AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 5, No. 2, Mei 2025

Mekanisme Internal Tata Kelola Korporasi dan Pengungkapan Perubahan Iklim

Fauzan Rizki Yuliantama[1*], Putri Maya Sary[2], Shafa Ayunda[3], Raisya Aprilia Rahayu[4], Zaitul[5]

Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia
fauzan2470@gmail.com[1*]

Submitted: 17th February 2025 | **Edited**: 25th April 2025 | **Issued**: 01st May 2025

Cited on: Yuliantama, F. R., Sary, P. M., Ayunda, S., Rahayu, R. A., & Zaitul, Z. (2025). Mekanisme Internal Tata Kelola Korporasi dan Pengungkapan Perubahan Iklim. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(2), 659-674.

ABSTRACT

As global awareness of climate change grows, corporate transparency becomes increasingly crucial, yet little research has addressed the role of corporate governance in climate change disclosure. The purpose of this study is to analyze the relationship between various corporate governance mechanisms and the extent to which companies disclose climate change-related information. A quantitative research method was employed, utilizing secondary data from the financial reports of 11 pharmaceutical companies in Indonesia, selected through purposive sampling. The study used multiple linear regression analysis to evaluate the effects of governance variables on climate change disclosure. The results revealed that the gender, nationality, and size of the Board of Commissioners significantly influence climate change disclosure. However, the size of the Board of Commissioners, the independence of the Board of Commissioners, the age of the Board of Commissioners, and the level of education of the Board of Commissioners did not show any significant effect on climate change disclosure. The findings suggest that certain characteristics of corporate governance, particularly gender diversity, nationality, and company size, play an essential role in enhancing climate change disclosure. These results have important implications for policymakers, companies, and stakeholders in promoting greater transparency regarding climate-related risks.

Keywords: Corporate Governance, Climate Change Disclosure, Pharmaceutical Companies, Indonesia, Multiple Regression Analysis

PENDAHULUAN

Perubahan iklim merupakan isu penting yang memengaruhi kehidupan manusia, seringkali masih tidak menjadi pertimbangan investor dalam penyaluran dana. Pengungkapan isu perubahan iklim dalam laporan keuangan tidak hanya sekadar memberikan uraian mengenai potensi dampak perubahan iklim terhadap operasi dan kondisi keuangan perusahaan di masa mendatang . Fenomena pada penelitian ini adalah pada kasus Perubahan Iklim dan Pengembangan EBTKE. Perubahan iklim merujuk pada perubahan jangka panjang dalam kondisi cuaca bumi yang dapat disebabkan oleh faktor alam atau aktivitas yang dilakukan oleh manusia , seperti pembakaran bahan bakar fosil yang dapat menghasilkan emisi gas rumah kaca yang dapat meningkatkan *global*

warming . Amandemen terbaru pada Standar Sistem Manajemen mencakup perubahan pada Klausa 4.1 dan 4.2. Klausa 4.1 sekarang mengharuskan organisasi untuk menentukan apakah perubahan iklim adalah isu relevan, sementara Klausa 4.2 menambahkan catatan bahwa pihak berkepentingan dapat memiliki persyaratan terkait perubahan iklim. Relevansi perubahan iklim untuk setiap organisasi dapat bervariasi tergantung pada sektor, lokasi, dan jenis bisnis. Organisasi yang belum mengidentifikasi dampak perubahan iklim kini memiliki kesempatan untuk menilai risiko dan mengadaptasi Sistem Manajemen mereka untuk menghadapinya.

Dunia menghadapi tantangan besar terkait ekstrimnya perubahan iklim dunia , kehilangan keberagaman hayati, dan tingkat polusi. Kenaikan suhu global telah menyebabkan cuaca ekstrem, termasuk di Indonesia. Sekjen PBB pada KTT Ambisi Perubahan Iklim 2023 menyatakan bahwa krisis iklim sudah menjadi masalah sangat mendesak. Indonesia berkomitmen mengurangi emisi Gas Rumah Kaca (GRK) sesuai Persetujuan Paris, dengan target pengurangan 31,89% pada 2030 yang akan dilakukan secara mandiri dan 43,20% dengan yang dilakukan dengan bantuan internasional. Indonesia juga memiliki strategi jangka panjang melalui Long-Term Strategy for Low Carbon and Climate Resilience (LTS-LCCR 2050), dengan tujuan mencapai Net Zero Emission (NZE) pada 2060 atau lebih cepat. Sektor kehutanan (FOLU) dan energi menjadi kunci utama dalam pengurangan emisi, dengan Rencana Operasional FOLU Net-Sink 2030 untuk memastikan kontribusinya (Chesna Ceritification, 2024).

Kebutuhan yang semakin mendesak untuk pengungkapan perubahan iklim perusahaan telah menimbulkan minat akademis yang substansial dalam mengkaji mekanisme internal tata kelola perusahaan dan pengaruhnya terhadap proses pengungkapan ini. Sebuah celah penelitian utama muncul dalam memahami bagaimana berbagai mekanisme tata kelola internal berfungsi bersamaan terhadap pengungkapan perubahan iklim. Kompleksitas ini dijelaskan melalui faktor-faktor seperti komposisi dewan direksi perusahaan, efektivitas komite audit, dan keselarasan praktik tata kelola dengan pengungkapan terkait iklim. Sebagian besar literatur mengonfirmasi bahwa struktur tata kelola perusahaan yang kuat secara signifikan meningkatkan kualitas dan frekuensi pengungkapan perubahan iklim. Sebagai contoh, (Islam & Hossain, 2022) menggambarkan bahwa mekanisme tata kelola yang efektif, seperti dewan komisaris perusahaan yang berfungsi dengan baik, dapat memfasilitasi pengambilan keputusan

yang terinformasi mengenai strategi iklim jangka panjang, sehingga meningkatkan praktik pengungkapan.

