

PENGARUH ATRIBUT DEWAN DIREKSI TERHADAP ASSURANCE PELAPORAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (Studi Empiris pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Indeks Kompas 100 Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2021)

Alma Kamilia Khansa, Muchamad Syafruddin¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl.Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +6282135240978

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between the attribute of corporate board of director in Indonesian companies and their tendency to assure their corporate social responsibility (CSR) reports. From the agency theory perspective, the authors examine the impact of board attributes on the assurance of CSR report for the Kompas100 index companies during 2019 – 2021. The author used annual reports, sustainability reports, and Bloomberg database for data collection and the logistic regression for data analysis.

The results of this study confirm that some board attributes significantly influence a company's decision to assure its CSR report. While board size, board tenure, the presence of female board members and Chief Executive Officers (CEO's) global working experience positively contribute to CSR assurance (CSRA) decisions. Board meetings and board financial expertise demonstrate no effect on the CSRA decision

Keywords : Corporate Social Responsibility assurance, board diversity, Kompas 100 index, attributes corporate board of directors

PENDAHULUAN

Kecenderungan yang tumbuh dari dewan direksi untuk mengungkapkan kegiatan CSR perusahaan pada laporan mereka membutuhkan suatu rencana legitimasi untuk memverifikasi kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai wujud orientasi perusahaan kepada masyarakat (M. J. Jones & Solomon, 2010). Perusahaan melalui dewan direksi melaporkan kegiatan CSR dalam laporan tahunan untuk memberikan sinyal positif kepada masyarakat bahwa perusahaan tersebut telah melakukan kegiatan CSR sehingga dapat memperoleh reputasi yang baik dan memberi sinyal untuk menarik investor. *Assurance* merupakan proses yang dapat meningkatkan kepercayaan pengguna eksternal terhadap kegiatan CSR yang dilaporkan oleh dewan direksi (P. Jones *et al.*, 2015). Pernyataan *assurance* dipersepsikan sebagai perwujudan skema praktis yang dapat meningkatkan kepercayaan dan integritas pelaporan CSR (Channuntapipat *et al.*, 2019). Velte (2021) berpendapat bahwa *assurance* yang dilakukan terhadap laporan CSR berkaitan dengan suasana tata kelola perusahaan yang sehat karena CSR *assurance* akan meningkatkan nilai kredibilitas dari pelaporan terintegrasi tahunan. Selain meningkatkan kredibilitas pelaporan terintegrasi tahunan, CSR *assurance* juga meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan dalam pelaporan keberlanjutan karena CSR *assurance* dapat mengurangi asimetri informasi (Kend, 2015). Phang, S.Y. & Hoang (2021) memberikan bukti bahwa perusahaan dengan kinerja yang buruk dapat meningkatkan keyakinan keputusan investor melalui penerbitan CSR *assurance* gabungan dengan laporan CSR.

Dewan direksi melakukan pengungkapan *assurance* sebagai suatu praktik untuk memungkinkan penyelesaian atas beberapa opsi dan membahas serangkaian hasil dan faktor-faktor penentu CSR (Tyson & Adams, 2020). Praktik penerbitan pernyataan CSR *assurance* ini relatif baru dan masih menjadi praktik pengungkapan sukarela di beberapa negara sehingga laporan-laporan *assurance* tersedia dalam bentuk format tidak baku yang berbeda dalam hal ruang lingkup dan isi laporan menyesuaikan latar belakang penyedia *assurance*. Akibatnya, ada kemungkinan akan dapat mengurangi kegunaan laporan CSR *assurance* bagi pemangku kepentingan

¹ Corresponding author

(Channuntapipat *et al.*, 2019; Junior *et al.*, 2015). Selanjutnya, sifat sukarela dari laporan CSR *assurance* ini memberikan kesempatan bagi kebijakan manajerial. Para manajer dapat memutuskan siapa yang akan menyediakan *assurance* dan topik apa yang akan di-*assurance* dalam laporan CSR (Velte, 2021). Dengan demikian, adanya kesempatan bagi manajemen untuk menentukan kebijakan ini mengindikasikan bahwa keputusan perusahaan untuk menjamin laporan CSR-nya merupakan fungsi dari serangkaian faktor internal maupun eksternal perusahaan. Oleh karena itu, peran dewan direksi diperlukan untuk memberikan keyakinan bagi pemegang saham bahwa keterlibatan mereka dalam praktik CSR adalah untuk kepentingan mereka sendiri. Dewan direksi juga bertanggung jawab untuk meningkatkan sistem pelaporan yang transparan, objektif, dan berkualitas tinggi sehingga keputusan dewan direksi terkait pelaporan CSR selaras dengan tata kelola direksi (Liao *et al.*, 2015; Tyson & Adams, 2020).

Menurut teori agensi, dewan direksi merupakan mekanisme tata kelola perusahaan yang memantau dan menahan perilaku oportunistis manajemen. Oleh karena itu, dewan direksi berperan untuk memastikan keselarasan antara tindakan manajemen dengan kepentingan para pemegang saham (Fama dan Jensen, 1983). Untuk memantau manajemen secara efektif, dewan direksi harus memiliki atribut-atribut dan kapabilitas untuk mengawasi tindakan manajemen, menilai strategi bisnis perusahaan, dan berkontribusi pada CSR. Dengan demikian, atribut dan struktur dewan direksi berpengaruh terhadap sejauh mana keterlibatan perusahaan dalam kegiatan CSR (Bear *et al.*, 2010; Liao *et al.*, 2018).

Dewan direksi dibentuk untuk memiliki kombinasi tertentu antara direktur-direktur eksekutif, membentuk komite pendukung seperti komite audit dan komite remunerasi, menentukan secara spesifik mengenai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja direktur dalam anggota dewan, serta menentukan keragaman gender dewan direksi (Srinidhi *et al.*, 2011). Menurut teori agensi, dewan direksi yang terstruktur dengan baik kemungkinan akan menyajikan pelaporan yang sangat transparan dan terintegrasi termasuk dalam pengungkapan sukarela yang dapat menjadi solusi penyelesaian asimetri informasi antara dewan direksi dengan pemegang saham (Muttakin *et al.*, 2015). Seperti dijelaskan dalam paragraf sebelumnya bahwa dewan direksi sebagai mekanisme pemantauan manajemen efektif dapat meyakinkan manajemen untuk menangani kegiatan CSR dan ikut serta dalam *assurance* pelaporan CSR perusahaan (Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez, 2019; Velte, 2021).

Sebelumnya, J. R. Cohen & Simnett, (2014) berpendapat bahwa penelitian mengenai audit laporan keuangan masih berlaku dalam *assurance* laporan CSR perusahaan. Selanjutnya, Tyson & Adams, (2020) menyatakan bahwa penelitian masa depan terkait *assurance* laporan CSR ini tidak hanya akan meneliti hubungannya dengan atribut dewan direksi melainkan juga karakteristik anggota dewan direksi yang meningkatkan kesediaan mereka untuk mengambil keputusan dalam melakukan *assurance* pelaporan CSR. Dari penelitian terdahulu yang telah disebutkan sebelumnya maka penelitian ini akan meneliti terkait hubungan atribut dewan direksi terhadap *assurance* pelaporan CSR perusahaan menggunakan teori agensi yang dilakukan pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di indeks Kompas 100 Bursa Efek Indonesia tahun 2019 – 2021.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan bukti empiris terkait kecenderungan perusahaan di BEI tahun 2019 – 2021 dengan atribut-atribut tertentu dari dewan direksi terhadap keputusan mereka dalam melakukan praktik *assurance* terhadap laporan CSR. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan bahwa tidak hanya perusahaan dengan kinerja ESG tinggi yang melakukan praktik CSR *assurance* namun juga perusahaan dengan tata kelola yang kurang baik dapat mengambil keputusan CSR *assurance* untuk meningkatkan kredibilitas dan transparansi laporan mereka.

