

BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Stakeholder

Stakeholder menurut Freeman & Mcvea (2008), merupakan individu atau kelompok yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan perusahaan. *Stakeholder* didefinisikan sebagai setiap kelompok atau individu yang dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi (Michaela Rankin et al., 2018). *Stakeholder* terdiri dari pemegang saham, kreditur, pemasok, pelanggan, karyawan, kelompok kepentingan publik dan badan-badan pemerintah. Teori *stakeholder* mengatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi pemegang saham, kreditur, konsumen, karyawan, *supplier*, pemerintah, masyarakat, analisa, dan pihak lain. Keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Bramatalla, 2016).

Teori ini mengusulkan bahwa organisasi seharusnya mempertimbangkan kepentingan semua *stakeholder*, termasuk investor, karyawan, pelanggan, masyarakat, dan lingkungan, daripada hanya fokus pada maksimalisasi nilai pemegang saham. Teori *stakeholder* menegaskan bahwa dengan menanggapi kekhawatiran berbagai *stakeholder*, perusahaan dapat meningkatkan penciptaan nilai jangka panjang dan keberlanjutan. Dalam konteks penelitian, teori *stakeholder* membantu dalam memahami pentingnya pengungkapan ESG sebagai respons terhadap tekanan sosial dan minat *stakeholder*.

2.2. Teori Legitimasi

Teori legitimasi merupakan konsep yang digunakan untuk menganalisis tindakan atau kebijakan suatu perusahaan dalam kaitannya dengan isu sosial dan lingkungan (Michaela Rankin et al., 2018). Teori ini didasarkan pada konsep kontrak sosial, yang menjelaskan bagaimana perusahaan dapat membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar. Dengan adanya kontrak sosial, masyarakat memiliki ekspektasi tertentu terhadap aktivitas perusahaan. Jika perusahaan mampu memenuhi harapan tersebut, maka eksistensi mereka dalam jangka panjang dapat terjaga. Kontrak sosial ini tidak selalu berbentuk perjanjian tertulis, melainkan lebih kepada pemenuhan norma dan nilai yang berlaku dalam masyarakat.

Dalam penelitian ini, teori legitimasi berkaitan erat dengan upaya perusahaan dalam menunjukkan tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam operasionalnya. Perusahaan yang aktif dalam inisiatif sosial dan lingkungan dapat memperoleh legitimasi dari masyarakat dan investor, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap citra dan reputasi perusahaan. Reputasi yang baik ini dapat meningkatkan nilai perusahaan dan memperkuat keberlanjutan operasionalnya. Salah satu cara perusahaan dalam membangun legitimasi adalah melalui pengungkapan ESG, yang mencerminkan kepedulian mereka terhadap isu sosial dan lingkungan.

2.3. Pengungkapan *Environmental, Social, and Governance* (ESG)

Pengungkapan ESG adalah penyampaian informasi yang relevan mengenai kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan, yang dapat mempengaruhi

keputusan investor dan *stakeholder* lainnya (Eccles et al., 2012). Pengungkapan ESG merupakan metode pengukuran baru dalam pengungkapan informasi sukarela perusahaan, dimana biasanya adalah berupa pelaporan CSR dalam bentuk laporan tahunan yang berdiri sendiri, pelaporan keberlanjutan dan kemudian dilanjutkan dengan pelaporan terintegrasi (Putri & Raharyo, 2019).

Pengungkapan ESG merujuk pada penyampaian informasi terkait kebijakan, praktik, serta dampak perusahaan dalam tiga aspek utama: lingkungan, sosial, dan tata kelola. ESG *score* merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana perusahaan mengungkapkan dan menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam operasionalnya. ESG *score* mencerminkan tingkat transparansi dan tanggung jawab perusahaan terhadap pemangku kepentingan dalam aspek keberlanjutan (Inawati & Rahmawati, 2023). Skor ini umumnya dihitung berdasarkan indikator spesifik yang mencerminkan komitmen perusahaan dalam mengurangi dampak lingkungan, meningkatkan kesejahteraan sosial, serta menerapkan tata kelola yang baik.

