, 2018:112). Rincian dari autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi baik. Pada penelitian ini, untuk mengetahui adanya gejala autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson. Jika nilai d antara -2 dan +2 dapat diasumsikan tidak ada autokorelasi orde pertama, baik positif maupun negatif.

**Table 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin-Watson d-statistic (13, 218)	1,143
-------------------------------------	-------

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai d 1,143 berada di antara -2 dan +2 sehingga dapat diasumsikan tidak terdapat autokorelasi orde pertama, baik positif maupun negatif dalam model regresi. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 5, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$CSD = 0,224 + 0,195BOS + 0,169BOW + 0,120BWOM - 0,006BSIZE + 0,001ACSIZE + 0,008ACMEET + 0,010FSIZE - 0,001FAGE + 0,019LEV + 0,102ROE + 0,050TYPE$$

Nilai konstanta 0,224 menunjukkan bahwa jika pendidikan dewan direksi di negara maju, pengalaman kerja dewan direksi di negara maju, dan variabel kontrol sama dengan nol, maka nilai pengungkapan keberlanjutan perusahaan (CSD) adalah sebesar 0,224.

**Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda**

	(1) CSD
BOS	0,195** (2,51)
BOW	0,169* (1,79)
BWOM	0,120 (1,59)
BSIZE	-0,006 (-1,14)
ACSIZE	0,001 (0,03)
ACMEET	0,008*** (3,98)
FSIZE	0,010 (1,13)
FAGE	-0,001* (-1,96)
LEV	0,019 (0,26)
ROE	0,102* (1,68)
TYPE	0,050** (2,05)
_cons	0,224 (1,17)
SIC	<i>Included</i>
r2	0,253
r2_a	0,210
N	218

*t statistics in parentheses*

\* $t < 1.65$ , \*\* $t < 1.97$ , \*\*\*  $t < 2.60$  dengan tingkat signifikansi 10%, 5%, 1%

Sumber: Data Penelitian, 2022

Nilai koefisien regresi pendidikan dewan direksi di negara maju (BOS) jika naik satu poin maka dapat meningkatkan CSD sebesar 0,195 poin. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja dewan direksi di negara maju (BOW) jika naik sebesar satu poin maka dapat meningkatkan CSD sebesar 0,169 poin. Nilai koefisien regresi dewan direksi wanita (BWOM) jika naik satu poin maka dapat meningkatkan CSD sebesar 0,120 poin. Nilai koefisien regresi ukuran dewan direksi (BSIZE) jika naik satu poin maka akan menurunkan CSD sebesar 0,006 poin. Nilai koefisien ukuran komite audit (ACSIZE) jika naik satu poin maka akan meningkatkan CSD sebesar 0,001 poin. Nilai koefisien pertemuan komite audit (ACMEET) jika naik satu poin dapat meningkatkan CSD sebesar 0,008 poin. Nilai koefisien regresi ukuran perusahaan (FSIZE) jika naik satu poin dapat meningkatkan CSD 0,010 poin. Nilai koefisien regresi umur perusahaan (FAGE) jika naik satu poin maka akan menurunkan CSD sebesar 0,001 poin. Nilai koefisien regresi *leverage* (LEV) jika naik satu poin maka akan meningkatkan CSD 0,019 poin. Nilai koefisien regresi *return on equity* (ROE) jika naik satu poin maka akan

