

**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN KOMISARIS TERHADAP
PENGUNGKAPAN MANAJEMEN RISIKO PERUSAHAAN
(Studi Empiris Perusahaan BUMN yang Terdaftar Pada
Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2021)**

(Skripsi)

Oleh

**ROBBY ANANDA
NPM 1911031004**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2023**

**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN KOMISARIS TERHADAP
PENGUNGKAPAN MANAJEMEN RISIKO PERUSAHAAN
(Studi Empiris Perusahaan BUMN yang Terdaftar Pada
Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2021)**

Oleh

**ROBBY ANANDA
NPM 1911031004**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2023**

Judul Skripsi

**: PENGARUH DIVERSITAS DEWAN
KOMISARIS TERHADAP
PENGUNGKAPAN MANAJEMEN RISIKO
PERUSAHAAN (Studi Empiris Perusahaan
BUMN yang Terdaftar Pada Bursa Efek
Indonesia Tahun 2018-2021)**

Nama Mahasiswa

: Robby Ananda

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1911031004

Jurusan

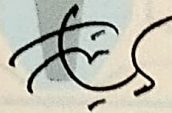
: Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

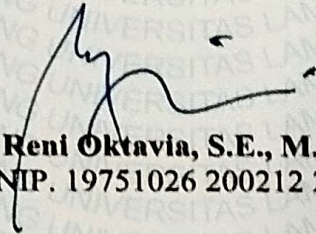
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., C.A.
NIP. 19710802 199512 2001

2. Ketua Jurusan Akuntansi

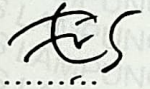


Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt.
NIP. 19751026 200212 2 002

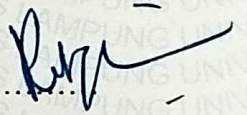
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

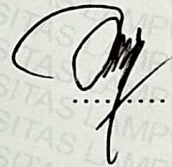
Ketua : Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., C.A.



Sekretaris : Retno Yuni Nur Susilowati, S.E., M.Sc., Akt.



Penguji Utama: Dr. Sudrajat, S.E., M.Acc., Ak., C.A.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 Juni 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Robby Ananda

NPM : 1911031004

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Bumn Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2021)” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 19 Juni 2023

Penulis

nanda

 F3FA 0532283643

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah ala kulli hal

Allahumma sholli ala sayyidina Muhammad wa ala sayyidina Muhammad
Puji syukur kepada Allah SWT, telah memberikan rahmat, petunjuk, dan hidayah-
Nya, sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam
disanjungagungkan selalu kepada Rasulullah, Muhammad SAW.

Izin dengan penuh rasa hormat, kerendahan hati, dan ketulusan cinta, skripsi ini
saya persembahkan kepada

Orang tua, Papa dan Mama tercinta yang telah sabar mendidik sanak semata
wayangnya hingga mampu lulus sebagai sarjana. Ketika dunia menutup pintunya
pada saya, mereka membuka lengannya kepadaku. Ketika orang-orang menutup
telinga mereka untuk saya, mereka membuka hati untukku. Terimakasih karena
selalu ada untukku.

Sahabatku, Calon Suami 5.0, AktGenap, Baju Biru '22, dan Pimps Rois 2021, Les
Bu Ami, Beswan Lampung 37 yang telah senantiasa mewarnai kehidupan
perkuliahanku dan telah membentuk jiwa dan mentalku seperti sekarang.

Kepada dosen dan guru-guru pembimbingku, baik skripsi, mentor lombaku,
maupun the light of my life. Inilah bukti komitmen saya dalam mewujudkan masa
depan, terimakasih atas dorongan dan bimbingan Bapak/Ibu lah aku bisa sampai
di titik ini.

Dan

Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung.

Being part of you really what my life always dreams of.

MOTTO

“Bismillah”

Pangkal segala kebaikan,
Permulaan segala urusan penting.
Dan dengannya juga,
Kita memulai segala urusan.

– Badiuzzaman Said Nursi
(Bitlis, 1878 – Urfa, 1960)

*We rely more on enthusiasm than actual skill. Whatever you do, do it
enthusiastically and people will like it more.* – Chris Martin

Good friends, good books and a sleepy conscience: this is the ideal life.
– Unknown

RIWAYAT HIDUP

Robby Ananda merupakan penulis dari karya ilmiah ini. Penulis dilahirkan di Bandar Lampung tanggal 4 Desember 2000. Sebagai anak pertama dan terakhir dari Bapak Hi. Uyung Ardinal dan Ibu Hj. Yurmalinda. Penulis menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-Kanak Ar Raudah pada 2007. Kemudian melanjutkan pendidikan di SD Kartika II-5 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2013, SMPN 1 Bandar Lampung lulus pada tahun 2016, dan SMA YP Unila angkatan 2019.

Pada 2019, penulis diterima sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam mengikuti kegiatan kemahasiswaan. Penulis pernah aktif dalam anggota Kabinet Semangat Unila BEM U KBM Unila 2020, juga merupakan Presidium Rohani Islam FEB Unila sebagai kepala departemen Syiar Islam dan Keumatan pada 2021 dan Economics' English Club sebagai Chief of 2nd Division 2022, serta anggota Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA). Penulis juga merupakan peraih Beasiswa Djarum Beasiswa Plus Angkatan 37.

Penulis juga aktif dalam mengikuti sejumlah kompetisi Paper dan Karya Tulis Ilmiah pada tingkat regional, nasional, dan internasional. Salah satu penghargaan yang pernah diraih penulis, seperti Peraih Pendanaan PKM-GT oleh Kemendikbud tahun 2021, Gold Medalist 5th Digitalized Innovation Invention Design Competition UiTM Johor Malaysia 2022, dan Finalis Writing Competition Djarum Beasiswa Plus Kategori Non-Eksakta, serta Juara 2 Mahasiswa Berprestasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada 2021.

SANWACANA

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Judul Skripsi” dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini tidak lepas dari bantuan orang lain. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Allah SWT., Tuhan Yang Maha Esa, memberikan hidayah dan restu sehingga penulis menyelesaikan penelitian ini.
2. Kedua orang tuaku, Mamaku, Hj. Yurmalinda, Papaku, Hi. Uyung Ardinal yang telah mencurahkan kasih sayang, bimbingan, kesabaran, dan mengajarkan nilai-nilai kehidupan yang sangat berarti bagi penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
5. Ibu Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt., C.A., selaku Pembimbing atas kesediannya untuk memberikan waktu, bimbingan, dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Sudrajat, S.E., M.Acc., Ak., C.A. dan Ibu Retno Yuni S.E., M.Sc. Akt. selaku Penguji Utama atas saran dan nasihat serta dukungan yang membangun baik bagi penyelesaian skripsi maupun bagi diri penulis.
7. Bapak Achmad Zubaidi Indra, S.E., M.M., C.A., C.P.A. dan Ibu Neny Desiani, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik atas segala saran dan nasihat yang diberikan selama masa perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan ilmu serta pembelajaran selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Lampung.
9. Seluruh staff karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Mba Fuji, Mba Sella, Mas Yandi, Mas Veri, Mba Wanti, Mas

Yana, Mas Nanang, dan Kiyai atas bantuan dan pelayanannya dalam kelancaran perkuliahan.

10. Ibu Dra. Amie Dharmini sebagai guru dan tauladan ilmu ku di luar kampus yang selalu sabar mengajarku ilmu yang berharga dari 0 hingga mampu menyelesaikan studi di jurusan tercinta ini, semoga ibu diberikan kesehatan dan umur yang panjang untuk terus mencetak mahasiswa-mahasiswa akuntansi cerdas ke depannya.
11. Bapak Arif Darmawan, S.E., M.A. selaku dosen pembimbing penulis, yang selalu bisa memberikan kesempatan kepada penulis untuk terus belajar, menggali lebih dalam, dan berusaha untuk menjadi yang terbaik sebagai mahasiswa sejati.
12. Sahabat senasib seperjuangan “Calon Suami 5.0”. Bang Dika, Mas Daffa Jakarta, Aduy, Inggaid, Mas Fad, Ripan, Cah Lucky, Ustad Oky, Iteng Nganik, Mas Gileng, Stefanus, Mas Ucup, Galang Kobum, dan Koh Dani yang sudah mewarnai masa perkuliahanku sejak masuknya era pandemi hingga lulus seperti sekarang. Semoga Allah memberikan kalian kesuksesan dan umur panjang selalu agar mampu bertemu kembali di masa yang akan datang dan bercerita tentang konyolnya masa kuliah kita dulu.
13. Sahabat Trophy Fighter Divisi 2 EEC “Pejuang Cuan” ini dedikasi spesial buat kalian Vani dan Farrel yang telah sabar menghadapiku dan selalu hadir dalam segala kondisi serta menerima dukungan sampai saat ini. Semoga kalian selalu diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menggapai cita-cita kalian di masa depan.
14. Sahabat “Les Bersama Bu Ami”, Dela, Yudo, Rivan, Inggit, Galang, Maulana yang selalu menjadi andalan dan menjadi tempat keluh kesah bersama sulitnya merintanggi pendidikan selama menjadi mahasiswa di jurusan ini. Alhamdulillah kita semua telah melewatinya dan semoga kesuksesan selalu menghampiri kita di kemudian hari.
15. Presidium Economics English Club 2022 “Baju Biru”. Chen, Ayu, Cindy, Calvin, Embun, Wanda, Nadia, Reza, Vani, Farrel, Gilang, Vape, Syafa, Gita, Inge, Sabila, Rani yang telah mewarnai 1 tahun kepengurusan organisasi yang luar biasa. *You guys are super cool person I've ever met!*

Semoga Allah memudahkan jalan kalian di masa yang akan datang dan menjadikan perjuangan kita sebagai cerita kebanggan di masa yang akan datang nanti.

16. Presidium ROIS 2021 “Narasi Emas” yang telah memberikan pelajaran banyak tentang rasa sabar dan nikmatnya Ukhuwah Islamiyah. Semoga segala urusan kalian dapat dimudahkan dan kisah-kisah masa lalu kita dapat menjadi pelajaran penting dalam mengarungi dunia yang lebih luas di masa yang akan datang.
17. Sahabat Beswan Djarum Lampung 37. Salsa, Cindy, Ucil, Air, Xfan yang telah menemani diriku dalam mengarungi 1 tahun perjalanan beswan Djarum. Semoga kesuksesan menghampiri kalian di masa depan dan kita bisa bertemu lagi membawa cerita-cerita masa lalu dengan penuh kebanggan.
18. Teman-teman Akuntansi Genap 2019. Terimakasih warna dan kisah yang kalian telah berikan selama bertahun-tahun dan menjadi penyemangat belajar serta pusat berbagi canda tawa bersama.
19. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas segala dukungan dan doa bagi keberhasilan dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam pembuatan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan oleh penulis. Dan harapan dari penulis adalah bahwa semoga laporan ini dapat memberi manfaat kepada pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak lain yang terkait dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya. Dan kepada semua pihak saya ucapkan banyak terima kasih.

Bandar Lampung, Juni 2023

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH DIVERSITAS DEWAN KOMISARIS TERHADAP PENGUNGKAPAN MANAJEMEN RISIKO PERUSAHAAN (Studi Empiris Perusahaan BUMN yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2021)

Oleh

Robby Ananda

Salah satu tantangan yang dihadapi dunia usaha saat ini adalah rentannya terhadap timbulnya risiko yang tidak diinginkan. Untuk itu, diperlukan sistem manajemen risiko yang komprehensif untuk memitigasi hal buruk untuk terjadi dan meningkatkan kepercayaan *stakeholder* terhadap perusahaan. Pelaporan mengenai pengungkapan manajemen risiko merupakan bagian dari tata kelola perusahaan yang baik dan struktur kepemimpinan perusahaan di Indonesia yang berbasis *two-tier* melibatkan peran komisaris terhadap luasnya pengungkapan manajemen risiko yang terjadi. Isu diversitas yang terjadi dalam perusahaan terbuka di Indonesia menjadi salah satu faktor mempengaruhi kompleksitas pengambilan keputusan alternatif berpengaruh terhadap pengungkapan manajemen risiko. Penelitian ini akan mengulas bagaimana pengaruh diversitas komisaris, seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan terhadap luasnya pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Penelitian ini menggunakan 24 sampel perusahaan BUMN di Indonesia yang terdaftar sebagai anggota BEI selama 2018-2019. Penelitian ini akan menggunakan variabel dependen berupa ISO 31000:2018 tentang Panduan Manajemen Risiko Perusahaan, variabel independen berupa diversitas usia, gender, dan latar belakang pendidikan dewan komisaris, variabel ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. Teknis analisis yang diaplikasikan adalah analisis regresi berganda dengan signifikansi 5% diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa (1) Diversitas usia tidak berpengaruh terhadap luas pengungkapan manajemen risiko, (2) Diversitas gender berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan manajemen risiko, (3) Diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan manajemen risiko, (4) Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan manajemen risiko.

Kata Kunci: ERM, Diversitas Dewan, Usia, Gender, Latar Belakang Pendidikan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF DIVERSITY OF THE BOARD OF COMMISSIONERS ON ENTERPRISE RISK MANAGEMENT DISCLOSURES

***(Empirical Study of Registered State Owned Enterprises Listed in
Indonesia Stock Exchange 2018-2021)***

By

Robby Ananda

One of the challenges facing the business world today is its vulnerability to unwanted risks. For this reason, a comprehensive risk management system is needed to mitigate bad things and increase stakeholder confidence in the company. Reporting on risk management disclosure is part of good corporate governance, and the two-tier-based company leadership structure in Indonesia involves the commissioner's role in the extent of risk management disclosures. Diversity issues in public companies in Indonesia are factors influencing the complexity of alternative decision-making that affects risk management disclosures. This study will review the influence of the diversity of commissioners, such as age, gender, and educational background, on the extent of corporate risk management disclosure. This study used 24 samples of state-owned companies in Indonesia registered as IDX members during 2018-2019. This study will use the dependent variable in the form of ISO 31000:2018 concerning Company Risk Management Guidelines, independent variables in the form of diversity in age, gender, and educational background of the board of commissioners, and company size variable as a control variable. The analysis technique applied was multiple regression analysis with a significance of 5% processed using SPSS 26. The results of this study concluded that (1) Age diversity has no effect on risk management disclosure, (2) Gender diversity has a positive effect on risk management disclosure, (3) diversity of educational background has a positive effect on risk management disclosure, (4) Company size has a positive effect on risk management disclosure.