Selain itu, (Ben-Amar & McIlkenny, 2014) membahas bagaimana efektivitas dewan terkait dengan pengungkapan sukarela tentang risiko terkait iklim, menunjukkan bahwa dewan yang terlibat dan kompeten dapat mempengaruhi transparansi perusahaan mengenai masalah iklim secara positif. Selain itu, studi-studi terbaru menyoroti peran sifat-sifat tata kelola tertentu, seperti keberagaman dewan dan keberadaan komite iklim yang khusus, dalam meningkatkan pengungkapan iklim. (Dilling et al., 2024) memberikan bukti empiris bahwa faktor-faktor seperti perwakilan perempuan di dewan dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat pengungkapan iklim. Pengamatan ini didukung oleh (Charumathi & Rahman, 2019) yang menyatakan bahwa massa kritis direktur perempuan dapat mempengaruhi keputusan dewan tentang pengungkapan perubahan iklim secara positif, menyelaraskan tata kelola perusahaan dengan tujuan lingkungan yang lebih luas. Selain komposisi tata kelola, temuan terbaru menekankan hubungan antara tata kelola perusahaan dan respons strategis terhadap perubahan iklim.

(Mehedi et al., 2023) menggambarkan bahwa mekanisme tata kelola perusahaan, seperti independensi dewan dan pembentukan praktik audit, memainkan peran penting dalam membentuk bagaimana perusahaan mendekati pengungkapan perubahan iklim. (Mehedi et al., 2023) berpendapat bahwa kerangka tata kelola yang menggabungkan pemahaman tentang kebijakan lingkungan berkorelasi dengan praktik pengungkapan yang lebih baik. Demikian pula, (Amran et al., 2011) menekankan bahwa faktor-faktor seperti kepemilikan publik dan investasi asing berkontribusi positif terhadap pengungkapan sukarela strategi iklim, membuktikan adanya persimpangan langsung antara mekanisme tata kelola dan akuntabilitas lingkungan. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan adanya peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana berbagai mekanisme tata kelola internal berinteraksi untuk membentuk strategi perusahaan terkait pengungkapan perubahan iklim. Meskipun telah ada kemajuan dalam memahami faktor-faktor individu, studi komprehensif yang mengintegrasikan mekanisme-mekanisme ini ke dalam kerangka holistik masih jarang ditemukan.

Seiring dengan meningkatnya urgensi tindakan iklim, kesenjangan ini menjadi area kritis untuk penelitian masa depan yang berfokus pada interaksi antara struktur tata kelola dan pengungkapan perubahan iklim. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

pengaruh ukuran dewan komisaris, indepedensi dan sosiodemografi terhadap pengungkapan perubahan iklim dengan mempertimbangkan ukuran dan dewan sebagai variabel control. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh antara ukuran dewan direksi, indepedensi dan sosiodemografi terhadap pengungkapan perubahan iklim. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dappat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada dan menjadi referensi bagi praktik terbaik dalam pengelolaan perusahaan yang berorientasi pada kepunahan.

LANDASAN TEORI

Pengungkapan Perubahan Iklim

Pengungkapan perubahan iklim merujuk pada praktik perusahaan untuk memberitahukan pemangku kepentingan tentang dampak lingkungan mereka, khususnya terkait emisi gas rumah kaca dan strategi mitigasi risiko iklim. Transparansi ini semakin penting dengan meningkatnya kesadaran global tentang perubahan iklim. Carbon Disclosure Project (CDP), yang sejak 2000 menilai lebih dari 5.500 perusahaan, menyediakan kerangka penting untuk mengevaluasi pengungkapan ini, termasuk emisi gas rumah kaca, tata kelola iklim, dan strategi manajemen risiko (Hossain et al., 2017). Pengungkapan sukarela seperti yang diwajibkan oleh CDP memastikan perusahaan bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan dengan kriteria yang distandarisasi, mencegah manipulasi informasi lingkungan (Giannarakis et al., 2017). Aktivisme investor juga memainkan peran penting dalam mendorong perusahaan meningkatkan pengungkapan perubahan iklim (Flammer et al., 2021).

Selain langkah sukarela, regulasi seperti Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) semakin mempengaruhi praktik pengungkapan, terutama di sektor keuangan dan energi, di mana pengungkapan perubahan iklim penting untuk kelangsungan bisnis (Aldoseri & Albaz, 2023; Cotter & Najah, 2012). Keberagaman gender di dewan direksi juga berkontribusi terhadap peningkatan pengungkapan iklim, karena perspektif yang beragam memperkuat tema keberlanjutan dalam strategi perusahaan (Ben-Amar et al., 2015; Salat, 2021).

