



Diversitas Dewan Komisaris dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Pengungkapan Manajemen Risiko Perusahaan

Robby Ananda¹, Fajar Gustiawaty Dewi²

^{1,2} Universitas Lampung, Indonesia

Corresponding Author : ✉ robbyananda@outlook.co.id

ABSTRACT

One of the challenges facing the business world today is 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. The leadership structure of Indonesian organizations that adheres to the two-tier concept by separating the roles and responsibilities of Commissioners and directors causes the board of Commissioners and directors to also carry out internal control functions. This leadership structure involves the commissioner's role in terms of risk management disclosure. On the other hand, the issue of diversity in public companies in Indonesia is a factor that affects the complexity of alternative decision-making that affects the disclosure of risk management. This study will examine the effect of diversity of Commissioners such as age, gender, and educational background on the level of disclosure of Corporate Risk Management. This study will take a sample of state-owned companies in Indonesia that are registered as members of the IDX during 2018-2019. This study will use the size of the company as a control variable. The analysis technique used is multiple regression analysis with a significance level of 5%. This study concluded that age diversity had no effect, while gender diversity and educational background diversity of company commissioners had an effect on risk management disclosure. This study shows that in addition to government regulations that have not been fully implemented on risk management disclosure obligations, it also shows that the background of the board of commissioners can affect the level of disclosure of the company's risk management in general. Transparency of risk management information will affect the level of confidence of investors and external stakeholders in the resilience and ability of the company in the face of uncertain situations.

ERMD, Board Diversity, Board of Commissioners, Company Size

ARTICLE INFO

Article history:

Received
15 April 2023
Revised
27 April 2023
Accepted
03 May 2023

Key Word

How to cite

Doi

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jecs>

[10.51178/jecs.v5i1.1317](https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1317)



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Selama krisis Asia Timur yang terjadi pada tahun 1997, sepersepuluh dari 800 perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Jakarta tercatat memiliki tata kelola perusahaan dan sistem mitigasi risiko yang buruk. Inilah faktor utama

penyebab runtuhnya pasar modal dan perekonomian nasional (Wibowo & Probohudono, 2017). Salah satu bentuk tanggung jawab operasional perusahaan diwujudkan dengan menerbitkan laporan informasi kinerja keuangan dan non-keuangan sebagai instrumen untuk mengevaluasi dan membuat keputusan investasi dan manajerial dan pelaporan informasi mengenai risiko dan operasi perusahaan yang mana hal ini merupakan bagian dari tindakan tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini didasarkan untuk memperoleh kepercayaan investor bahwa mereka akan menerima pengembalian dana (keuntungan) dari investasi yang dilakukan (Hanafi, 2016). Seperti diketahui, manajemen risiko merupakan instrumen penting dalam pengelolaan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen risiko terintegrasi sangat penting untuk tata kelola perusahaan yang efektif (Komite Nasional Kebijakan Governance KNKG, 2012)

Struktur kepemimpinan organisasi Indonesia mengadopsi konsep two-tier dengan memisahkan peran dan tanggung jawab komisaris dan direksi untuk membantu proses organisasi dan menjaga ketidakpastian lingkungan yang dialami perusahaan. Salah satu isu yang terjadi adalah diversifikasi yang terjadi dalam lingkup struktur pengurus dewan (Sondang Damanik & Dewayanto, 2021). Keragaman dalam tata kelola perusahaan adalah komposisi dewan dan kombinasi dari berbagai kualitas, karakteristik, dan keahlian masing-masing direktur yang relevan dengan pengambilan keputusan dan proses lain di dalam dewan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keragaman dalam suatu dewan, maka semakin tinggi pula kompleksitas dalam pengambilan keputusan, yang mempengaruhi alternatif solusi yang harus diambil dalam menjaga keberlanjutan perusahaan, salah satunya adalah keluasan dan kepatuhan pelaporan informasi keuangan, seperti ERMD.

