

## **Peran Diversitas Gender Dalam Pengungkapan *Sustainability Development Goals* Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI.**

**Siti Nur Reskiyawati Said<sup>✉</sup> Riana Anggraeny Ridwan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

<sup>2</sup> Universitas Sulawesi Barat

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengulas hubungan antara diversitas gender dengan pengungkapan laporan sustainability pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di bursa efek Indonesia (BEI). Diversitas gender diproxikan dengan keberadaan dewan direksi perempuan dan keberadaan dewan komisaris wanita. Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yang merupakan data panel dari tahun 2018 sampai tahun 2021. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji asumsi klasik dan analisis regresi data panel dengan menggunakan bantuan program Eviews. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dan diperoleh 47 perusahaan pertambangan dengan periode pengamatan selama 4 (empat) tahun sehingga didapat 34 unit sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Keberadaan dewan direksi perempuan berpengaruh positif signifikan terhadap besarnya pengungkapan sustainability. (2) keberadaan dewan komisaris perempuan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan sustainability.

**Kata Kunci:** *Diversitas Gender, Pengungkapan Sustainability Reporting*

Copyright (c) 2022 Siti Nur Reskiyawati Said

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [st.kiyasaid@gmail.com](mailto:st.kiyasaid@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Keterlibatan perempuan di dalam kegiatan sosial dan ekonomi menjadi topik yang cukup menarik akhir akhir ini. *Diversity* (keberagaman) dalam perusahaan dipandang sebagai suatu tolak ukur apakah *Good Corporate Governance* dalam perusahaan tersebut efektif dan efisien atau sebaliknya (Lückerath-Rovers, 2013). Keberagaman dalam dewan komisaris dan dewan direksi dapat diklasifikasikan dari segi usia, etnis, dan jenis kelamin. Keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi juga diimbangi dengan keberagaman kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi.

Gender wanita dalam perusahaan terlebih dalam manajemen eksekutif seperti dewan komisaris dan dewan direksi di Indonesia belum diharuskan ataupun di tetapkan berapa persen kedudukan wanita dalam dewan perusahaan, tetapi beberapa perusahaan saat ini mulai perlahan-lahan memberikan kedudukan tersebut kepada wanita walaupun belum terdapat regulasi yang mengatur terkait keberadaan wanita dalam perusahaan (Lückerath-Rovers, 2013) dan (Terjesen et al., 2016).

Kesetaraan gender merupakan salah satu tujuan dari *Sustainable Development Goals*, yang dicanangkan oleh PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) tahun 2015, dengan tujuan agar semua perempuan dapat berpartisipasi penuh dan mendapat kesempatan yang sama untuk kepemimpinan pada semua level pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi dan publik.

Pengungkapan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) telah berkembang dan menjadi salah satu hal yang penting bagi setiap organisasi (Ernst and Young, 2013). Sustainability report menjadi media bagi perusahaan untuk menginformasikan kinerja organisasi dalam aspek ekonomi, sosial dan lingkungannya kepada seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*). Banyak organisasi sudah mulai beralih dari cara tradisional yang hanya melaporkan aspek keuangan, berubah ke arah yang lebih modern, yakni melaporkan semua aspek, baik keuangan maupun nonkeuangan (dimensi sosial dan lingkungan) kepada para pemangku kepentingan. Pentingnya arti pengungkapan bagi perusahaan telah melibatkan interaksi berbagai sumber daya dalam perusahaan. Gibbins et al. (1992) dalam Nalikka (2009) mengindikasikan disclosure sebagai managed activity which can be explained by the context in which occurs. Oleh karena melibatkan sumber daya manusia, maka pengungkapan tidak lepas dari pengaruh perilaku manusia yang menyusunnya.