Keywords: *ERM, Board of Commissioners, Age, Gender, Educational Background.*

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	1
DAFTAR TABEL	3
DAFTAR GAMBAR	4
DAFTAR LAMPIRAN	5
BAB I. PENDAHULUAN	6
1.1 Latar Belakang	6
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian	18
1.4 Manfaat Penelitian	18
1.4.1 Manfaat Akademis	18
1.4.2 Manfaat Praktis	18
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	20
2.1 Tinjauan Literatur.....	20
2.1.1 Teori Agensi.....	20
2.1.2 Teori <i>Stakeholder</i>	21
2.1.3 Tata Kelola Perusahaan.....	22
2.1.4 Manajemen Risiko Perusahaan (ERM).....	23
2.1.5 Pengungkapan ERM	24
2.1.6 Dewan Komisaris	26
2.1.7 Diversitas Dewan	27
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Perumusan dan Pengembangan Hipotesis.....	29
2.4 Kerangka Berpikir.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN	34
3.1 Populasi dan Sampel	34
3.2 Sumber Data Penelitian.....	34
3.3 Metode Pengumpulan Data	35
3.4 Metode Penelitian.....	35
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.5.1 Variabel Dependen.....	36
3.5.2 Variabel Independen	36
3.5.2.1 Diversitas Usia	36
3.5.2.2 Diversitas Gender.....	37
3.5.2.3 Diversitas Pendidikan.....	37

3.5.3 Variabel Kontrol.....	38
3.6 Metode Analisis Data.....	39
3.6.1 Statistik Deskriptif	39
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.6.2.1 Uji Normalitas	40
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	40
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.6.2.4 Uji Autokolerasi	40
3.6.3 Uji Hipotesis	41
3.6.3.1 Uji Determinasi (R ²).....	41
3.6.3.2 Uji F	41
3.6.3.3 Uji t (Parsial).....	41
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2 Hasil Uji Analisis Data Penelitian.....	43
4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	43
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	46
4.2.2.1 Uji Normalitas	46
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas	46
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.2.2.4 Uji Autokolerasi	47
4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis	48
4.2.3.1 Uji Koefisien Determinasi.....	48
4.2.3.2 Uji F	49
4.2.3.3 Uji t (Parsial).....	49
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.3.1 Pengaruh Diversitas Usia Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan ERM.....	51
4.3.2 Pengaruh Diversitas Gender Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan ERM	55
4.3.3 Pengaruh Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan ERM	58
4.4.4 Pengaruh Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Kontrol Terhadap Pengungkapan ERM	59
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	62
5.3 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Penilaian Tata Kelola Perusahaan Asia Pasifik	8
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	38
Tabel 3 Tahapan Seleksi Sampel Penelitian dengan Kriteria	42
Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif	44
Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas	46
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi	48
Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi	48
Tabel 10. Hasil Uji F	49
Tabel 11. Hasil Uji t	49
Tabel 12. Tinjauan Penelitian Terdahulu	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Tingkat Kepatuhan untuk praktik ERM di Indonesia, Laporan Perbandingan antara 2017 dan 2018.	10
Gambar 2. Indeks Rata-Rata Proporsi Dewan Komisaris BUMN di bawah 50 tahun Ketika Menjabat dengan Indeks Pengungkapan ERMD.....	13
Gambar 3. Kerangka Konseptual Penelitian	33
Gambar 4. Persentasi Perusahaan dengan Diversitas Usia Komisaris yang Baik.	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Daftar Uji Variabel Dependen (ISO 31000:2018).....	75
Lampiran 2 Daftar Sampel Perusahaan BUMN Go Public 2018-2021	76
Lampiran 3 Data Tabulasi Variabel	77
Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif	79
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	80
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi	81
Lampiran 7 Penelitian Terdahulu.....	82

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketika era krisis Asia Timur yang terjadi pada 1997, satu per sepuluh dari 800 perusahaan terbuka di Bursa Efek Jakarta tercatat memiliki tata kelola perusahaan dan sistem mitigasi risiko yang buruk. Hal ini menjadi faktor utama penyebab kolapsnya pasar modal dan perekonomian nasional (Probohudono dkk., 2013). Salah satu faktor utama krisis ekonomi ini adalah risiko finansial yang menjadi isu utama investor dalam mengambil keputusan berinvestasi. Tupa dkk. (2017) menyebutkan dalam penelitiannya memasuki era globalisasi dan digitalisasi transaksi ekonomi, setiap perusahaan selalu dihadapi berbagai macam risiko. menyebutkan adanya transformasi teknologi dan aksesibilitas tanpa batas terhadap transaksi bisnis dan ekonomi memberikan dampak terhadap rentangnya rintangan yang bisa dihadapi korporasi dalam memitigasi risiko. Dengan demikian, perusahaan dan organisasi sudah menjadi keharusan untuk menerapkan sistem manajemen risiko yang reliabel dan strategik.

Sistem manajemen risiko sangat berkaitan dengan upaya dalam meningkatkan nilai kepercayaan investor dan *stakeholder*. Bentuk tanggung jawab operasional perusahaan salah satunya diwujudkan dengan menerbitkan laporan informasi kinerja finansial dan non-finansial sebagai instrumen evaluasi dan pengambilan keputusan investasi serta manajerial. Devi dkk. (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa dalam berinvestasi, keputusan strategis tertentu tidak hanya dibutuhkan oleh pengungkapan informasi finansial, namun keberadaan luasnya pengungkapan informasi non-finansial sebagai wujud gambaran operasional perusahaan secara *real time*. Salah satu informasi non-finansial yang bisa menjadi landasan investasi dan mempengaruhi nilai perusahaan adalah informasi mengenai pengungkapan manajemen risiko perusahaan (selanjutnya disebut *Enterprise risk management = ERM*) (Razali & Tahir, 2011).

Perusahaan dituntut untuk menjadi mampu mengantisipasi risiko, memiliki informasi dan menggunakan metode yang tepat dalam menganalisis kondisi perusahaan. Disini, peran ERM sangat vital dalam menjawab tantangan bisnis. *Stakeholder* menggunakan *corporate disclosure* dalam proses pengambilan keputusan (Shehata, 2014). Selain itu, *good corporate governance* mampu mencerminkan kualitas dewan manajemen dalam mengontrol serta mengatur operasional perusahaan. Dengan adanya informasi berkualitas dan memiliki aspek akuntabilitas tersebut akan sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memitigasi berbagai ketidakpastian dan instrumen utama dalam pengambilan keputusan manajerial dan bisnis (Zhai & Wang, 2016).

Pelaporan informasi mengenai risiko dan operasional perusahaan berkaitan dengan *good corporate governance*. Penerapan sistem tata kelola yang berkelanjutan, dan komprehensif yang berlandaskan prinsip transparansi, independensi, akuntabilitas, dan tanggung jawab akan menjadi faktor utama mendapatkan kepercayaan investor (Seta & Setyaningrum, 2018). Selain itu, GCG juga mampu menjadi basis utama dalam meningkatkan *value* kinerja perusahaan terhadap *shareholders* dan *stakeholders*. Dalam berbagai literatur, praktisi dan akademisi menekankan bahwa sinergi antara tata kelola perusahaan elemen adalah salah satu elemen kunci untuk pengungkapan risiko yang efektif (Viscelli dkk., 2017). Sistem tata kelola yang baik berdampak pada kemampuan dan kecenderungan perusahaan menyediakan informasi dan pelaporan finansial maupun non-finansial yang berkualitas. Hal ini didasarkan pada konsep guna mendapatkan kepercayaan investor bahwa akan menerima pengembalian dana (keuntungan) dari investasi yang dilakukan (Hanafi, 2016). Namun, ada pemahaman yang terbatas tentang peran elemen tata kelola dalam mengembangkan praktik ERM dan dampaknya terhadap nilai perusahaan.

Penerapan GCG yang diimplementasikan oleh perusahaan terbuka ini menjadi krusial bagi perusahaan yang mengedepankan keberlanjutan dan peningkatan citra serta kinerja perusahaan. Sejumlah bukti empiris menyimpulkan bahwa penerapan GCG pada perusahaan di Indonesia mengalami signifikansi dari tahun ke tahun.

Indonesian Institute of Corporate Directorship (2017) yang dikutip dari penelitian Tarantika & Solikhah (2019) menunjukkan skor GCG di Indonesia yang meningkat dari semula 43,29% pada 2012 menjadi 67,99% pada 2016. Namun, data *Asian Corporate Governance Association* (ACGA) pada 2018 justru menunjukkan Indonesia yang memiliki posisi paling bawah apabila dilakukan komparasi pada sejumlah negara Asia Pasifik lain. Salah satu upaya peningkatan kualitas GCG adalah memperhatikan terhadap peran dari manajemen risiko dalam pengungkapan informasi tata kelola perusahaan (Ramadhani dkk., 2015). Seperti yang diketahui, manajemen risiko menjadi instrumen penting dalam pengelolaan perusahaan, maka dari itu, pentingnya sebuah integrasi manajemen risiko guna mencapai tata kelola perusahaan yang efektif (Komite Nasional Kebijakan Governance KNKG, 2012).

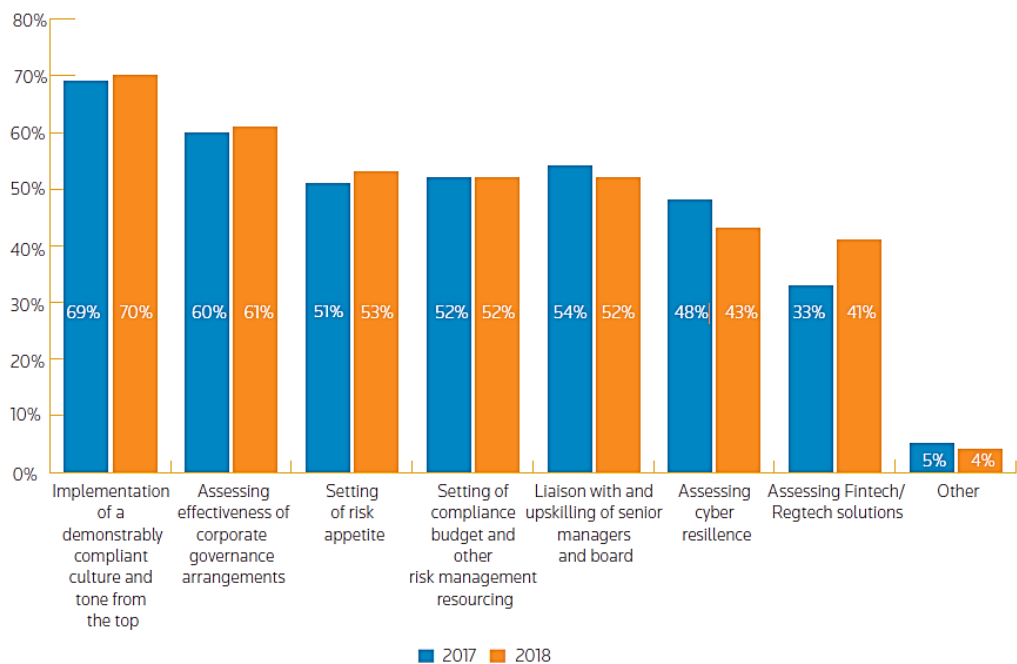
Tabel 1. Penilaian Tata Kelola Perusahaan Asia Pasifik

No	Negara	Total %	Tema dan pertanyaan utama reformasi CG tentang penelitian terbaru
1	Australia	71	Tata kelola sektor perbankan perlu dirombak dan diperbaharui
2	Hong Kong	60	Terjadi kemunduran dalam Distributed Control System, membutuhkan revitalisasi regulasi guna maju pada peraturan audit
3	Singapore	59	Terjadi kemunduran dalam Distributed Control System, strategi reformasi cenderung kearah kontradiktif
4	Malaysia	58	Pemerintahan Baru perlu melakukan pembersihan Sistem Korupsi dan kronisme
5	Taiwan	56	Cenderung maju, namun kebebasan berusaha dan pasar masih terdapat hambatan dalam kemajuan
6	Thailand	55	Cenderung maju, faktor korupsi dan <i>freedom for press</i> masih menjadi atensi utama
7	India	54	Sistem GCG tergolong usang dan membutuhkan reformasi berkelanjutan disertai regulasi audit yang tidak relevan dengan perkembangan akuntansi global
8	Japan	54	Diperlukan prioritas bidikan hukum pada sektor regulasi keberlanjutan GCG
9	Korea	46	Daya tarik dan implementasi lemah pada Distributed Control System
10	China	41	Sistem partai dalam pemerintah dan korporasi menimbulkan sulitnya melakukan reformasi CG berkelanjutan

11	Phillippines	37	Reformasi CG tidak menjadi prioritas utama dalam regulasi pemerintah dan arah kebijakan cenderung tidak jelas arahnya.
12	Indonesia	34	Reformasi CG tidak menjadi prioritas utama dalam regulasi pemerintah dan arah kebijakan cenderung tidak jelas arahnya.

Sumber: Asian Corporate Governance Association, 2018

Di bawah tata kelola perusahaan, di bawah entitas apa pun, manajemen risiko diperlukan karena baik di perusahaan maupun di bidang di mana ia bertindak, ada ketidakpastian tentang sifat ancaman dalam pencapaian tujuan, atau sifat peluang. Setiap dewan pimpinan perusahaan harus mempertimbangkan cara mengelola ancaman, karena jika tidak, tidak menyentuh tujuannya, itu akan menyangkal dirinya sendiri, atau menggunakan peluang untuk kepentingan organisasi, membuktikan keefektifannya (Ticoalu dkk., 2021). Jika ketidakpastian itu adalah kenyataan sehari-hari, maka reaksi terhadap ketidakpastian harus menjadi kekhawatiran permanen. Guna mencapai hal tersebut, diperlukan upaya dari pihak manajemen dan pimpinan perusahaan dalam menentukan konteks asesmen, perlakuan, teknis presentasi dan penyampaian risiko, serta pengawasan dan *review* secara berkelanjutan. Dari sini, peran dan mekanisme struktur komposisi dewan komisaris dan direksi berperan dalam menjamin prinsip terlaksananya nilai *corporate governance* (Triyuwono dkk., 2020).



Gambar 1. Tingkat Kepatuhan untuk praktik ERM di Indonesia, Laporan Perbandingan antara 2017 dan 2018.

Sumber: English & Hammond (2018)

Struktur pimpinan organisasi Indonesia yang mengadopsi konsep *two tier* dengan melakukan pemisahan peran dan tanggung jawab komisaris serta direksi membantu proses organisasional dan melindungi ketidakpastian lingkungan yang dialami perusahaan dewan komisaris dan direksi juga melakukan suatu fungsi pengendalian internal (*control role*), dan melalui upaya administrasi bisa mempengaruhi efisiensi perusahaan. Salah satu isu pentingnya adalah dengan adanya diversifikasi yang terjadi dalam lingkup dewan tersebut (Sondang Damanik & Dewayanto, 2021). Diversitas dalam konteks tata kelola perusahaan sebagai komposisi dewan dan kombinasi dari berbagai kualitas, karakteristik, dan keahlian masing-masing direktur yang relevan dengan pengambilan keputusan dan proses lain di dalam dewan. Diversitas ini akan memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, dan pendekatan dewan perusahaan yang mampu mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan kompleks, salah satunya merupakan pengungkapan manajemen risiko (Listiani & Ariyanto, 2021).