Pramesti & Nita (2022) menyebutkan bahwa keragaman dewan dapat terdiri dari dua jenis: keragaman demografis: jenis kelamin, usia, latar belakang, posisi kepemimpinan, dan etnis/kebangsaan, dan keragaman posisional: kepemimpinan: kepemilikan, dan kemandirian. Di sisi lain, keragaman demografi dapat mempengaruhi gaya kognitif yang semakin bervariasi, sehingga memperkaya repertoar kognitif, kearifan dalam bertindak dan berpikir, serta pendekatan-pendekatan yang ada yang dapat menciptakan kualitas dalam pengambilan keputusan, yang salah satunya berdampak pada tingkat pengungkapan ERM suatu perusahaan (Tasheva & Hillman, 2019). Keragaman usia dewan direksi dapat memengaruhi EMRD komprehensif perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat usia yang berbeda mempengaruhi perbedaan dalam pemilihan strategi. Ramadhanty dkk. (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara usia dengan

kemampuan kerja karena semakin tua anggota dewan komisaris maka semakin kuat persyaratan, pengalaman, etos kerja, dan komitmen kerja dewan komisaris yang dapat mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan perusahaan, salah satunya diantaranya adalah keterbukaan informasi. Penelitian ini juga didukung oleh Kalistarini (2010) dan Anggraeni dkk. (2016), namun penelitian Talavera dkk. (2018) mendapatkan hasil negatif.

Keberagaman gender dalam perusahaan akan memberikan kekuatan psikologis yang dianggap lebih kuat. Menurut Diana & Darmawati (2018) dan Ness dkk. (2010), keanggotaan perempuan dalam dewan dapat berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan strategis terkait pengungkapan informasi risiko karena perempuan dianggap memiliki pertimbangan moral yang lebih tinggi daripada laki-laki sehingga dapat meningkatkan pengawasan dengan etika konservatifnya. Sebuah studi by Zango dkk. (2016) menemukan bahwa partisipasi perempuan dalam dewan pengawas secara signifikan berpengaruh positif terhadap luasnya pengungkapan risiko keuangan.

Bentuk keragaman lainnya adalah latar belakang pendidikan finansial dan bisnis. Pendidikan memengaruhi keterampilan dan kompetensi, terutama dalam pembuatan kebijakan dan berbagi informasi yang kompleks. Pendidikan formal dewan dan komisaris merupakan landasan yang menentukan pemikiran dan karakteristik kognitif yang dapat mempengaruhi kemampuan anggota dewan dalam mengontrol dan mengambil keputusan strategis bisnis yang dipimpinnya (Tarigan dkk., 2018). Dewan komisaris yang berlatar belakang keuangan, manajemen, ekonomi, dan bisnis diyakini lebih memahami manajemen teknis perusahaan dan dianggap lebih baik dalam melakukan pengawasan yang lebih optimal, terutama pemantauan tata kelola perusahaan terhadap praktik pengungkapan risiko (Wibowo & Probohudono, 2017).

Tingkat keragaman tersebut telah terbukti secara empiris mempengaruhi pengungkapan informasi keuangan, non keuangan, dan kinerja perusahaan, salah satunya adalah kualitas pengungkapan manajemen risiko perusahaan, khususnya pada sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dampak kinerjanya dapat mempengaruhi perekonomian nasional melalui berbagai sektor usaha dan menjadi salah satu penyumbang terbesar penerimaan pajak negara. Posisi strategis tersebut membutuhkan transparansi yang baik dan sistem tata kelola yang berkelanjutan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN serta rinciannya dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 mensyaratkan sistem tata kelola dan transparansi mitigasi risiko sistematis guna mencapai tata kelola perusahaan yang baik. Namun, survei *Organization for Economic Cooperation and Development* di kawasan Asia Pasifik untuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

2019, Indonesia konsisten menempati peringkat terbawah dari tujuh negara (OECD, 2019). Hal ini sejalan juga dalam penelitian (Priatnsari dkk., 2020), dimana kepatuhan ERMD BUMN Indonesia dalam hal kewajiban pengungkapan pos laba rugi masih rendah, padahal ERMD merupakan pengungkapan wajib menurut ketentuan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 18 /POJK.03/2016.