Menurut beberapa penelitian Manita, Bruna, Dang, & Houanti (2018) terkait diversitas gender terhadap, beberapa direktur kurang memiliki keahlian dalam masalah CSR (Manita, Bruna, Dang, & Houanti, 2018) *social and governance* (ESG). Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Boulouta (2013) dan Harjoto et al (2015) dewan direksi perempuan lebih banyak kemungkinan lebih memahami CSR. Secara khusus, wanita memiliki karakteristik seperti lembut, empati dan suportif. Karena sifat tersebut, wanita lebih mementingkan kesejahteraan dan kepedulian terhadap lingkungan.

Sararan pengembangan bidang penelitian dalam lingkungan STIE Tri Dharma Nusantara didasarkan pada kemampuan sumberdaya manusia dalam Bidang Manajemen dan Akuntansi, yaitu topik-topik (1) bidang inovasi pendidikan berkualitas dan berkarakter, (2) bidang konservasi, dan (3) bidang sumber daya dan peningkatan kualitas hidup dengan salah satu sub tema yaitu perempuan dalam pembangunan. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis **peran diversitas gender dalam pengungkapan sustainability development goals pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI.**

Melalui analisis latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini berusaha menguji hubungan antara pengungkapan laporan berkelanjutan dengan diversitas gender dalam struktur corporate governance. Diversitas gender tersebut meliputi keberadaan wanita sebagai dewan direksi dan dewan komisaris. Di Indonesia penelitian terkait dengan representasi wanita dalam kepemimpinan suatu perusahaan sudah cukup banyak dilakukan, tetapi masih sedikit yang meneliti keterkaitan diversitas gender dalam pengungkapan *sustainability development goals* pada perusahaan pertambangan, segala bentuk kegiatan atau aktivitas tanggung jawab sosial yang dilakukan akan dilaporkan didalam laporan keberlanjutan perusahaan. Pedoman dari *Sustainable Development Goals* (SDGs) digunakan sebagai acuan dasar bagi perusahaan dalam melakukan pelaporan keberlanjutan. SDGs memiliki tujuan untuk menciptakan keseimbangan diantara dimensi pembangunan seperti ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Feijoo, et al, (2014) peranan direksi wanita dalam pengungkapan pelaporan SDGs adalah ketika jumlah direksi wanita sekurang-kurangnya adalah 3 orang. Dalam data penelitian menunjukkan bahwa rata-rata jumlah dewan direksi wanita adalah tidak lebih dari 3 orang. Hanya ada satu perusahaan yang memiliki dewan direksi wanita 4 orang yaitu PT Unilever Indonesia, Tbk. Sehingga hal ini menyebabkan peran wanita dalam dewan direksi pada perusahaan tidak dapat Mempengaruhi besarnya pengungkapan SDGs, dikarenakan jumlah direksi wanita yang masih sangat minim.

Di Indonesia, *management board* (dewan direksi) diketuai oleh presiden direktur atau direktur utama. Dewan direksi merupakan pihak yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengelolaan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Dalam UU no 40/2007 pasal 97 menyatakan bahwa direksi bertanggungjawab penuh terhadap pengelolaan perusahaan untuk kepentingan dan tujuan perusahaan. Pengungkapan *corporate social responsibility* dipengaruhi oleh pilihan, motif dan nilai-nilai manajer dan direktur yang memiliki keleluasaan total atas item apa saja yang akan diungkapkan dalam laporan CSR (Fuente, García-Sánchez, & Lozano, 2017). Oleh karena itu dewan direksi bertanggungjawab terhadap manajemen risiko dan pelaporan perusahaan baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Tujuan pembangunan berkelanjutan menyediakan Kehadiran wanita dalam dewan direksi di perusahaan dapat meningkatkan kegiatan pengawasan manajemen, hal ini di karenakan adanya heterogenitas antara anggota dewan direksi, tim manajemen puncak dan CEO (Bear & Post, 2010). Keanekaragaman gender tersebut dapat memberikan peran penting dalam menyelaraskan kepentingan manajerial dan pemegang saham. Pemangku kepentingan yang menginginkan perusahaan yang lebih bertanggungjawab terhadap lingkungan, maka direktur wanita akan lebih peka terhadap lingkungan. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut :

**H1:** Terdapat pengaruh positif antara keberadaan wanita dalam dewan direksi terhadap pelaporan *sustainability development goals* (SDGs).