Dalam sejumlah riset terkini, peran dan fungsi dewan komisaris berpengaruh terhadap bagaimana dewan eksekutif dalam perusahaan mampu berkontribusi pada hasil kinerja keuangan. Berdasarkan sejumlah literatur tata kelola perusahaan telah menyoroti peran kunci yang dimainkan oleh efektivitas dewan dalam kesuksesan perusahaan. Secara khusus, keragaman dewan telah mendapatkan perhatian yang signifikan dari para peneliti, investor dan *policy makers* dan telah menjadi prioritas di sebagian besar negara sehubungan dengan peningkatan tata kelola perusahaan. Sejumlah penelitian terdahulu menyimpulkan, semakin tingginya tingkat diversitas pada sebuah dewan berdampak kepada semakin tingginya tingkat kompleksitas pengambilan keputusan yang berpengaruh pada alternatif solusi yang hendak diambil dalam mempertahankan keberlanjutan perusahaan. Argumen ini didasarkan pada gagasan bahwa keragaman dewan meningkatkan kualitas pemantauan dan mengurangi kemungkinan asimetri informasi. Keragaman dewan komisaris yang terjadi diharapkan dapat memantau perilaku oportunistik yang terkait dengan manajemen operasional dan pengungkapan informasi secara berkelanjutan. Hal ini dikarenakan tingkat heterogenitas dewan berdampak pada kualitas pemikiran dan gaya kepemimpinan sebuah perusahaan (Aggarwal dkk., 2019).

Penelitian ini mengkaji tiga atribut diversitas dewan, yaitu diversitas gender pada dewan komisaris, diversitas usia pada dewan komisaris, dan diversitas dewan komisaris dengan latar belakang ekonomi dan bisnis dalam upaya mengukur tingkat pengungkapan manajemen risiko pada perusahaan publik Indonesia. Sistem tata kelola perusahaan tercipta dari serangkaian karakteristik yang saling terkait, yang semuanya relevan untuk memastikan tingkat pengawasan yang baik. Corkery & Taylor (2012) menemukan bahwa keragaman dewan dapat mempromosikan budaya perusahaan yang baik dan mengurangi kecurangan manajerial, sehingga mengurangi biaya keagenan. Dengan demikian, tugas pengawasan manajemen risiko memerlukan pemahaman yang memadai tentang struktur umum dan operasi perusahaan dan risiko terkait seperti risiko produk, risiko teknologi, risiko kredit, risiko regulasi, dll., yang dipahami dewan. komisaris sebagai katalis untuk pemantauan kinerja dan aksi korporasi (Bates & Leclerc, 2009). Assenga & Aly (2018) menyebutkan bahwa diversifikasi dalam dewan dapat memfasilitasi

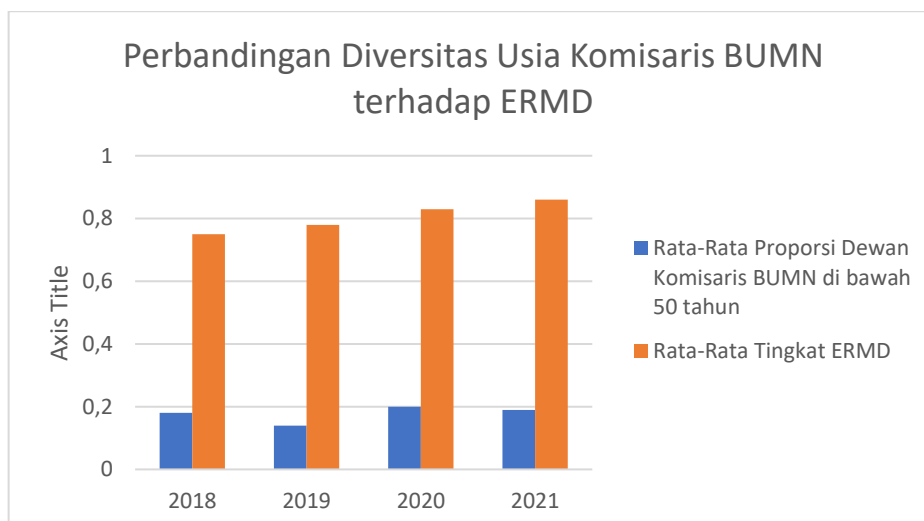
identifikasi peluang, produksi, penyampaian layanan dan pengambilan keputusan secara berkelanjutan. Argumen tersebut senada dengan teori ketergantungan sumber daya, di mana kehadiran anggota yang beragam membantu perusahaan membangun hubungan dengan lingkungannya, membawa sumber daya strategis ke dewan tempat para direktur bekerja. Selain itu, keragaman dewan menghasilkan pertukaran yang lebih besar dari sudut pandang yang lebih mendasar di antara individu yang menghasilkan kemampuan untuk mempertimbangkan berbagai masalah yang lebih luas dan menghasilkan keputusan yang lebih baik dan ide-ide berkualitas lebih tinggi.

Pramesti & Nita (2022) menyebutkan diversitas dewan dapat berupa dua jenis, yaitu, diversitas demografis: gender, usia, latar belakang, posisi kepemimpinan dan suku bangsa/kewarganegaraan, dan diversitas posisional: kepemimpinan, kepemilikan dan kemandirian. Proksi untuk variabel ini memfasilitasi pengukuran keragaman di dewan perusahaan. Keragaman kualitatif mengarah pada gaya kognitif yang semakin bervariasi, sehingga memperkaya khasanah kognitif, kebijaksanaan dalam bertindak serta berpikir dan pendekatan yang ada yang dapat menciptakan kualitas dalam *decision making*. Berdasarkan sejumlah penelitian terdahulu, penelitian ini mengembangkan dan berfokus pada jenis kelamin, etnis, usia, pendidikan sebagai variabel yang menggambarkan keragaman dalam struktur komisaris perusahaan.

Diversitas usia dewan direksi dipandang berpotensi mempengaruhi EMRD komprehensif perusahaan. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat usia yang berbeda mempengaruhi perbedaan dalam pemilihan strategi. Ramadhanty dkk. (2018) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara usia dan kemampuan kerja, karena semakin tua usia anggota dewan komisaris, berdampak pada semakin kuat persyaratan, pengalaman, etos kerja, dan komitmen dewan tersebut untuk bekerja yang mampu mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan perusahaan, salah satunya terhadap pengungkapan informasi. Diversitas usia berdasarkan penelitian sebelumnya kerap dihubungkan terhadap kinerja organisasi, dimulai dengan koeksistensi berbagai generasi di tempat kerja. Boehm

dan Kunze (2015) berpendapat bahwa keragaman usia dapat menjadi keunggulan komparatif bagi perusahaan. Penelitian Khan & Sharma (2020) sepakat bahwa dengan meningkatkan modal manusia, keragaman dalam kelompok usia dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam hal keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kontinjensi, serta pengungkapan informasi perusahaan. Namun, sejumlah penelitian meta-analisis telah menemukan bahwa meskipun usia tidak berpengaruh pada kinerja tugas inti, hal itu berdampak pada aspek kinerja lainnya (misalnya perilaku kewargaan, agresi, dan ketidakhadiran).

Menurut ahli pengambilan keputusan tertentu (Avery dkk., 2007), diversitas usia dapat meningkatkan inovasi dan kemampuan perusahaan, menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkepanjangan. Pekerja dari berbagai usia membantu perusahaan membangun jaringan koneksi eksternal dan internal yang kaya, mempromosikan kinerja organisasi saat mereka mengembangkan hubungan sosial yang saling melengkapi (De Meulenaere dkk., 2016). Koeksistensi tersebut cenderung mampu membawa keragaman dalam hal pandangan dunia, nilai, norma budaya, dan perspektif. Penelitian ini juga didukung oleh Kalistarini (2010) dan Anggraeni dkk. (2016), namun menurut penelitian Talavera dkk. (2018) mendapatkan hasil yang negatif.



Gambar 2. Indeks Rata-Rata Proporsi Dewan Komisaris BUMN di bawah 50 tahun Ketika Menjabat dengan Indeks Pengungkapan ERMD

Sumber: Data sekunder diolah peneliti, 2023

Dapat dilihat pada tabel di atas, persentase jumlah dewan komisaris berusia 50 tahun kebawah yang menjabat pada BUMN terbuka di Indonesia cenderung relatif stabil. Persentase tersebut salah satu diversitas dengan komposisi usia dinamis yang cukup tinggi ketika dikomparasi dengan sejumlah wilayah Asia Tenggara (Indonesia Stock Exchange, 2023). Apabila dibandingkan dengan tingkat pengungkapan ERM perusahaan sektor tersebut terdapat kecenderungan tingkat ERMD BUMN meningkat dari tahun ke tahun yang diikuti dengan semakin tingginya tingkat dinamika diversitas usia dewan komisaris yang menjabat pada perusahaan tersebut.

Diversitas gender pada perusahaan akan memberikan daya psikologis yang dinilai lebih kuat. Hasil survei *Diversity Scorecard* oleh *Centre of Governance Institutions and Organizations* NUS 2016 menyebutkan. Indonesia memiliki tingkat rata-rata persentase 11% porsi dewan berjenis kelamin wanita, baik direksi maupun komisaris, hal ini menyebabkan Indonesia pada peringkat ke-5 Asia Pasifik. Tuntutan untuk mengubah komposisi dewan perusahaan bersifat global dan didorong oleh publikasi peringkat diversitas dewan pada perusahaan, perhatian media, dorongan *stakeholder*, perubahan hukum atau peraturan, dan pengembangan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Respon global adalah bahwa negara-negara mengadopsi pendekatan koersif, memungkinkan atau *laissez-faire* (Labelle dkk., 2015). Bahkan dalam sejumlah negara, seperti Perancis, Italia, Norwegia dan Spanyol telah memperkenalkan kuota wajib untuk perwakilan perempuan di dewan perusahaan, yang dikenal sebagai hukum “feminisasi” (De Beaufort dan Summers, 2013).

Teori sosialisasi menunjukkan bahwa perempuan telah disosialisasikan untuk menjadi lebih mengasuh, penyayang, fokus pada pengembangan keterampilan interpersonal dan kooperatif (Zelezny dkk., 2000). Dengan demikian karakteristik berbeda yang dibawa perempuan ke dewan, lebih partisipatif, demokratis dan gaya kepemimpinan komunal dan kemampuan mereka untuk memfasilitasi keputusan yang lebih terinformasi, dapat menghasilkan peningkatan efektivitas dewan sebagai

hasil dari peningkatan kualitas serta pengawasan pengungkapan perusahaan yang lebih baik, dibandingkan dengan gender laki-laki. Disarankan bahwa perempuan lebih sensitif terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dan masalah lingkungan, Artinya, dewan yang lebih beragam gender mempengaruhi praktik negatif karena kepedulian yang lebih tegas dari direktur perempuan. Penelitian Tejado-Romero dkk., (2017) mengungkapkan bahwa peningkatan representasi perempuan di dewan cenderung meningkatkan pengawasan dewan, meningkatkan transparansi, dan mengurangi asimetri informasi sehubungan dengan engungkapan informasi.

Keberagaman wanita dalam dewan direksi dinilai mampu mempengaruhi kualitas tata kelola perusahaan yang berdampak linear terhadap EMRD. Menurut Diana & Darmawati (2018) dan Ness dkk. (2010), keanggotaan perempuan dalam dewan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan strategis terkait pengungkapan informasi risiko secara positif dikarenakan wanita dianggap memiliki pertimbangan moral yang lebih tinggi dibandingkan pria sehingga dapat meningkatkan pengawasan dengan etika konservatif yang dimiliki. Argumen tersebut didukung dengan teori keagenan yang menyatakan bahwa diversifikasi gender pada dewan pengawas perusahaan mampu meningkatkan independensi dan pengawasan manajerial. Hasil penelitian pengujian kualitas audit, jenis kelamin dewan dan pengungkapan risiko keuangan. Penelitian Zango dkk. (2016) menemukan bahwa partisipasi perempuan dalam dewan pengawas berpengaruh positif signifikan terhadap luas pengungkapan risiko keuangan.

Bentuk diversitas lainnya adalah pada latar belakang pendidikan keuangan dan bisnis. Pendidikan mempengaruhi keterampilan dan kompetensi, terutama dalam pembuatan kebijakan dan berbagi informasi yang kompleks. Pendidikan formal dewan dan komisaris menjadi landasan yang menentukan ciri pemikiran dan kognitif yang mampu berdampak pada kemampuan anggota dewan dalam mengontrol dan mengambil keputusan strategis bisnis yang dipimpinnya (Tarigan dkk., 2018). Ketepatan keputusan manajer mempengaruhi pemilihan strategi yang tepat sesuai dengan situasi perusahaan sedemikian rupa sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja ekonomi. Pada saat yang sama, komisaris dengan pengetahuan

dan keterampilan yang baik meningkatkan peran utamanya dalam memantau kegiatan pengawas atau manajer. Diyakini bahwa dewan komisaris dengan latar belakang keuangan, manajemen, ekonomi dan bisnis lebih memahami teknis pengelolaan perusahaan dan dinilai lebih baik dalam melakukan pengawasan yang lebih optimal, terutama pemantauan tata kelola perusahaan terhadap praktik pengungkapan risiko (Wibowo & Probohudono, 2017).

Tingkat diversitas tersebut terbukti secara empiris mempengaruhi tingkat pengungkapan informasi finansial, non-finansial, dan kinerja perusahaan, salah satunya kualitas pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Perkembangan pasar dunia bisnis menjadi faktor utama tingginya risiko yang dihadapi perusahaan. Untuk memitigasi hal tersebut, dibutuhkan sistem manajemen risiko yang berkelanjutan, transparan, dan sistematis, terutama bagi BUMN yang dampak kinerjanya mampu mempengaruhi roda ekonomi secara nasional. Lingkungan multi ras dan meningkatnya tren pasar terbuka telah menetapkan negara Indonesia tegas di panggung internasional, melalui ini isu-isu keberlanjutan perusahaan sekarang semakin meningkat perhatian Posisi strategis BUMN persero dan kontribusinya dalam Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG). Publikasi Susmanto dkk. (2021) menyebutkan kapitalisasi pasar BUMN pada 2021 yang mencapai 30% dari total kapitalisasi emiten di BEI. Dari sini, peran BUMN dapat dilihat sangat vitalnya peran dalam menggerak dan membangun bangsa melalui berbagai sektor usahanya, serta menjadi salah satu penyector penerimaan pajak terbesar negara. Posisi strategis ini memerlukan transparansi yang baik dan sistem tata kelola yang berkelanjutan seperti yang diregulasikan dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN serta rincian pada Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 diperlukan sistem tata kelola dan transparansi dalam mitigasi risiko yang sistematis guna mencapai *good corporate governance*. Dengan demikian, penelitian mengenai pengungkapan manajemen risiko perusahaan dalam era diversifikasi dewan sangat vital dilakukan guna mengetahui sejauh apa kemampuan BUMN persero memitigasi risiko dalam era pasar terbuka.

Namun, survei *Organization for Economic Cooperation and Development* di wilayah Asia Pasifik untuk *State Owned Enterprise* (SOE) tahun 2019, Indonesia selalu menduduki peringkat terendah dari tujuh negara (OECD, 2019). Hal serupa juga diungkapkan dalam penelitian Priatnsari dkk. (2020) dimana ketaatan ERMD BUMN dalam hal pengungkapan wajib pos laba rugi masih rendah, meski ERMD merupakan *mandatory disclosure* sesuai regulasi Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor18/POJK.03/2016.