Selama ini penelitian tentang keberagaman dewan komisaris pada pengungkapan manajemen risiko masih dikaitkan dengan tata kelola perusahaan. Sampel difokuskan pada sektor usaha non BUMN. Dalam penelitian terakhir, topik keragaman komisaris di Indonesia masih meneliti sektor perbankan dan manufaktur yang terdaftar di BEI. Namun, pihaknya belum meneliti BUMN secara eksplisit. Melihat kesenjangan tersebut, melalui penelitian ini penulis mencoba mengangkat permasalahan bagaimana korelasi diversitas usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan dewan komisaris suatu perusahaan dapat mempengaruhi tingkat pengungkapan ERM yang diimplementasikan dan secara khusus melalui pengolahan data empiris pada BUMN yang terdaftar di BEI dalam tahun pengamatan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2021. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keragaman usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan dewan komisaris, dengan variabel kontrol yang digunakan adalah tingkat ukuran perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Kajian ini berfokus pada sektor populasi berdasarkan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Bursa Efek Indonesia. Pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan teknik purposive sampling. Sampel ini dipilih karena partisipasi dan kontribusi ekonominya yang sangat tinggi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Pada 2021, total aset BUMN di Indonesia akan mencapai Rp8.678 triliun yang setara dengan 53 persen PDB Indonesia. (Koto, 2021). Penelitian time series ini mengamati dan menganalisis data publikasi sekunder selama empat tahun pengamatan, yaitu dari tahun 2018 hingga 2021. Akumulasi perusahaan BUMN selama periode 2018-2021 berjumlah 142 perusahaan. Dari 142 perusahaan tersebut, 27 tercatat pada periode yang sama di Bursa Efek Indonesia. Namun, selama periode 2018-2021, 3 BUMN anggota BEI keluar atau tidak lagi menjadi BUMN yang sahamnya diperdagangkan ke publik atau digabung oleh pemerintah. Dengan demikian, total perusahaan sampel adalah 24 perusahaan. Selama empat tahun pengamatan, 96 laporan tahunan dan keberlanjutan menjadi dasar data yang digunakan.

Tabel 1.
Tahapan Seleksi Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Badan Usaha Milik Negara	142
2	BUMN yang tidak terdaftar di Bursa Efek Indonesia	(115)
3	BUMN terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2021	27
4	BUMN sudah tidak lagi menjadi anggota BEI selama tahun 2018-2021	(3)
5	BUMN yang mempublikasikan laporan keuangan dan keberlanjutan tahunan pada 2018, 2019, 2020, dan 2021	24
6	Jumlah sampel penelitian terpilih	24
7	Tahun pengamatan (tahun)	4
8	Jumlah sampel pengamatan selama periode pengamatan	96

Penelitian ini didasarkan pada sumber data sekunder yang dapat diperoleh dari situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI). Data yang digunakan adalah laporan keuangan, tahunan, dan keberlanjutan yang diperoleh dari perusahaan-perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2021. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda berdasarkan pendekatan data panel. Item yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada bagian Profil Perusahaan, Laporan Manajemen, dan Analisis dan Pembahasan Manajemen. Untuk detail lebih lanjut, lihat tabel definisi operasi.

Teknik Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Metode penelitian ini akan menguji hasil asumsi dan hipotesis klasik dari model regresi berganda yang diterapkan. Mengikuti metode penelitian yang dijelaskan oleh (Ghozali, 2018), uji asumsi klasik penelitian ini akan terdiri dari empat tahap. Uji normalitas membantu mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Uji ini berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018). Selanjutnya adalah uji multikolinearitas, yang berfungsi untuk memastikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu signifikansi model regresi yang terjadi jika memiliki nilai residual kurang dari 5% atau 0,05. Model pengujian memiliki heteroskedastisitas dan sebaliknya homoskedastisitas (Ghozali, 2018). Terakhir adalah uji autokorelasi yaitu korelasi antara variabel gangguan suatu pengamatan dengan variabel gangguan pada pengamatan lain dengan menggunakan teknik Durbin-Watson.

Pengujian hipotesis terdiri dari tiga, yaitu uji determinasi (R^2) untuk menghitung nilai determinasi; nilai yang digunakan berkisar antara 0 sampai