Fokus pada pengungkapan perubahan iklim bukan sekadar langkah regulasi atau strategis; ini mencerminkan pergeseran yang lebih dalam dalam lanskap korporat menuju

akuntabilitas. Urgensi isu-isu iklim telah mendorong para pemangku kepentingan—mulai dari investor hingga konsumen—untuk memprioritaskan transparansi tentang praktik lingkungan, menekankan perlunya perusahaan untuk secara aktif terlibat dengan risiko dan peluang terkait iklim (Arian & Sands, 2023). Akibatnya, organisasi tidak hanya melihat kepatuhan semata; mereka semakin menyadari bahwa pengungkapan iklim yang kuat dapat meningkatkan reputasi, kepercayaan investor, dan pada akhirnya, nilai perusahaan (Chen et al., 2023).

Mekanisme internal Corporate Governance

Corporate governance memiliki dua mekanisme yaitu mekanisme internal dan mekanisme eksternal (Azizah et al., 2023; Datillah et al., 2023; Ilona et al., 2019; Desi Ilona et al., 2019, 2023; Sari & Zaitul, 2024; Wau et al., 2023; Zaitul et al., 2020). Mekanisme internal tata kelola perusahaan memainkan peran penting dalam memastian bahwa organisasi beroperasi secara efektif, efisien, dan etis. Mekanisme ini sebagian besar terdiri dari kebijakan, proses, dan struktur yang diterapkan untuk mengelola operasi organisasi sambil melindungi kepentingan pemangku kepentingan. Sebuah pemeriksaan yang cermat terhadap tata kelola perusahaan mengungkapkan komponen-komponen kunci seperti dewan direksi, sistem pengendalian internal, komite audit, dan fungsi audit internal (Azizah et al., 2019; D. Ilona et al., 2019; Zaitul et al., 2019; Zaitul & Ilona, 2018). Dewan direksi berfungsi sebagai pemain kunci dalam tata kelola perusahaan, memiliki wewenang untuk mengawasi tindakan manajemen, menetapkan arah strategis, dan memastikan akuntabilitas dalam organisasi. Dewan yang efektif menjaga keseimbangan antara anggota eksekutif dan non-eksekutif, meningkatkan independensi dan perspektif yang beragam yang sangat penting untuk tata Kelola (Davidson et al., 2005; Drogalas et al., 2016).

Ukuran Dewan Komisaris

Ukuran dewan komisaris mengacu pada jumlah anggota yang membentuk dewan tersebut, yang mempengaruhi pengambilan keputusan strategis perusahaan dan penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan komisaris dapat memengaruhi kinerja dan tata kelola perusahaan (Al Amosh & Khatib, 2022; Alnabsha et al., 2018; Wang et al., 2022). Dewan yang lebih besar diyakini lebih efisien dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan, yang menguntungkan pemegang saham (Katmon et al., 2019; Ntim & Soobaroyen, 2013b).

Selain itu, perusahaan dengan struktur dewan besar lebih cenderung berkomitmen pada keberlanjutan lingkungan (Karim et al., 2021). Penelitian oleh Ntim & Soobaroyen (2013a) juga menemukan bahwa dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan perubahan iklim (CCD).

Dewan Komisaris Independen

Dewan komisaris independen memainkan peran penting dalam memastikan tata kelola perusahaan yang baik dengan mengawasi kebijakan manajemen dan melindungi kepentingan pemegang saham serta pemangku kepentingan lainnya. Mereka tidak terlibat dalam operasional sehari-hari, sehingga dapat membuat keputusan objektif dan bebas dari pengaruh. Tujuan utama dari dewan komisaris independen adalah mengurangi konflik kepentingan dan meningkatkan akuntabilitas perusahaan (OECD, 2015). Bukti empiris menunjukkan bahwa keberadaan dewan komisaris independen umumnya memberikan dampak positif terhadap pengungkapan perubahan iklim perusahaan (CCD) (Wang et al., 2022). Penelitian oleh García-Sánchez & Martínez-Ferrero (2018), Cucari et al. (2018), Fernández-Gago et al. (2018), dan Ibrahim & Hanefah (2016) menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak direktur independen cenderung lebih bertanggung jawab secara sosial. Namun, penelitian lain seperti Abu Qa'dan & Suwaidan (2019) menemukan hubungan negatif antara direktur independen dan CCD, dan Alnabsha et al. (2018) menunjukkan bahwa penunjukan direktur non-eksekutif lebih dipengaruhi oleh jaringan sosial daripada kualitas individu, yang berdampak negatif pada CCD.

Keberagaman Gender Dewan Komisaris

Keberagaman gender memberikan banyak manfaat bagi organisasi, termasuk peningkatan kualitas pengambilan keputusan, kinerja keuangan yang lebih baik, serta penerapan tata kelola perusahaan yang lebih transparan dan akuntabel. Meskipun demikian, mencapai keberagaman gender di tingkat kepemimpinan masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti adanya bias gender dan kesenjangan kesempatan. Untuk mencapainya, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang inklusif, yang mendukung pengembangan perempuan dalam organisasi dan memastikan kesetaraan kesempatan bagi semua gender. Menurut Kinsey & Company (2020), mengungkapkan bahwa keberagaman gender adalah faktor kunci dalam menciptakan organisasi yang lebih inovatif dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar. Mereka menemukan bahwa perusahaan dengan lebih banyak perempuan di posisi kepemimpinan memiliki performa

yang lebih baik dalam hal profitabilitas dan lebih mampu menarik investor. Keberagaman gender dewan mengacu pada struktur yang mencakup berbagai karakteristik yang mungkin ada di antara anggota dewan yang menyumbangkan informasi, keterampilan, dan pengalaman yang memengaruhi efisiensi manajerial dan memengaruhi keputusan bisnis, khususnya yang berkaitan dengan tanggung jawab iklim perusahaan (Wang et al., 2022); (Cucari et al., 2017); (Hoang et al., 2018); (Nekhili et al., 2018); (Katmon et al., 2019); (Ntim et al., 2013).