Sejauh ini, penelitian mengenai diversitas dewan komisaris terhadap pengungkapan manajemen risiko masih dikaitkan dengan *corporate governance* dan fokus sampel pada sektor usaha Non-BUMN. Sejauh pengetahuan peneliti, topik diversitas komisaris di Indonesia masih meneliti pada sektor perbankan dan manufaktur yang terdaftar di BEI, namun belum spesifik meneliti BUMN persero terbuka. Melihat problematika tersebut, melalui penelitian ini penulis berusaha mengangkat isu bagaimana adanya korelasi diversitas dewan komisaris sebuah perusahaan mampu mempengaruhi kualitas ERM yang diterapkan dan secara spesifik melalui pengolahan data empiris pada BUMN persero terdaftar di BEI. Karya ilmiah ini secara garis besar akan menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh diversitas tersebut dan pengaruhnya terhadap pengungkapan ERM. Variabel independen yang digunakan berupa dimensi diversitas usia, gender, dan latar belakang pendidikan kepada pengungkapan ERM sampel perusahaan. Sampel perusahaan yang digunakan akan berbasis pada Badan Usaha Milik Negara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada rentang tahun 2018-2021.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan sejumlah poin rumusan masalah yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah diversitas usia dewan komisaris berpengaruh terhadap pengungkapan ERM?
2. Apakah diversitas gender dewan komisaris berpengaruh terhadap pengungkapan ERM?

3. Apakah diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh terhadap pengungkapan ERM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh diversitas usia terhadap pengungkapan ERM;
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh diversitas gender terhadap pengungkapan ERM;
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh diversitas latar belakang pendidikan terhadap pengungkapan ERM.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Diharapkan mampu menghasilkan referensi akademis dan manfaat literatur untuk civitas akademika dalam sektor akuntansi manajemen dan manajemen strategik perusahaan yang dikhususkan untuk akademika akuntansi. Informasi dan data yang disajikan mengenai gambaran kepatuhan ERMD mampu menjadi pengetahuan praktis dari akademisi mengenai adanya pengaruh manajemen risiko terhadap isu diversitas dewan yang terjadi. Penelitian ini diharapkan juga mampu menjadi acuan referensi strategis dalam pengambilan isu penelitian pada fenomena lingkup tanggung jawab sosial, pengungkapan informasi perusahaan, dan akuntansi keberlanjutan, serta isu lainnya. Penulis juga berharap, penulisan karya ilmiah ini mampu menjadi dasar pengembangan penelitian dengan topik melalui skema variabel yang lebih dikembangkan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Mampu memberikan gambaran dan acuan kepada perusahaan akan pentingnya pengelolaan manajemen risiko guna meningkatkan kualitas *corporate governance* dan nilai perusahaan secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan juga mampu diaplikasikan bagi para akuntan publik dan auditor internal eksternal guna

meningkatkan pemahaman tentang pengelolaan ERM dalam pertimbangan manajemen risiko sebagai instrumen yang dapat digunakan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian perusahaan.

Selain juga, penelitian ini dapat menjadi instrumen pengendali internal guna mengembangkan kualitas kerjasama pada berbagai pihak dan level pemangku kepentingan guna menciptakan ekosistem dan kerangka manajemen risiko yang berkelanjutan. Penelitian ini juga mampu menjadi alat tambahan informasi bagi para investor, analis pasar modal, kreditor, dan perbankan guna pengambilan keputusan investasi perusahaan. Juga, mampu menjadi bahan pertimbangan terhadap perumusan, perancangan, dan pengesahan pertimbangan regulasi dengan penerapan manajemen risiko di Indonesia.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Tinjauan Literatur

Bagian ini berisi tentang uraian dan deskripsi literatur yang relevan mengenai pembahasan sebuah topik tertentu. Dengan memberikan gambaran dasar mengenai apa yang dibahas oleh peneliti, tinjauan literatur akan berguna dalam mendukung pembuatan hipotesis dan menyusun permasalahan penelitian yang diajukan dan ditanyakan.

2.1.1 Teori Agensi

Teori ini menjadi salah satu teori populer dalam penelitian manajemen dan bisnis strategik. Teori ini didefinisikan sebagai pemisahan kepemilikan dan kontrol terpisah yang saling bertentangan dan membentuk asimetri informasi. Dalam definisi lain menyebutkan, teori agensi memberikan informasi korelasi sejumlah pihak dalam operasional perusahaan, yakni pemilik (*principal*) dan pengelola (*agent*) (Jensen & Meckling, 1976). Secara umum, teori membantu menerapkan mekanisme manajemen yang berbeda untuk mengarahkan aktivitas perwakilan perusahaan saham gabungan (Panda & Leepsa, 2017). Penelitian Astria & Ardiyanto (2011) menjelaskan bahwa pemisahan kepentingan pemilik dan pengelola perusahaan sebagai agen administratif dalam pengelolaan perusahaan menimbulkan kecenderungan keagenan karena kedua belah pihak secara bersama-sama berusaha memaksimalkan fungsi utilitasnya.

Teori ini juga berargumen bahwa individu dalam sebuah organisasi dan perusahaan cenderung mementingkan kepentingan pribadi, selayaknya pengusaha/pemilik usaha hanya berfokus pada kinerja operasional, ekonomi, dan hasil investasinya dalam perusahaan, sedangkan agen perusahaan hanya harus menerima kepuasan dalam hal kompensasi finansial dan kondisi relasional terkait (Nalarreason dkk., 2019). Organisasi yang dikelola dengan baik, mampu menentukan besarnya

profitabilitas diperoleh agen. Sedangkan peran pemilik/*shareholders* sebatas hanya memantau dan mengendalikan kegiatan perusahaan yang dikelola menentukan sistem pengupahan serta insentif untuk memastikan pekerjaan mereka (Shih & Susanto, 2011). Untuk mengurangi masalah tersebut, perusahaan berusaha untuk mengungkapkan dan menyebarkan informasi kepada publik sesuai dengan prinsip manajemen, yaitu. prinsip transparansi dan akuntabilitas. Salah satu unsur tersebut adalah adanya praktik pengungkapan manajemen risiko yang dilaporkan perusahaan. Peran teori ini adalah bagaimana mereka dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan membentuk pedoman kebijakan bisnis khususnya bagi ERMD yang memiliki kepentingan internal di dewan atau manajemen organisasi.

2.1.2 Teori *Stakeholder*

Freeman (2015) berpendapat bahwa teori ini menggambarkan upaya perusahaan tidak bekerja untuk dirinya sendiri, tetapi cenderung dalam memberikan manfaat bagi *stakeholder* yang signifikan. *Stakeholder* perusahaan adalah pemegang saham, kreditur, konsumen, pemasok, negara, masyarakat, lembaga swadaya masyarakat dan lain-lain yang berpartisipasi dalam blok aksi lingkungan sosial dan proses mewujudkan tujuan perusahaan. Dari sini dapat dipahami bahwa suatu perusahaan tidak dapat bertindak secara independen untuk mencapai tujuannya, tetapi diperlukan ekosistem bisnis yang saling berhubungan secara sistematis. Teori tersebut menjelaskan bahwa perusahaan bukanlah suatu entitas yang berusaha mewujudkan kepentingan dan keuntungan pribadi semata, tetapi juga mengutamakan kepentingan *stakeholders* lainnya.

Menurut (Wasioleski & Weber, 2017), ada dua jenis *stakeholder*: sukarela dan non-sukarela. *Stakeholder* sukarela adalah yang siap menerima risiko yang diperolehnya apabila melakukan investasi dalam sebuah korporasi/perusahaan, *stakeholder* non-sukarela didefinisikan sebagai pihak yang terpapar risiko karena aktivitas perusahaan tanpa dikehendaki di awal. *Stakeholder* juga didefinisikan sebagai pihak yang dapat berpengaruh atau mempengaruhi kebijakan keputusan dan strategi perusahaan. Perusahaan tidak hanya merupakan entitas yang bekerja untuk kepentingannya sendiri, tetapi untuk mendapat dukungan dari *stakeholder*,

perusahaan harus memberikan manfaat bagi *stakeholdernya*. Freeman & McVea (2005) mendefinisikan *stakeholder* adalah kelompok atau individu yang merasakan dampak dari kegiatan operasional dan kebijakan sebuah organisasi. Tujuan perusahaan adalah menjaga hubungan dengan pihak tersebut sesuai keinginan dan kebutuhan para *stakeholder* nya, terutama kehendak *stakeholder* yang memiliki kekuasaan atas ketersediaan *resources* yang digunakan untuk operasi perusahaan, seperti tenaga kerja, pasar untuk produk-produk perusahaan. perusahaan, dan lain-lain (Chariri & Ghozali, 2007) Dalam implementasinya, upaya organisasi dalam menjaga hubungan dengan pihak tersebut adalah melalui pengungkapan dan pelaporan informasi, salah satunya mengenai pengungkapan risiko dan strategi mitigasinya.

Pengungkapan informasi mengenai mitigasi risiko dimanfaatkan oleh pemangku kepentingan dalam hal pengambilan keputusan investasi. ERMD memberikan informasi secara tidak langsung untuk menjadi wadah dalam komunikasi operasional dan teknis pelaksanaan perusahaan. ERMD juga menjadi wadah kesempatan bagi perusahaan mengkomunikasikan posisinya dalam menghadapi situasi sulit atau di luar rencana *stakeholder* mereka (Devi dkk., 2017). Dengan luasnya dan semakin berkualitas informasi yang diungkapkan akan mempengaruhi tujuan utama perusahaan sebagai kebutuhan informasi bagi para pemangku kepentingan/*stakeholder*.

2.1.3 Tata Kelola Perusahaan

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) mendefinisikan tata kelola perusahaan dan atau CG (*Corporate Governance*) sebagai struktur untuk menetapkan tujuan perusahaan, usulan untuk mencapai tujuan tersebut, dan menentukan pemantauan kinerja perusahaan (Hanifah & Purwanto, 2013). Sistem ini bertugas sebagai mekanisme kontrol yang digunakan untuk mengatur dan mengelola bisnis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kekayaan dan tanggung jawab perusahaan tersebut dengan tujuan akhir menunjukkan nilai pemegang saham (Nuryaman, 2009). Sistem ini tersusun atas kumpulan struktur, prosedur, dan mekanisme berdasarkan prinsip tanggung jawab

yang dibuat untuk pengelolaan suatu perusahaan, guna meningkatkan *value* organisasi (Velnampy, 2013). *Good corporate governance* berbasis pada instrumen regulasi dan insentif dimana dewan direksi dan komisaris menjalankan dan mengendalikan jalannya operasional perusahaan. Dengan demikian, GCG dapat meningkatkan peluang pemegang saham untuk menaikkan profitabilitas dan meningkatkan *long term value* sebuah perusahaan (Onasis, 2016).

Menurut (Fauzi, 2013), implementasi prinsip GCG adalah guna mencapai manfaat, seperti:

1. Meningkatkan efisiensi perusahaan melalui mewujudkan pengambilan keputusan yang lebih strategis,
2. Mengakselerasi operasional perusahaan, meningkatkan efisiensi operasional dan lebih meningkatkan layanan pemegang saham.
3. Memudahkan mendapatkan pembiayaan yang lebih murah (karena adanya *faktor leverage*), yang pada akhirnya meningkatkan nilai bisnis.
4. Meningkatkan nilai saham perseroan sehingga dapat lebih meningkatkan citra perseroan di mata masyarakat luas dalam jangka panjang.
5. Meningkatkan kepercayaan pemilik modal dan *investor* dalam berinvestasi.

2.1.4 Manajemen Risiko Perusahaan (ERM)

Secara definisi, manajemen risiko (*Enterprise Risk Management*) merupakan langkah/prosedur/sistem yang saling terintegrasi untuk mengawasi, mencegah, dan memitigasi timbulnya sebuah risiko serta guna melindungi aset perusahaan, dan mencegah timbulnya kerugian yang bernilai lebih besar apabila tidak diterapkan sistem manajemen dan mitigasi (Tobing & Puspa, 2015). Fahmi (2010) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ERM sebagai "suatu disiplin yang mempertimbangkan bagaimana organisasi mengimplementasikan inisiatif untuk memetakan masalah yang ada secara komprehensif dan sistematis dengan pendekatan manajemen yang berbeda." Definisi lain menyebutkan ERM sebagai metode sistematis untuk melakukan identifikasi, pengaturan, penentuan sikap, dan memitigasi solusi, serta pemantauan dan pelaporan risiko yang dihadapi perusahaan selama kegiatan operasionalnya (Siswanti dkk., 2020). ERM juga merupakan

kegiatan yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang mungkin timbul dalam operasi atau aktivitas untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih besar (Darmawi, 2016). Menurut Andriyani & Tanjung (2018), sistem ERM yang terintegrasi bertugas dalam mengembangkan strategi manajemen risiko selama pengembangan strategi. Saat mengembangkan strategi, perusahaan harus menyajikan tujuan manajemen risiko, mengidentifikasi risiko, membuat pengukuran, mengusulkan alat manajemen risiko, memantau dan mengelola risiko, serta membuat sistem manajemen risiko terintegrasi. Singkatnya, manajemen risiko tidak menargetkan seluruh perusahaan, tetapi mendukung penerapan strategi yang dikembangkan secara efektif dan efisien dan menangkap sinyal yang menunjukkan perlunya mengubah asumsi, arus keuangan, program, dan hasil. Sebagai bagian dari GCG, informasi manajemen risiko dibutuhkan *stakeholders* dan pengguna informasi keuangan umum guna mendapatkan informasi yang berpotensi relevan dalam mencapai tujuan strategis tertentu.

Penelitian (Fahmi, 2010) sejumlah manfaat yang bisa diperoleh dalam implementasi ERM antara lain:

1. Memberikan landasan fundamental yang kokoh dalam upaya pengambilan keputusan dan memberikan kepastian kehati-hatian (*prudent*) dalam menempatkan ukuran variabel keputusan yang hendak diambil.
2. Memberikan arah dalam menghadapi pengaruh yang dialami perusahaan dalam jangka waktu pendek dan atau panjang.
3. Meminimalisir risiko yang mungkin terjadi.
4. Memberikan landasan secara komprehensif dalam membangun mekanisme perusahaan yang mampu berkelanjutan.

2.1.5 Pengungkapan ERM

Pengungkapan tentang manajemen risiko (*Enterprise risk management Disclosure* = ERMD) adalah suatu sistem pengungkapan yang bertujuan untuk memantau dan melindungi aset, hak milik dan keuntungan perusahaan/badan usaha/perorangan terhadap kemungkinan kerugian yang timbul dari kekayaan perusahaan/badan usaha/perorangan terhadap terjadinya risiko (Sirojudin & Nazaruddin, 2014).

Pemberitahuan manajemen risiko berguna bagi pengguna laporan keuangan untuk memungkinkan mereka mengevaluasi kebijakan manajemen risiko manajemen. Pengungkapan manajemen risiko berguna bagi *stakeholder* untuk memberikan penilaian terhadap kebijakan strategis yang diambil sudah tepat atau belum dalam meminimalisir timbulnya risiko, sehingga pelaporan pemegang saham sudah lengkap (Anisa, 2012). Bisnis harus memberikan informasi tambahan untuk mengonfirmasi dan mengomunikasikan status bisnis. Pengungkapan adalah cara untuk membantu pengguna atau investor yang naif memahami informasi yang disebutkan dalam laporan keuangan. Dalam tahapan akuntansi, pengungkapan informasi ini secara teknis merupakan langkah terakhir dalam bentuk penyajian laporan keuangan yang lengkap dan komprehensif (Suwardjono, 2010).