dengan 1. Uji F dimana pengujian ini berfungsi untuk menilai kelayakan model yang digunakan dalam pengujian model regresi, apakah yang digunakan fit atau tidak. Uji t merupakan lanjutan dari uji sebelumnya yang digunakan untuk menggambarkan variasi variabel dependen. Jenis tes ini menguji hipotesis penelitian terkait (Ghozali, 2018). Metode penelitian dijelaskan dalam penelitian Ghozali (2018). Persamaan regresi data panel penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y(ERMD)	= Variabel Dependen (ERMD)
α	= Konstan
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$	= Koefisien
USIA	= Keragaman usia dewan komisaris pe
GENDER	= Keberagaman gender dewan komisaris
PENDIDIKAN	= keragaman latar belakang pendidikan dewan komisaris
SIZE	= Ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol
ε	= Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Ukuran analisis statistik deskriptif meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata pengungkapan manajemen risiko adalah 70%, dengan nilai terendah 56% dan tertinggi 96%. Artinya, rata-rata perusahaan mengungkapkan 18 item dari 25 item yang harus diungkapkan menurut indeks International Standard Organization (ISO) 31000:2009. Sehingga secara umum pengungkapan manajemen risiko sudah memadai, namun perlu ada perbaikan ke arah yang lebih baik. Kepatuhan Indonesia terhadap pengungkapan manajemen risiko perusahaan relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara Asia-Pasifik lainnya. Misalnya, laporan tahun 2018 menunjukkan rata-rata tingkat pengungkapan di Indonesia adalah 60 persen, sedangkan Malaysia (62%), Singapura (70%), Thailand (74%), dan Filipina (54%) (Chairani & Siregar, 2021).

Dalam hal keragaman usia, laporan dari Barrett (2017) menyatakan bahwa tingkat usia dewan komisaris perusahaan indeks S&P 500 saat menjabat adalah 62,4, yang berarti tidak jauh berbeda dengan perusahaan BUMN di Indonesia yang dominan dewan komisaris yang menjabat berusia sekitar 55-70 tahun. Keberagaman gender merupakan proporsi perhitungan dalam rasio jumlah komisaris perempuan dibandingkan dengan seluruh dewan komisaris pada tahun tersebut. Nilai minimum yang diperoleh adalah 0,00, dan maksimum

0,43, dengan dua perempuan dari enam dewan komisaris. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 0,08, dan standar deviasinya adalah 0,11. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata perusahaan terbuka yang memiliki dewan komisaris perempuan selama periode 2018-2021 adalah sebesar 8% dari total komisaris yang menjabat.

Variabel independen EDU berasal dari jumlah komisaris dengan pendidikan formal di bidang ekonomi, bisnis, manajemen, akuntansi, perpajakan, dan keuangan pada tingkat sarjana, magister, atau doktoral. Proporsi variabel ini memiliki taraf minimum 0,00 dan nilai maksimum 0,92 yang diperoleh dari sektor perbankan. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan BUMN sebagai sampel memiliki rata-rata jajaran dewan komisaris dengan latar belakang ekonomi dan bisnis sebesar 36% dari seluruh dewan komisaris yang menjabat dalam satu waktu.

Hasil pengujian variabel kontrol (K) pada nilai perusahaan menunjukkan nilai maksimum dan minimum sebesar 35,24 dan 27,96. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 31,65, sedangkan standar deviasinya adalah 17,7.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Variable	N	Minimum	Maximum	Means	std. Deviation
Y	96	.56	.96	.70	.30
X1	96	0	.67	.14	.16
X2	96	0	.43	.08	.11
X3	96	0	.92	.36	.30
K	96	27.96	35.24	31.65	17.17

Sumber: data empiris yang diolah menggunakan SPSS versi 26.

Tes Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Tes ini didasarkan pada Tes Sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil signifikansi yang diperoleh adalah 0,083, dan menurut Ghozali (2018) hasil tersebut lebih dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti data yang diperoleh berdistribusi normal. Pengujian selanjutnya adalah uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF dan toleransi. Berdasarkan pengujian multikolinearitas yang diperoleh terdapat pada nilai VIF berkisar antara 1,040 hingga 1,525, sedangkan toleransi berkisar antara 0,962 hingga 0,656. Pengujian ini menyimpulkan bahwa data penelitian terbebas dari multikolinearitas, dan variabel bebas dapat digunakan sebagai prediktor. Pada uji heteroskedastisitas terlihat pada hasil SPSS bahwa nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Variabel ini selanjutnya dianggap mampu digunakan sebagai faktor pengungkapan EMRD berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu umur, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan

dewan komisaris sebagai bentuk diversifikasi dewan. Uji asumsi klasik yang terakhir adalah autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin-Watson dengan empat variabel. Uji ini diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,5821. Nilai DW antara dL dan dW yaitu 1,6039 hingga 1,7553. Hasil ini menyimpulkan bahwa model ini independen dari autokorelasi, dan tidak terdapat kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan periode-t-1. Uji asumsi klasik yang terakhir adalah autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin-Watson dengan empat variabel. Uji ini diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,5821. Nilai DW antara dL dan dW yaitu 1,6039 hingga 1,7553. Hasil ini menyimpulkan bahwa model ini independen dari autokorelasi, dan tidak terdapat kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan periode-t-1. Uji asumsi klasik yang terakhir adalah autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin-Watson dengan empat variabel. Uji ini diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,5821. Nilai DW antara dL dan dW yaitu 1,6039 hingga 1,7553. Hasil ini menyimpulkan bahwa model ini independen dari autokorelasi, dan tidak terdapat kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan periode-t-1.