Dalam penelitian ini penulis berupaya untuk memberikan kontribusi pada literatur dalam beberapa cara, diantaranya untuk memberi wawasan terkait atribut dewan direksi yang terdiversifikasi baik akan meningkatkan *assurance* pelaporan CSR terhadap perusahaan. Kedua, mengungkapkan sikap dan insentif perusahaan non keuangan di BEI terkait *assurance* pelaporan CSR dan yang ketiga penelitian ini menyoroti pentingnya peran direksi sebagai mekanisme sistem tata kelola perusahaan dalam memastikan transparansi dan menyediakan pengungkapan pelaporan yang kredibel kepada para pemangku kepentingan..

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

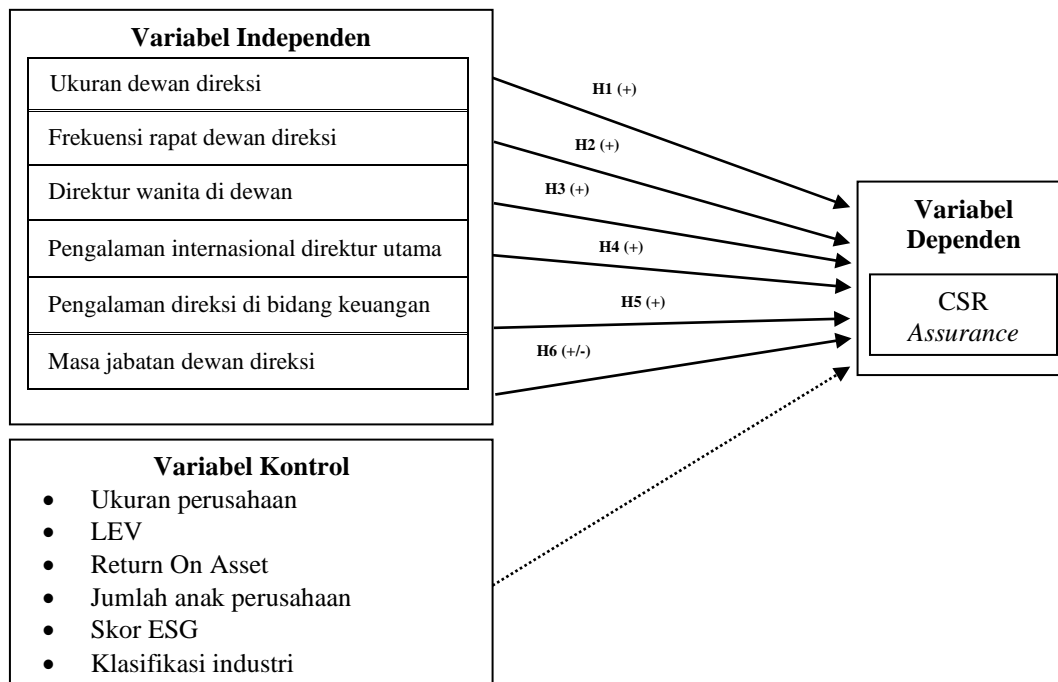
Landasan Teori

Dalam teori agensi, Pemisahan antara pemilik perusahaan yaitu pemegang saham dan dewan direksi sebagai manajemen perusahaan menimbulkan masalah-masalah keagenan sehingga menekankan perlunya struktur tata kelola perusahaan yang kuat (Singh, A.K., Aggarwal, A. and Anand, 2017). Struktur tata kelola yang kuat ini dapat diwujudkan melalui dewan direksi yang terstruktur dengan baik agar dapat mengawasi kegiatan operasional dan keputusan finansial manajemen agar hal tersebut selaras dengan kepentingan pemegang saham sehingga dapat meminimalkan terjadinya asimetri informasi. Keterlibatan dewan direksi dalam keputusan melakukan assurance laporan CSR meningkatkan efektivitas dewan karena hal ini mendukung tindakan dewan direksi sehubungan dengan kinerja keberlanjutan perusahaan dan peran pengawasan manajemen oleh dewan direksi (Velte, 2021). Dengan demikian, pernyataan *assurance* dianggap sebagai mekanisme pengawasan yang dapat mengurangi asimetri informasi antara penyedia informasi CSR dalam hal ini adalah dewan direksi perusahaan dan pengguna informasi tersebut yaitu stakeholder sehingga dapat meningkatkan kredibilitas pelaporan keberlanjutan.

Hubungan antara karakteristik dewan dan CSRA telah banyak diuji dan menunjukkan hasil yang bervariasi. Kend, (2015) menemukan tidak adanya hubungan signifikan antara ukuran dewan, frekuensi rapat dewan, dan kecenderungan direksi perusahaan untuk melakukan *assurance* terhadap *sustainability report*. Penelitian Liao et al., (2018) menyediakan bukti empiris bahwa perusahaan terdaftar di China dengan dewan berukuran besar, anggota dewan perempuan lebih banyak, dan direktur utama yang tidak rangkap jabatan (*duality CEO*) akan lebih memiliki kecenderungan untuk melakukan praktik *assurance* terhadap laporan CSR mereka. Selain itu, peneliti menemukan bahwa dewan yang memiliki direktur asing justru enggan untuk terlibat dalam CSR *assurance*. Miras-Rodríguez & Di Pietra, (2018) melakukan penelitian menggunakan sampel dari 176 perusahaan di bidang energi dari beberapa negara yang berbeda. Penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara ukuran dewan, independensi dewan, dan keputusan untuk melakukan CSR *assurance*.

Hubungan antara variabel independen, variabel kontrol, terhadap variabel dependen ditunjukkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Gambar 1 menunjukkan kerangka teoritis yang menggambarkan hubungan antara variabel independen yakni atribut-atribut dewan direksi dengan CSR *assurance* sebagai variabel dependen.

Untuk mencegah bias digunakan variabel kontrol berupa ukuran perusahaan, *leverage*, *ROA*, jumlah anak perusahaan, skor ESG, dan klasifikasi industri.

Perumusan Hipotesis

Ukuran Dewan dan CSR Assurance

Ukuran dewan bisa jadi memiliki dampak spesifik terkait kemampuan dewan untuk memenuhi tanggung jawabnya (Mathew *et al.*, 2016). Berdasarkan perspektif teori agensi, dewan yang berukuran besar bisa jadi meningkatkan praktik tata kelola dengan mengurangi asimetri informasi (Fasan & Mio, 2017). Semakin banyak jumlah anggota dewan, semakin meningkat pula pengawasan terhadap manajemen perusahaan. Ukuran dewan yang besar juga dapat memitigasi konflik saluran distribusi antara direksi perusahaan dan pemegang saham minoritas serta dapat meningkatkan kemampuan dewan direksi untuk memantau tindakan manajemen untuk meningkatkan transparansi dan pengungkapan informasi nonkeuangan (Kachouri & Jarboui, 2017; Oba *et al.*, 2014). Selain itu, ukuran dewan yang besar dapat merepresentasikan kepemilikan perusahaan secara lebih baik dan lebih memiliki kecenderungan untuk mengungkapkan informasi terkait tujuan strategis dan informasi kepada pemangku kepentingan. Ukuran dewan yang besar memungkinkan perusahaan untuk mendiversifikasi dewan berdasarkan keahlian keuangan dan meningkatkan kapasitas manajemen dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai perusahaan agar tidak terjadi kelalaian (Chouaibi *et al.*, 2021; Fasan & Mio, 2017). Namun, ukuran dewan yang besar memungkinkan terjadinya masalah koordinasi dan menyebabkan pengambilan keputusan jadi lebih lambat (Chouaibi *et al.*, 2021; Merendino & Melville, 2019). Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hipotesis yang dikembangkan penulis adalah sebagai berikut :