Usia Dewan Komisaris

Keberagaman ini tidak hanya mencakup perbedaan gender, tetapi juga meliputi aspek ras, etnis, latar belakang pendidikan, pengalaman professional, serta perspektif yang dibawa oleh masing-masing individu dalam dewan komisaris. Pada penelitian sebelumnya yang menyelidiki hubungan antara usia dewan dan masalah lingkungan telah menggarisbawahi bahwa dewan dengan komposisi usia yang beragam memiliki potensi untuk meningkatkan integrasi masalah lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) ke dalam proses manajemen (Ferrero-Ferrero et al., 2015). Jika dilihat dari literatur ini, kami berpendapat bahwa usia anggota dewan dapat memengaruhi kesadaran dan perilaku lingkungan dewan. Direktur yang lebih muda akan lebih siap secara ideologis dan termotivasi untuk mendukung reformasi lingkungan dan kelincahan strategis, sehingga lebih menyukai sikap lingkungan yang lebih tinggi di tingkat perusahaan.

Pendidikan Dewan Komisaris

Pendidikan dewan merujuk pada serangkaian kegiatan pelatihan, pengembangan, dan pembaruan pengetahuan yang diberikan kepada anggota dewan komisaris dan direksi suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan utama pendidikan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas dewan dalam menjalankan tugas pengawasan, pengambilan keputusan strategis, serta memastikan implementasi tata kelola perusahaan yang baik. Sebagai pengambil keputusan utama di perusahaan, dewan komisaris dan direksi perlu terus mengikuti perkembangan terkini dalam hal regulasi, manajemen risiko, dan tren industri yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Direktur yang memiliki tingkat pendidikan tinggi diyakini lebih mampu memberikan pengawasan serta arahan yang lebih efisien dan efektif (Wang et al., 2022), sambil mempertahankan pendekatan yang menyeluruh dalam menjalankan operasi bisnis (Konvensi Kerangka Kerja PBB tentang Perubahan Iklim – UNFCCC). Hubungan ini telah tercermin dalam beberapa hasil

organisasi, termasuk kinerja keuangan perusahaan (Kim & Lim, 2010), serta pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) (Katmon et al., 2019); Mulazid et al (2017).

Kewarganegaraan Dewan Komisaris

Menurut studi oleh Lippi & Galavotti (2024), terdapat hubungan positif antara keberagaman kewarganegaraan dewan dengan kinerja perubahan iklim di perusahaan **.** Dewan yang berasal dari latar belakang kewarganegaraan yang beragam dapat membawa pemahaman yang lebih baik tentang risiko dan peluang internasional. Ini memberikan perusahaan keunggulan kompetitif, karena perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih baik dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi global dan persaingan internasional. Kewarganegaraan dewan memiliki dampak yang seragam dalam konteks perubahan iklim, yang selanjutnya menegaskan peran krusial isu lingkungan baik dalam masyarakat maupun antar masyarakat (Lippi & Galavotti, 2024). Menurut Fadhilah & Nazar (2023) Dewan Komisaris yang memiliki kewarganegaraan asing dipercaya dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, baik dalam menjalankan aktivitas ekonomi maupun dalam hal pengungkapan informasi perusahaan. Pada penelitian ini ditemukannya hasil ada atau tidaknya dewan komisaris asing tidak berpengaruh pada peningkatan kualitas perusahaan dalam mengungkapkan informasi terkait tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Hipotesis ini didukung oleh penelitian Sadira Ashia Priliana & Ermaya (2023), Fadhilah & Nazar (2023), Lippi & Galavotti (2024) menyatakan bahwa kewarganegaraan dewan tidak berpengaruh terhadap iklim perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Populasi penelitian terdiri dari 13 perusahaan, dengan sampel yang diambil sebanyak 11 perusahaan farmasi yang terdaftar di bursa efek. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode probability sampling, dengan kriteria perusahaan yang mengunggah laporan keuangan secara berturut-turut dari tahun 2021 hingga 2023 di IDX. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi terhadap laporan keuangan perusahaan-perusahaan yang termasuk dalam sampel penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini diukur

berdasarkan penelitian Saha & Khan (2024), yang terdiri dari 12 item pengungkapan berdasarkan standar Global Reporting Initiative (GRI), dengan penilaian skor 1 jika perusahaan mengungkapkan item tersebut dan skor 0 jika tidak mengungkapkannya. Skor maksimum untuk variabel ini adalah 1, dan skor minimum adalah 0.