Salah satu bentuk pengawasan terhadap kinerja dewan direksi dalam menjalankan tugasnya adalah dengan dibentuknya dewan komisaris yang terdiri dari pihak eksternal (dewan komisaris independent) dan pihak internal yang merupakan perwakilan dari para pemegang saham perusahaan. Selain melakukan pengawasan dewan komisaris juga memiliki kewenangan untuk memberikan pendapat dan saran kepada dewan dewan direksi.

Perbedaan antara direksi wanita dan direksi pria terletak pada indikator efektivitas dewan. Dalam pengambilan keputusan, keberagaman dewan komisaris akan lebih cenderung menyediakan bentuk yang lebih baik, karena akan semakin banyak pendapat, kepercayaan, jaringan dan latar belakang untuk menyeimbangkan tujuan baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan, serta keberagaman ini dapat menjawab tuntutan berbagai kelompok pemangku kepentingan yang saling bertentangan (Liao, Luo, & Tang, 2014).

Kehadiran wanita dalam dewan komisaris cenderung akan meningkatkan kualitas keputusan, Selain itu, dengan kehadiran wanita dalam dewan komisaris akan membuat diskusi menjadi lebih berkualitas karena umumnya wanita lebih memiliki demografi yang berbeda yang merefleksikan lingkungan social ekonomi yang berbeda (Bowrin, 2013), Oleh karena itu, keberadaan dewan komisaris wanita akan membentuk dimensi tata kelola yang baru, karena adanya keberagaman gender akan membuat perusahaan menjadi lebih efektif, dari uraian diatas, maka hipotesis kedua yang dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H2 :** Terdapat pengaruh positif antara keberadaan wanita dalam dewan komisaris terhadap pelaporan *sustainability development goals* (SDGs)

Penelitian ini adalah studi empiris dengan menggunakan model regresi yang menghubungkan antara pengungkapan SDGs dengan proporsi wanita dalam dewan direksi dan dewan komisaris. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, Sementara sampelnya adalah perusahaan yang listing di BEI selama 4 tahun secara berturut-turut dari tahun 2018-2021.

Metode pemilihan sampel dilakukan dengan cara *pusposive sampling* dengan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Perusahaan yang mempublikasikan laporan *Sustainability Report* dengan menggunakan pedoman *Global Reporting Initiative* (GRI).

2. Perusahaan yang mempublikasikan laporan keuangan selama tahun 2018-2021.

3. Perusahaan memiliki data variabel-variabel yang akan diteliti.

### Difinisi Operasonal dan Pengukuran Variabel

Pengungkapan laporan berkelanjutan / . *Sustainability reporting* (Variabel Dependent)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengungkapan SDGs. *Sustainability reporting* merupakan publikasi informasi yang mencerminkan kinerja organisasi dalam dimensi ekonomi, social dan lingkungan (*The Association Of Chartered Accounting*, 2013).

Variabel SDGs di ukur dengan *Sustainability Report Disclosure Index* (SRDI).. Rumus yang digunakan untuk perhitungan SRDI adalah :

$$SRDI = \frac{N}{K}$$

Dimana :

SRDI : Sustainability Report Disclosue Index perusahaan

N : jumlah item yang diungkapkan perusahaan

K : jumlah item yang diharapkan diungkapkan

Proporsi Jumlah Wanita Dalam Dewan Direksi (Variabel Independent)