Tabel 3.
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Test	.187
Asymp. Sig. (2-tailed)	.083

Sumber: data empiris yang diolah menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error std.	Betas			tolerance	VIF
		B	Error	Betas			tolerance	VIF
1	(Constant)	-32.739	64,388		-.508	.612		
	X1	-.572	.192	-.291	-	.434	.962	1.040
	X2	.136	.275	.049	.493	.003	.932	1.073
	X3	.126	.125	.123	1.015	.003	.626	1.598
	K	.033	.021	.187	1.585	.006	.656	1.525

Sumber: data empiris yang diolah menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 5.
Uji Autokorelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	std. The error in the Estimate	Durbin-Watson
1	.407	.166	.129	28.387	1.648

Sumber: data empiris yang diolah menggunakan SPSS versi 26.

Uji Hipotesis

Uji ini terdiri dari tiga tahap yaitu koefisien determinasi, F, dan uji-t. Uji ini membantu mengukur pengaruh dan kemampuan model regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,129. Nilai ini berarti variabel independen lain menjelaskan 12,9% dari variabel ERMD. Sedangkan sisanya sebesar 87,1% tidak dapat diketahui atau dimasukkan di luar analisis regresi penelitian. Pada uji F, data memberikan informasi bahwa uji statistik F memiliki probabilitas sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05. Informasi ini menyimpulkan bahwa semua variabel independen penelitian ini mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji-t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji T-Test

Variable	T	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	-32,739	.612	-
X1(AGE)	-.572	.434	Tidak signifikan
X2(GENDER)	.136	.003	Signifikan
X3(EDU)	.126	.003	Signifikan
K(SIZE)	.033	.006	-

Sumber: data empiris yang diolah menggunakan SPSS versi 26.

Hasil persamaan pada tabel di atas dapat dituliskan menjadi persamaan regresi linier sederhana seperti yang terlihat di bawah ini.

$$ERMD = -32,739 - 0,572 AGE + 0,136 GEN + 0,126 EDU + 0,33 SIZE + e$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, variabel jenis kelamin dewan komisaris (X2), dan latar belakang pendidikan dewan komisaris (X3), serta ukuran perusahaan (X4) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (*Enterprise Risk Management Disclosure* (Y)). Sedangkan keberagaman usia dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap variabel dependen (*Enterprise Risk Management Disclosure* (Y)).

Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa variabel keragaman usia (X1) memiliki T hitung sebesar -0,572 dengan p-value 0,434, variabel keragaman

jenis kelamin (X2) memiliki T hitung sebesar 0,136 dengan nilai p sebesar 0,003, dan variabel keragaman latar belakang pendidikan (X3) memiliki T hitung 0,126 dan p-value 0,003, dan variabel kontrol (Ukuran Perusahaan (K)) memiliki T hitung 0,33 dengan p-value 0,006. Masing-masing variabel tersebut, kecuali X1(AGE) memiliki p-value < Alpha (5%) yang menunjukkan jenis kelamin, keragaman latar belakang pendidikan pada struktur dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan manajemen risiko suatu perusahaan. Selanjutnya hipotesis 2 dan 3 terdukung karena tingkat signifikansi masing-masing variabel kurang dari 5%. Sedangkan hipotesis 1 tidak didukung.

Pembahasan

Pengaruh Keberagaman Usia Dewan Komisaris terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko Perusahaan

Berdasarkan uji signifikansi yang diperoleh adalah 0,434, lebih besar dari standar yaitu 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama tidak terdukung dan menyatakan bahwa umur dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap ERMD. Hasil ini sejalan dan didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan hasil negatif, seperti (Diepen, 2015). Penelitian tentang keragaman dewan menyatakan bahwa keragaman usia dapat menyebabkan konflik keagenan antar pribadi dan menimbulkan masalah dalam komunikasi antar dewan (Talavera dkk., 2018). Hal ini dapat berdampak pada proses pengambilan keputusan strategis, salah satunya dalam hal mitigasi dan pengungkapan risiko. Dewan komisaris sebagai fungsi pengendalian dan pengawasan kinerja direksi dan jalannya perusahaan secara keseluruhan tidak memerlukan spesifikasi usia tertentu dalam memahami dan melakukan pengungkapan ERM karena keberagaman usia dengan komposisi dewan komisaris yang cenderung dominan lebih muda atau lebih tua tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kenaikan dan atau penurunan luas pengungkapan ERM.