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi ukuran dewan komisaris yang diukur berdasarkan jumlah anggota dewan komisaris, proporsi komisaris independen (jumlah komisaris independen dibagi jumlah anggota dewan komisaris), proporsi keberagaman gender (jumlah komisaris perempuan dibagi jumlah anggota dewan komisaris), rata-rata usia dewan komisaris, tingkat pendidikan dewan komisaris yang diukur dengan proporsi anggota dewan yang memiliki gelar S2, serta proporsi kewarganegaraan komisaris asing (jumlah komisaris asing dibagi jumlah dewan komisaris). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji outlier, uji asumsi klasik, analisis regresi, dan pengujian hipotesis dengan model regresi berganda. Model regresi yang digunakan adalah:

$$KPI = \alpha + \beta 1UDK + \beta 2DKI + \beta 3KBGDK + \beta 4UsDK + \beta 5PDK + \beta 6UP + \varepsilon$$

HASIL PENELITIAN

Analsis Deskriptif

Sample akhir dalam penelitian ini terdiri dari 11 perusahaan farmasi. Statistik deskriptif untuk variabel komitmen perubahan iklim menunjukkan nilai minimum sebesar 0,50, nilai maksimum 0,92, rata-rata 0,82, dan standar deviasi 0,12. Untuk variabel ukuran dewan komisaris, nilai minimum adalah 2, maksimum 7, rata-rata 4,61, dengan standar deviasi 1,57. Variabel dewan komisaris independen memiliki nilai minimum 0,29, nilai maksimum 0,83, rata-rata 0,49, dan standar deviasi 0,16. Sementara itu, variabel keberagaman gender menunjukkan nilai minimum 0, nilai maksimum 0,5, rata-rata 0,20, dan standar deviasi 0,16. Untuk variabel usia dewan komisaris, nilai minimum adalah 47, maksimum 69,5, rata-rata 58,70, dan standar deviasi 6,35. Variabel tingkat pendidikan dewan komisaris menunjukkan nilai minimum 0,25, maksimum 1,00, rata-rata 0,60, dan standar deviasi 0,19. Variabel kewarganegaraan komisaris memiliki nilai minimum 0,00, maksimum 0,50, rata-rata 0,13, dan standar deviasi 0,20. Sedangkan untuk variabel ukuran perusahaan, nilai minimum adalah 0,76, maksimum 27,24, dengan rata-rata 6,20 dan standar deviasi 8,46.

Pada uji outlier, terdapat 3 observasi yang terdeteksi sebagai outlier pada variabel komitmen perubahan iklim, dengan persentase 8,3%. Setelah dilakukan uji outlier, nilai rata-rata untuk variabel komitmen perubahan iklim (CCD) berubah menjadi 0,85, dengan nilai minimum 0,67 dan maksimum 0,92, sedangkan variabel lainnya dinyatakan bebas dari outlier. Pada uji normalitas menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai asymp.sig 2-tailed sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal. Hasil ini juga didukung oleh Q-Q Plot, yang menunjukkan bahwa semua data mendekati garis plot.

Uji Asumsi Klasik

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier pada penelitian memiliki korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya) . Kriteria pada uji adalah : jika nilai p value woolwridge test >0,05 maka data pada penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi. Nilai p value uji woolwridge pada penelitian ini adalah 0.27653 yang berarti besar dari 0,05 . dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi. Selanjutnya uji Heteroskedastisitas. Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada satu pengamatan. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dari nilai p value, apabila dibawah 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas. Melalui white test didapat hasil p value sebesar 0.25 dimana lebih besar (>) 0.05 yang berarti data pada penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas

Uji Model Regresi

Untuk memilih apakah model random atau fixed, kajian ini menggunakan alat uji Hausmman. hasil uji hausman dengan p value 0,57404 (>0,05) maka dipilih model random effect sebagai penentuan keputusan uji hipotesis. Uji F statistic menggambarkan kelayakan model penelitian. Nilai F sig pada penelitian ini adalah 0,002 dimana lebih kecil dari 0,05 yang berarti model layak (fit). Uji koefisien determinasi adalah uji untuk melihat seberapa besar seluruh variable independent mempengaruhi variable dependen. Nilai R square pana penelitian ini adalah 0,61 yang berarti bahwa seluruh variable

independent mempengaruhi variable dependen sebesar 61%, sisanya dipengaruhi oleh variable diluar penelitian ini.

Tabel 1. Uji Hipotesis

Variable	Coef	P-value	Kesimpulan
Ukuran dewan komisaris (UDK)	0,00	0,96	Ditolak
Dewan komisaris independent (DKI)	0,01	0,44	Ditolak
Keberagaman gender dewan komisaris (KBGDK)	-0,18	0,02	Diterima
Usia dewan komisaris (UsDK)	0,00	0,20	Ditolak
Pendidikan dewan komisaris (PDK)	-0,08	0,18	Ditolak
Kewarganegaraan dewan komisaris (KDK)	0,18	0,03	Diterima
Ukuran perusahaan (UP)	0,01	0,00	Diterima

Sumber: Data penelitian, 2024

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan perubahan iklim (climate change disclosure), dengan p-value sebesar 0,96 (>0,05). Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lippi & Galavotti (2024), yang menyatakan bahwa ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh negatif terhadap pengungkapan perubahan iklim. Penelitian mereka menyarankan bahwa ukuran dewan yang lebih besar tidak selalu mendorong pengungkapan yang lebih baik terkait perubahan iklim, mungkin karena pengambilan keputusan menjadi lebih lambat atau lebih terfragmentasi dalam dewan yang lebih besar. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah anggota dewan komisaris meningkat, hal tersebut tidak berpengaruh langsung pada tingkat pengungkapan perubahan iklim di perusahaan farmasi yang diteliti.