ERMD bisa dimaksud selaku mengatakan risiko yang sudah dikelola industri ataupun mengatakan gimana industri hendak mengelola risiko di masa depan (Marhaeni & Yanto, 2015). Tidak hanya itu, pengungkapan manajemen risiko merupakan aplikasi tata kelola industri yang baik (GCG). Di Indonesia, Kebijakan Tata Kelola Industri Nasional sudah menerbitkan pedoman universal tata kelola yang baik, yang melaporkan bahwa industri wajib mengatakan data, salah satunya merupakan data manajemen risiko. Pengungkapan risiko bisa dimaksud selaku keahlian sesuatu industri buat memitigasi risiko serta diharapkan bisa mengurangi ataupun apalagi melenyapkan akibat dari risiko tersebut ataupun mengatakan gimana industri hendak mengelola risiko terpaut di masa mendatang. industri wajib mempublikasikan data yang transparan, adalah data yang bertabiat positif serta negatif (berisiko) (Kumalasari dkk., 2014).

Keterbukaan berarti transparansi guna meningkatkan keyakinan publik terhadap pengelolaan sistem bisnis (Prayoga & Almilia, 2013a). Ketentuan manajemen risiko yang dikeluarkan oleh tubuh pengawas Indonesia menekankan kewajiban industri buat mengatakan data manajemen risiko dalam laporan tahunan. PSAK Nomor. 60 (Amandemen 2010) serta Keputusan Bapepam- LK Nomor. KEP-31/BL/2012 ialah peraturan mengharuskan industri buat mengantarkan laporan risiko yang bisa pengaruhi kelangsungan usaha serta upaya mitigasi risiko tersebut.

Otoritas (OJK) Nomor 1/POJK.05/2015 mempraktikkan ketentuan ERM pada sektor usaha non-perbankan, yang memuat pernyataan jika sebuah kompleksitas risiko wajib linear dengan pelaksanaan manajemen risiko termasuk faktor identifikasi, pengukuran, serta *monitoring* manajemen risiko .

Syarat yang lain merupakan industri keuangan wajib memberitahukan keberadaan komite manajemen risiko, sebaliknya industri non keuangan cuma dianjurkan. PSAK Nomor. 60 muat data baru tentang risiko serta manajemen risiko serta mengharuskan entitas pelapor buat memberi tahu sensitivitas instrumen keuangannya terhadap pergerakan risiko tersebut. Penyajian risiko dalam laporan keuangan dikelompokkan jadi 2 bagian, yakni pengungkapan wajib dan sukarela. Dalam hal ini, sebuah *disclosure* harus secara minimum yang dipersyaratkan oleh standar regulasi akuntansi dan keuangan. Sebaliknya pengungkapan secara sukarela menjadi opsi leluasa manajemen industri buat menyajikan data akuntansi serta data lain yang relevan dengan pengambilan keputusan investor serta pengguna laporan keuangan (Verdiyana, 2006).

2.1.6 Dewan Komisaris

Pasal 1 (6) Undang- undang Republik Indonesia Nomor. 40 Tahun 2007, yang mengendalikan tentang perseroan gabungan, melaporkan kalau dewan komisaris merupakan tubuh hukum yang bertugas melaksanakan tugas universal serta/ataupun hukum pengawasan spesial serta menganjurkan manajer (Prastiti & Meiranto, 2013). Dewan komisaris mempunyai tugas serta tanggung jawab buat mengawasi serta menasihati para manajer serta buat membenarkan kalau industri menjajaki tata kelola yang baik. Namun, dewan tersebut tidak diperbolehkan menjajaki aktivitas operasional. Bagi Undang- Undang Perseroan Terbatas Nomor. 40 Tahun 2007, pasal 108, ayat 5, diperjelas bahwa perseroan terbatas wajib mempunyai sekurang-kurangnya 2 (2) orang pengurus. dari anggota komite. Dalam dewan pengawasan seperti komisaris, dewan tersebut terbagi menjadi dua: independen yang merupakan komisaris yang bukan *stakeholder*, dan komisaris non independen merupakan *stakeholder* (Putra, 2015).

Anak perusahaan adalah perusahaan yang berkorelasi bisnis dan dalam satu lingkup manajemen serta pemegang saham pengendali, anggota dewan lainnya dan perwakilan resmi, dan dengan perusahaan itu sendiri. *Stakeholder* meliputi mantan anggota dewan dan komite serta karyawan perusahaan untuk jangka waktu tertentu (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006). Ketentuan mengenai komisaris independen terdapat dalam Peraturan BAPEPAM No. 12 No.:KEP-315/BEJ/06-2000 dan No. KEP-339/BEJ/07-2001 yang mewajibkan setiap BUMN wajib memiliki dewan pengawas secara independen dari luar perusahaannya guna mengawasi operasional perusahaan (Sitorus, 2021).

2.1.7 Diversitas Dewan

Dalam sistem tata kelola perusahaan Indonesia yang berbasis *two-tier system*, sekurang-kurangnya terkomposisi dari dewan direksi (eksekutif) dan komisaris (pengawas/*supervisor*). Komposisi dalam dewan tersebut bisa terdapat keberagaman atau disebut *board diversity* atau keragaman dewan. Diversitas dewan merupakan kondisi yang menyebabkan terjadinya keragaman struktur atau komposisi dalam anggota dewan tersebut (Kalistarini, 2010). Diversitas ini dikarenakan adanya perbedaan latar belakang khusus yang melekat dari individu anggota dewan, seperti perbedaan jenis kelamin, ras, suku bangsa, usia, dan riwayat pendidikan. Menurut Arnegger dkk. (2014) diversitas dewan dibagi menjadi dua kategori, yaitu karakteristik demografis dan kognitif (*fundamental*). Karakteristik demografi meliputi jenis kelamin, ras, usia, kebangsaan dan etnis. Meskipun kognitif (latar belakang) mengandung nilai masing-masing individu. Sementara itu, Van Ness dkk. (2010), diversitas dewan dapat berupa diversitas demografis meliputi gender, posisi kepemimpinan, usia, riwayat pendidikan formal, dan negara asal, dan diversitas posisi, termasuk di dalamnya kepemimpinan, kepemilikan dan kemandirian. Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013), keragaman dewan dapat diukur berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, wilayah, dan masa jabatan dewan.

Keanekaragaman dewan adalah fitur yang diinginkan dari struktur dewan perusahaan. Perusahaan menggunakan keragaman delegasi dengan pakar,

pengetahuan dan latar belakang yang berbeda untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan kebijakan strategis (Handajani dkk., 2014). Dengan hadirnya diversitas dewan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan dinilai akan memberikan peningkatan dalam representasi aspek moral dan etika, penurunan kesalahan, ide baru dan pemecahan masalah yang lebih baik, serta peningkatan perencanaan strategis dan tanggung jawab perusahaan. (Corkery & Taylor, 2012) menemukan bahwa keragaman dewan dapat mempromosikan budaya perusahaan yang baik dan mengurangi kecurangan manajerial, sehingga mengurangi biaya keagenan. Keragaman dewan juga dapat meningkatkan filantropi dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Keragaman dewan dalam sistem manajemen perusahaan memiliki hubungan yang kuat dengan konteks manajemen puncak. Hal ini karena dewan direksi adalah manajer perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengambil keputusan. Pengurus suatu perusahaan dinilai berimbang jika memiliki latar belakang yang beragam, sehingga berdampak pada efisiensi perusahaan yang meningkat. Keragaman yang tinggi menyebabkan gaya kognitif yang semakin beragam, sehingga memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan berpikir, dan pendekatan yang ada dapat menciptakan fitur kompleks dalam pengambilan keputusan (Kristina & Wiratmaja, 2018). Dalam studi ini, peneliti mengukur keragaman pemerintahan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan dewan komisaris.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang meneliti topik mengenai pengungkapan manajemen risiko perusahaan ditampilkan pada tabel di **Lampiran 7**. Terdapat sejumlah penelitian yang menggunakan variabel latar belakang pendidikan, gender dewan komisaris, serta ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap tingkat pengungkapan ERMD (Risna Ade Tarantika, Badingatus Solikhah, 2019 & Amalia Ratna Kusumaningrum dan Anis Chariri, 2013). Namun, bertolak belakang dengan penelitian Nadira Ambarwati, Yaumil Farhan (2022) yang menyatakan bahwa kepemilikan publik dan ukuran perusahaan berpengaruh positif, sedangkan gender,

masa jabatan dewan komisaris, dan reputasi auditor berpengaruh negatif. Untuk lebih lengkapnya disajikan dalam tabel pada **lampiran 7**.

2.3 Perumusan dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang digunakan dan tinjauan literatur, rumusan hipotesis yang dikembangkan, antara lain:

2.2.1 Pengaruh diversitas umur dewan komisaris terhadap pengungkapan ERM

Sebagian besar bisnis dan ekonomi maju saat ini mengalami perubahan penting dalam komposisi dan struktur diversitas usia. Meningkatnya diversitas usia di tempat kerja telah mencerminkan era pasar terbuka yang semakin membuka lebar peluang sumber daya manusia dari berbagai latar belakang (Wegge & Meyer, 2020). Dalam pengawasan kinerja perusahaan, diversitas usia pada komisaris dapat meningkatkan inovasi dan kemampuan perusahaan, menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkepanjangan. Dewan komisaris dari berbagai usia membantu perusahaan membangun jaringan koneksi eksternal dan internal yang kaya, mempromosikan kinerja organisasi saat mereka mengembangkan hubungan sosial yang saling melengkapi (De Meulenaere dkk., 2016). Diversitas umur anggota dewan pimpinan dan pengawas pada sebuah korporasi berdampak pada timbulnya *group think*, selain itu, hal ini juga diasosiasikan dengan penyeimbangan kinerja yang lebih baik. Argumen ini memiliki korelasi dengan dewan komisaris dan direksi yang lebih muda yang cenderung memiliki tingkat kehati-hatian serta menghindari risiko (*risk averseness*). Sedangkan untuk kategori berpengalaman, diasosiasikan dengan dewan pimpinan dan pengawas yang lebih tua/senior (Taljaard dkk., 2015).

Dewan komisaris yang cenderung didominasi umur lebih dewasa (senior) yang dinilai membutuhkan lebih banyak pengalaman dan informasi dalam pengambilan keputusan, pendekatan ini dinilai untuk memberikan rasa aman terhadap eksistensi perusahaan meski return yang diperoleh tidak terlalu tinggi (Abdullah & Ku Ismail, 2017). Keberagaman usia mungkin menjadi atribut penting dari dewan mengingat

atribut pelengkap dari direktur yang lebih muda dan lebih tua. Peran direktur yang lebih *senior* membawa ke dewan pengalaman berharga yang mereka kumpulkan di industri, rekan mereka yang lebih muda cenderung menunjukkan keakraban yang lebih tinggi dengan teknologi baru serta "berpendidikan tinggi". Dalam beberapa penelitian, dinyatakan bahwa untuk dewan yang sukses, campuran dari berbagai usia direktur diinginkan untuk menyebarkan pengetahuan dan pengalaman dari kelompok senior ke kelompok dewan yang lebih muda yang dapat berkontribusi pada pengambilan keputusan yang kuat. (Ararat dkk., 2010). Komposisi dewan komisaris yang memiliki diversitas usia tinggi berdampak pada meluasnya mandat yang diterima dan dapat membuat kerangka kognitif yang lebih tepat tentang sifat keputusan pengungkapan risiko (Al-Maghzom dkk., 2016).

Di sisi lain, bagaimanapun, kelompok usia campuran dapat menimbulkan efek samping. Sejalan dengan proses kategorisasi sosial dan pendekatan atraksi kesamaan-efek ketertarikan kesamaan, orang dapat berargumen bahwa orang cenderung mengkategorikan diri mereka menurut kriteria sosio-demografis, seperti usia, jenis kelamin, dan etnis. Akibatnya, mereka lebih bersedia bekerja sama dengan anggota dalam kelompok yang menunjukkan karakteristik yang mirip dengan mereka sendiri sementara komunikasi dengan orang luar lebih rumit (Hammermann dkk., 2019). Dalam penelitian ini, hipotesis yang disarankan adalah:

H1: Diversitas usia dewan komisaris memberikan pengaruh positif terhadap pengungkapan ERM.

2.2.2 Pengaruh gender dewan komisaris terhadap pengungkapan ERM

Diversitas gender dalam dewan komisaris didefinisikan sebagai keberagaman dan atau adanya perbedaan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) dalam anggota dewan komisaris yang dapat mempengaruhi perbedaan pengambilan keputusan, perspektif, dan pendapat dalam keputusan dewan komisaris perusahaan (Ben-Amar dkk., 2017). Berdasarkan pengembangan teori agensi yang diteliti oleh (Saggar & Singh, 2017) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat diversitas gender sebuah dewan komisaris akan berpengaruh pada tingkat independensi dan pengawasan

manajerial korporasi. Hal ini dinilai karena sifat dan karakter perempuan dalam jajaran komisaris akan mampu memberikan sifat independensi dan nasihat secara komprehensif terhadap pengambilan keputusan manajerial. Selain itu, sifat perempuan yang dinilai sensitif terhadap pentingnya pengungkapan informasi sebagai wujud tanggung jawab sosial (Ramon-Llorens dkk., 2021). Diversitas ini juga mampu memberikan dampak signifikan terhadap luas dan kualitas pengungkapan ERM. Hal ini sejalan dengan teori agensi (Jensen & Meckling, 1976) yang menyimpulkan dewan komisaris dengan komposisi dewan beragam secara gender akan meningkatkan independensi dan pengawasan manajerial (Saggar & Singh, 2017). Penelitian yang dilakukan Tarantika & Sholihah (2019) menyebutkan hasil signifikansi adanya pengaruh tingginya diversitas dewan komisaris yang berdampak pada pengungkapan ERM. Penelitian tersebut juga menyatakan apabila terjadi heterogenitas gender akan mempersulit proses pengambilan risiko dan pengungkapan ERM. Penelitian lain seperti yang dilakukan (Zango dkk., 2016) dan (Saggar & Singh, 2017) juga menyebutkan hal yang serupa dengan hasil signifikan terhadap luas pengungkapan risiko finansial perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Reguera-Alvarado & Bravo-Urquiza (2020) justru menyebutkan hasil yang kontras dan tidak signifikan dan tidak memiliki efek terhadap pengungkapan manajemen risiko. Sejumlah penelitian tersebut diukur berdasarkan pengambilan persentase perempuan yang hadir dalam jajaran dewan komisaris. Dengan demikian, pengembangan hipotesis yang disarankan adalah:

H2: Diversitas gender dewan komisaris memberikan pengaruh positif terhadap pengungkapan ERM.