Menurut Undang-undang no 40/2007 pasal 97 yang dinamakan dewan direksi adalah pihak yang memiliki wewenang dan tanggungjawab untuk mengelola perusahaan untuk kepentingan perusahaan. Proporsi jumlah direksi wanita dalam dewan direksi di ukur dengan instrument yang di rekomendasikan Teachman yang telah banyak diadopsi untuk mengukur berbagai dimensi keberagaman demografi, termasuk keragaman *gender* (J.Li *et al.*, 2017). Formula yang digunakan adalah :

$$GENDER\_DIR = \frac{\text{Jumlah dewan direksi perempuan}}{\text{Jumlah dewan direksi}}$$

Proporsi Jumlah Wanita Dalam Dewan Komisaris (Variabel Independent)

Dewan komisaris adalah salah satu unsur dari *good corporate governance* yang memiliki peran penting untuk mengawasi kinerja dewan direksi dan pihak manajemen perusahaan. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur proporsi jumlah wanita dewan komisaris dalam suatu perusahaan menggunakan formula yang sama ketika mengukur proporsi jumlah wanita dalam dewan komisaris.

$$GENDER\_KOM = \frac{\text{Jumlah dewan komisaris perempuan}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}}$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

|              | X1       | X2       | Y         |
|--------------|----------|----------|-----------|
| Mean         | 0.294574 | 0.186047 | 1.528321  |
| Median       | 0.000000 | 0.000000 | 0.164800  |
| Maximum      | 1.000000 | 1.000000 | 10.000000 |
| Minimum      | 0.000000 | 0.000000 | 0.033000  |
| Std. Dev.    | 0.457628 | 0.390661 | 3.425368  |
| Skewness     | 0.901288 | 1.613559 | 2.079130  |
| Kurtosis     | 1.812319 | 3.603571 | 5.325568  |
| Jarque-Bera  | 25.04676 | 57.93489 | 122.0092  |
| Probability  | 0.000004 | 0.000000 | 0.000000  |
| Sum          | 38.00000 | 24.00000 | 197.1534  |
| Sum Sq. Dev. | 26.80620 | 19.53488 | 1501.842  |
| Observations | 129      | 129      | 129       |

□

Secara rinci statistik deskriptif masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

a. Keberadaan dewan direksi wanita (X1)

Tabel diatas menjelaskan di dalam penelitian ini bahwa keberadaan dewan direksi wanita (X1) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 0,29 (29%). Hasil tersebut mengungkapkan bahwa keberadaan perempuan di perusahaan dalam penelitian ini masih rendah karena berada di bawah 50%.

b. Keberadaan dewan komisaris wanita (X2)

Keberadaan dewan komisaris wanita (X2) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 0,18 (18%). Hasil tersebut mengungkapkan bahwa keberadaan perempuan di perusahaan dalam penelitian ini masih rendah karena berada di bawah 50%.

c. Pengungkapan Sustainability Reporting (Y)

Pengungkapan sustainability reporting memiliki nilai minimum sebesar 0,03, nilai maksimum sebesar 10 dan nilai rata-rata (mean) sebesar serta 1,52 dan stand ar deviasi adalah 3,42 .

#### Uji Asumsi Klasik

##### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan pendeteksian atas nilai R<sup>2</sup> dan signifikansi dari variabel yang digunakan. Rule of Thumb mengatakan apabila didapatkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup> ) yang tinggi sementara terdapat sebagian besar atau semua variabel yang secara parsial tidak signifikan, maka diduga terjadi multikolinearitas pada model tersebut (Gujarati, 2004). Lebih dari itu, multikolinearitas biasanya terjadi pada estimasi yang menggunakan data runtut waktu (time series) sehingga dengan mengkombinasikan data yang ada dengan data cross section mengakibatkan masalah multikolinearitas secara teknis dapat dikurangi. Penelitian ini menggunakan data panel, yaitu kombinasi antara data time series dengan data cross section, sehingga secara teknis dapat dikatakan persoalan multikolinearitas relatif dapat diatasi. Hal ini diperkuat dengan hasil korelasi antar variabel bebas yang tidak ada di atas 0,80 atau berkorelasi sempurna. Khusus pada korelasi antara DF dan DF2 asumsi

multikolineraitas dapat dilonggarkan, karena pada dasarnya multikolineraitas hanya terjadi pada hubungan yang bersifat linear dan tidak pada hubungan nirlinear (Sumodiningrat, 1999)

|    | X1        | X2        | Y        |
|----|-----------|-----------|----------|
| X1 | 1.000000  | -0.046748 | 0.178657 |
| X2 | -0.046748 | 1.000000  | 0.270108 |
| Y  | 0.178657  | 0.270108  | 1.000000 |