Selanjutnya, variabel independensi dewan komisaris juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pengungkapan perubahan iklim, dengan p-value sebesar 0,44 (>0,05). Hasil ini sejalan dengan penelitian Saha & Khan (2024), yang juga menemukan bahwa proporsi komisaris independen tidak berhubungan langsung dengan pengungkapan terkait isu-isu lingkungan seperti perubahan iklim. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun perusahaan memiliki komisaris independen yang seharusnya dapat memberikan perspektif objektif dan mendorong transparansi, mereka tidak secara signifikan mempengaruhi tingkat pengungkapan yang terkait dengan perubahan iklim.

Namun, penelitian ini menemukan bahwa keberagaman gender di dewan komisaris memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan perubahan iklim, dengan p-value 0,02 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan komisaris dapat mendorong perusahaan untuk lebih proaktif dalam mengungkapkan isu-

isu terkait perubahan iklim. Temuan ini mendukung hasil penelitian Lippi & Galavotti (2024) yang menunjukkan bahwa keberagaman gender dapat meningkatkan perhatian terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Selain itu, kewarganegaraan komisaris juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan perubahan iklim dengan p-value 0,029 (<0,05), yang sejalan dengan penelitian Fadhilah & Nazar (2023) hasil penelitiannya menemukan bahwa kehadiran komisaris asing dapat memberikan kontribusi positif dalam mendorong perusahaan untuk lebih terbuka dalam mengungkapkan informasi terkait perubahan iklim. Selanjutnya, variabel kontrol ukuran perusahaan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pengungkapan perubahan iklim dengan p-value 0,00 (<0,05), yang menunjukkan bahwa perusahaan yang lebih besar cenderung lebih responsif dalam mengungkapkan isu-isu terkait lingkungan.

Implikasi Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dan kewarganegaraan dewan komisaris memiliki peran penting dalam mendorong pengungkapan terkait perubahan iklim. Temuan bahwa keberagaman gender dan kehadiran komisaris asing dapat meningkatkan pengungkapan perubahan iklim mengindikasikan bahwa perusahaan yang memiliki dewan komisaris yang lebih beragam cenderung lebih sensitif terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Hal ini juga mengarah pada pemahaman bahwa perusahaan-perusahaan yang mengutamakan keberagaman dalam dewan mereka mungkin lebih terbuka terhadap transparansi dan tanggung jawab sosial, yang penting dalam era kesadaran lingkungan global saat ini. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk lebih menekankan keberagaman dalam dewan komisaris mereka guna meningkatkan kredibilitas dan akuntabilitas perusahaan dalam hal pengungkapan isu-isu perubahan iklim.

Di sisi lain, hasil yang menunjukkan bahwa ukuran dewan komisaris dan independensi dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan perubahan iklim memberikan wawasan penting bagi perusahaan dan pembuat kebijakan. Meskipun memperbesar ukuran dewan atau meningkatkan proporsi komisaris independen mungkin terlihat sebagai langkah untuk meningkatkan transparansi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu menghasilkan pengaruh langsung terhadap pengungkapan yang berkaitan dengan perubahan iklim. Ini berarti perusahaan perlu mempertimbangkan faktor lain, seperti komposisi dewan yang lebih beragam dan adanya

komisaris dengan latar belakang internasional, untuk meningkatkan pengungkapan keberlanjutan. Selain itu, variabel ukuran perusahaan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa perusahaan yang lebih besar lebih cenderung untuk mengungkapkan informasi terkait lingkungan, karena mereka memiliki sumber daya dan tekanan lebih besar dari pemangku kepentingan untuk melakukannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dewan komisaris, kewarganegaraan dewan komisaris, dan ukuran perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan perubahan iklim. Keberagaman gender dan kewarganegaraan dewan komisaris berperan penting dalam mendorong perusahaan untuk lebih transparan dalam mengungkapkan informasi terkait perubahan iklim, yang mengindikasikan bahwa dewan yang lebih beragam cenderung lebih responsif terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Selain itu, ukuran perusahaan juga terbukti berpengaruh, di mana perusahaan besar lebih cenderung untuk mengungkapkan isu-isu perubahan iklim, kemungkinan karena tekanan dari pemangku kepentingan dan sumber daya yang lebih besar untuk mendukung pengungkapan tersebut.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa variabel ukuran dewan komisaris, independensi dewan komisaris, umur dewan komisaris, dan tingkat pendidikan dewan komisaris tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pengungkapan perubahan iklim. Hasil ini mengimplikasikan bahwa meskipun faktor-faktor tersebut mungkin mempengaruhi kualitas tata kelola perusahaan, namun tidak secara langsung berhubungan dengan tingkat pengungkapan perubahan iklim. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan pengungkapan perubahan iklim sebaiknya fokus pada keberagaman dewan komisaris dan memperhatikan faktor eksternal seperti kewarganegaraan komisaris dan ukuran perusahaan sebagai aspek yang dapat meningkatkan transparansi dalam isu lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Qa'dan, M. B., & Suwaidan, M. S. (2019). Board composition, ownership structure and corporate social responsibility disclosure: the case of Jordan. *Social Responsibility Journal, 15*(1), 28–46. https://doi.org/10.1108/SRJ-11-2017-0225

Al Amosh, H., & Khatib, S. F. A. (2022). Ownership structure and environmental, social and governance performance disclosure: the moderating role of the board independence.

Journal of Business and Socio-Economic Development, *2*(1), 49–66.