H1. Ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap *CSR Assurance*

Frekuensi Rapat Dewan dan CSR Assurance

Frekuensi rapat dewan menunjukkan tingkat komitmen dan ketekunan dewan direksi dalam menjalankan kegiatan mereka (Mangala & Isha, 2019). Menurut Al-Daoud *et al.*, (2016), frekuensi rapat yang tinggi merupakan petunjuk penting bagi efektifitas dewan yang berpengaruh terhadap keseluruhan kinerja. Frekuensi rapat dewan dapat menjadi penanda praktik tata kelola yang baik karena akan mendorong kegiatan pengawasan terhadap manajemen oleh dewan direksi dan meningkatkan pemahaman direktur mengenai kegiatan perusahaan yang berpengaruh pada keputusan untuk mengelola aliran informasi yang transparan dan konstan (Liao *et al.*, 2018). Frekuensi rapat dewan diharapkan memfasilitasi pemberian informasi yang lebih besar dari anggota dewan direksi untuk memitigasi masalah keagenan untuk sistem tata kelola yang lebih kuat karena CSR dan *CSR assurance* berkaitan dengan praktik tata kelola yang paling baik. Dewan direksi yang secara aktif terlibat dalam kegiatan operasi mereka akan lebih cenderung melakukan *assurance* terhadap laporan CSR. Hipotesis yang dikembangkan penulis untuk menguji hubungan frekuensi rapat dewan dan CSRA adalah :

H2. Frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif terhadap *CSR Assurance*.

Direktur Perempuan di Dewan dan CSR Assurance

Hubungan antara keragaman gender dengan kinerja sosial dan implikasinya telah menarik perhatian dalam beberapa literatur terkait. Bernardi (2010) menemukan dalam sampel perusahaan yang terdaftar dalam Fortune 500 bahwa semakin tinggi rasio anggota perempuan dalam dewan direksi semakin tinggi pula komitmen perusahaan terkait tanggung jawab sosial atau CSR. Selaras dengan penelitian Hafsi & Turgut, (2013) menegaskan bahwa keragaman gender memiliki hubungan positif dengan kinerja sosial perusahaan. Dienes & Velte, (2016) juga menyatakan bahwa perusahaan di Jerman yang memiliki proporsi anggota dewan perempuan lebih tinggi akan lebih cenderung mengungkapkan pelaporan CSR. Penelitian Nekhili *et al.*, (2017) memberi bukti empiris bahwa pelaporan CSR dinilai lebih cerdas secara ekonomi dalam hal meningkatkan nilai pasar perusahaan apabila perusahaan tersebut memiliki keragaman gender dalam dewan dibandingkan perusahaan dengan dewan yang hanya terdiri atas anggota bergender laki-laki. Dalam sampel perusahaan-perusahaan di China, Liao *et al.*, (2018) menyediakan bukti bahwa anggota perempuan di dewan memberikan nilai tambah dalam pelaporan CSR, sebagaimana mereka meningkatkan kecenderungan perusahaan mereka untuk terlibat dalam CSRA. Buertey

(2021) juga memberikan bukti terbaru dari Afrika Selatan bahwa terdapat hubungan positif antara representasi perempuan di dewan dengan CSRA. Analisis- analisis sebelumnya menunjukkan bahwa keragaman gender anggota dewan terkait dengan kinerja dan pelaporan CSR yang lebih baik (Velte, 2021). Mengingat bahwa CSRA meningkatkan kredibilitas dan objektivitas pelaporan keuangan, perusahaan dengan persentase anggota perempuan yang tinggi akan lebih mungkin untuk terlibat dalam CSRA. Dengan demikian hipotesis di bawah ini dapat dirumuskan :

H3. Persentase direktur perempuan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap CSR Assurance

Pengalaman Internasional Direktur Utama dan CSR Assurance

Pengalaman internasional direktur utama didapatkan melalui pengalaman mereka bekerja di luar negeri. Direktur utama dengan pengalaman kerja internasional meningkatkan kinerja keuangan dari perusahaan (Mio et al., 2016). Dibandingkan dengan direktur utama tanpa pengalaman internasional, direktur dengan pengalaman internasional akan memiliki keinginan yang lebih besar untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang tepat (Bouaziz et al., 2020). Terdapat beragam hasil yang dilaporkan dalam literatur terkait mengenai hubungan antara pengalaman internasional direktur utama dengan CSRA. Slater & Dixon-Fowler, (2009) mengindikasikan bahwa pengalaman internasional CEO meningkatkan kesadaran mereka terhadap ekspektasi yang lebih besar dari pemangku kepentingan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja sosial perusahaannya. Begitu pula Faisal et al., (2019) menyatakan pengalaman internasional direktur utama dikaitkan dengan peningkatan komitmen untuk menangani dan mengungkapkan kegiatan CSR karena kesadaran mereka yang tinggi akan tanggung jawab lingkungan dan sosial. Namun berkebalikan dengan penelitian sebelumnya, Liao et al., (2018) justru memberikan bukti empiris bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara pengalaman internasional direktur utama dengan keputusan CSRA dan berpendapat bahwa pengalaman internasional direktur utama tidak serta merta mendorong dewan direksi untuk secara sukarela terlibat dalam keputusan CSRA. Hipotesis yang dirumuskan oleh penulis untuk menguji hubungan pengalaman internasional direktur utama dan CSRA sebagai berikut :

H4. Pengalaman internasional direktur utama berpengaruh positif dengan keputusan CSR Assurance.

Pengalaman Dewan Direksi di Bidang Keuangan dan CSR Assurance

Anggota dewan direksi seharusnya memiliki pengalaman di bidang keuangan sebagai keahlian utama. Hal ini didefinisikan sebagai proporsi anggota dewan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dalam bidang keuangan dan akuntansi (Al-Matari, 2020). Beberapa penelitian terdahulu menekankan pentingnya memilih anggota dewan berdasarkan lingkup pengetahuan dan latar belakang informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Latar belakang akademik dan keahlian profesional di bidang akuntansi, keuangan, dan audit meningkatkan kemampuan anggota dewan untuk memahami laporan keuangan, sumber-sumber modal perusahaan, dan prosedur audit.

Anggota dewan direksi dengan keahlian keuangan diharapkan terlibat untuk melakukan assurance terhadap informasi CSR karena mereka menyadari pentingnya assurance untuk meningkatkan kredibilitas pelaporan CSR dan meningkatkan citra perusahaan. Beberapa manfaat melakukan assurance laporan CSR, diantaranya untuk meningkatkan transparansi laporan perusahaan, meningkatkan reliabilitas laporan CSR, menunjukkan keseriusan perusahaan terkait isu-isu sosial ekonomi dan lingkungan, serta agar mendapatkan masukan dari pihak eksternal yang melakukan assurance untuk meningkatkan efektifitas manajemen. Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5. Pengalaman dewan direksi di bidang keuangan berpengaruh positif terhadap CSR Assurance.