meningkatkan CSD sebesar 0,102. Nilai koefisien regresi jenis perusahaan (TYPE) jika naik satu poin maka akan meningkatkan CSD sebesar 0,050.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linier berganda sesuai dengan tabel 5 menunjukkan nilai sebesar 0,253. Hal tersebut berarti bahwa pendidikan dewan direksi di negara maju, pengalaman dewan direksi di negara maju, dan variabel kontrol mampu menjelaskan variasi pengungkapan keberlanjutan sebesar 0,253 atau 25,3 persen, sedangkan sisanya sebesar 0,747 atau 74,7 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel independen dan variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung pada variabel pendidikan dewan direksi di negara maju (BOS) bernilai 2,51 lebih besar dari  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) penelitian diterima, pendidikan dewan direksi di negara maju berpengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *Upper-echelon theory* yang menyatakan bahwa karakteristik dewan direksi, termasuk juga mengenai pendidikannya, dapat mempengaruhi nilai kognitifnya (Hambrick dan Mason, 1986). Nilai kognitif ini berperan penting dalam meningkatkan rasionalitas dalam proses pengambilan keputusan dan mendukung dalam menghasilkan informasi yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Le *et al.* (2021) dan Lau *et al.* (2016) juga mendukung hasil penelitian ini di mana pendidikan di negara maju yang ditempuh oleh dewan direksi mempengaruhi secara positif pengungkapan keberlanjutan perusahaan pada kategori lingkungan dan sosialnya. Hal ini disebabkan karena ketika dewan direksi menempuh pendidikan di negara maju mereka memperoleh pemahaman secara lebih lanjut mengenai keberlanjutan. Dewan direksi yang memiliki latar belakang internasional dapat memproses informasi yang kompleks, karena pemahaman mereka tentang persaingan global lebih baik daripada dewan direksi yang tidak memiliki latar belakang internasional (Mio *et al.*, 2016; Rivas, 2012). Selain itu, karena pengaruh nilai-nilai yang ada di negara maju, dewan direksi yang belajar di negara maju memiliki pemikiran inovatif (Zhuang *et al.*, 2018; Hadya dan Susanto, 2018; Lau *et al.*, 2016) dan strategi mereka lebih visioner sesuai dengan pasar internasional (Hao *et al.*, 2022). Nilai-nilai tentang keberlanjutan yang mereka dapatkan selama mengenyam pendidikan di negara maju akan terus tertanam dalam jajaran direksi dan akan mereka terapkan untuk kemajuan negaranya (Le *et al.*, 2021). Nilai-nilai tentang keberlanjutan yang tertanam dalam dewan direksi akan membuat keputusan strategisnya lebih terkait dan mendukung terjadinya keberlanjutan di perusahaan (Zhang *et al.*, 2018). Direksi ini ingin meningkatkan kredibilitas perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam jangka panjang. Selain itu, pendidikan yang ditempuh dewan direksi di negara maju dapat membentuk dewan direksi menjadi seseorang yang memiliki kemampuan kognitif untuk mengatasi masalah perbedaan yang timbul karena adanya berbagai kepentingan (Katmon *et al.*, 2019; Tseng dan Jian, 2016). Dapat disimpulkan bahwa jumlah dewan direksi dengan latar belakang pendidikan di negara yang signifikan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan menjadi lebih berorientasi pada pengungkapan keberlanjutan perusahaan.

Variabel pengalaman kerja dewan direksi di negara maju mempunyai nilai  $t$  hitung bernilai 1,79 lebih besar dari  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 10 persen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) penelitian diterima, pengalaman kerja dewan direksi di negara maju berpengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan upper echelon theory yang menyatakan bahwa pengalaman sebagai salah satu karakteristik dewan direksi mempengaruhi bagaimana dewan akan menentukan keputusan strategisnya (Hambrick, 2007; Hambrick dan Mason, 1986). Penelitian yang dilakukan oleh Lau *et al.* (2016); Zhang *et al.* (2018) mendukung hasil penelitian ini di mana pengalaman kerja dewan direksi di negara maju memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Pengalaman kerja dewan direksi di negara maju ini akan menjadikan dewan direksi bertindak lebih efektif. Dewan direksi dengan pengalaman kerja di negara maju memiliki jangkauan pengetahuan yang lebih luas akan keberlanjutan sehingga menjadikan dewan memiliki pemahaman yang lebih baik (Azam *et al.*, 2020) dan pada akhirnya dapat mempengaruhi pemrosesan informasi menjadi lebih dinamis (Samara dan Yousef, 2022). Pengalaman kerja di negara maju juga menjadikan dewan direksi memiliki standar etika yang lebih tinggi yang mempengaruhi keputusan strategis yang mereka buat menjadi lebih peduli akan keberlanjutan (Zhuang *et al.*, 2018). Jadi, pengalaman kerja dewan direksi di negara maju ini tidak hanya sebatas paparan yang diperoleh direksi, tetapi juga dapat meningkatkan kesadaran direksi akan pentingnya menjaga keberlanjutan (Hao *et al.*, 2022). Semakin banyaknya jumlah anggota dewan direksi yang memiliki pengalaman kerja di negara maju akan semakin mendukung perusahaan dalam mengimplementasikan pengungkapan keberlanjutan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel kontrol meliputi pertemuan komite audit (ACMEET), *return on equity* (ROE), dan jenis perusahaan (Type) berpengaruh positif terhadap keberlanjutan perusahaan (CSD). Hal ini disebabkan karena komite audit dengan ukuran yang lebih besar akan mengarah pada peningkatan kapasitas pengawasan pengungkapan keberlanjutan perusahaan menjadi lebih objektif dan tersebar luas (Al-Shaer dan Zaman, 2016; Ahmed Haji dan Anifowose, 2016). Selain itu, perusahaan dengan ROE yang lebih tinggi dan perusahaan penyumbang polusi tinggi memiliki tanggung jawab terhadap para pemangku kepentingannya. Sebagai upaya untuk mengurangi asimetri informasi dilakukanlah pengungkapan keberlanjutan (Erin *et al.*, 2021). Umur perusahaan (FAGE) berpengaruh negatif terhadap CSD. Perusahaan yang lebih lama berdiri tidak menjamin akan melakukan pengungkapan keberlanjutan lebih baik. Variabel dewan direksi wanita (BWOM), ukuran dewan direksi (BSIZE), ukuran komite audit (ACSIZE), ukuran perusahaan (FSIZE), dan *leverage* (LEV) tidak memiliki pengaruh terhadap CSD.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan dan pengalaman kerja dewan direksi di negara maju terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan yang *go public* di Indonesia pada periode 2017-2021. Penelitian ini memberikan hasil empiris bahwa pendidikan yang ditempuh dewan direksi di negara maju berpengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan

perusahaan. Keberadaan dewan direksi dengan latar belakang pendidikan di negara maju dapat mendukung perusahaan dalam melakukan pengungkapan keberlanjutannya. Begitu juga dengan pengalaman kerja dewan direksi di negara maju, turut berpengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Pengalaman di negara maju yang dimiliki oleh dewan dapat meningkatkan pengungkapan keberlanjutan yang dilakukan oleh perusahaan. Secara teori, penelitian ini mendukung *upper echelon theory*, di mana karakteristik dewan turut mempengaruhi pembuatan keputusan strategisnya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya berfokus pada pengaruh pemangku kepentingan internal saja yaitu dewan direksi perusahaan. Selain itu, nilai *r square* cukup kecil sekitar 0,253 yang berarti hanya 25,3 persen saja variabel independen dan kontrol dapat menjelaskan variabel dependen penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh dari pemangku kepentingan eksternal, seperti pemerintah dan investor, terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan berbagai variabel lainnya yang dapat mempengaruhi pengungkapan keberlanjutan perusahaan, diantaranya adalah tingkatan pendidikan, kualifikasi internasional, kepemilikan perusahaan, kewarganegaraan, etnisitas, agama, visi dan misi, pendidikan di *top-ranked* universitas, keterlibatan di dunia politik, dan lain sebagainya.

## REFERENSI

- Adams, C. A. (2017). *The sustainable development goals, integrated thinking and the integrated report*. Integrated Reporting (IR).
- Ahmed Haji, A., & Anifowose, M. (2016). Audit committee and integrated reporting practice: does internal assurance matter? *Managerial Auditing Journal*, 31(8-9), 915-948. <https://doi.org/10.1108/MAJ-12-2015-1293>
- 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>
- Alazzani, A., Wan-Hussin, W. N., & Jones, M. (2019). Muslim CEO, women on boards and corporate responsibility reporting: some evidence from Malaysia. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 10(2), 274-296. <https://doi.org/10.1108/JIABR-01-2017-0002>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi penelitian kuantitatif* (1st ed.). Airlangga University Press.
- 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>
- Beasley, M. S., Carcello, J. V., Hermanson, D. R., & Neal, T. L. (2009). The audit committee oversight process. *Contemporary Accounting Research*, 26(1), 65-122. <https://doi.org/10.1506/car.26.1.3>
- Buallay, A., & Al-Ajmi, J. (2020). The role of audit committee attributes in corporate sustainability reporting: Evidence from banks in the Gulf Cooperation Council. *Journal of Applied Accounting Research*, 21(2), 249-264. <https://doi.org/10.1108/JAAR-06-2018-0085>