Peneliti juga berpendapat bahwa hipotesis ini tidak dipengaruhi oleh variabel independen karena organisasi dan atau perusahaan, terutama perusahaan BUMN, lebih fokus pada keahlian, kompetensi, dan pengalaman kerja dewan komisaris daripada rentang usia mereka. Argumen ini didukung oleh hasil nilai rata-rata pada uji statistik deskriptif untuk variabel AGE yang memiliki skor 16%. Hipotesis penelitian ini juga tidak linier mengenai teori pemangku kepentingan yang mengungkapkan bahwa perbedaan variasi dampak usia dewan dan perspektif pengungkapan manajemen risiko karena perbedaan ini menyebabkan keragaman lebih lanjut dalam hal pengalaman sosial, politik, dan ekonomi.

Usia mungkin tidak mempengaruhi kualitas ERMD karena berbagai alasan. Direksi muda menilai pemikiran yang lebih dinamis, keterbukaan terhadap sesuatu yang baru, dan lebih berani mengambil risiko belum tentu berpengaruh positif terhadap pengungkapan manajemen dan mitigasi risiko. Kelebihan komisaris dan direksi muda hanya bisa mendorong ERMD menjadi lebih baik. Bahkan bisa menjadi bumerang bagi perusahaan jika tidak dibarengi dengan perhitungan yang matang, pengendalian emosi, atau keegoisan dalam memikirkan kestabilannya. Demikian pula anggota komisaris dan direksi yang berusia lebih tua (> dari 50),

Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian oleh Kipkirong, Tarus & Aime (2014) dan Bhat dkk. (2020), yang menyimpulkan bahwa tingkat keragaman usia yang tinggi di dewan akan berdampak pada perubahan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena perbedaan usia muda dan tua dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dewan yang tidak sinkron. Hal ini dapat terjadi pada sektor BUMN karena sektor korporasi ini cenderung tunduk dan mengikuti arah kebijakan dan kewenangan rezim pimpinan dan pemerintah. Sebagai pemegang saham terbesar BUMN, komposisi dewan komisaris yang matang (senior) akan menguntungkan kinerja perseroan. Ini cenderung lebih strategis dan kompeten dalam mengambil langkah-langkah mitigasi dan pengungkapan risiko (Susmanto dkk., 2021).

Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Komisaris terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko Perusahaan

Uji t yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,035 dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel keragaman gender dewan komisaris berpengaruh terhadap luasan ERMD. Dengan demikian hipotesis kedua terdukung dan menyatakan bahwa jenis kelamin (gender) dewan komisaris berpengaruh terhadap ERMD.

Hal ini menyimpulkan bahwa pada penelitian sebelumnya yaitu adanya peran dan dominasi gender perempuan melalui dewan komisaris atau heterogenitas gender akan meningkatkan pengawasan dan kemandirian manajerial. Kajian ini juga menyimpulkan bahwa perempuan dianggap lebih sensitif terhadap kemungkinan risiko yang mungkin terjadi dan lebih memilih melakukan upaya mitigasi dan pelaporan dengan kecenderungan lebih komprehensif karena memiliki kemampuan pengawasan manajemen yang lebih baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian of Sagar & Singh (2017) yang menyimpulkan bahwa keragaman gender perempuan di dewan komisaris dapat berpengaruh signifikan terhadap kualitas dan jangkauan pengungkapan informasi risiko keuangan.