Dalam penelitian ini, digunakan ESG *score* yang diterbitkan oleh S&P Global. Pemilihan ESG *score* dari S&P Global didasarkan pada kredibilitas serta cakupan metodologi yang komprehensif dalam menilai kinerja ESG suatu perusahaan. S&P Global ESG *score* menggunakan berbagai indikator yang mencakup lebih dari 1.000 titik data yang dikumpulkan dari laporan perusahaan, data pihak ketiga, serta keterlibatan langsung dengan perusahaan. Dengan

demikian, ESG *score* dari S&P Global mampu memberikan gambaran menyeluruh terkait pengungkapan ESG yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

2.3.1. Definisi *Enviromental, Social, and Governance* (ESG)

Menurut Novirianti (2020), pengertian *Environmental Social Governance* (ESG) sebagai berikut:

“ESG adalah sebuah standar perusahaan dalam praktik investasi dimana mengintegrasikan dan mengimplementasikan kebijakan perusahaannya sehingga searah konsep *environmental* (lingkungan), *social* (sosial) dan *governance* (tata kelola).”

Menurut Hendro & Bowo (2023), ESG menjadi kriteria vital dalam mengukur kontribusi perusahaan terhadap lingkungan, masyarakat, dan tata kelola yang baik. Konsep ini, yang terdiri dari tiga elemen utama: *Environmental*, *Social*, dan *Governance*, menjadi landasan bagi praktik investasi dan bisnis yang bertanggung jawab.

Sebagai bagian dari praktek ini, perusahaan tidak hanya mengadopsi prinsip-prinsip ESG dalam operasi mereka, tetapi juga mengintegrasikan kebijakan yang sesuai, memastikan keselarasan dengan keberlangsungan tiga aspek tersebut (Novirianti, 2020). Dengan menerapkan konsep ESG, perusahaan dapat mengalami dampak positif yang signifikan, baik bagi diri mereka sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Pendekatan ESG tidak hanya menciptakan kesempatan untuk memperbaiki praktik bisnis dan mengelola risiko lingkungan, tetapi juga memperkuat keterlibatan dengan masyarakat dan meningkatkan transparansi dalam tata kelola perusahaan.

Selain itu, melalui penerapan ESG, perusahaan dapat merangsang pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan, menciptakan nilai tambah bagi *stakeholder*, termasuk investor. Dengan demikian, ESG tidak hanya menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja bisnis, tetapi juga memainkan peran krusial dalam membangun masa depan yang lebih berkelanjutan dan inklusif.

2.4. **Governance (Tata Kelola)**

Governance (tata kelola) diartikan sebagai suatu mekanisme atau proses dalam menjalankan kewenangan politik, ekonomi, dan administrasi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat atau negara, dengan melibatkan berbagai sektor, termasuk sektor publik, sektor swasta, serta sektor ketiga yaitu masyarakat sipil.

Good governance (tata kelola yang baik) didefinisikan sebagai suatu sistem tata kelola yang mencakup prosedur, mekanisme, dan tata cara yang baik dalam menjalankan kekuasaan di bidang politik, ekonomi, dan administrasi, dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip serta standar akuntabilitas (dapat dipertanggungjawabkan), transparansi, efisiensi, efektivitas, dan integritas (Pacific, 2000). *Good governance* memiliki delapan indikator utama, yaitu: (i) Berlandaskan hukum (*rule of law*); (ii) Akuntabel; (iii) Transparan; (iv) Inklusif dan berkeadilan; (v) Partisipatif; (vi) Pengambilan keputusan berbasis konsensus; (vii) Responsif; dan (viii) Efisien & Efektif.

Secara etimologis, istilah pengelolaan berasal dari kata "kelola" atau dalam bahasa Inggris "*to manage*," yang memiliki makna mengatur, menyelenggarakan, menjalankan, serta mengendalikan suatu pemerintahan, perusahaan, program, atau proyek melalui sistem dan proses tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Meulenbroek & Danivska, 2021). Pengelolaan mencakup serangkaian proses yang dimulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengalokasian sumber daya, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Sumadi & Ma'ruf, 2020).

Dalam arti lain, pengelolaan merujuk pada tindakan, metode, atau proses dalam mengelola, sementara mengelola mengandung arti menyelenggarakan, menjalankan, mengurus, serta mengendalikan. Pengelolaan berfungsi sebagai upaya mengorganisasikan berbagai sumber daya dalam suatu organisasi agar dapat digunakan secara optimal untuk kepentingan organisasi tersebut. Dengan demikian, konsep pengelolaan dapat disamakan dengan manajemen (<https://kbbi.web.id/kelola>). Manajemen sendiri didefinisikan sebagai suatu rangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan tujuan menetapkan serta mencapai sasaran organisasi atau institusi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Das et al., 2018).