2.2.3 Pengaruh latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan ERM

Penelitian Pardoen (1992) menyebutkan salah satu upaya membentuk sumber daya manusia adalah proses pendidikan. Tingkat pendidikan dan gelar yang diperoleh seseorang dinilai mampu menilai kompetensi yang dimiliki individu tersebut. Pendidikan akan mampu membekali seseorang dalam berpikir secara rasional, kritis, dan paham akan konsekuensi dari kewenangan dan tanggung jawab yang

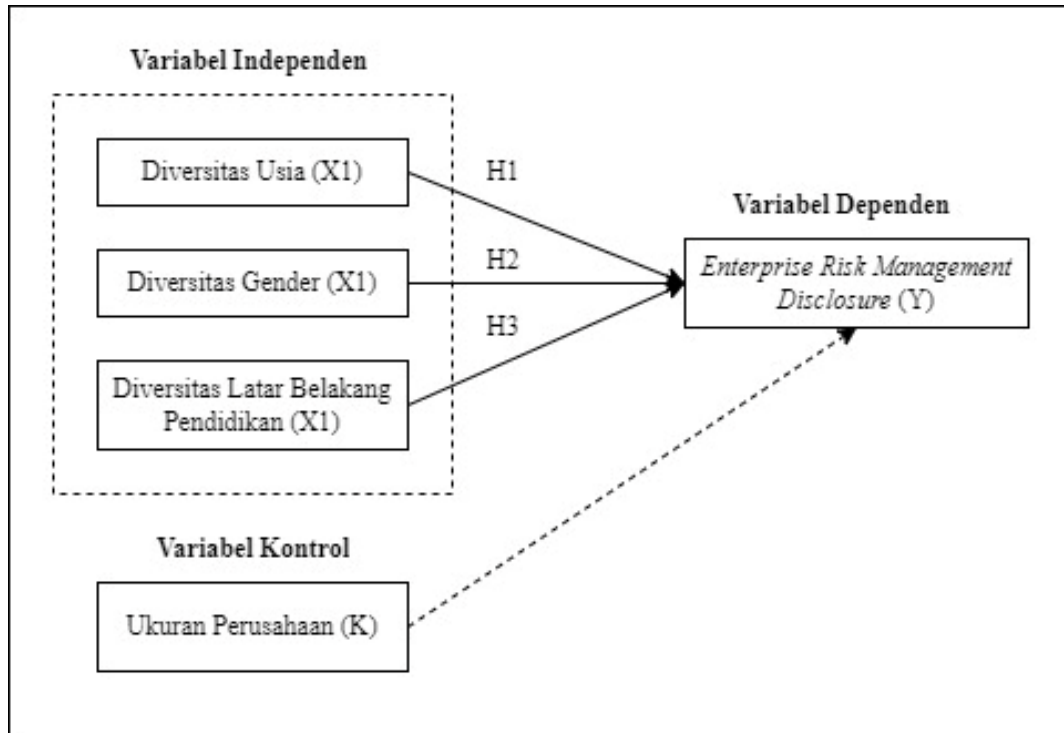
diberikan. Taljaard dkk. (2015) juga menyebutkan kompetensi seseorang dari pendidikan dinilai memiliki tingkat moral yang tinggi dan mampu mengambil keputusan secara etis dan berkelanjutan. Penelitian Nguyen dkk. (2015) menyarankan bahwa anggota dewan komisaris sudah seharusnya memiliki keterampilan dan pengetahuan akuntansi, keuangan, dan manajemen guna melangsungkan tugas pengawasan yang efektif dalam proses pembuatan laporan keuangan. Argumen ini diperkuat karena komisaris mesti paham dasar utama operasional bisnis dan manajemen agar tidak mudah dikelabui pihak manajemen, sehingga laporan yang dihasilkan memiliki integritas yang tinggi. Hal tersebut berdampak terhadap bagaimana pengambilan keputusan dan strategi seseorang dalam menyikapi berbagai risiko, tantangan, dan permasalahan yang terjadi.

Penelitian yang dilakukan Wibowo & Probohudono (2017) menyimpulkan dewan komisaris yang memiliki basis latar belakang pendidikan tinggi ekonomi dan bisnis dinilai lebih mampu dalam mengelola perusahaan dan tanggung jawab sosial kepada *stakeholder* serta memiliki kompetensi yang lebih mumpuni dalam melakukan tugas pengawas secara optimal, khususnya terhadap implementasi pengungkapan risiko yang dilakukan manajemen dan direksi perusahaan. Pengetahuan akan ekonomi dan bisnis ini akan membekali anggota dewan untuk mengelola bisnis dan kemampuan dalam pengambilan keputusan strategik ketimbang yang berasal dari latar belakang pendidikan lain. Isu ini juga diperkuat oleh penelitian (Ahmad dkk., 2015) dan (Zango dkk., 2016) yang menyimpulkan dewan komisaris dengan dibekali pendidikan ekonomi dan bisnis akan lebih memahami manfaat berkelanjutan akan urgensinya manajemen risiko bagi perusahaan. Dorongan dan motivasi ini akan berpengaruh signifikan terhadap luasnya pengungkapan ERM yang semakin kuat. Sedangkan melalui riset yang dilakukan Tazilah & Rahman (2014) dan Al-Maghzom dkk. (2016) menyimpulkan diversitas latar belakang pendidikan anggota komisaris tidak berpengaruh terhadap ERMD. Dari uraian tersebut, hipotesis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

H3: Diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris memberikan pengaruh positif terhadap pengungkapan ERM.

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian hipotesis dan literatur, kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Olahan penulis, 2022

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai himpunan orang, peristiwa, objek, dan atau segala sesuatu yang memiliki ciri khas dan karakteristik tertentu. Penelitian ini berfokus pada sektor populasi yang berbasis pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Pengambilan sampel yang digunakan adalah berbasis pada teknik *purposive sampling*. Adapun penggunaan metode *purposive sampling* dalam penelitian ini memiliki sejumlah kriteria yang wajib dipenuhi, antara lain:

1. Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sahamnya diperjualbelikan secara publik. Sampel ini dipilih karena peran serta dan kontribusi ekonominya terhadap pertumbuhan ekonomi nasional sangat tinggi. Pada 2021, total aset BUMN Persero di Indonesia mencapai Rp 8.678 triliun yang sama dengan 53 persen PDB Indonesia (Ramalan, 2022).
2. Perusahaan yang menerbitkan *annual report* dan *sustainability report* pada periode 2018-2021 serta melampirkan pernyataan auditor.
3. Terdapat kelengkapan informasi serta data profil dewan komisaris, yang terdiri dari usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan, dewan.
4. Terdapat pengungkapan ERM dalam laporan tahunannya selama tahun 2018 sampai dengan 2021.

3.2 Sumber Data Penelitian

Penelitian ini berbasis pada sumber data sekunder yang dapat diperoleh dari situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI). Data yang digunakan adalah laporan keuangan, *annual*, dan *sustainability report* yang diperoleh dari perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2018-2021. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda berbasis pada pendekatan data panel.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Skema model pengumpulan data yang diimplementasikan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi. Teknik ini mengumpulkan data dari sumber sekunder dengan melihat, mempelajari, menganalisis, dan mengutip catatan resmi diperoleh dari laman Bursa Efek Indonesia dalam bentuk *annual report* dan *sustainability report* masing-masing pada tahun 2018-2021. Item yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada bagian Profil Perusahaan, Laporan Manajemen, dan Analisis serta Pembahasan Manajemen. Untuk lebih lengkapnya terdapat dalam tabel definisi operasional.

3.4 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat analisis data kuantitatif deskriptif. Berdasarkan hipotesis yang dibangun dan penjelasan variabel dalam bab sebelumnya. Dapat dirumuskan model penelitian dengan nilai sebagai berikut:

Model Regresi Berganda

$$Y(\text{ERMD}) = \alpha + \beta_1\text{AGE} + \beta_2\text{GENDER} + \beta_3\text{EDUCATION} + \beta_4\text{SIZE} + \varepsilon$$

Keterangan:

Y(ERMD)	= Variabel Dependen (ERMD)
α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$	= Koefisien
AGE	= Diversitas usia dewan komisaris
GENDER	= Diversitas gender dewan komisaris
EDUCATION	= Diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris
SIZE	= Ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol
ε	= <i>Error</i>

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berfungsi dalam memberikan atribut dan atau karakter sebuah objek yang mempunyai variasi tertentu sesuai standar untuk dianalisis, disintesis, dan diambil kesimpulannya. Definisi operasional penelitian ini antara lain:

3.5.1 Variabel Dependen

Variabel ini mendeskripsikan atau mempengaruhi variabel bebas (independen). Variabel dependen yang digunakan adalah kualitas ERMD yang diukur indeks framework *International Standard Organization (ISO) 31000:2018 Risk Management Guideline*. ISO 31000:2018 merupakan revisi terbaru dari standar yang telah ditetapkan sebelumnya, yakni ISO 31000:2009 yang memuat tiga elemen penerapan manajemen risiko, yakni prinsip, proses, dan kerangka bekerja. Analisis yang digunakan berbasis pada pendekatan nilai dikotomis, yakni dengan memberikan skor pada item yang diungkapkan senilai 1 apabila diungkapkan, dan 0 apabila tidak terdapat pengungkapan. Akumulasi *item* kemudian dibagi dengan 25 *item* ISO 31000:2018. Teknis ini sebelumnya telah diterapkan dalam penelitian (Utami, 2015) dan (Ambarwati dkk., 2019).

3.5.2 Variabel Independen

Variabel ini akan mempengaruhi variabel dependen. Sumber informasi variabel ini merupakan profil dewan komisaris perusahaan dan aspek diversitas dewan yang terdapat dalam laporan tahunan perusahaan yang diterbitkan melalui laman resmi atau web IDX. Penelitian ini akan mengadopsi sejumlah variabel independen yang terdiri dari:

3.5.2.1 Diversitas Usia

Usia diklasifikasikan sebagai salah satu unsur diversitas komisaris perusahaan. Usia seorang komisaris bisa memberikan pengaruh terhadap karakter, sehingga menentukan bagaimana cara seorang komisaris menyikapi suatu masalah dan pengambilan keputusan atas masalah tersebut (Anggraeni dkk., 2016). Diversitas usia yang ditandai dengan representatif komisaris dari berbagai generasi bisa membantu menyeimbangkan pengambilan suara dan risiko dalam menyelesaikan permasalahan yang ada (Katmon dkk., 2019). Komisaris dengan usia yang masih muda dianggap memiliki kepedulian lebih terhadap pentingnya pengungkapan manajemen risiko yang bisa memberikan *image* yang baik terhadap perusahaan. Definisi operasional variabel ini mengacu pada Ibrahim & Hanefah (2016)

diversitas dewan komisaris dilakukan dengan menggunakan rasio antara komisaris yang berusia di bawah kurang dari 50 tahun dengan jumlah total komisaris. Dalam penelitian ini, pengukuran usia dewan komisaris mengakumulasikan jumlah dewan komisaris yang berusia di bawah 50 tahun dan dibagi dengan jumlah dewan komisaris.

3.5.2.2 Diversitas Gender

Perempuan dianggap sebagai keberadaan perempuan dalam komisaris diharapkan bisa memberikan peningkatan kualitas dalam kinerja komisaris terutama dalam hal pengungkapan tanggung jawab sosial (Zahid dkk., 2020). Keberadaan perempuan dalam komisaris memberikan pengaruh dalam pengambilan keputusan dalam tanggung jawab sosial sehingga dianggap bisa meningkatkan hal tersebut karena dianggap perempuan bisa lebih peduli dan sensitif terhadap masalah lingkungan dan sosial. Namun, penelitian García-Meca dkk. (2018) komposisi perempuan dalam komisaris memberikan pengaruh negatif terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel diversitas gender mengacu pada penelitian (Assenga & Aly, 2018) juga diversitas gender dalam komisaris diukur dengan rasio antara komisaris perempuan dengan jumlah total komisaris.

3.5.2.3 Diversitas Pendidikan

Pendidikan dapat diartikan sebagai pengetahuan serta pengetahuan seseorang yang didapatkan dari proses belajar. Dengan mendapatkan sebuah gelar pendidikan tertentu, maka dianggap memiliki kompetensi dalam menjalankan praktik pada bidang tertentu (Farida, 2020). Dengan tingginya tingkat keberagaman pendidikan yang didominasi latar belakang formal di bidang ekonomis seperti manajemen, akuntansi dan keuangan akan mampu memberikan bekal cukup guna memberikan pengalaman dan pengawasan efektif sesuai regulasi terkini. Variabel ini diperoleh dari bagian profil dewan komisaris yang terdapat pada *annual report* perusahaan sampel. Menurut penelitian terdahulu, variabel diversitas pendidikan dewan diperoleh dengan mengetahui risiko jumlah dewan komisaris yang telah mengenyam pendidikan tinggi pada sektor ekonomi dan bisnis dan dibagi dengan

jumlah keseluruhan dewan komisaris (Wibowo & Probohudono, 2017 dan Noja dkk., 2021). Konsep rasio ini akan mampu memperoleh informasi tingkat dominasi pendidikan formal ekonomi dan bisnis pada sebuah dewan komisaris terhadap akumulatif dewan komisaris yang sedang menjabat (Pramesti & Nita, 2022).

3.5.3 Variabel Kontrol

Variabel kontrol merupakan variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga hubungan variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti. Tujuan pemakaian variabel kontrol adalah untuk menghindari adanya unsur bias hasil penelitian, sehingga hasil penelitian dengan menggunakan variabel kontrol akan meminimalisasi bias dibandingkan dengan penelitian tanpa menggunakan variabel kontrol. Dalam penelitian ini menggunakan ukuran perusahaan (SIZE) sebagai variabel kontrol. SIZE akan diukur dengan menggunakan logaritma natural dari total aset perusahaan seperti yang diterapkan dalam penelitian Farook dkk. (2011).