Konsep keragaman gender dalam penelitian ini menggambarkan keragaman gender dewan komisaris dan signifikansinya dalam tingkat kualitas keterbukaan informasi perusahaan khususnya ERMD. Penelitian McKinsey pada tahun 2016 menyimpulkan bahwa perusahaan yang didominasi oleh kepemimpinan gender perempuan dalam peran pengawasan dan eksekutif menghasilkan kinerja operasional dan keuangan yang signifikan serta peningkatan nilai perusahaan. Kesimpulan ini didukung karena ada kecenderungan jenis kelamin perempuan lebih memperhatikan pengembangan sumber daya, termotivasi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, serta dapat berkolaborasi dalam keputusan dan tim dalam mengambil arah strategis perusahaan, salah satunya dalam upaya peningkatan kualitas laporan informasi perusahaan seperti CSR dan ERMD (Alisjahbana, 2016).

Pengaruh Keberagaman Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko Perusahaan

Uji-t menyatakan bahwa signifikansi variabel ini adalah 0,042 yang lebih kecil dari 0,05. Dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap luasan ERMD, dan hipotesis ketiga terdukung. Hasil ini juga berdasarkan penelitian (Suhardjanto dkk., 2012) dan (Tarantika & Solikhah, 2019).

Hasil tersebut mencerminkan bahwa dominasi dewan komisaris dengan latar belakang pendidikan formal di bidang ekonomi, bisnis, manajemen, akuntansi, dan keuangan akan berdampak pada pengungkapan manajemen risiko yang lebih luas (Utami, 2015). Kualifikasi di bidang akademik akan memberikan bekal yang memadai bagi dewan komisaris akan pentingnya mitigasi manajemen risiko dalam suatu perusahaan. Dengan dominasi dewan komisaris yang berpendidikan di bidang ini, mereka akan cenderung memilih pengungkapan informasi yang lebih transparan, komprehensif, dan kaku untuk mengembangkan dan menjaga citra perusahaan serta kemampuan tim manajemen dalam memahami kondisi ekonomi dan bisnis yang terjadi. Selain itu, argumentasi lain menyatakan bahwa dewan komisaris dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki lebih banyak ragam ide, gagasan, dan pengalaman dalam merumuskan strategi yang tepat bagi perusahaan (Falendro dkk., 2018).

Pengaruh Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Kontrol Terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko Perusahaan

Hasil pengujian model regresi linier menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Hal ini menyimpulkan bahwa ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kepatuhan terhadap luasnya pengungkapan manajemen risiko

yang dilaporkan. Demikian pula, perusahaan berukuran kecil cenderung tidak patuh dalam melaporkan pengungkapan manajemen risikonya dibandingkan dengan perusahaan berukuran besar mengingat faktor efisiensi kepemimpinan dan jumlah dewan yang memimpin operasi dan pengawasan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bagaimana pengaruh keragaman yang terjadi pada struktur dewan komisaris perusahaan terhadap pengungkapan manajemen risiko. Penelitian ini menggunakan 24 Badan Usaha Milik Negara yang terdaftar sebagai anggota Bursa Efek Indonesia selama tahun 2018-2021. Pengujian tersebut didasarkan pada uji regresi berganda dengan menggunakan *IBM Statistical Package for Social Sciences* versi 26. Proses pengujian hipotesis dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama berupa keragaman usia dewan komisaris terhadap tingkat kualitas EMRD negatif (tidak didukung).
2. Hasil pengujian hipotesis kedua berupa diversitas gender dewan komisaris pada tingkat kualitas EMRD positif (didukung).
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga berupa keragaman latar belakang pendidikan ekonomi, bisnis, dan manajemen dewan komisaris terhadap tingkat kualitas EMRD positif (didukung).

Penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan dalam beberapa aspek. Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini diharapkan memiliki dampak berkelanjutan yang berkontribusi pada pengembangan akuntansi dan tata kelola perusahaan, secara eksplisit menangani pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Namun demikian, diperlukan beberapa saran strategis untuk meningkatkan kualitas penelitian ini di masa mendatang sehingga dapat menjadi katalis bagi perumusan kebijakan pemerintah. Bagi dunia akademik, sebaiknya dalam penelitian yang akan datang, ruang lingkup sampel tidak hanya didasarkan pada perusahaan-perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tetapi pada semua perusahaan BEI dan perusahaan publik lainnya yang memiliki informasi pelaporan dan pengungkapan ERM yang memadai. Manajemen perusahaan harus mematuhi peraturan dan standar peraturan tentang pengungkapan manajemen risiko publik dalam laporan keuangan.