Board characteristics merupakan salah satu elemen penting dalam tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang berpengaruh terhadap efektivitas pengambilan keputusan, transparansi, dan akuntabilitas dalam suatu organisasi.

Beberapa karakteristik utama dalam dewan direksi (*board of directors*) yang mempengaruhi kualitas tata kelola meliputi *board size*, *board composition*, *board gender diversity*, dan *board diligence* (Adams & Ferreira, 2009).

2.5. Board size

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Pasal 1 menyatakan bahwa:

“Dewan direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar”.

Board size adalah jumlah anggota dari dewan direksi dan dewan komisaris dalam sebuah perusahaan. Dewan komisaris bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan umum dan/atau khusus sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam anggaran dasar perusahaan, serta memberikan nasihat kepada dewan direksi. Sementara itu, dewan direksi memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh dalam mengurus perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan, serta mewakili perusahaan baik dalam maupun di luar pengadilan, sesuai dengan ketentuan yang ada dalam anggaran dasar perusahaan (KNKG, 2014).

2.6. Board Gender Diversity

Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013), *board diversity* adalah:

"Komposisi yang bersifat heterogen dalam jajaran dewan perusahaan atau *Board of Director* dalam hal *gender*, umur, pendidikan, pengalaman kewarganegaraan, gaya hidup, budaya, agama, dan aspek-aspek lainnya dimana hal-hal tersebut bersatu menjadi satu kesatuan yang unik."

Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa diversitas *gender* merupakan salah satu keragaman yang dapat terjadi dalam perusahaan. Keragaman *gender* menggambarkan proporsi *gender* antara pria dan wanita dalam suatu dewan yang dapat memengaruhi dalam pelaksanaan *good corporate governance* dalam perusahaan (Gerged et al., 2023). Proporsi yang tepat antara pria dan wanita dalam sebuah komposisi dewan dapat meningkatkan keseimbangan persepsi dalam proses pengambilan keputusan. Keseimbangan inilah dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kehadiran wanita dalam komposisi dewan juga dapat menciptakan persepsi yang baru terutama terhadap gaya kepemimpinan dan cara berpikir yang lebih kritis dan mendalam.

2.7. Board Diligence

Rapat dewan direksi memiliki peran vital dalam mengelola sebuah perusahaan, sehingga kehadiran anggota dewan direksi sangatlah penting. Kehadiran setiap anggota dewan direksi dalam rapat tersebut diperlukan untuk memungkinkan identifikasi dan pemecahan masalah bersama, serta untuk merencanakan arah perusahaan ke depannya. Tingkat kehadiran dewan direksi dalam rapat menjadi salah satu aspek yang sering diteliti untuk mengevaluasi penerapan tata kelola perusahaan dalam sebuah perusahaan. Jumlah kehadiran anggota dewan direksi dalam rapat-rapat yang diadakan selama periode tertentu dapat mencerminkan tingkat efisiensi perusahaan dalam menjalankan operasinya.

2.8. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *board characteristic* yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti baik di Indonesia maupun di luar negeri. Penelitian yang dilakukan oleh Nuhu & Alam (2024), menguji pengaruh *board characteristic* terhadap pengungkapan ESG dengan *board size*, *board diversity*, *board composition* dan *board diligent*. Objek penelitian ini adalah 1.260 perusahaan di negara BRICS menunjukkan hasil bahwa *board diversity*, *board composition* dan *board diligent* berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG, sedangkan *board size* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan ESG.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2024), penelitian ini menggunakan subjek Perusahaan Non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015 - 2021. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan institusional, ukuran dewan direksi, diversitas *gender*, proporsi komisaris independent, dan ukuran komite audit independent berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Septiana & Puspawati (2022), penelitian ini menggunakan perusahaan di Indonesia tahun 2016 – 2020, sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *board size*, *woman on board*, *independent commissioner*, komite remunerasi, dan kualitas audit berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.