Masa Jabatan Dewan dan CSR Assurance

Masa jabatan berpengaruh kepada tingkat pengalaman anggota dewan direksi dan pengetahuan mereka tentang perusahaan serta isu-isu terkini (Hafsi & Turgut, 2013). Masa jabatan dapat dihitung dengan rata-rata tahun masa jabatan dari dewan direksi (Al-Qahtani & Elgharbawy, 2020). Terdapat dua hipotesis yang kontradiktif mengenai masa jabatan yang sesuai untuk dewan

direksi. Para pendukung masa jabatan yang lama, berpendapat bahwa masa jabatan dewan direksi dikaitkan dengan pengalaman, komitmen, dan kompetensi yang lebih besar karena direksi dengan masa jabatan yang lama akan lebih memiliki pengalaman tentang perusahaan dan lingkungan bisnisnya. Namun pendapat yang bertentangan menyatakan bahwa lamanya masa jabatan dewan cenderung menyebabkan direksi memiliki kedekatan dengan manajemen sehingga terdapat kemungkinan tidak mengawasi manajemen (Vafeas, 2003).

Dewan direksi membutuhkan pengalaman selama tiga sampai lima tahun untuk memiliki pemahaman yang cukup terkait operasional perusahaan (Kesner, 1988). Dewan direksi dengan masa jabatan yang lama akan memiliki lebih banyak informasi terkait perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas (Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite, 2020). Namun, berdasarkan teori agensi, lamanya masa jabatan dewan direksi dapat meningkatkan konflik keagenan. Penelitian Patro *et al.*, (2018) menggambarkan lamanya masa jabatan dewan direksi sebagai dilema antara pengalaman yang dimiliki direksi atau justru hilangnya independensi. Namun dewan direksi harus memiliki pandangan jangka panjang mengenai aktivitas bisnis perusahaan untuk menyadari manfaat dari kegiatan CSR yang dilaksanakan, oleh karena itu opini ini membenarkan dewan direksi dengan masa jabatan yang lama. Meskipun dengan lamanya masa jabatan maka direktur dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih banyak mengenai perusahaan, namun masa jabatan yang lama bisa menyebabkan hilangnya hubungan kesetaraan antar direktur dalam dewan direksi yang mana kesetaraan tersebut diperlukan untuk menjamin independensi mereka (Patro *et al.*, 2018). Terdapat temuan yang beragam mengenai hubungan antara masa jabatan dewan dengan isu-isu terkait CSR. Karena hubungan antara masa jabatan dewan dan kinerja CSR bisa jadi positif atau negatif tergantung dengan lama masa jabatan, maka yang dirumuskan yakni :

H6. Terdapat hubungan signifikan antara masa jabatan dewan dengan CSR Assurance

METODE PENELITIAN

Bagian metode penelitian memuat sampel dan data penelitian, variabel-variabel yang digunakan beserta cara pengukurannya, serta spesifikasi model dalam penelitian ini.

Sampel dan Data

Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor non-keuangan konstituen indeks Kompas100 periode tahun 2019-2021. Data terkait CSRA dan atribut direksi secara manual dikumpulkan dari laporan tahunan, laporan keberlanjutan, dan database *bloomberg*.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel dependen *CSR assurance*, variabel independen ukuran dewan direksi, frekuensi rapat dewan, persentase direktur perempuan di dewan direksi, pengalaman internasional direktur utama, pengalaman anggota dewan di bidang keuangan, dan masa jabatan dewan direksi. Selain itu, digunakan pula variabel kontrol berupa ukuran perusahaan, *leverage*, *Return on Assets (ROA)*, anak perusahaan, skor ESG, dan sektor industri yang digunakan untuk mencegah bias dalam penelitian. Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta pengukurannya:

Tabel 1
Variabel & Pengukurannya

Variabel	Pengukuran
<i>CSR assurance</i>	Variabel dummy; 1 untuk <i>assurance</i> yang dilakukan pihak eksternal, 0 <i>assurance</i> dilakukan pihak internal
Ukuran dewan direksi	Jumlah anggota dewan direksi
Frekuensi rapat dewan	Jumlah rapat dewan direksi yang dilaksanakan per tahun
Direktur Perempuan di Dewan Direksi	Persentase direktur perempuan di dewan direksi
Pengalaman internasional direktur utama	Variabel dummy; 1 untuk direktur utama yang memiliki pengalaman bekerja diluar negeri, 0 sebaliknya
Pengalaman dewan direksi di bidang keuangan	Persentase anggota dewan direksi yang memiliki pengalaman di bidang keuangan dibandingkan jumlah

	total anggota dewan direksi
Masa jabatan dewan direksi	Rata-rata masa jabatan dewan direksi
Ukuran perusahaan	Ln jumlah pegawai di akhir tahun
Leverage	Total utang dibagi total aset
ROA	Laba sebelum pajak dan bunga dibagi dengan total aset di akhir tahun
Anak perusahaan	Jumlah anak perusahaan di akhir tahun
ESG	Skor kinerja CSR
Sektor	Variabel dummy; 1 apabila perusahaan diklasifikasikan dalam sektor berikut : <i>basic materials</i> , industri, konsumsi pokok, dan infrastruktur, 0 sebaliknya

Spesifikasi Model

Ketika variabel dependen adalah dikotomis atau biner, maka analisis yang paling sesuai untuk digunakan adalah analisis regresi logistik (Cucchiara, 2012). Pada penelitian ini, variabel dependen CSR *assurance* merupakan variabel biner karena pengukurannya menggunakan dua kategori, yaitu *assurance* dilakukan oleh pihak eksternal independen atau *assurance* tidak dilakukan oleh pihak eksternal independen. Menurut penelitian Liao *et al.*, (2018), peneliti membuat model regresi logistik untuk meneliti pengaruh atribut dewan terhadap kecenderungan perusahaan dalam CSR *assurance* sebagai berikut:

$$CSRA_{it} = \beta_0 + \beta_1 BSIZE_{it} + \beta_2 BMET_{it} + \beta_3 BFEM_{it} + \beta_4 CEOINT_{it} + \beta_5 BFIN_{it} + \beta_6 TNUR_{it} + \beta_7 SIZE_{it} + \beta_8 LEV_{it} + \beta_9 ROA_{it} + \beta_{10} SUBS_{it} + \beta_{11} ESG_{it} + \beta_{12} SECT_{it} + YEAR_{it} + \varepsilon_{it}$$

Dimana *i* dan *t* adalah perusahaan dan tahun indeks, CSRA adalah CSR *assurance*, *BFSIZE* menunjukkan ukuran dewan, *BMET* mewakili frekuensi rapat dewan, *BFEM* mewakili, persentase anggota dewan perempuan, *CEOINT* adalah pengalaman direktur utama bekerja di luar negeri, *BFIN* menunjukkan persentase anggota dewan yang memiliki keahlian keuangan, *TNUR* menunjukkan rata – rata masa jabatan anggota dewan, *SIZE* merupakan log jumlah pegawai di akhir tahun, *LEV* adalah *leverage*, *ROA* mewakili *return on asset*, *SUBS* menunjukkan jumlah anak perusahaan, *ESG* merupakan skor kinerja CSR, dan *SECT* menunjukkan klasifikasi sektor industri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian hasil penelitian dan pembahasan akan dijabarkan hasil penelitian berupa statistik deskriptif dan analisis korelasi dan hasil uji hipotesis berupa uji parsial *t-test*.