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

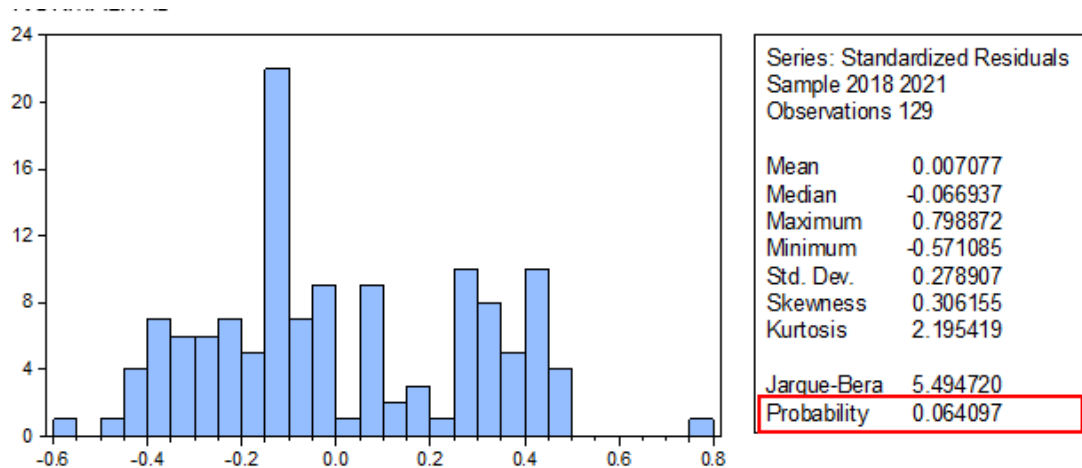
Heteroskedastisitas merupakan kondisi di mana varian ( $\sigma^2$ ) dari faktor pengganggu atau error term (disturbance term) adalah tidak sama untuk semua observasi atau pengamatan atas variabel bebas ( $X_i$ ). Adapun kaidah keputusan dalam menentukan tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:  $H_0$  : residual bersifat homoskedastisitas  $H_1$  : residual bersifat heteroskedastisitas Berdasarkan hasil analisis residual menggunakan software Eviews 9 diperoleh nilai probabilitas variabel independen secara keseluruhan  $>$  nilai alpha 0,05 sehingga hipotesis  $H_0$  diterima dan disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model. Secara jelas hasil pengujian heterokedastisitas tersaji dalam tabel berikut :

Ketentuan Uji Multikolinearitas: Nilai Prob.  $>$  0,05.

| Variable              | Coefficient | Std. Error         | t-Statistic | Prob.  |
|-----------------------|-------------|--------------------|-------------|--------|
| C                     | 0.150098    | 0.007815           | 19.20633    | 0.0000 |
| X1                    | 0.008671    | 0.020436           | 0.424314    | 0.6721 |
| X2                    | -0.002483   | 0.044994           | -0.055193   | 0.9561 |
| Weighted Statistics   |             |                    |             |        |
| R-squared             | 0.001454    | Mean dependent var | 0.331008    |        |
| Adjusted R-squared    | -0.014396   | S.D. dependent var | 0.379985    |        |
| S.E. of regression    | 0.238439    | Sum squared resid  | 7.163477    |        |
| F-statistic           | 0.091738    | Durbin-Watson stat | 0.257930    |        |
| Prob(F-statistic)     | 0.912405    |                    |             |        |
| Unweighted Statistics |             |                    |             |        |
| R-squared             | -0.055071   | Mean dependent var | 0.222039    |        |
| Sum squared resid     | 11.57736    | Durbin-Watson stat | 0.098456    |        |

#### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada  $Y_1$  diperoleh nilai probabilitas Jarque-Bera sebesar 5,494 Dengan demikian nilai probabilitas Jarque-Bera besar dari alpha 0,05, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Secara jelas hasil pengujian normalitas tersaji dalam grafik berikut :



### Uji Hipotesis

Dependent Variable: Y  
Method: Panel Least Squares  
Sample: 2018 2021  
Periods included: 4  
Cross-sections included: 33  
Total panel (unbalanced) observations: 129

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob.  |
|----------|-------------|------------|-------------|--------|
| C        | 0.650395    | 0.371383   | 1.751278    | 0.0823 |
| X1       | 1.434908    | 0.629898   | 2.278001    | 0.0244 |
| X2       | 2.446916    | 0.737874   | 3.316169    | 0.0012 |

|                    |           |                       |          |
|--------------------|-----------|-----------------------|----------|
| R-squared          | 0.109628  | Mean dependent var    | 1.528321 |
| Adjusted R-squared | 0.095495  | S.D. dependent var    | 3.425368 |
| S.E. of regression | 3.257712  | Akaike info criterion | 5.222908 |
| Sum squared resid  | 1337.198  | Schwarz criterion     | 5.289416 |
| Log likelihood     | -333.8776 | Hannan-Quinn criter.  | 5.249932 |
| F-statistic        | 7.756939  | Durbin-Watson stat    | 0.203933 |
| Prob(F-statistic)  | 0.000665  |                       |          |

#### 1. Pengaruh Proporsi dewan direksi wanita terhadap Pengungkapan SDGs

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bukti bahwa proporsi wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap besarnya pengungkapan SDGs. Hal ini dapat dilihat dari data yang diperoleh bahwa nilai t statistic sebesar 2,27 dengan signifikansi 0,02, pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan bahwa proporsi wanita dalam dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap besarnya pengungkapan laporan SDGs, yang berarti bahwa hipotesis pertama (H1) di terima.

Hal ini berarti membuktikan bahwa keberadaan direktur wanita dalam dewan direksi mempengaruhi pengungkapan SDGs yang dilakukan oleh perusahaan yang listing di BEI. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh damanik dan toto (2021) keberadaan dewan direksi wanita memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan sustainability

Secara teori hubungan antara keberadaan direksi wanita dengan besarnya pengungkapan SDGs adalah dengan adanya keberadaan direksi wanita maka akan dapat meningkatkan transparansi dan etika kepatuhan perusahaan terhadap aturan yang mengatur terkait dengan pengungkapan informasi kepada stakeholder.

Data menunjukkan keberadaan wanita dalam dewan direksi rata-rata masih 29%, jauh dibawah 50%. Rendahnya proporsi keberadaan wanita dalam dewan direksi akan mengurangi kemampuan wanita untuk mempengaruhi dan mendorong adanya perubahan. Jadi hal ini akan bisa berdampak pada pengungkapan SDGs yang menyebabkan pengungkapan tidak efektif atau bahkan memberikan kesan negative (Manita et al., 2018)

2. Pengaruh Proporsi dewan komisaris wanita terhadap Pengungkapan SDGs  
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bukti bahwa proporsi wanita dalam dewan komisaris berpengaruh terhadap besarnya pengungkapan SDGs. Hal ini dapat dilihat dari data yang diperoleh bahwa nilai t statistic sebesar 3,31 dengan signifikansi 0,00, pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan bahwa proporsi wanita dalam dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap besarnya pengungkapan laporan SDGs, yang berarti bahwa hipotesis pertama (H2) di terima. Hal ini berarti membuktikan bahwa keberadaan direktur wanita dalam dewan komisaris mempengaruhi pengungkapan laporan sustainability yang dilakukan oleh perusahaan pertambangan yang listing di BEI. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Eriandani dan Kuswanto (2016) keberadaan dewan direksi wanita memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan sustainability

Secara teori hubungan antara keberadaan direksi wanita dengan besarnya pengungkapan SDGs adalah dengan adanya keberadaan direksi wanita maka akan dapat meningkatkan transparansi dan etika kepatuhan perusahaan terhadap aturan yang mengatur terkait dengan pengungkapan informasi kepada stakeholder.