Aldoseri, M., & Albaz, M. M. (2023). Climate Change Risks Disclosure: Do Business Strategy and Management Characteristics Matter? *International Journal of Financial Studies*, *11*(4), 150. https://doi.org/10.3390/ijfs11040150

Alnabsha, A., Abdou, H. A., Ntim, C. G., & Elamer, A. A. (2018). Corporate boards, ownership structures and corporate disclosures : Evidence from a developing country. *Journal of Applied Accounting Research*, *19*(1), 20–41. https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2016-0001

Amran, A., Periasamy, V., & Zulkafli, A. H. (2011). Determinants of Climate Change Disclosure by Developed and Emerging Countries in Asia Pacific. *Sustainable Development*, *22*(3), 188–204. https://doi.org/10.1002/sd.539

Arian, A., & Sands, J. (2023). Corporate Climate Risk Disclosure: Assessing Materiality and Stakeholder Expectations for Sustainable Value Creation. *Sustainability Accounting Management and Policy Journal*, *15*(2), 457–481. https://doi.org/10.1108/sampj-04-2023-0236

Azizah, M., Saputri, D., Putri, M. H., Munasik, G., & Zaitul. (2019). *Kepemilikan Perusahaan dan Biaya Audit*. *2*(Juli), 437–444.

Azizah, M., Zaitul, Mawardi, H., & Ilona, D. (2023). Peran audit risk dan audit effort dalam memediasi hubungan antara women in audit committee dan biaya audit. *JURNAL MANEKSI*, *12*(2), 432–444.

Ben-Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2015). Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence From the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, *142*(2), 369–383. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2759-1

Ben-Amar, W., & McIlkenny, P. (2014). Board Effectiveness and the Voluntary Disclosure of Climate Change Information. *Business Strategy and the Environment*, *24*(8), 704–719.

Bunga, V. P., & Maradesa, D. (2024). *Analisis profitabilitas dalam isu perubahan iklim global pada CV. Kelapa Inti Murni Vanesa Putri Bunga*. https://doi.org/10.58784/mbkk.238

Charumathi, B., & Rahman, H. (2019). Do Women on Boards Influence Climate Change Disclosures to CDP? – Evidence From Large Indian Companies. *Australasian Accounting Business and Finance Journal*, *13*(2), 5–31. https://doi.org/10.14453/aabfj.v13i2.2

Chesna Ceritification. (2024). *Isu Perubahan Iklim dalam Amandemen Standar Sistem Manajemen*.

Cotter, J., & Najah, M. M. (2012). Institutional Investor Influence on Global Climate Change Disclosure Practices. *Australian Journal of Management*, *37*(2), 169–187.

Cucari, N., Falco, S. E. De, & Orlando, B. (2017). Diversity of Board of Directors and Environmental Social Governance: Evidence from Italian Listed Companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *25*(3), 250–266.

Datillah, R., Zaitul, Z., & Ilona, D. (2023). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Triple Bottom Line Reporting. *Jurnal Lentera Akuntansi*, *8*(2), 430.

Davidson, R., Goodwin-Stewart, J., & Kent, P. W. (2005). Internal Governance Structures and Earnings Management. *Accounting and Finance*, *45*(2), 241–267.

Dilling, P., Harris, P., & Çayköylü, S. (2024). The Impact of Corporate Characteristics on Climate Governance Disclosure. *Sustainability (Switzerland)*, *16*(5), 1962.

Drogalas, G., Arampatzis, K., & Anagnostopoulou, E. (2016). The Relationship Between Corporate Governance, Internal Audit and Audit Committee: Empirical Evidence From Greece. *Corporate Ownership and Control*, *14*(1), 569–577.

Fadhilah, N., & Nazar, M. R. (2023). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris, Ukuran Perusahaan, DanKomite Audit Terhadap Corporate Social Responsibility DisclosureStudi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks Kompas 100Tahun 2018-2021. *E-Proceeding of Management*, *10*(5), 3814.

Fernández-Gago, R., Cabeza-García, L., & Nieto, M. (2018). Independent directors' background and CSR disclosure. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *25*(5), 991–1001. https://doi.org/10.1002/csr.1515

Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M. Á., & Muñoz-Torres, M. J. (2015). Integrating Sustainability into Corporate Governance: An Empirical Study on Board Diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *22*(4), 193–207.

Flammer, C., Toffel, M. W., & Viswanathan, K. (2021). Shareholder activism and firms' voluntary disclosure of climate change risks. *Strategic Management Journal*, *42*(10), 1850–1879. https://doi.org/10.1002/smj.3313

García-Sánchez, I. M., & Martínez-Ferrero, J. (2018). How do independent directors behave with respect to sustainability disclosure? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *25*(4), 609–627. https://doi.org/10.1002/csr.1481

Giannarakis, G., Zafeiriou, E., Arabatzis, G., & Partalidou, X. (2017). Determinants of Corporate Climate Change Disclosure for European Firms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *25*(3), 281–294. https://doi.org/10.1002/csr.1461

Hoang, T. C., Abeysekera, I., & Ma, S. (2018). Board Diversity and Corporate Social Disclosure: Evidence from Vietnam. *Journal of Business Ethics*, *151*(3), 833–852.

Hossain, M., Farooque, O. A., Momin, M. A., & AlMotairy, O. (2017). Women in the Boardroom and Their Impact on Climate Change Related Disclosure. *Social Responsibility Journal*, *13*(4), 828–855. https://doi.org/10.1108/srj-11-2016-0208

Ibrahim, A. H., & Hanefah, M. M. (2016). Board diversity and corporate social responsibility in Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, *14*(2), 279–298.