Deskripsi Objek Penelitian

Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah laporan keberlanjutan dan laporan tahunan perusahaan non keuangan konstituen Kompas 100 Bursa Efek Indonesia tahun 2019-2021. Teknik *purposive sampling* digunakan dalam menentukan kriteria pemilihan sampel berikut ini :

Tabel 2
Kriteria Pemilihan Sampel

No	Keterangan	2019	2020	2021
1	Perusahaan sektor non keuangan yang termasuk dalam konstituen indeks Kompas 100	103	94	97
2	Perusahaan sektor non keuangan yang tidak secara berturut-turut terdaftar dalam konstituen indeks Kompas 100	(44)	(35)	(38)
3	Perusahaan sektor non keuangan dalam konstituen indeks Kompas 100 yang tidak mempublikasikan <i>assurance</i> CSR di laporan keberlanjutan	(21)	(21)	(21)
Data penelitian yang digunakan		38	38	38
Total sampel (38 perusahaan x 3 tahun)		114		

Tabel 2 menunjukkan ringkasan proses pemilihan sampel. Pertama, sektor keuangan dikecualikan dari sampel karena memiliki regulasi yang berbeda dan kriteria khusus mengenai

laporan keuangan. Kedua kami mengeliminasi perusahaan yang tidak tercatat di indeks Kompas 100 selama tiga tahun berturut-turut, dan terakhir kami mengeliminasi perusahaan non keuangan indeks Kompas 100 yang tidak mempublikasikan laporan keberlanjutan. Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan 38 perusahaan untuk periode 3 tahun sehingga total sampel adalah 114.

Statistik Deskriptif dan Analisis Korelasi

Statistik Deskriptif terdiri atas panel A dan panel B. panel A memberikan deskripsi ringkasan statistik untuk variabel kontinu melalui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum. Sedangkan panel B menerangkan ringkasan statistik untuk variabel dummy.

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Panel A : Ringkasan statistik variabel kontinu					
Variabel	N	Mean	Std Dev	Min	Max
BSIZE	114	6,48	1,920	3	14
BMET	114	29,61	20,149	6	139
BFEM	114	0,09089	0,139220	0,000	0,600
BFIN	114	0,29692	0,153228	0,000	0,714
TNUR	114	3,91150	3,235,249	0,500	14,000
SIZE	114	8,40796	1,224,287	5,999	12,329
LEV	114	0,50886	0,216068	0,110	0,921
ROA	114	0,05008	0,090708	-0,499	0,361
SUBS	114	17,60	32,682	0	200
ESG	114	47,7404	1,086,590	24,04	70,24

Panel B : Ringkasan statistik variabel dummy				
Variabel	N	Value	Frekuensi	(%)
CSRA	114	0	78	68,4
	114	1	36	31,6
CEOINT	114	0	84	73,7
	114	1	30	26,3
SECT	114	0	33	28,9
	114	1	81	71,1

Sumber : Output IBM SPSS 26, data sekunder yang diolah 2022

Tabel 4.3 panel A menunjukkan statistik deskriptif untuk variabel kontinu berupa *mean*, standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum. Rata-rata variabel BSIZE adalah 6,48 yang artinya rata-rata jumlah anggota direksi dalam perusahaan-perusahaan Kompas 100 adalah enam orang. Rata-rata jumlah rapat dewan (BMET) dalam perusahaan-perusahaan dalam penelitian ini adalah 29,61 atau sekitar 30 kali dalam setahun. Perihal gender, rata-rata dari variabel BFEM adalah 0,09089 artinya 9% dari dewan direksi berjenis kelamin perempuan. Statistik deskriptif juga mengungkapkan adanya persebaran yang cukup luas dalam rasio anggota dewan dengan keahlian keuangan, dalam skala 0% sampai 100% variabel BFIN memiliki rata-rata sekitar 30%. Terakhir, rata-rata TNUR atau masa jabatan dari anggota dewan adalah sekitar 3,9 tahun.

Mengenai variabel kontrol, ukuran perusahaan Kompas 100 mengalami fluktuasi sekitar 8,40 dimana log minimum dari jumlah pegawai adalah 5,99 sedangkan maksimum nya adalah 12,399. Rata-rata variabel LEV dan ROA masing-masing adalah 0,50 dan 0,05. Selain itu, perusahaan-perusahaan Kompas 100 secara berbeda signifikan dalam hal jumlah anak perusahaan

dalam range 0 sampai 200 anak perusahaan. Skor ESG terendah adalah 24,04 dan tertinggi 70,24 dengan rata-rata 47,74%.

Tabel 3 Panel B menunjukkan statistik deskriptif untuk variabel *dummy* termasuk value atau kategori, frekuensi, dan persentase dari observasi masing-masing kategori. Rata-rata 31,6% perusahaan telah menggunakan jasa pihak eksternal untuk melakukan *assurance* terhadap kegiatan CSR di perusahaan tersebut. Selain itu, sekitar 26,3% direktur utama dalam perusahaan-perusahaan Kompas 100 memiliki pengalaman kerja di luar negeri. Dan yang terakhir, sekitar 71,1% perusahaan dalam penelitian ini termasuk dalam sektor industri yang sangat reaktif terhadap lingkungan.

Tabel 4
Analisis Korelasi Uji Multikolinearitas

	BSIZE	BMET	BFEM	CEOINT	BFIN	TNUR	SIZE_2	LEV	ROA	SUBS	ESG	SECT
BSIZE	1.000	0.010	-0.156	0.189	0.176	0.171	-0.158	0.108	0.281	-0.279	0.104	0.152
BMET	0.010	1.000	-0.341	-0.209	0.147	0.078	0.008	-0.077	-0.214	0.039	-0.089	-0.345
BFEM	-0.156	-0.341	1.000	0.011	0.078	0.021	0.135	0.010	0.006	0.014	0.326	0.362
CEOINT	0.189	-0.209	0.011	1.000	-0.112	0.220	-0.210	-0.026	0.375	0.002	0.203	0.359
BFIN	0.176	0.147	0.078	-0.112	1.000	0.122	0.035	0.242	-0.082	0.004	0.177	0.012
TNUR	0.171	0.078	0.021	0.220	0.122	1.000	-0.364	-0.231	0.060	0.074	0.121	0.257
SIZE	-0.158	0.008	0.135	-0.210	0.035	-0.364	1.000	0.301	-0.191	-0.349	0.021	-0.328
LEV	0.108	-0.077	0.010	-0.026	0.242	-0.231	0.301	1.000	0.134	-0.186	0.101	-0.157
ROA	0.281	-0.214	0.006	0.375	-0.082	0.060	-0.191	0.134	1.000	-0.118	-0.028	0.266
SUBS	-0.279	0.039	0.014	0.002	0.004	0.074	-0.349	-0.186	-0.118	1.000	0.060	0.040
ESG	0.104	-0.089	0.326	0.203	0.177	0.121	0.021	0.101	-0.028	0.060	1.000	0.265
SECT	0.152	-0.345	0.362	0.359	0.012	0.257	-0.328	-0.157	0.266	0.040	0.265	1.000

Sumber : Output IBM SPSS 26, data sekunder yang diolah 2022

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis korelasi berupa uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas menganalisis hubungan antar variabel independen. Dalam aturan praktik, korelasi antar variabel independen harus bernilai kurang dari 0,8 untuk menentukan apakah terdapat masalah multikolinearitas atau tidak antara koefisien korelasi dari semua variabel kontinu dalam penelitian ini (Bouaziz *et al.*, 2020). Dari tabel 4 nilai koefisien kurang dari 0,8 yang artinya tidak ada masalah multikolinearitas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Parsial (*t-test*)

Uji parsial *t* digunakan untuk menguji masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi <0,05. Penyajian hasil uji statistik *t* disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5
Uji Parsial (*t-test*)