## SIMPULAN

Keberadaan dewan direksi perempuan dalam berpengaruh positif signifikan terhadap besarnya pengungkapan sustainability. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh damanik dan Dewanto (2021) keberadaan dewan direksi wanita memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan sustainability. Proporsi wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap besarnya pengungkapan laporan SDGs. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Eriandani dan Kuswanto (2016). Representasi wanita dalam kepemimpinan suatu perusahaan dapat menjadi salah satu pendorong perusahaan untuk dapat lebih peduli terhadap pengungkapan sukarela. Hal ini disebabkan karena sifat kepemimpinan wanita yang lebih proaktif dalam bekerjasama, berhati-hati dalam pengambilan keputusan dan lebih sensitive terhadap masalah lingkungan.

## Referensi :

- ACCA. The Association of Chartered Certified Accountants. 2013. The Business Benefits Of Sustainability Reporting in Singapore. Singapore.
- Bear, S., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation, 207–221.
- Boulouta, I. 2013. Hidden Connections: The Link Between Board Gender Diversity and Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 113, 185–197. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1293-7>
- Bowrin, A. R. (2013). Corporate social and environmental reporting in the Caribbean. *Social Responsibility Journal*, 9(2), 259–280.
- Damanik, Gohanna S.M. & Dewayanto, Totok Analisis Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018)

- Ernst & Young Global Limited. 2013 . Value of Sustainability Reporting. A study by Ernst & Young LLP and the Boston College Center for Corporate Citizenship.
- Eriandani, Rizky & Christarina Kuswanto (2016). Apakah Komposisi Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR)? . Universitas Surabaya
- Feijoo, et al. (2012). Effect of Stakeholder's Pressure on Transparency of Sustainability Reporting Within the GRI Framework. *Journal Of Business Ethics*. 122 (1).
- Fuente, J. A., García-Sánchez, I. M., & Lozano, M. B. (2017). The role of the board of directors in the adoption of GRI guidelines for the disclosure of CSR information. *Journal of Cleaner Production*, 141, 737–750.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of Firm : Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Li, Y., Gong, M., Zhang, X. Y., & Koh, L. (2018). The impact of environmental, social, and governance disclosure on firm value: The role of CEO power. *British Accounting Review*, 50(1), 60–75.
- Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2014). Gender diversity , board independence , environmental committee and greenhouse gas disclosure q. *The British Accounting Review*, 1–16.
- Lückerath-Rovers, Mijntje. 2011. "Women on Boards and Firms Performance." <http://www.springerlink.com>.
- Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. (2018). Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 206–224.
- Martínez, M. C. P., Oms, I. B., & Olcina-Sempere, G. O. (2018). The association between board gender diversity and financial reporting quality, corporate performance and corporate social responsibility disclosure: A literature review. *emeraldinsight* (Vol. 39).
- Nalikka, A. 2009. "Impact of Gender Diversity on Voluntary Disclosure in Annual Reports." *Accounting & Taxation*. Vol. 1, No. 1, pp 101-113.
- Sudiartana, I Made. 2011. "Pengaruh Diversitas Gender dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap Luas Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)." Tesis Tidak Dipublikasikan, Universitas Udayana Denpasar.
- Terjesen, S., Couto, E. B., & Francisco, P. M. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management & Governance*, 20(3), 447-483. doi:10.1007/s10997-014-9307-8.