Lalu, penelitian yang oleh Husna et al. (2023), penelitian ini menggunakan subjek penelitian pada perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi, independensi komite audit, dan jumlah rapat komite audit tidak berpengaruh terhadap pengungkapan ESG, sedangkan jumlah rapat dewan direksi, ukuran komite audit, dan keahlian komite audit berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Suttipun (2021), pada perusahaan di Thailand tahun 2015-2019 menunjukkan bahwa *board size*, *board meeting*, *female board committee*, *audit committee*, *nomination committee*, *compensation committee*, *CSR committee*, *remuneration*, *CEO compensation*, dan *board compensation* berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

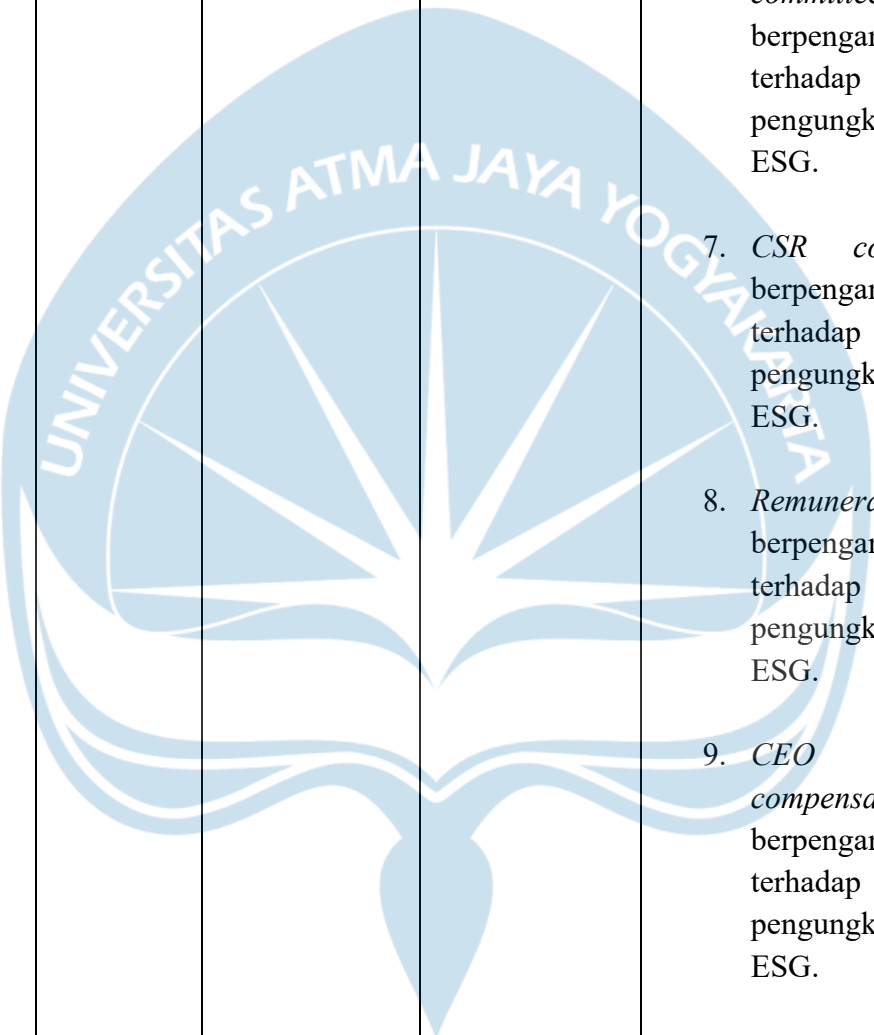
No.	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
1.	Nuhu & Alam (2023)	Variabel Dependen (Y): Pengungkapan ESG Variabel Independen (X): <i>board size</i> , <i>board diversity</i> , <i>board composition</i> dan <i>board diligent</i>	1.260 perusahaan BRICS	1. <i>board size</i> berpengaruh negatif terhadap pengungkapan ESG. 2. <i>board diversity</i> berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG 3. <i>board composition</i> berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG

				4. <i>board diligent</i> berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG.
2.	Sirait (2024)	Variabel Dependen (Y): Pengungkapan ESG Variabel Independen (X): Kepemilikan Institusional, Ukuran Dewan Direksi, Diversitas <i>Gender</i> , Proporsi Komisaris Independent, Ukuran Komite Audit Independent.	Perusahaan Non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015 - 2021.	1. Kepemilikan Institusional berpengaruh negatif signifikan terhadap pengungkapan ESG. 2. Ukuran Dewan Direksi berpengaruh negatif terhadap pengungkapan ESG. 3. Diversitas <i>Gender</i> berpengaruh negatif terhadap pengungkapan ESG. 4. Proporsi Komisaris Independent berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG. 5. Ukuran Komite Audit Independent berpengaruh