	B	S.E.	Wald	Df	Sig
BSIZE	0,471	0,224	4,438	1	0,035
BMET	-0,016	0,019	0,646	1	0,422
BFEM	6,590	2,854	5,333	1	0,021
CEOINT	2,273	0,816	7,765	1	0,005
BFIN	0,515	2,159	0,057	1	0,812
TNUR	0,244	0,101	5,851	1	0,016
SIZE	-0,170	0,318	0,285	1	0,594
LEV	-1,170	1,770	0,437	1	0,509
ROA	15,038	6,858	4,809	1	0,028
SUBS	0,001	0,009	0,006	1	0,940
ESG	0,111	0,036	9,548	1	0,002

SECT	2,320	0,904	6,578	1	0,010
Constant	-11,864	4,095	8,395	1	0,004

Sumber : Output IBM SPSS 26, data sekunder yang diolah 2022

Tabel 5 merupakan hasil regresi logistik dalam menunjukkan probabilitas atribut-atribut dewan/direksi terhadap CSRA pada perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap CSR Assurance

Hubungan antara BSIZE dan CSRA ditemukan positif dengan koefisien 0,471 dan signifikan pada nilai 0,035 oleh karena itu, **H1 diterima**. Semakin besar ukuran dewan direksi, semakin tinggi kecenderungannya untuk terlibat dalam CSR assurance. Hasil ini konsisten dengan pernyataan dalam teori agensi bahwa ukuran dewan yang besar akan meningkatkan kemampuan dewan untuk mengendalikan manajemen, meningkatkan transparansi dalam pengungkapan informasi non-keuangan, dan mengurangi asimetri informasi. Selaras dengan temuan Liao *et al.*, (2018) bahwa ukuran dewan yang besar dapat memberikan sudut pandang lebih luas mencakup sudut pandang pemangku kepentingan, sehingga dewan direksi akan lebih berkomitmen dan menyadari peran mereka terhadap tanggung jawab dan kinerja sosial. Kent & Stewart, (2008) memberikan bukti dari perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Australia bahwa dewan direksi yang berukuran besar akan lebih berorientasi pada pengungkapan dalam volume yang lebih besar. Frias-Aceituno *et al.*, (2013) berpendapat bahwa dewan yang besar dapat meningkatkan masalah inkonsistensi dan miskomunikasi, namun ukuran dewan yang besar memiliki serangkaian pengetahuan, sudut pandang, dan kapasitas yang lebih luas untuk menangani berbagai macam aspek pengungkapan, sehingga hal ini meningkatkan transparansi pelaporan terintegrasi.

Pengaruh Frekuensi Rapat Dewan Direksi Terhadap CSR Assurance

Uji parsial menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara frekuensi rapat dewan dan keputusan CSR assurance dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,422 > 0,05 sehingga **H2 ditolak**. Hasil ini konsisten dengan temuan Fernandez-Feijoo *et al.*, (2014) bahwa tidak ada hubungan signifikan antara frekuensi rapat dewan dan pengungkapan laporan terintegrasi. Hal serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Kend, (2015) dengan hasil tidak ada hubungan signifikan antara jumlah rapat dewan dan keputusan assurance laporan keberlanjutan dalam sampel perusahaan-perusahaan di Australia dan Inggris. Penelitian Liao *et al.*, (2018) juga gagal untuk menemukan hubungan signifikan antara rapat dewan dan CSR assurance. Hasil penelitian tersebut kontradiktif dengan argumen teori agensi yang menekankan pentingnya rapat dewan dalam mencegah asimetri informasi antara anggota dewan direksi dan meningkatkan efektivitas dewan dalam mengawasi aktivitas manajemen. Namun Jensen, (1993) mengungkapkan bahwa adanya masalah yang berkaitan dengan informasi dapat membatasi peran pengawasan dewan secara optimal. Hal ini dapat terjadi ketika direktur utama mengetahui informasi yang lebih banyak daripada direktur yang lain lalu mengatur sedemikian rupa agenda rapat dewan dengan menentukan topik rapat tertentu yang menghindari pembahasan terkait masalah informasi. Sehingga hal ini membatasi kesempatan bagi anggota dewan lainnya untuk secara efektif memantau tindakan manajemen. Berdasarkan hal tersebut, dalam beberapa hal rapat dewan justru dapat mencegah anggota direksi dari menangani isu-isu yang meningkatkan struktur tata kelola perusahaan, seperti pengungkapan dan assurance CSR. Dalam penelitian ini, frekuensi rapat dewan direksi tidak berpengaruh dalam keputusan terkait CSR assurance.

Pengaruh Persentase Direktur Perempuan Terhadap CSR Assurance

Mengacu pada keberagaman gender, tabel 5 menunjukkan hubungan yang positif signifikan antara direktur perempuan di dewan direksi dan CSR assurance koefisien 6,590 dan nilai signifikansi 0,021 sehingga **H3 diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi representasi dari direktur perempuan di dewan maka semakin besar kemungkinan perusahaan melakukan CSRA. Liao *et al.*, (2015) melaporkan temuan yang mendukung hubungan positif antara representasi direktur perempuan di dewan dan sikap mereka terhadap pengungkapan sukarela terhadap emisi gas rumah kaca. Fernandez-Feijoo *et al.*, (2014) menyarankan hubungan serupa dengan menyediakan bukti berdasarkan data dari lima belas negara termasuk Inggris.

Demikian pula, Liao *et al.*, (2018) mendukung argumen bahwa anggota perempuan di dewan secara positif berkontribusi dalam keputusan *assurance* pelaporan CSR. Temuan peneliti konsisten dengan penelitian Mangala & Isha, (2019) bahwa direktur perempuan cenderung lebih memberikan perhatian khusus terhadap pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah etika sehingga temuan peneliti dalam penelitian ini menekankan pada peran keragaman gender dewan dalam mendukung transparansi dan pengungkapan CSRA kepada pemangku kepentingan.

Pengaruh Pengalaman Internasional Direktur Utama Terhadap CSR Assurance

Tabel 5 menyajikan hasil positif dengan koefisien 2,273 dan nilai signifikansi 0,005 mengenai hubungan antara pengalaman atau latar belakang internasional direktur utama dengan keputusan dewan direksi terkait CSR *assurance* yang artinya **H4 diterima**. Artinya kecenderungan perusahaan untuk melakukan *assurance* pelaporan CSR akan lebih tinggi apabila direktur utama memiliki pengalaman bekerja di luar negeri daripada direktur utama yang hanya memiliki pengalaman bekerja di dalam negeri. Bisa jadi, karena direktur utama dengan pengalaman bekerja internasional menunjukkan kesadarannya terhadap pentingnya kinerja dan tanggung jawab sosial kepada pemangku kepentingan yang lebih luas (Slater & Dixon-Fowler, 2009). Disisi lain, kemampuan direktur utama dalam membuat metode yang inovatif untuk menangani keputusan-keputusan kompleks dapat membantu mencapai keseimbangan yang tepat untuk target keuangan yang diinginkan dan memenuhi permintaan sosial pemangku kepentingan yang lebih luas. Pengalaman internasional direktur utama juga membuka kesempatan relasi internasional yang lebih luas yang dapat membantu menerima petunjuk dan dukungan untuk menghadapi peningkatan tekanan sosial (Slater & Dixon-Fowler, 2009).