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

No.	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	Skala
1	Dependen (Y) Pengungkapan ERM (Indeks ISO 31000:2018 Scorecard) (Sumber: Abbas, et al, 2021)	Standar ISO 31000:2018.	$\text{Pengungkapan ERM} = \frac{\sum \text{item diungkapkan}}{25 \text{ item ERM}}$	Rasio
2	Independen (X1) Rentang Usia Dewan Komisaris (Ibrahim & Hanefah, 2016)	Total proporsi dewan komisaris berusia di bawah 50 tahun terhadap total keseluruhan dewan komisaris.	$\text{Diversitas Usia} = \frac{\sum \text{Dewan Komisaris usia di bawah 50 tahun}}{\sum \text{Dewan Komisaris}}$	Rasio
3	Independen (X2) Gender	Total proporsi dewan	$\text{Diversitas Gender} =$	Rasio

	Dewan Komisaris (Sumber: García-Meca et al., 2018; Assenga & Aly, 2018)	komisaris perempuan terhadap total keseluruhan dewan komisaris.	$\frac{\sum \text{Dewan Komisaris wanita}}{\sum \text{Dewan Komisaris}}$	
4	Independen (X3) Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris (Sumber: Wibowo & Probohudono, 2017; Noja dkk., 2021; Pramesti & Nita, 2022)	Total proporsi dewan komisaris dengan latar belakang pendidikan ekonomi, bisnis, manajemen, keuangan terhadap total keseluruhan dewan komisaris.	<i>Diversitas Latar Belakang Pendidikan =</i> $\frac{\sum \text{Dewan Komisaris berpendidikan Ekonomi dan Bisnis}}{\sum \text{Dewan Komisaris}}$	Rasio
5	Kontrol (K) Ukuran Perusahaan (Sumber: Novia & Lestari, 2017)	Skala dimana dapat diklasifikasikan sebagai besar kecilnya perusahaan dengan berbagai cara antara lain dengan total aset perusahaan, log size, nilai pasar saham, dan lain-lain.	Ukuran Perusahaan = Ln (Total Aset)	

Sumber: Data penelitian diolah, 2022

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Metode ini menghasilkan informasi deskriptif dari data kuantitatif yang diperoleh. Masing-masing variabel diukur nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2018).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini berguna untuk menganalisis dan menyimpulkan sebuah model regresi mampu menghasilkan hubungan yang signifikan. Pengujian ini harus memenuhi sejumlah asumsi klasik, pengujian ini terdiri dari sejumlah langkah:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian ini berfungsi untuk menemukan data yang telah dikumpulkan memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan diperoleh dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov test*. Apabila nilai signifikansi data yang diperoleh lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan data yang diperoleh terdistribusi dengan baik dan normal (Ghozali, 2018).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Skema pengujian ini berfungsi guna meyakinkan terhadap adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas. Nilai multikolinearitas = $VIF > 10$. Apabila nilai yang diperoleh kurang dari 10 atau *tolerance* $> 0,1$ menandakan tidak terdapat multikolinearitas. Sebuah model regresi yang dinilai baik apabila tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Guna mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian residual antar satu model observasi dengan yang lain. Heteroskedastisitas menguji menggunakan uji *glejser*. Signifikansi model regresi yang terjadi apabila memiliki nilai residual lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka model pengujian terdapat heteroskedastisitas dan sebaliknya, homoskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.6.2.4 Uji Autokorelasi

Bersifat korelasi antara variabel gangguan suatu observasi dengan variabel gangguan observasi lain. Uji ini muncul ketika data yang digunakan bersifat *time series*. Dalam pengujian autokorelasi, penelitian cenderung mengadopsi teknik *Durbin Watson Table* yang mampu menyatakan tidak terdapat autokorelasi dalam regresi (Ghozali, 2018).

3.6.3 Uji Hipotesis

Terdiri dari Uji Koefisien Determinasi, Uji F dalam pengujian simultan dan Uji t dalam pengujian parsial, serta Uji Determinasi untuk menerangkan variasi model yang digunakan. Pengujian ini terdiri dari sejumlah tahapan pengujian, antara lain:

3.6.3.1 Uji Determinasi (R²)

Nilai sebuah koefisien determinasi guna menerangkan variasi model variabel bebas. Untuk menghitung nilai determinasi, maka nilai yang digunakan berkisar 0 sampai dengan 1. Nilai R² yang kecil memperjelas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel sangat terbatas. Apabila mendekati 1, variabel independen sangat terikat dan diprediksi oleh variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.6.3.2 Uji F

Pengujian ini berfungsi untuk menilai kelayakan model yang digunakan dalam pengujian model regresi apakah yang digunakan *fit* atau tidak (Ghozali, 2018). Nilai signifikansi pada uji regresi menggunakan SPSS dapat dilihat dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Dengan kriteria ini penggunaan tingkat kepercayaan 95% dalam uji hipotesis yang digunakan dan dibandingkan dengan nilai probabilitas alphanya:

- Probabilitas $< \alpha$ = H₀ tidak didukung; H₁ didukung
- Probabilitas $> \alpha$ = H₀ didukung; H₁ tidak didukung

3.6.3.3 Uji t (Parsial)

Fungsi dasar dari pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh apa variabel bebas sebagai satuan individu variabel. Hal ini selanjutnya digunakan dalam mendeskripsikan variasi variabel dependen. Jenis pengujian inilah yang menguji hipotesis penelitian terkait (Ghozali, 2018). Karakteristik pengujian yang berhasil memiliki kriteria berupa tingkat kepercayaan uji mencapai 95% dengan pengujian nilai signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila tingkat nilai signifikansi $< 0,05$ = hipotesis didukung
- Apabila nilai tingkat signifikansi $> 0,05$ = hipotesis tidak didukung

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Persaingan bisnis yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing, salah satunya dalam menghadapi risiko yang akan terjadi. Dengan penerapan sistem pengelolaan risiko dan tata kelola perusahaan yang baik dan transparan mampu memberikan kepercayaan kepada *investor* dan *stakeholder* perusahaan bahwa kinerja operasional perusahaan dapat dipercaya. Isu diversitas yang terjadi dalam dewan pengawas perusahaan terbukti dalam sejumlah penelitian terdahulu mampu mempengaruhi tingkat keluasan dan transparansi sistem manajemen risiko perusahaan yang diterapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris bagaimana isu tersebut mampu mempengaruhi pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Penelitian ini menggunakan 96 sampel BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2021. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel independen diversitas usia, gender, dan latar belakang pendidikan dewan komisaris, serta variabel kontrol berupa ukuran perusahaan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel diversitas usia dinilai berpengaruh negatif signifikan terhadap pengungkapan manajemen risiko. Hasil ini sesuai dengan penelitian Talavera (2018), Kipkirong Tarus & Aime (2014), dan Bhat dkk. (2020). Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak bukti empiris faktor usia mampu mempengaruhi tingkat keluasan pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Khususnya pemerintah sebagai pemilik saham terbesar BUMN, komposisi dewan komisaris yang matang (*senior*) akan memberikan keuntungan terhadap kinerja perusahaan, dan cenderung lebih strategis dan kompeten dalam pengambilan langkah mitigasi dan pengungkapan risiko, sehingga faktor keberagaman usia dinilai tidak berpengaruh. Oleh karena

itu, hipotesis diversitas usia berpengaruh terhadap pengungkapan manajemen risiko perusahaan menunjukkan tidak didukung.

2. Variabel diversitas gender dinilai berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Zango dkk. (2016) dan Saggar & Singh (2017) yang menyimpulkan bahwa diversitas gender wanita dalam sebuah dewan komisaris mampu mempengaruhi tingkat kualitas dan luasnya pengungkapan informasi risiko finansial secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis diversitas gender mampu mempengaruhi pengungkapan manajemen risiko perusahaan menunjukkan terdukung.
3. Variabel diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Suhardjanto dkk. (2012) dan Tarantika & Solikhah (2019) dengan argumen kualifikasi dalam bidang akademik tersebut akan memberikan bekal yang cukup untuk dewan komisaris terhadap pentingnya dan mitigasi dalam manajemen risiko sebuah perusahaan. Maka dari itu, hipotesis diversitas latar belakang pendidikan terhadap manajemen risiko perusahaan menunjukkan terdukung.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Sejumlah limitasi yang dapat ditemukan penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya mengambil fokus sampel pada perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI, sehingga kurang mampu mengeneralisasi terajadinya diversitas dewan komisaris, serta pelaksanaan dan menilai terkait tingkat kepatuhan pengungkapan manajemen risiko perusahaan di Indonesia. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah wilayah cakupan sampel yang lebih luas.
2. Terjadinya perbedaan batas tenggat waktu publikasi laporan keuangan tahunan untuk tahun buku 2019 dikarenakan kondisi pandemi Covid-19. Faktor ini juga dipengaruhi dengan terbitnya peraturan OJK yang terdapat pada siaran pers SP 18/DHMS/OJK/III/2020 menyatakan batas penyampaian laporan keuangan diperpanjang dari semula 30 Maret,

menjadi 31 Mei. Faktor ini berdampak pada sampel yang dipilih sebagai variabel dependen terhadap ERMD memiliki variasi yang dinilai ekstrem dan menghasilkan data *outlier*.

3. Penelitian ini hanya memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 12,9 persen, sehingga masih terdapat 87,1 persen faktor lain yang mungkin mempengaruhi tingkat keluasan pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain di luar faktor penelitian perusahaan, seperti lingkungan eksternal perusahaan, pengawasan eksternal, pengawasan internal, kondisi perekonomian, dukungan serta evaluasi kebijakan terkait, dan lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini diharapkan memiliki dampak berkelanjutan yang mampu berkontribusi pada pengembangan ilmu akuntansi dan tata kelola perusahaan yang secara khusus membahas mengenai *Enterprise Risk Management Disclosure*. Namun, dibutuhkan sejumlah saran strategis guna meningkatkan kualitas penelitian ini ke depannya agar mampu menjadi katalisator perumusan kebijakan pemerintah. Sejumlah saran tersebut, antara lain:

1. Bagi dunia akademis, sebaiknya dalam penelitian ke depan, lingkup sampel yang digunakan tidak hanya berbasis pada perusahaan BUMN yang terdaftar pada BEI saja, namun pada seluruh perusahaan BEI maupun perusahaan terbuka lain yang memiliki informasi cukup terhadap pelaporan dan pengungkapan ERM. Selain itu, penelitian juga disarankan untuk memperpanjang rentang waktu sampel penelitian untuk memperoleh hasil lebih signifikan.
2. Bagi manajemen perusahaan sebaiknya memenuhi standar peraturan dan regulasi tentang pengungkapan manajemen risiko secara publik pada laporan keuangan. Transparansi akan informasi pengelolaan risiko akan berpengaruh pada tingkat kepercayaan *investor* dan pemangku kebijakan eksternal terhadap daya tahan dan kemampuan perusahaan dalam menghadapi situasi tidak pasti.

3. Bagi regulator/pemerintah sebaiknya menetapkan peraturan yang lebih *rigid* dan komprehensif mengenai kepatuhan dan tingkat pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Berdasarkan sejumlah studi literatur yang telah dilakukan, hal tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan operasional perusahaan, sehingga diperlukan instrumen kuat dalam bentuk peraturan dan regulasi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. N., & Ku Ismail, K. N. I. (2017). Gender, ethnic and age diversity of the boards of large Malaysian firms and performance. *Abdullah, SN, & Ismail, KNIK (2013). Gender, Ethnic and Age Diversity of the Boards of Large Malaysian Firms and Performance. Jurnal Pengurusan, 38, 27–40.*
- Aggarwal, R., Jindal, V., & Seth, R. (2019). Board diversity and firm performance: The role of business group affiliation. *International Business Review, 28(6)*. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101600>
- Ahmad, R. A. R., Abdullah, N., Jamel, N. E. S. M., & Omar, N. (2015). Board characteristics and risk management and internal control disclosure level: Evidence from Malaysia. *Procedia Economics and Finance, 31, 601–610.*
- Alisjahbana, B. (2016). *Membangun Keluarga, Bisnis, dan Masyarakat*. Penerbit Mizan.
- Allini, A., Manes Rossi, F., & Macchioni, R. (2014). Do Corporate Governance Characteristics Affect Non-Financial Risk Disclosure in Government-owned Companies?: the Italian Experience. *Do Corporate Governance Characteristics Affect Non-Financial Risk Disclosure in Government-owned Companies?: the Italian Experience, 5–31.*
- Al-Maghzom, A., Hussainey, K., & Aly, D. A. (2016). Corporate governance and risk disclosure: Evidence from Saudi Arabia. *Corporate Ownership and Control Journal, 13(2)*.
- Ambarwati, N., Farhan, Y., Wandira, S., Putri, H. W., & Gunawan, A. (2019). The Effect of Company Characteristics, Board of Commissioners Characteristics, and Auditor's Reputation on Risk Management Disclosure. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology, 2(2), 142–155.*
- Andriyani, M., & Tanjung, H. (2018). Analisis Manajemen Risiko Dalam Mengatasi Pembiayaan Bermasalah Pada Kredit Pemilikan Rumah (KPR)(Studi Kasus BRI Syariah Cabang Bogor). *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam, 6(2), 217–261.*
- Anggraeni, G., Kristianti, T., & Muslih, M. (2016). Pengaruh Intellectual Capital, Gender Diversity, Age Diversity, Dan Tenure Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *e-Proceeding of Management Universitas Telkom, 3(2), 1655–1664.*

- Anisa, W. G. (2012). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Manajemen Risiko. *Managerial Auditing Journal*, 24(1), 40.
- Ararat, M., Aksu, M. H., & Tansel Cetin, A. (2010). The impact of board diversity on boards' monitoring intensity and firm performance: evidence from the Istanbul Stock Exchange. Available at SSRN 1572283.
- Arnegger, M., Hofmann, C., Pull, K., & Vetter, K. (2014). Firm size and board diversity. *Journal of Management & Governance*, 18, 1109–1135.
- Assenga, M. P., & Aly, D. (2018). The Impact Of Board Characteristics On The Financial Performance Of Tanzanian Firms. *Corporate Governance*, 18(6), 1–31.
- Astria, T., & Ardiyanto, M. D. (2011). *Analisis Pengaruh Audit Tenure, Struktur Corporate Governance, Dan Ukuran Kap Terhadap Integritas Laporan Keuangan*. Universitas Diponegoro.
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1542.
- Barrett, A. (2017). *Age Diversity Within Boards of Directors of the S&P 500 Companies*. www.irrcinstitute.org
- Bates, W. E., & Leclerc, R. J. (2009). Boards of Directors and Risk Committees. *The Corporate Governance Auditor*, 17(6).
- Ben-Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2017). Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: Evidence from the carbon disclosure project. *Journal of business ethics*, 142(2), 369–383.
- Chariri, A., & Ghozali, I. (2007). *Teori Akuntansi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Corkery, J. F., & Taylor, M. (2012). *The gender gap: A quota for women on the board*. <http://epublications.bond.edu.au/cgej/27>
- Darmawi, H. (2016). *Manajemen Risiko Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- De Beaufort, V., & Summers, L. (2014). Women on boards: Sharing a rigorous vision of the functioning of boards, demanding a new model of corporate governance. *Journal of Research in Gender Studies*, 4(1), 101.
- De Meulenaere, K., Boone, C., & Buyl, T. (2016). Unraveling the impact of workforce age diversity on labor productivity: The moderating role of firm size and job security. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 193–212.

- Devi, S., Budiasih, I. G. N., & Badera, I. D. N. (2017). Pengaruh Pengungkapan Enterprise Risk Management dan Pengungkapan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 14(1), 20–45. <https://doi.org/10.21002/jaki.2017.02>
- Diana, I., & Darmawati, D. (2018). Pengaruh Corporate Governance Dan Karakteristik Demografi Dewan Komisaris Terhadap Risk Disclosure. *Seminar Nasional I Universitas Pamulang*, 1–15.
- Diepen, N. van. (2015). The effect of gender, age and nationality diversity on company performance –Evidence from the Netherlands. *5thIBA Bachelor Thesis Conference*.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen risiko: teori, kasus dan solusi*. Penerbit ALFABETA.
- Falendro, A., Faisal, F., & Ghozali, I. (2018). Karakteristik dewan komisaris, komite dan pengungkapan risiko perusahaan. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 115.
- Farida, D. N. (2020). The Influence Of Gender Diversity, Nationality, And Education Of The Board Of Directors On Csr In Indonesia Sharia Banking. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 4(2). <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v4i2.5475>
- Fauzi, N. (2013). *Penerapan Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Dalam Pengelolaan Dana Representatif Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Studi Kasus Pdam Padang)*. Universitas Andalas.
- Freeman, R. E. (2015). Stakeholder Theory. Dalam *Wiley Encyclopedia of Management* (hlm. 1–6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom020179>
- Freeman, R. E., & McVea, J. (2005). *A Stakeholder Approach to Strategic Management*. http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract_id=263511
- García-Meca, E., Uribe-Bohórquez, M.-V., & Cuadrado-Ballesteros, B. (2018). Culture, board composition and corporate social reporting in the banking sector. *Administrative Sciences*, 8(3), 41.
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (ix)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammermann, A., Niendorf, M., & Schmidt, J. (2019). *Age Diversity and Innovation: Do mixed teams of “old and experienced” and “young and restless” employees foster companies’ innovativeness?*
- Hanafi, M. M. (2016). *Manajemen Risiko, Edisi 3 (3 ed.)*. UPP STIM YKPN.