				negatif terhadap pengungkapan ESG.
3.	Septiana dan Puspawati (2022)	Variabel Dependen (Y): Pengungkapan ESG Variabel Independen (X): <i>Board size, Woman on Board, Independent Commissioner, Komite Remunerasi, Kualitas Audit</i>	perusahaan di Indonesia tahun 2016 – 2020	1. <i>Board size</i> berpengaruh negatif terhadap pengungkapan ESG. 2. <i>Woman on Board</i> berpengaruh negatif terhadap pengungkapan ESG. 3. <i>Independent Commissioner</i> berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG. 4. Komite Remunerasi berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG. 5. Kualitas Audit berpengaruh

				positif terhadap pengungkapan ESG.
4.	Husna, Yustina, dan Susilowati (2023)	Variabel Dependen (Y): Pengungkapan ESG Variabel Independen (X): Ukuran Dewan Direksi, Jumlah Rapat Dewan Direksi, Ukuran Komite Audit, Independensi Komite Audit, Jumlah Rapat Komite Audit, dan Keahlian Komite Audit.	Perusahaan sektor industri dasar dan kimia yang terdaftar di BEI tahun 2017-2021.	1. Ukuran Dewan Direksi perusahaan berpengaruh negatif terhadap pengungkapan ESG 2. Jumlah Rapat Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG 3. Ukuran Komite Audit berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG. 4. Independensi Komite Audit berpengaruh negatif terhadap pengungkapan ESG. 5. Jumlah Rapat Komite Audit berpengaruh negatif terhadap pengungkapan ESG.

				6. Keahlian Komite Audit berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG
5.	Suttipun (2021)	Variabel Dependen (Y): Pengungkapan ESG Variabel Independen (X): <i>board size, board meeting, female board committee, audit committee, nomination committee, compensation committee, CSR committee, remuneration, CEO compensation, dan board compensation</i>	perusahaan di Thailand tahun 2015-2019	1. <i>Board size</i> berpengaruh terhadap pengungkapan ESG. 2. <i>Board Meeting</i> berpengaruh terhadap pengungkapan ESG. 3. <i>Female Board committee</i> berpengaruh terhadap pengungkapan ESG. 4. <i>Audit Committee</i> berpengaruh terhadap pengungkapan ESG. 5. <i>Nomination Committee</i> berpengaruh



				terhadap pengungkapan ESG.
				6. <i>Compensation committee</i> berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.
				7. <i>CSR committee</i> berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.
				8. <i>Remuneration</i> berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.
				9. <i>CEO compensation</i> berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.
				10. <i>Board compensation</i> berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.

Sumber: Olahan Peneliti

2.9. Pengembangan Hipotesis

2.9.1. Pengaruh *Board size* terhadap pengungkapan ESG

Board size merupakan jumlah dewan perusahaan sesuai yang dilaporkan perusahaan, dimana hanya meliputi direktur penuh waktu tidak termasuk wakil direktur (Husted & Sousa-Filho, 2019). Komposisi dewan komisaris akan memberikan kontribusi yang efektif terhadap hasil dari proses penyusunan laporan keuangan berkualitas yang berkemungkinan terhindar dari kecurangan laporan keuangan (Dewi et al., 2018). Semakin banyak jumlah dewan komisaris maka peran dan tanggungjawab dewan komisaris pada perusahaan telah berfungsi sebagaimana mestinya (Agustia, 2018). Pengawasan terhadap lingkungan, sosial dan tata kelola perusahaan semakin ketat seiring semakin bertambah nya dewan komisaris sehingga mampu menambah nilai perusahaan di mata *stakeholders*.

Menurut teori legitimasi, perusahaan berusaha untuk memperoleh dan mempertahankan legitimasi dengan menyesuaikan diri terhadap norma dan harapan masyarakat, termasuk dalam aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. Semakin besar ukuran dewan, semakin kompleks proses pengambilan keputusan yang dapat memperlambat respons perusahaan terhadap tekanan eksternal terkait ESG. Husted & Sousa-Filho (2019), menyatakan bahwa *board size* mencerminkan jumlah dewan direksi penuh waktu yang bertanggung jawab atas kebijakan perusahaan. Semakin banyak jumlah dewan komisaris, semakin luas cakupan pengawasan yang dapat dilakukan,

termasuk dalam aspek ESG (Agustia, 2018). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

HA1= *Board size* berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG.