Pengaruh Pengalaman Dewan di Bidang Keuangan Terhadap CSR Assurance

Hasil yang tidak diduga berdasarkan tabel 5 menunjukkan tidak adanya hubungan antara pengalaman dewan di bidang akuntansi dan keuangan dengan CSR *assurance* dengan nilai signifikansi 0,812 sehingga **H5 ditolak**. Salah satu alasan yang masuk akal terhadap hasil ini adalah anggota dewan direksi dengan keahlian keuangan cenderung lebih memberi perhatian khusus terhadap pelaporan keuangan wajib dan masalah-masalah terkait hal tersebut dan tidak terlalu fokus pada *assurance* dan pelaporan CSR yang bersifat sukarela. Latar belakang dan keahlian keuangan mereka bisa jadi lebih relevan pada kepatuhan terhadap peraturan dan standar pelaporan keuangan. Dienes & Velte, (2016) melaporkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara keahlian keuangan yang dimiliki oleh anggota dewan dan pengungkapan CSR mereka di Jerman. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa anggota dewan yang berpengaruh bisa jadi lebih penting dibanding hanya sekedar memiliki keahlian di bidang keuangan.

Pengaruh Masa Jabatan Dewan Terhadap CSR Assurance

Hubungan antara masa jabatan dewan direksi dan CSR *assurance* ditunjukkan positif dengan koefisien 0,244 dan nilai signifikansi 0,016 sehingga **H6 diterima**. Berdasarkan dua hipotesis yang berlawanan yang berkaitan dengan pengalaman dan yang merujuk pada keakraban yang dipengaruhi oleh masa jabatan dewan direksi. Hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis masa jabatan dewan yang hubungannya dengan pengalaman dewan direksi. Indikasinya adalah masa jabatan dewan yang lama dapat memberikan pengalaman yang lebih baik, komitmen dan kompetensi karena hal-hal tersebut dapat membantu anggota dewan direksi untuk memperoleh pengetahuan yang penting mengenai perusahaan dan lingkungan bisnisnya (Vafeas, 2003). Kemungkinan konsekuensi negatif dari masa jabatan yang lama dapat mengakibatkan hilangnya independensi tidak dapat diterapkan dalam penelitian ini karena rata-rata masa jabatan anggota dewan tidak terlalu lama namun juga tidak terlalu sebentar karena rata-rata masa jabatan adalah 3,9 tahun. Hasil ini selaras dengan pendapat dari Rao & Tilt, (2016) bahwa masa jabatan dewan harus seimbang antara tidak terlalu lama namun juga tidak terlalu sebentar.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Peneliti menguji hubungan antara atribut dewan direksi pada perusahaan-perusahaan nonkeuangan di Indonesia dan kecenderungan perusahaan-perusahaan tersebut untuk melakukan *assurance* terhadap laporan CSR mereka berdasarkan penelitian 114 sampel perusahaan-tahun dari

2019-2021. Penelitian ini memberi bukti empiris bahwa perusahaan-perusahaan nonkeuangan di Indonesia dengan ukuran dewan yang lebih besar, direktur perempuan lebih banyak, memiliki direktur dengan pengalaman internasional, dan masa jabatan direksi yang lebih lama akan lebih mungkin untuk melakukan assurance terhadap laporan CSR mereka. Disisi lain, rapat direksi dan direksi yang memiliki latar belakang di bidang keuangan tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan perusahaan untuk mengambil keputusan CSRA.

Melalui penelitian ini peneliti turut memberikan kontribusi terhadap penelitian-penelitian sebelumnya dalam tiga hal. Pertama, peneliti memberikan informasi terkait pengaruh atribut dewan direksi pada perusahaan nonkeuangan di Indonesia dan kecenderungannya terhadap layanan assurance sukarela untuk laporan CSR mereka, apakah menggunakan layanan assurance internal atau eksternal. Selain itu, peneliti mengungkapkan keadaan saat ini dan kecenderungan pengungkapan *assurance* pada laporan keberlanjutan perusahaan merupakan keputusan sukarela bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia. Kedua, peneliti memperluas temuan literatur mengenai pengungkapan laporan nonkeuangan dan *assurance* karena keduanya masih bersifat pengungkapan sukarela di sebagian besar negara. Ketiga, peneliti menyoroti pentingnya menjaga keseimbangan antara keterampilan dan pengalaman dewan direksi sebagai mekanisme tata kelola yang mengurangi intensi untuk menahan informasi dari pemangku kepentingan yang berbeda. Peneliti memiliki beberapa implikasi terhadap pembuat kebijakan hingga masyarakat yang berkecimpung di dunia bisnis. Salah satunya terkait temuan pentingnya keberagaman gender dalam meningkatkan transparansi dan keberlanjutan pelaporan.

Namun ditemukan beberapa keterbatasan dan diharapkan dapat membuka jalan untuk penelitian di masa depan. Peneliti berupaya untuk memahami hubungan antara CSRA dan atribut dewan direksi (ukuran dewan, gender, rapat dewan, dan atribut lainnya) namun peneliti tidak meneliti atribut dari komite-komite yang berbeda seperti komite audit, komite remunerasi, komite manajemen resiko, dan keputusan mereka untuk melakukan CSRA. Selain itu, sampel penelitian ini hanya mencakup perusahaan-perusahaan besar di Indonesia. Dan yang terakhir, peneliti hanya menggunakan metodologi kuantitatif untuk penelitian ini sedangkan temuan atas pilihan jasa *assurance* membutuhkan pemahaman yang lebih dalam melalui wawancara.

Berdasarkan keterbatasan yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat saran-saran yang diajukan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya, diantaranya penelitian berikutnya dapat meneliti terkait hubungan komite audit, komite remunerasi, komite manajemen resiko, dan komite CSR terhadap CSRA. Terutama apabila perusahaan memiliki kebebasan untuk membentuk komite CSR maka akan sangat menarik untuk meneliti hubungan komite CSR dan atributnya, apakah akan mendorong atau justru menghambat keputusan untuk melakukan *assurance* pelaporan CSR. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mempertimbangkan perusahaan kecil dan menengah di Indonesia atau bahkan perusahaan yang tidak terdaftar di BEI karena direksi dari perusahaan-perusahaan ini bisa jadi memiliki atribut berbeda yang dapat mempengaruhi keputusan *assurance* pelaporan CSR. Untuk memahami peran penyedia jasa assurance dalam menyampaikan gagasan terkait CSRA, penelitian selanjutnya dapat menggunakan alat kualitatif yaitu wawancara.

REFERENSI

- Al-Daoud, K. I., Saidin, S. Z., & Abidin, S. (2016). Board meeting and firm performance: Evidence from the Amman stock exchange. *Corporate Board: Role, Duties and Composition*, 12(2), 6–11. <https://doi.org/10.22495/cbv12i2art1>
- Al-Matari, E. M. (2020). Do characteristics of the board of directors and top executives have an effect on corporate performance among the financial sector? Evidence using stock. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(1), 16–43. <https://doi.org/10.1108/CG-11-2018-0358>
- Al-Qahtani, M., & Elgharbawy, A. (2020). The effect of board diversity on disclosure and management of greenhouse gas information: evidence from the United Kingdom. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(6), 1557–1579. <https://doi.org/10.1108/JEIM-08-2019-0247>
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Bernardi, R. A. (2010). Women Directors and Corporate Social Responsibility. *Electronic Journal*