Ditemukan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain terbatasnya sampel sektor BUMN yang terdaftar di BEI sehingga jumlah sampel hanya 24 perusahaan dan perbedaan batas waktu publikasi laporan keuangan tahunan tahun buku 2019 akibat pandemi Covid-19. Faktor ini berdampak pada pemilihan sampel sebagai variabel dependen ERMD yang memiliki variasi yang dianggap ekstrim dan menghasilkan data outlier.

PENGAKUAN

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisjahbana, B. (2016). *Membangun Keluarga, Bisnis, dan Masyarakat*. Penerbit Mizan.
- 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). <http://dx.doi.org/10.22495/cocv13i2p14>
- 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.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/1774>
- Assenga, M. P., & Aly, D. (2018). The Impact of Board Characteristics On The Financial Performance Of Tanzanian Firms. *Corporate Governance*, 18(6), 1-31. <http://dx.doi.org/10.1108/CG-09-2016-0174>
- Barrett, A. (2017). *Age Diversity Within Boards of Directors of the S&P 500 Companies*. www.irrcinstitute.org
<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/jm/pdf/FINAL-Age-Diversity-Study-March-2017.pdf>
- 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. https://ideas.repec.org/a/kap/jbuset/v142y2017i2d10.1007_s10551-015-2759-1.html
- Bhat, K. U., Chen, Y., Jebran, K., & Memon, Z. A. (2020). Board diversity and corporate risk: evidence from China. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(2), 280-293. <http://dx.doi.org/10.1108/CG-01-2019-0001>
- Chairani, & Siregar, S. V. (2021). Disclosure of enterprise risk management in ASEAN 5: Sustainable development for green economy. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 716(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/716/1/012101>
- Diana, I., & Darmawati, D. (2018). Pengaruh Corporate Governance Dan Karakteristik Demografi Dewan Komisaris Terhadap Risk Disclosure.

- Seminar Nasional I Universitas Pamulang*, 1–15.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNU/article/view/951>
- Diepen, N. Van. (2015). The effect of gender, age and nationality diversity on company performance –Evidence from the Netherlands. *5thIBA Bachelor Thesis Conference*.
https://essay.utwente.nl/67388/1/vanDiepen_BA_MB.pdf
- Falendro, A., Faisal, F., & Ghozali, I. (2018). Karakteristik dewan komisaris, komite dan pengungkapan risiko perusahaan. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 115. <http://dx.doi.org/10.22219/jrak.v8i2.31>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (IX) (IX)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, M. M. (2016). *Manajemen Risiko, Edisi 3* (3rd ed.). UPP STIM YKPN.
- Kalistarini, D. S. (2010). Pengaruh board diversity pada dewan direksi dan konsentrasi kepemilikan saham terhadap firm valuedalam perspektif corporate governancepada perusahaan Indonesia (Studi pada seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2007). Universitas Sebelas Maret.
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/14262/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>
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Farooque, O. al. (2019). Comprehensive board diversity and quality of corporate social responsibility disclosure: Evidence from an emerging market. *Journal of Business Ethics*, 157, 447–481.
<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-017-3672-6>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1108/MRR-03-2013-0056>
- Komite Nasional Kebijakan Governance KNKG. (2012). *Pedoman Penerapan Manajemen Risiko Berbasis Governance*.
- Koto, I. (2021). Peran Badan Usaha Milik Negara Dalam Penyelenggaraan Perekonomian Nasional Guna Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 461–470.
<https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.345>
- 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. <https://doi.org/10.3390/jrfm14020079>
- 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. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/4458>
- 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. <https://doi.org/10.31328/jopba.v1i2.108>
- 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 Konsumsiyang 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>
- Saggar, R., & Singh, B. (2017). Corporate governance and risk reporting: Indian evidence. *Managerial Auditing Journal*.
- 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>
- Talavera, O., Yin, S., & Zhang, M. (2018). 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>
- 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. <https://doi.org/10.21632/irjbs.11.3.195-215>
- Tasheva, S., & Hillman, A. J. (2019). Integrating diversity at different levels: Multilevel human capital, social capital, and demographic diversity and their implications for team effectiveness. *Academy of Management Review*, 44(4), 746-765. <https://doi.org/10.5465/amr.2015.0396>
- 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.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/30796/1/ISBRIANDIEN%20CAHYA%20-%20FEB.pdf>
- Wibowo, A. E., & Probahudono, 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.
https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=nwvEpl8AAAAJ&citation_for_view=nwvEpl8AAAAJ:qxL8FJ1GzNcC
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118683>
- 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.comhttps://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/view/2689>