Ilona, D., Zaitul, & Ethika. (2019). Supervisory Board and company borrowing: The case of developing economics. *Journal of Reviews on Global Economics*, *8*. https://doi.org/10.6000/1929-7092.2019.08.63

Ilona, Desi, Abidin, S., Ahmad-Zaluki, N. A., & Zaitul, Z. (2023). Does the New Revised Code of Corporate Governance Impede Board Diversity? Evidence from Indonesia. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, *6*(2), 495–511. https://doi.org/10.57178/atestasi.v6i2.374

Ilona, Desi, Zaitul, & Ethika. (2019). Supervisory Board and company borrowing : the case of developing economics. *Journal of Reviews on Global Economics*, *8*, 730–738.

Islam, M. S., & Hossain, M. K. (2022). Effects of Corporate Governance Mechanisms on Climate Change Disclosures: Evidence From Listed Banks in an Emerging Economy. *Indian Journal of Corporate Governance*, *15*(2), 170–196.

Karim, A. E., Albitar, K., & Elmarzouky, M. (2021). A novel measure of corporate carbon emission disclosure, the effect of capital expenditures and corporate governance. *Journal of Environmental Management*, *290*, 0–18. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.112581

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*(2), 447–481.

Lippi, A., & Galavotti, I. (2024). The influence of the Board's size, independence and sociodemography on the firm's climate change orientation: evidence from the GALPLACC index. *Corporate Governance (Bingley)*, *24*(8), 82–107. https://doi.org/10.1108/CG-10-2023-0460

MC Kinsey & Company. (2020). *How women can steer toward growing industries and companies*.

Mehedi, S., Nahar, S., & Jalaludin, D. (2023). Determinants of Corporate Climate Change Disclosure: Is the Mediating Role of Corporate Strategic Response to Environmental Governance and Policy Matter? Evidence From Emerging Market. *Sustainable Development*, *32*(1), 195–210. https://doi.org/10.1002/sd.2641

Mulazid, A. S., Habbe, A. H., Idris, I., Syofyan, E., Prabowo, M. A., & Iswaningtyas, A. (2017). Board of directors and CSR disclosure in Indonesian banking industry: does education matter? *International Journal of Trade and Global Markets*, *10*(4), 322.

Nekhili, M., Chakroun, H., & Chtioui, T. (2018). Women's Leadership and Firm Performance: Family Versus Nonfamily Firms. *Journal of Business Ethics*, *153*(2), 291–316.

Ntim, C. G., Lindop, S., & Thomas, D. A. (2013). Corporate governance and risk reporting in South Africa: A study of corporate risk disclosures in the pre- and post-2007/2008 global financial crisis periods. *International Review of Financial Analysis*, *30*(October 2017), 363–383. https://doi.org/10.1016/j.irfa.2013.07.001

Ntim, C. G., & Soobaroyen, T. (2013a). Black Economic Empowerment Disclosures by South African Listed Corporations: The Influence of Ownership and Board Characteristics. *Journal of Business Ethics*, *116*(1), 121–138. https://doi.org/10.1007/s10551-012-1446-8

Ntim, C. G., & Soobaroyen, T. (2013b). Corporate Governance and Performance in Socially Responsible Corporations : New Empirical Insights from a Neo- Institutional Framework. *Corporate Governance: An International Review*, *21*(5), 468–494.

OECD. (2015). *Education at a Glance 2015*.

Sadira Ashia Priliana, & Ermaya, H. N. L. (2023). Carbon Emission Disclosure: Kinerja Lingkungan, Carbon Performance Dan Board Diversity. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, *10*(2), 216–233. https://doi.org/10.30656/jak.v10i2.4482

Saha, A. K., & Khan, I. (2024). Regulatory influence, board characteristics and climate change disclosures: Evidence from environmentally sensitive firms in developing economy context. *Corporate Governance (Bingley)*.

Salat, A. (2021). *Climate Change Disclosure: An Empirical Study on the Oil &Amp; Gas Companies Listed on Toronto Stock Exchange (TSX)*. https://doi.org/10.32920/14662968.v1

Sari, D. M., & Zaitul. (2024). Corporate Governance and Stock Return Volatility. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *4*(2), 904–919.

Wang, Y., Yekini, K., Babajide, B., & Kessy, M. (2022). Antecedents of corporate social responsibility disclosure: evidence from the UK extractive and retail sector. *International Journal of Accounting and Information Management*, *30*(2), 161–188.

Wau, M., Fau, J. F., Mendrofa, K. J., & Zaitul. (2023). Financial Risk , Corporate Governance , And Financial Performance : An Empirical Study of Banks Indonesia. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *16*(2), 179–188.

Zaitul, Elfiswandi, & Ilona, D. (2019). Board of commissioners involvement and shareholder's wealth. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, *8*(2 Special Issue 9), 484–490. https://doi.org/10.35940/ijrte.B1107.0982S919

Zaitul, & Ilona, D. (2018). Gender in Audit Committee and Financial Reporting Timeliness : the Case of Unique Continental European Model. *International Journal of Engineering & Technology*, *7*(2.29), 436–442. https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.13668

Zaitul, Z., Puttri, D., Novianti, N., & Ilona, D. (2020). Accounting Standard, Corporate Governance, and Sccounting Quality. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, *12*(2), 404–415.