- of Business Ethics and Organization Studies Women*, 15(2), 15–21.
- Bouaziz, D., Salhi, B., & Jarboui, A. (2020). CEO characteristics and earnings management: empirical evidence from France. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 18(1), 77–110. <https://doi.org/10.1108/JFRA-01-2019-0008>
- Buertey, S. (2021). Board gender diversity and corporate social responsibility assurance: The moderating effect of ownership concentration. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(6), 1579–1590. <https://doi.org/10.1002/csr.2121>
- Channuntapipat, C., Samsonova-Taddei, A., & Turley, S. (2019). Exploring diversity in sustainability assurance practice. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(2), 556–580. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-05-2017-2940>
- Chouaibi, S., Chouaibi, Y., & Zouari, G. (2021). Board characteristics and integrated reporting quality: evidence from ESG European companies. *EuroMed Journal of Business*. <https://doi.org/10.1108/EMJB-11-2020-0121>
- Cohen, J. R., & Simnett, R. (2014). CSR and Assurance Services: A Research Agenda. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 34(1), 59–74. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50876>
- Cucchiara, A. (2012). Applied Logistic Regression. *Technometrics*, 34, 358–359. <https://doi.org/10.1080/00401706.1992.10485291>
- Dienes, D., & Velte, P. (2016). The impact of supervisory board composition on CSR reporting. Evidence from the German two-tier system. *Sustainability (Switzerland)*, 8(1), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su8010063>
- Faisal, M., Adhariani, D., & Djakman, C. D. (2019). CEO's International Characteristics and Corporate Social Responsibility. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 348. <https://doi.org/10.2991/aprsh-18.2019.12>
- Fasan, M., & Mio, C. (2017). Fostering Stakeholder Engagement: The Role of Materiality Disclosure in Integrated Reporting. *Business Strategy and the Environment*, 26(3), 288–305. <https://doi.org/10.1002/bse.1917>
- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz, S. (2014). Effect of Stakeholders' Pressure on Transparency of Sustainability Reports within the GRI Framework. *Journal of Business Ethics*, 122(1), 53–63. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1748-5>
- Fernández-Temprano, M. A., & Tejerina-Gaite, F. (2020). Types of director, board diversity and firm performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Frias-Aceituno, J. V., Rodriguez-Ariza, L., & Garcia-Sanchez, I. M. (2013). The role of the board in the dissemination of integrated corporate social reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20(4), 219–233. <https://doi.org/10.1002/csr.1294>
- Hafsi, T., & Turgut, G. (2013). Boardroom Diversity and its Effect on Social Performance: Conceptualization and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 112(3), 463–479. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1272-z>
- JENSEN, M. C. (1993). The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems. *The Journal of Finance*, 48(3), 831–880. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.1993.tb04022.x>
- Jones, M. J., & Solomon, J. F. (2010). Social and environmental report assurance: Some interview evidence. *Accounting Forum*, 34(1), 20–31. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2009.11.002>
- Jones, P., Comfort, D., & Hillier, D. (2015). Materiality and external assurance in corporate sustainability reporting. *Property Management*, 33(5), 430–450. <https://doi.org/10.1108/PM-03-2015-0014>
- Junior, S. S. B., da Silva, D., Gabriel, M. L. D. S., & Braga, W. R. de O. (2015). The Effects of Environmental Concern on Purchase of Green Products in Retail. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 170, 99–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.019>
- Kachouri, M., & Jarboui, A. (2017). Exploring the relation between corporate reporting and corporate governance effectiveness. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 15(3), 347–366. <https://doi.org/10.1108/jfra-06-2016-0053>
- Kend, M. (2015). Governance, firm-level characteristics and their impact on the client's voluntary

- sustainability disclosures and assurance decisions. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 6(1), 54–78. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-12-2013-0061>
- Kent, P., & Stewart, J. (2008). Corporate governance and disclosures on the transition to International Financial Reporting Standards. *Accounting and Finance*, 48(4), 649–671. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2007.00257.x>
- Kesner, I. F. (1988). Directors' Characteristics and Committee Membership: An Investigation of Type, Occupation, Tenure, and Gender. *Academy of Management Journal*, 31(1), 66–84. <https://doi.org/10.5465/256498>
- Liao, L., Lin, T. (Philip), & Zhang, Y. (2018). Corporate Board and Corporate Social Responsibility Assurance: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 150(1), 211–225. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3176-9>
- Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2015). Gender diversity, board independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure. *The British Accounting Review*, 47(4), 409–424. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002>
- Mangala, D., & Isha. (2019). Do Corporate Governance Characteristics Constrain Earnings Management?-The Role of Board, Audit Committee and Ownership Structure in Indian Corporate Sector. *The IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, XVIII(4), 1–25. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=139916005&site=ehost-live>
- Mathew, S., Ibrahim, S., & Archbold, S. (2016). Boards attributes that increase firm risk – evidence from the UK. *Corporate Governance (Bingley)*, 16(2), 233–258. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2015-0122>
- Merendino, A., & Melville, R. (2019). The board of directors and firm performance: empirical evidence from listed companies. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(3), 508–551. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2018-0211>
- Mio, C., Fasan, M., & Ros, A. (2016). Owners' preferences for CEOs characteristics: did the world change after the global financial crisis? *Corporate Governance (Bingley)*, 16(1), 116–134. <https://doi.org/10.1108/CG-07-2015-0092>
- Miras-Rodríguez, M. del M., & Di Pietra, R. (2018). Corporate Governance mechanisms as drivers that enhance the credibility and usefulness of CSR disclosure. *Journal of Management and Governance*, 22(3), 565–588. <https://doi.org/10.1007/s10997-018-9411-2>
- Muttakin, M. B., Khan, A., & Subramaniam, N. (2015). Firm characteristics, board diversity and corporate social responsibility. *Pacific Accounting Review*, 27(3), 353–372. <https://doi.org/10.1108/PAR-01-2013-0007>
- Nekhili, M., Nagati, H., Chtioui, T., & Nekhili, A. (2017). Gender-diverse board and the relevance of voluntary CSR reporting. *International Review of Financial Analysis*, 50, 81–100. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.02.003>
- Oba, B., Tigrel, E., & Sener, P. (2014). Board structure in listed firms: Evidence from an emerging economy. *Corporate Governance (Bingley)*, 14(3), 382–394. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2012-0044>
- Patro, S., Zhang, L. Y., & Zhao, R. (2018). Director tenure and corporate social responsibility: The tradeoff between experience and independence. *Journal of Business Research*, 93, 51–66. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.08.033>
- Phang, S.Y. and Hoang, H. (2021). “Does positive CSR increase willingness to invest in a company based on performance? The incremental role of combined assurance.” *Accounting & Finance*, 61(4). <https://doi.org/10.1111/acfi.12771>.
- Pucheta-Martínez, M. C., & Gallego-Álvarez, I. (2019). An international approach of the relationship between board attributes and the disclosure of corporate social responsibility issues. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3), 612–627. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.1707>
- Rao, K., & Tilt, C. (2016). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327–347. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>
- Singh, A.K., Aggarwal, A. and Anand, A. K. (2017). Corporate governance mechanisms and

- earnings management in Nigerian food product companies. *Journal of Administrative and Business Studies*, 3(1), 43–54. <https://doi.org/10.20474/jabs-3.1.1>
- Slater, D. J., & Dixon-Fowler, H. R. (2009). Ceo international assignment experience and corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 89(3), 473–489. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-0011-y>
- SRINIDHI, B. I. N., GUL, F. A., & TSUI, J. (2011). Female Directors and Earnings Quality*. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610–1644. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2011.01071.x>
- Tyson, T., & Adams, C. A. (2020). Increasing the scope of assurance research: new lines of inquiry and novel theoretical perspectives. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 11(2), 291–316. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-03-2018-0067>
- Vafeas, N. (2003). Length of board tenure and outside director independence. *Journal of Business Finance and Accounting*, 30(7–8), 1043–1064. <https://doi.org/10.1111/1468-5957.05525>
- Velte, P. (2021). Determinants and consequences of corporate social responsibility assurance: a systematic review of archival research. *Society and Business Review*, 16(1), 1–25. <https://doi.org/10.1108/SBR-05-2020-0077>