- Handajani, L., Subroto, B., Sutrisno, T., & Saraswati, E. (2014). Does board diversity matter on corporate social disclosure? An Indonesian evidence. *Journal of economics and sustainable development*, 5(12), 8–16.
- Hanifah, O. E., & Purwanto, A. (2013). Pengaruh Struktur Corporate Governance Dan Financial Indicators Terhadap Kondisi Financial Distress. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 2(2). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Ibrahim, A. H., & Hanefah, M. M. (2016). Board diversity and corporate social responsibility in Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*.
- Indonesia Stock Exchange. (2023). *Profil Perusahaan Tercatat 2023*. <https://www.idx.co.id/id/perusahaan-tercatat/profil-perusahaan-tercatat>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Kalistarini, D. S. (2010). *Pengaruh board diversity pada dewan direksi dan konsentrasi kepemilikan saham terhadap firm value dalam perspektif corporate governance pada perusahaan Indonesia (Studi pada seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2007)*. Universitas Sebelas Maret.
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Farooque, O. al. (2019a). Comprehensive board diversity and quality of corporate social responsibility disclosure: Evidence from an emerging market. *Journal of business ethics*, 157, 447–481.
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Farooque, O. Al. (2019b). Comprehensive board diversity and quality of corporate social responsibility disclosure: Evidence from an emerging market. *Journal of business ethics*, 157, 447–481.
- Khan, M. R., & Sharma, K. (2020). Purchase preferences and buying influences on religious occasions. *FIIB Business Review*, 9(3), 216–227.
- Kipkirong Tarus, D., & Aime, F. (2014). Board demographic diversity, firm performance and strategic change: A test of moderation. *Management Research Review*, 37(12), 1110–1136.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*.
- Komite Nasional Kebijakan Governance KNKG. (2012). *Pedoman Penerapan Manajemen Risiko Berbasis Governance*.
- Kristina, I., & Wiratmaja, I. D. N. (2018). Pengaruh board diversity dan intellectual capital pada nilai perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(3), 2313–2338.

- Kumalasari, M., Subowo, S., & Anisykurlillah, I. (2014). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap luas pengungkapan manajemen risiko. *Accounting Analysis Journal*, 3(1).
- Labelle, R., Francoeur, C., & Lakhall, F. (2015). To regulate or not to regulate? Early evidence on the means used around the world to promote gender diversity in the boardroom. *Gender, Work & Organization*, 22(4), 339-363.
- Listiani, V., & Ariyanto, D. (2021). Pengungkapan Manajemen Risiko, Pengungkapan Modal Intelektual dan Nilai Perusahaan Farmasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(9), 2355. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i09.p16>
- Marhaeni, T., & Yanto, H. (2015). Determinan Pengungkapan Enterprise Risk Management (ERM) pada Perusahaan Manufaktur. *Accounting Analysis Journal*, 4(4).
- Mateos de Cabo, R., Gimeno, R., & Nieto, M. J. (2012). Gender diversity on European banks' boards of directors. *Journal of business ethics*, 109, 145–162.
- Mishra, R. K., & Jhunjhunwala, S. (2013). *Diversity and the effective corporate board*. Academic Press.
- Nalarreason, K. M., T, S., & Mardiaty, E. (2019). Impact of Leverage and Firm Size on Earnings Management in Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(1), 19. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i1.473>
- Nguyen, T., Locke, S., & Reddy, K. (2015). Does boardroom gender diversity matter? Evidence from a transitional economy. *International Review of Economics & Finance*, 37, 184–202.
- Noja, G. G., Thalassinou, E., Cristea, M., & Grecu, I. M. (2021). The interplay between board characteristics, financial performance, and risk management disclosure in the financial services sector: new empirical evidence from Europe. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(2), 79.
- Ntim, C. G., Lindop, S., & Thomas, D. A. (2013). Corporate governance and risk reporting in South Africa: A study of corporate risk disclosures in the pre- and post-2007/2008 global financial crisis periods. *International Review of Financial Analysis*, 30, 363–383.
- Nuryaman, N. (2009). Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, Dan Mekanisme Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Sukarela. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 89–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2009.05>
- OECD. (2019). *Transparency and Disclosure Practices of State-Owned Enterprises and their Owners Implementing the OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises*.

- Onasis, K. (2016). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di BEI. *Bina Ekonomi*, 20(1), 1–22.
- Pajaria, Y., Meutia, I., & Widiyanti, M. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Dan Komisaris, Ukuran Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Sektor Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Akuntabilitas*, 10(2), 177–200.
- Panda, B., & Leepsa, N. M. (2017). Agency theory: Review of theory and evidence on problems and perspectives. *Indian Journal of Corporate Governance*, 10(1), 74–95. <https://doi.org/10.1177/0974686217701467>
- Pardoen, S. (1992). Pengantar Ilmu Hukum. *PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.
- Pramesti, A. A., & Nita, R. A. (2022). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), 188–198. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2>
- Prastiti, A., & Meiranto, W. (2013). Pengaruh karakteristik dewan komisaris dan komite audit terhadap manajemen laba. *Diponegoro Journal of Accounting*, 72–83.
- Prayoga, E. B., & Almilia, L. S. (2013a). Pengaruh struktur kepemilikan dan ukuran perusahaan terhadap pengungkapan manajemen risiko. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 4(1).
- Prayoga, E. B., & Almilia, L. S. (2013b). Pengaruh struktur kepemilikan dan ukuran perusahaan terhadap pengungkapan manajemen risiko. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 4(1).
- Priatnsari, Y., Hetika, A., & Widiyanto. (2020). Pengungkapan Risiko Pada Perusahaan Milik Negara (State Owned Enterprise). *Journal of Public and Business Accounting*, 1(2), 24–32.
- Probohudono, A. N., Tower, G., & Rusmin, R. (2013). Risk disclosure during the global financial crisis. *Social Responsibility Journal*, 9(1), 124–136. <https://doi.org/10.1108/17471111311307859>
- Putra, B. P. D. (2015). Pengaruh dewan komisaris, proporsi komisaris independen, terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 8(2), 70–85.
- Ramadhani, N., Sari, R. N., & Darlis, E. (2015). *Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Praktik Manajemen Risiko Perusahaan (Studi Terhadap Perusahaan yang Terdaftar pada BEI indeks KOMPAS 100)*.

- Ramadhanty, R. M., Naza, M. R., & Zultilisna, D. (2018). Pengaruh Intellectual Capital, Age Diversity, Tenure Diversity Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada Industri Sektor Barang Konsumsinyang Terdaftar Di BEI Periode 2013-2017). *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan (JSMK)*, 2(1), 8–15. <http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>
- Ramalan, S. (2022). *Wih Aset BUMN di RI Tembus Rp9.399 Triliun*. <https://economy.okezone.com/read/2022/12/13/320/2726154/wih-aset-bumn-di-ri-tembus-rp9-399-triliun>
- Ramon-Llorens, M. C., Garcia-Meca, E., & Pucheta-Martínez, M. C. (2021). Female directors on boards. The impact of faultlines on CSR reporting. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 12(1), 156–183.
- Razali, A. R., & Tahir, I. M. (2011). Review of the Literature on Enterprise Risk Management. Dalam *Business Management Dynamics* (Vol. 1, Nomor 5). www.bmdynamics.com
- Reguera-Alvarado, N., & Bravo-Urquiza, F. (2020). The impact of board diversity and voluntary risk disclosure on financial outcomes. A case for the manufacturing industry. *Gender in Management: An International Journal*, 35(5), 445–462.
- Saggar, R., & Singh, B. (2017). Corporate governance and risk reporting: Indian evidence. *Managerial Auditing Journal*.
- Seebeck, A., & Vetter, J. (2022a). Not Just a Gender Numbers Game: How Board Gender Diversity Affects Corporate Risk Disclosure. *Journal of Business Ethics*, 177(2), 395–420. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04690-3>
- Seebeck, A., & Vetter, J. (2022b). Not Just a Gender Numbers Game: How Board Gender Diversity Affects Corporate Risk Disclosure. *Journal of Business Ethics*, 177(2), 395–420. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04690-3>
- Seta, A. T., & Setyaningrum, D. (2018). *Corporate Governance and Risk Disclosure: Indonesian Evidence*.
- Shehata, N. F. (2014). Theories and Determinants of Voluntary Disclosure. *Accounting and Finance Research*, 3(1). <https://doi.org/10.5430/afr.v3n1p18>
- Shih, H., & Susanto, E. (2011). Is innovative behavior really good for the firm? *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 111–130. <https://doi.org/10.1108/10444061111126666>
- Sirojudin, G. A., & Nazaruddin, I. (2014). Pengaruh modal intelektual dan pengungkapannya terhadap nilai dan kinerja perusahaan. *Journal of Accounting and Investment*, 15(2), 77–89.

- Siswanti, I., Sitepu, C. N. B., Butarbutar, N., Basmar, E., Saleh, R., Sudirman, S., Mahyuddin, M., Parinduri, L., & Prasasti, L. (2020). *Manajemen Risiko Perusahaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sitorus, I. (2021). *Pengaruh Tingkat Disclosure terhadap Biaya Modal Ekuitas dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Kontrol (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019)*. Universitas Jambi.
- Sondang Damanik, G. M., & Dewayanto, T. (2021). Analisis Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 10(1), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Suhardjanto, D., Dewi, A., Firazonia, & Rahmawati, E. (2012). Peran Corporate Governance Dalam Praktik Risk Disclosure Pada Perbankan Indonesia. *Jurnal Akuntansi & Auditing*, 9(1), 16–30. <http://suaramerdeka.com>,
- Susmanto, A., Daryanto, A., & Sasongko, H. (2021). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Studi Kasus Pada Bumn Persero Terbuka Tahun 2014-2018. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 496–511. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.498>
- Suardjono, I. M. G. (2010). *Penjatuhan Perkara Denda Terhadap Pelaku Pelanggaran Lalu Lintas Di Kota Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Talavera, O., Yin, S., & Zhang, M. (2018a). Age diversity, directors' personal values, and bank performance. *International Review of Financial Analysis*, 55, 60–79. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.10.007>
- Talavera, O., Yin, S., & Zhang, M. (2018b). Age diversity, directors' personal values, and bank performance. *International Review of Financial Analysis*, 55, 60–79.
- Taljaard, C. C. H., Ward, M. J. D., & Muller, C. J. (2015). Board diversity and financial performance: A graphical time-series approach. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(3), 425–447.
- Tarantika, R. A., & Solikhah, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Perusahaan, Karakteristik Dewan Komisaris dan Reputasi Auditor Terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(2), 142–155. <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i2.722>
- Tarigan, J., Hervinda, C., & Hatane, S. E. (2018). Does Board Diversity Influence Financial Performance? *International Research Journal of Business Studies*, 11(3), 193–215.

- Tazilah, M., & Rahman, R. A. (2014). Risk management & corporate governance characteristics in the Malaysian Islamic financial institutions. *Research Journal of Finance and Accounting (RJFA)*, 5(12).
- Tejedo-Romero, F., Rodrigues, L. L., & Craig, R. (2017). Women directors and disclosure of intellectual capital information. *European Research on Management and Business Economics*, 23(3), 123-131.
- Ticoalu, R., Januardi, Firmansyah, A., & Trisnawati, E. (2021). Nilai Perusahaan, Manajemen Risiko, Tata Kelola Perusahaan: Peran Moderasi Ukuran Perusahaan. *Studi Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 4(2), 89–103.
- Tobing, J. J. L., & Puspa, A. K. (2015). Analisis manajemen resiko untuk evaluasi aset menggunakan metode Octave Allegro. *EXPERT: Jurnal Manajemen Sistem Informasi Dan Teknologi*, 5(1).
- Triyuwono, E., Ng, S., & Daromes, F. E. (2020). Tata Kelola Perusahaan Sebagai Mekanisme Pengelolaan Risiko Untuk Meningkatkan Nilai Perusahaan. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 20(2), 205–220. <https://doi.org/10.25105/mraai.v20i2.5597>
- Tupa, J., Simota, J., & Steiner, F. (2017). Aspects of Risk Management Implementation for Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 11, 1223–1230. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.07.248>
- Utami, I. C. (2015). *Pengaruh dewan komisaris, komite audit, internal audit, komite manajemen risiko dan ukuran perusahaan terhadap pengungkapan enterprise risk management: dimensi iso 31000: Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun: 2012-2013.*
- Van Ness, R. K., Kang, J., & Miesing, P. (2010). Board Of Director Composition And Financial Performance In A Sarbanes-Oxley World. *Academy of Business and Economics Journal*, 10(5), 56–74.
- Velnampy, T. (2013). *Corporate Governance and Firm Performance: A Study of Sri Lankan Manufacturing Companies.*
- Verdiyana, R. (2006). *Variabel-variabel yang mempengaruhi luas pengungkapan dalam laporan tahunan perusahaan.*
- Viscelli, T. R., Hermanson, D. R., & Beasley, M. S. (2017). The Integration of ERM and Strategy: Implications for Corporate Governance. *Accounting Horizons*, 31(2), 69–82. <https://doi.org/10.2308/acch-51692>
- Wasieleski, D. M., & Weber, J. (2017). *Stakeholder Management.* Emerald Group Publishing.

- Wegge, J., & Meyer, B. (2020). Age diversity and age-based faultlines in teams: Understanding a Brezel phenomenon requires a Brezel theory. *Work, Aging and Retirement*, 6(1), 8–14.
- Wibowo, A. E., & Probohudono, A. N. (2017). Board of Commisisioners, Organizational Culture, dan Financial Risk Disclosure di Indonesia (Studi pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015). *Simposium Nasional Akuntansi XX*, 1–24.
- Zahid, M., Rahman, H. U., Ali, W., Khan, M., Alharthi, M., Qureshi, M. I., & Jan, A. (2020). Boardroom gender diversity: Implications for corporate sustainability disclosures in Malaysia. *Journal of Cleaner Production*, 244, 118683.
- Zango, A. G., Kamardin, H., & Ishak, R. (2016). Audit Quality, Board Gender and Financial Risk Disclosure. *International Journal of Economics and Financial Issues* /, 6(S4), 55–61. <http://www.econjournals.com>
- Zelezny, L, Chua, P-P, and Aldrich, C. 2000. Elaborating on Gender Differences in Environmentalism, *Journal of Social Issues*, 56, 443-457.
- Zhai, J., & Wang, Y. (2016). Accounting information quality, governance efficiency and capital investment choice. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 251–266. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.08.001>