- 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>
- Erin, O., Adegboye, A., & Bamigboye, O. A. (2021). Corporate governance and sustainability reporting quality: evidence from Nigeria. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-06-2020-0185>
- Farida, D. N. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 8(2), 89. <https://doi.org/10.30659/jai.8.2.89-107>
- Girón, A., Kazemikhasragh, A., Cicchiello, A. F., & Panetti, E. (2021). Sustainability Reporting and Firms' Economic Performance: Evidence from Asia and Africa. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(4), 1741–1759. <https://doi.org/10.1007/s13132-020-00693-7>
- 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>
- Hadya, R., & Susanto, R. (2018). Model Hubungan Antara Keberagaman Gender, Pendidikan Dan Nationality Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Benefita*, 3(2), 149–160. <https://doi.org/10.22216/benefita.v3i2.3432>
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334–343. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24345254>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1986). Upper Echelons : The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206.
- Haniffa, R. M., & Cooke, T. E. (2005). The impact of culture and governance on corporate social reporting. *Journal of Accounting and Public Policy*, 24(5), 391–430. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2005.06.001>
- 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>
- Harjoto, M. A., Laksmana, I., & Yang, Y. wen. (2019). Board nationality and educational background diversity and corporate social performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(2), 217–239. <https://doi.org/10.1108/CG-04-2018-0138>
- Jamil, A., Mohd Ghazali, N. A., & Puat Nelson, S. (2021). The influence of corporate governance structure on sustainability reporting in Malaysia. *Social Responsibility Journal*, 17(8), 1251–1278. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2020-0310>
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Farooque, O. Al. (2019). Comprehensive Board Diversity and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from an Emerging Market. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 447–481. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3672-6>
- 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>
- Kumar, K., Kumari, R., Nandy, M., Sarim, M., & Kumar, R. (2022). Do ownership structures and governance attributes matter for corporate sustainability reporting? An examination in the Indian context. *Management of Environmental Quality: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/MEQ-08-2021-0196>
- Lau, C. M., Lu, Y., & Liang, Q. (2016). Corporate Social Responsibility in China: A Corporate Governance Approach. *Journal of Business Ethics*, 136(1), 73–87. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2513-0>
- Le, H. N. M., Le, H. N. M., O'Connell, B. T., & Safari, M. (2021). The influence of overseas study and work experience on corporate environmental disclosures: evidence from Vietnam. *Meditari Accountancy Research*. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-11-2020-1109>
- Masruroh, A., & Makaryanawati, M. (2020). Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 7(1), 67–80. <https://doi.org/10.17977/um004v7i12020p67>
- Mio, C., Fasan, M., & Ros, A. (2016). Owners' preferences for CEOs characteristics: did the world change after the global financial crisis? *Corporate Governance (Bingley)*, 16(1), 116–134. <https://doi.org/10.1108/CG-07-2015-0092>
- Pucheta-Martínez, M. C., Gallego-Álvarez, I., & Bel-Oms, I. (2019). Board structures, liberal countries, and developed market economies. Do they matter in environmental reporting? An international outlook. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 710–723. <https://doi.org/10.1002/bse.2275>
- Rivas, J. L. (2012). Board versus TMT international experience: A study of their joint effects. *Cross Cultural Management*, 19(4), 546–562. <https://doi.org/10.1108/13527601211270011>
- Samara, I., & Yousef, I. (2022). The impact of foreign directors and firm performance on strategic change. *Review of International Business and Strategy, July*. <https://doi.org/10.1108/RIBS-10-2021-0137>
- Setyawan, W., Tanzil, N. D., & Rosdin, D. (2022). Pengaruh karakteristik tata kelola perusahaan terhadap pengungkapan dukungan SDGS dalam laporan keberlanjutan. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.17977/um004v9i12022p015>
- Tauringana, V. (2021). Sustainability reporting challenges in developing countries: towards management perceptions research evidence-based practices. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 11(2), 194–215. <https://doi.org/10.1108/JAEE-01-2020-0007>
- 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>
- Tseng, C. Y., & Jian, J. Y. (2016). Board members' educational backgrounds and branding success in Taiwanese firms. *Asia Pacific Management Review*, 21(2), 111–124. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2016.01.002>
- Yu, E. P. yi, Guo, C. Q., & Luu, B. Van. (2018). Environmental, social and

- governance transparency and firm value. *Business Strategy and the Environment*, 27(7), 987-1004. <https://doi.org/10.1002/bse.2047>
- Zhang, J., Kong, D., & Wu, J. (2018). Doing Good Business by Hiring Directors with Foreign Experience. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 859-876. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3416-z>
- Zhuang, Y., Chang, X., & Lee, Y. (2018). Board composition and corporate social responsibility performance: Evidence from Chinese public firms. *Sustainability (Switzerland)*, 10(8). <https://doi.org/10.3390/su10082752>