2.9.2. Pengaruh *Board diversity* terhadap pengungkapan ESG

Persentase wanita yang menempati posisi dewan direksi saat akhir tahun fiskal atau persentase dewan direksi wanita saat tanggal pengajuan terakhir. Dimana perusahaan memiliki dewan dua tingkat dengan nomor yang hanya mengacu pada dewan pengawas (Husted & Sousa-Filho, 2019). Keberadaan wanita dalam manajemen puncak dipercaya mampu mengendalikan suatu keadaan karena wanita cenderung lebih memiliki sifat *caring* (peduli), fleksibel, dan berfikiran luas. Peran *gender* tradisional menunjukkan bahwa perempuan tidak akan diwakilkan dalam dewan perusahaan karena semakin tinggi jarak kekuasaan semakin rendah persyaratan mengenai pemisahan *gender* dalam dewan direksi (Humphries & Whelan, 2017). Penelitian Nurwahyudi & Mudasetia (2020), menunjukkan hasil bahwa *Woman on the Board* berpengaruh terhadap pengungkapan ESG.

Keberagaman *gender* dalam dewan direksi membawa perspektif yang berbeda-beda dan memperkaya diskusi serta pengambilan keputusan. Wanita sering kali memiliki pengalaman, latar belakang, dan nilai-nilai yang berbeda dalam hal keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, yang dapat mendorong kesadaran yang lebih besar terhadap isu-isu ESG. Dengan kehadiran wanita dalam dewan, perusahaan cenderung lebih mampu untuk memperhatikan dan

memprioritaskan isu-isu ESG, serta lebih proaktif dalam melaporkan informasi ESG dengan lebih terperinci dan transparan.

Dalam perspektif teori legitimasi, perusahaan perlu memperoleh dan mempertahankan legitimasi dari masyarakat dengan menyesuaikan praktik bisnis mereka terhadap harapan sosial, termasuk dalam aspek keberagaman *gender* di dewan direksi. Keberagaman *gender* dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan dalam menunjukkan komitmennya terhadap kesetaraan dan keberlanjutan, yang pada akhirnya dapat memperkuat legitimasi perusahaan di mata publik, investor, dan regulator. Humphries & Whelan (2017), menyatakan bahwa representasi perempuan dalam dewan direksi dapat memengaruhi tingkat keterbukaan dan transparansi perusahaan, yang berdampak pada peningkatan kualitas pengungkapan ESG. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

HA2: *Board diversity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG.

2.9.3. Pengaruh Board Diligence terhadap pengungkapan ESG

Dalam mendorong keberlanjutan dan pengungkapan ESG yang lebih luas, disarankan agar organisasi perusahaan perlu memperkuat struktur tata kelola internal mereka seperti seringnya rapat dewan direksi, keberagaman dan independensi dewan (García Martín & Herrero, 2020). Jumlah rapat dewan telah beberapa kali dipertimbangkan sebagai ukuran kualitas dan upaya dewan perusahaan (Shahbaz et al., 2020). Sejalan dengan teori *stakeholder*, sifat kompleks dan ketidakpastian dalam lingkungan bisnis saat

ini telah meningkatkan kebutuhan akan pertemuan dewan perusahaan yang sering dilakukan untuk mengatasi kekhawatiran berbagai *stakeholder* dan mengevaluasi berbagai risiko perusahaan dengan lebih baik (Ananzeh et al., 2022) dan memperkuat hubungan *stakeholder* melalui inisiatif ESG (Orazalin et al., 2024). Demikian pula, Liao et al. (2015), berpendapat bahwa regulator dan pembuat kebijakan sangat ketat dalam hal regulasi karbon untuk industri padat karbon seperti industri energi sehingga memerlukan pertemuan yang sering dilakukan untuk memenuhi tuntutan berbagai *stakeholder* dan tekanan masyarakat.

Frekuensi rapat yang lebih tinggi menunjukkan tingkat komitmen dan keterlibatan dewan yang lebih besar dalam mengelola berbagai isu perusahaan, termasuk ESG. Dengan lebih sering bertemu, anggota dewan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mendiskusikan dan menilai strategi, kebijakan, dan kinerja ESG secara mendalam. Ini memungkinkan dewan untuk mengidentifikasi dan menangani masalah ESG lebih cepat dan lebih efektif, serta memastikan bahwa informasi yang relevan dan akurat disiapkan dan disampaikan secara tepat waktu. Lebih banyak rapat juga memungkinkan dewan untuk mengawasi implementasi inisiatif ESG dengan lebih ketat, memastikan kepatuhan dan peningkatan berkelanjutan dalam transparansi dan kualitas pengungkapan ESG perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

HA3: Jumlah Rapat Direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG