

ANALISIS PENGARUH DIVERSITAS DEWAN KOMISARIS TERHADAP *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE* (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018)

Gohanna Sondang M. Damanik, Totok Dewayanto¹

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang. Semarang 50239. Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence and analyze the effect of the board of commissioners' diversity, such as gender diversity, independent board of commissioners, the board of commissioners' nationality, board of commissioners' age, board of commissioners' education, and managerial ownership on corporate social responsibility (CSR) disclosure. This study also uses profitability as a control variable. The population in this study are manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2015-2018. The total sample used in this study was 85 companies based on predetermined criteria (purposive sampling). Data were analyzed using panel data analysis. The findings of this study indicate that gender diversity and board of commissioners' education have a positive and significant effect on corporate social responsibility (CSR) disclosure, meanwhile independent board of commissioner, the board of commissioners' nationality, board of commissioners' age, and managerial ownership have no effect on corporate social responsibility (CSR) disclosure. Profitability as a control variable has no effect on corporate social responsibility (CSR) disclosure.

Keywords: CSR disclosure, corporate governance, board diversity, agency theory

PENDAHULUAN

Masalah mengenai lingkungan hidup, sudah menjadi topik penting yang perlu untuk dibahas dalam dunia saat ini. Berbagai masalah tersebut seperti pencemaran lingkungan dan penyimpangan yang disebabkan oleh aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat ataupun para pelaku usaha. Terkhususnya bagi pelaku usaha atau perusahaan, dalam menjalankan kegiatan bisnisnya untuk mencapai keuntungan, dengan melihat perkembangan dan kebutuhan masyarakat, menimbulkan adanya kekhawatiran didalam masyarakat terhadap keadaan lingkungan sekitarnya. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan perannya dalam masyarakat (A. H. Ibrahim & Hanefah, 2016). Salah satu kekhawatiran tersebut ialah mengenai pengungkapan kegiatan yang dilakukan perusahaan berkaitan dengan tanggung jawab sosial atau *corporate social responsibility* (CSR) (Darus dkk, 2009). Pengungkapan CSR diperlukan dalam sebuah perusahaan dikarenakan adanya kenaikan permintaan atas informasi yang terkandung didalam pengungkapan tersebut bagi para pemangku kepentingan dalam perusahaan, terutama untuk para investor (Saleh dkk, 2011). Kegiatan CSR yang dilakukan oleh perusahaan, akan menarik investor untuk melakukan investasi dalam perusahaan, karena CSR dianggap dapat menaikkan kinerja keuangan perusahaan dan modal, meningkatkan reputasi perusahaan, menurunkan biaya operasi dan meningkatkan kesetiaan pelanggan terhadap perusahaan (Said dkk, 2009).

Di Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang harus di patuhi oleh perusahaan dalam melakukan kegiatan CSR, yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 74. Pasal tersebut menyatakan perusahaan dengan kegiatan usaha yang berhubungan dengan sumber daya alam, harus melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Dan dalam PP RI Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan

¹ Corresponding author

Terbatas pasal 6. Dinyatakan bahwa, perusahaan tersebut juga harus melaporkan dalam laporan tahunan kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta mempertanggung jawabkannya dalam RUPS. Hal ini dilakukan oleh pemerintah sebagai tindakan pencegahan terhadap masalah dan kerusakan lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak memperhatikan lingkungan hidup masyarakat sekitarnya.

Pengungkapan CSR, informasi dan transparansi kegiatan perusahaan dalam laporan tahunan merupakan tanggung jawab penuh dari manajemen perusahaan (A. H. Ibrahim & Hanefah, 2016). Pada perusahaan di Indonesia peran ini dilaksanakan oleh dewan direksi dan diawasi oleh dewan komisaris. Adanya pemisahan fungsi antara direksi dan dewan komisaris ini dikarenakan perusahaan menerapkan sistem *two tier*. Pengawasan yang dilaksanakan oleh dewan komisaris memiliki tujuan untuk meyakinkan mereka bahwa manajemen melakukan kegiatannya selaras dengan kepentingan para pemangku kepentingan dan menjamin transparansi yang dilakukan oleh manajemen (Achmad, 2012).

Keragaman dewan komisaris merupakan karakteristik yang diinginkan dalam struktur dewan pada suatu perusahaan. Keragaman dewan komisaris dengan keahlian, pengetahuan, dan latar belakang yang berbeda, digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan kebijakan strategi (Handajani dkk, 2014). Keragaman dewan dalam proses pengambilan keputusan menunjukkan adanya kenaikan dalam representasi atas pertimbangan moral dan etika, mengurangi tingkat kesalahan, adanya ide-ide baru dan pemecahan masalah yang lebih baik, termasuk juga peningkatan rencana strategis dan akuntabilitas perusahaan (Arfken dkk, 2004). Corkey & Taylor (2012) menyatakan adanya keragaman dalam dewan dapat mendorong budaya perusahaan yang baik dan mengurangi penipuan yang dilakukan oleh manajer sehingga dapat mengurangi biaya agensi. Keragaman dalam dewan juga dapat meningkatkan pemberian amal (Wang & Coffey, 1992; Williams, 2003) dan peningkatan CSR perusahaan (Ayuso & Argandoña, 2007; Bear dkk, 2010; Khan, 2010; Post dkk, 2011).

Keragaman dewan tersebut ialah, keragaman gender. Keragaman ini mengarah pada adanya wanita dalam dewan komisaris. Menurut A. H. Ibrahim & Hanefah, (2016) wanita memberikan beragam perspektif, pengalaman dan gaya kerja dalam dewan, yang dapat meningkatkan pengambilan keputusan. Wanita juga dianggap lebih sensitif terhadap masalah sosial dan suka memberi bantuan kepada masyarakat, sehingga terdapat peningkatan CSR dalam perusahaan. Keragaman dewan berikutnya yaitu independensi dewan. Dimana dewan tersebut tidak memiliki hubungan afiliasi dengan para pemangku kepentingan. Namun, N. A. Ibrahim dkk, (2003) menyatakan dewan yang independen memiliki kepedulian kepada pemangku kepentingan dan kebutuhan masyarakat. Kepedulian yang dimilikinya tersebut dapat memberikan dorongan kepada dewan direksi untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas berdasarkan harapan dan tujuan perusahaan (A. H. Ibrahim & Hanefah, 2016). Peningkatan pengungkapan oleh perusahaan dapat juga dipengaruhi oleh adanya kenaikan jumlah dewan komisaris independen dalam perusahaan (Rouf, 2011). Selanjutnya adalah kewarganegaraan, dewan komisaris dengan latar belakang kewarganegaraan yang berbeda dapat memberikan pandangan yang beragam dalam dewan. Dewan komisaris asing yang ada dalam perusahaan dapat meningkatkan keuntungan potensial yang dimilikinya (Muttakin dkk, 2015) dan mendukung strategi pelaporan CSR (Ayuso & Argandoña, 2007). Dengan demikian, informasi mengenai kegiatan CSR perusahaan akan lebih banyak dilaporkan dan dengan transparansi yang lebih tinggi (A. H. Ibrahim & Hanefah, 2016). Keragaman dewan lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap pengungkapan CSR perusahaan adalah usia dewan komisaris. Usia dewan komisaris berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam perusahaan. Dewan komisaris muda cenderung memiliki ide-ide yang lebih baru (Ness dkk, 2010) dan dapat membawa perubahan startegis dalam perusahaan (Darmadi, 2011). Mereka juga dapat lebih aktif dalam melakukan pengawasan, lebih peduli terhadap masalah yang dihadapi perusahaan termasuk juga masalah CSR.

Karakteristik keragaman dewan seperti gender, independensi, kebangsaan, usia dewan komisaris dan beberapa karakteristik lainnya sebelumnya pernah diteliti beberapa peneliti. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ayuso & Argandoña (2007), Bear dkk (2010),

Handajani dkk (2014), Harjoto & Jo (2011), Khan, (2010) Post dkk (2011), Webb (2004), Wang & Coffey (1992), Williams (2003) dan Zhang dkk (2013). Namun, beberapa dari penelitian tersebut, masih ditemukan adanya inkonsistensi dari hasil penelitian. Dan mayoritas dilakukan pada perusahaan, dimana fungsi antara dewan komisaris dan direksi tidak dipisahkan atau dengan kata lain menerapkan sistem *one tier*. Sedangkan di Indonesia, perusahaan menggunakan sistem *two tier* dalam susunan kepengurusannya, yang menunjukkan adanya pemisahan fungsi antara dewan direksi dengan dewan komisaris perusahaan. Penelitian ini juga menyertakan Pendidikan dewan komisaris dan kepemilikan manajerial atau kepemilikan saham dewan komisaris diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja dewan komisaris. Latar belakang pendidikan yang beragam dalam dewan dapat memberikan dampak yang lebih baik dalam perusahaan. Seorang dewan harus memiliki kredibilitas dan keterampilan, serta pengalaman yang berkaitan dengan strategi, kinerja, dan sumberdaya perusahaan (Ponnu, 2008). Sehingga pendidikan yang dimiliki oleh dewan komisaris merupakan karakteristik yang paling penting bagi para pemegang saham (Akpan & Amran, 2014). Selanjutnya, kepemilikan manajerial yang mengarah pada kepemilikan saham oleh dewan komisaris. Dewan komisaris yang memiliki beberapa saham dalam perusahaan mempunyai peran yang lebih kompleks, dimana sebagai pemilik yang akan mengambil keputusan bukan hanya untuk kepentingan pemilik, namun juga terhadap kepentingan pasar dan lingkungan perusahaan (Haider & Fang, 2016). Sehingga dapat mempengaruhi kinerja dewan komisaris tersebut termasuk juga dalam pengungkapan CSR perusahaan.

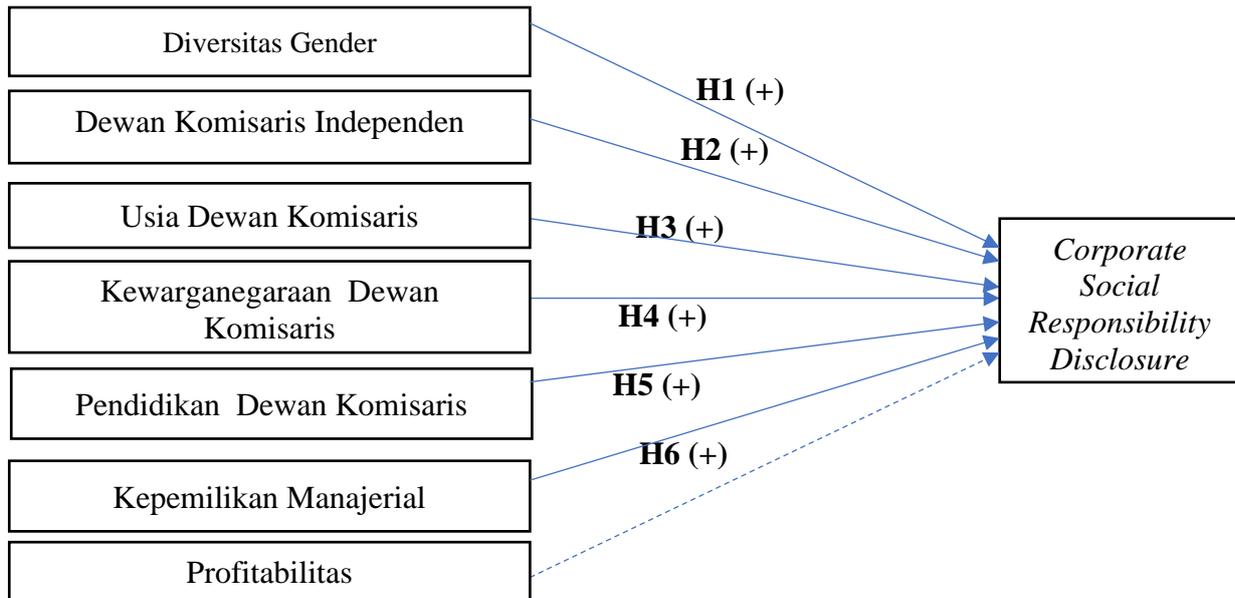
Sehubungan dengan latar belakang tersebut, diharapkan variabel independen yang terdiri dari diversitas gender, dewan komisaris independen, kewarganegaraan, usia, pendidikan dan kepemilikan manajerial dewan komisaris dapat memberikan pengaruh pada variabel dependen pengungkapan CSR perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori agensi adalah sebuah teori yang menggambarkan hubungan keagenan. Hubungan tersebut merupakan sebuah bentuk kontrak yang mengikat dua pihak yaitu agen dan prinsipal. Pihak yang menyerahkan tugas beserta wewenang kepada agen adalah prinsipal, dan pihak yang melaksanakan dan menjalankan wewenang serta mengambil keputusan berdasarkan kepentingan yang ada adalah agen (Jensen & Meckling 1976). Hubungan keagenan dalam sebuah perusahaan digambarkan sebagai hubungan yang terjadi antara pemilik dan manajemen perusahaan. Pemilik perusahaan sebagai yang bertindak prinsipal memberikan beberapa tugas dan tanggung jawab kepada manajemen yang bertindak sebagai agen, untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan memperoleh imbalan atas tugas tersebut. Sehingga, manajemen berkewajiban untuk memberikan yang terbaik dalam pengambilan keputusan sesuai dengan harapan pemilik.

Dalam hubungan keagenan antara pemilik dan manajemen perusahaan dapat menimbulkan ketidakseimbangan informasi (asimetri informasi) sebagai akibat dari adanya perbedaan kepentingan (Hendriksen & Breda, 2001). Dimana manajemen mengetahui lebih banyak informasi berkaitan dengan perusahaan yang dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengambil keuntungan pribadi, sedangkan pada sisi pemilik tidak memiliki banyak informasi mengenai perusahaan. Hal ini dapat merugikan pemilik perusahaan dan mengurangi keuntungan yang akan diperolehnya.

Hamdani (2016) menyatakan masalah keagenan yang terjadi akibat adanya hubungan keagenan atau adanya pemisahan kepengurusan dengan kepemilikan dalam perusahaan dapat diatasi dengan melaksanakan *Good Corporate Governance*. Pelaksanaan GCG tersebut melalui pengawasan yang dilakukan oleh unsur *good corporate governance* dalam susunan dewan komisaris, terhadap kinerja manajemen dalam perusahaan. Dengan berpedoman pada teori agensi, maka dikembangkan kerangka pemikiran yang selanjutnya menjadi hipotesis dalam penelitian ini.



Pengaruh Diversitas Gender terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*

Teori agensi berfokus pada peran yang dilakukan oleh manajemen dalam melaksanakan tugasnya untuk memenuhi kepentingan pemilik perusahaan dan mengurangi terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Adanya dewan komisaris dalam perusahaan dapat membantu pemilik untuk mengontrol kinerja direksi sebagai agen dalam perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan dan kepentingan kepentingan pemilik perusahaan, sehingga keterbatasan informasi yang terjadi akan berkurang. Carter dkk, (2007) menyatakan adanya keragaman dalam dewan mampu untuk meningkatkan independensi dewan, sehingga dapat melakukan pengawasan yang lebih optimal kepada manajemen.

Keragaman gender merupakan salah satu dari keragaman dewan, yang ditunjukkan dengan adanya wanita dalam dewan (Carter dkk 2003). Adanya wanita dalam dewan dinilai dapat meningkatkan reputasi perusahaan melalui CSR dan kegiatan amal yang dilakukan, serta memberikan sinyal korporasi kepada pemangku kepentingan (Miller & Triana, 2009). Sehingga, keberadaan wanita dalam dewan komisaris dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan. Salah satunya dalam pengambilan keputusan, dimana wanita lebih sensitif terhadap masalah lingkungan dan sosial, sehingga perusahaan terdorong untuk melaksanakan kegiatan CSR. Mayoritas studi yang telah dilakukan sebelumnya juga mengungkapkan hubungan positif antara jumlah dewan wanita dan CSR (Bear dkk., 2010; Hadya & Susanto, 2018; Miller & Triana, 2009). Muttakin dkk, (2015) menemukan hubungan yang negatif antara keberadaan dewan wanita dengan CSR. Berdasarkan penjelasan tersebut, disimpulkan hipotesisi sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh positif antara proporsi dewan wanita terhadap CSR Disclosure.

Pengaruh Dewan Komisaris Independen terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*

Dalam teori keagenan, adanya asimetri informasi sudah sering terjadi dan menyebabkan adanya benturan antara pihak pemilik perusahaan dengan manajemen (Hendriksen & Breda, 2001). Dimana pihak manajemen yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya mencari keuntungan pribadi sehingga pemilik perusahaan dirugikan. Oleh sebab itu, peran dewan komisaris independen sangat penting dalam mengawasi perilaku manajemen puncak (Fama & Jansen, 1983). Sikap netral yang dimiliki dewan komisaris diharapkan mampu untuk menjaga kepentingan pemilik perusahaan maupun para pemegang saham.

Hillman dkk (2000) menyatakan dewan komisaris independen dapat menyediakan informasi, keterampilan, legitimasi dan sumberdaya yang dapat mendorong peningkatan perhatian para direksi kepada kebutuhan perusahaan dan juga masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut, kepedulian dewan direksi juga akan semakin meningkat kepada kepentingan pemilik perusahaan dan pada akhirnya akan juga meningkatkan kualitas pengungkapan CSR perusahaan (A. H. Ibrahim & Hanefah, 2016).

Jo & Harjoto, (2011) juga menyatakan adanya pengawasan yang dilakukan didalam perusahaan dapat meningkatkan CSR perusahaan. Karena dewan komisaris independen memiliki motivasi untuk meningkatkan keterbukaan informasi kepada investor dalam peningkatan citra perusahaan (Fama & Jansen, 1983). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Ada pengaruh positif antara proporsi dewan independen terhadap CSR Disclosure.

Pengaruh Kewarganegaraan Dewan Komisaris terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure

Dalam teori keagenan, terjadinya asimetri informasi menyebabkan adanya benturan kepentingan diantara kedua belah pihak (Hendriksen & Breda, 2001). Wewenang yang diberikan pemilik kepada manajemen untuk menjalankan perusahaan menimbulkan peluang bagi manajemen untuk mengambil keuntungan pribadi. Maka dari itu, peran dewan komisaris sangat diperlukan untuk melakukan pengawasan atas kinerja dari direksi agar tidak merugikan pemilik perusahaan.

Dewan Komisaris dengan kewarganegaraan asing diyakini dapat membawa dampak yang positif bagi perusahaan, baik dalam pelaksanaan kegiatan ekonomi maupun dalam pengungkapan informasi perusahaan. Asimetri informasi dalam perusahaan dapat berkurang karena keberadaan dari dewan komisaris asing tersebut. A. H. Ibrahim & Hanefah, (2016) juga menyatakan dewan komisaris asing yang ada dalam perusahaan lebih cenderung mengungkapkan informasi CSR yang lebih baik.

Adanya dewan asing dalam perusahaan juga dapat meningkatkan keputusan strategis perusahaan, termasuk mendukung strategis pelaporan CSR berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (Ayuso & Argandoña, 2007). Sejalan dengan itu Hadya & Susanto, (2018) juga menyatakan kebangsaan atau nasionalitas dewan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan CSR. Penelitian oleh Khan, (2010); Rahindayati dkk, (2015); dan Muttakin dkk, (2015) menghasilkan penemuan yang menunjukkan hubungan positif antara dewan asing dengan CSR. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Ada pengaruh positif antara proporsi warga negara asing di dewan terhadap CSR Disclosure.

Pengaruh Usia Dewan Komisaris terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure

Adanya masalah keagenan yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan manajemen perusahaan seperti asimetri informasi, merupakan sebagai dampak dari pemisahan fungsi pengelolaan dan kepemilikan dalam teori agensi menyebabkan manajemen berpeluang untuk kepentingan pribadinya (Hendriksen & Breda, 2001). Oleh karena itu, perusahaan memerlukan dewan komisaris yang lebih muda, untuk menjamin kepentingan pemilik dan *stakeholder* agar terhindar dari kerugian.

A. H. Ibrahim & Hanefah, (2016) menyatakan dewan komisaris dengan usia yang masih muda dapat memberikan perspektif dan ide baru dalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja dalam dewan dan dalam pengambilan keputusan. Usia juga secara konsisten berkaitan dengan sikap dan pengetahuan terhadap lingkungan, sehingga dewan dengan usia yang muda lebih peduli terhadap lingkungan dan masalah yang berkaitan dengan lingkungan (Post dkk, 2011). Darmadi, (2011) juga menyatakan dewan muda lebih berpartisipasi dalam melakukan pemantauan dan membawa perubahan yang strategis. Hal ini menjadikan adanya peningkatan kinerja dewan dalam melaksanakan pengawasan terhadap kinerja manajemen dan pengungkapan CSR perusahaan.

Penelitian yang berkaitan dengan masalah usia dewan belum dilakukan secara menyeluruh, namun Post dkk, (2011) menemukan perusahaan yang memiliki dewan muda menghasilkan pengungkapan yang lebih tinggi. Hasil ini sejalan dengan peneliti Webb (2004) yang menyatakan, perusahaan yang melakukan tanggung jawab sosial memiliki lebih banyak dewan muda daripada perusahaan yang tidak melakukan tanggung jawab sosial. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan anggota dewan muda dapat memberikan dampak positif signifikan terhadap CSR. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat disimpulkan ialah:

H4 : Ada pengaruh positif antara proporsi dewan muda terhadap CSR Disclosure.

Pengaruh Pendidikan Dewan Komisaris terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure

Adanya pemisahan tugas antara pemilik perusahaan dan manajemen perusahaan menyebabkan terjadinya benturan kepentingan antara pemilik dan manajemen (Hendriksen & Breda,

2001). Manajemen sebagai pihak yang menerima wewenang dari pemilik untuk mengelola dan menjalankan perusahaan memiliki kesempatan untuk mencari keuntungan pribadinya. Oleh karena itu, peran dewan komisaris sebagai pengawas sangat dibutuhkan. Dewan komisaris yang memiliki pendidikan yang tinggi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja direksi dalam melakukan tugasnya.

Pendidikan formal yang telah diperoleh dewan komisaris dapat meningkatkan kinerja dan kualitas dalam dewan termasuk dalam melakukan kegiatan CSR. Sehingga dapat mengurangi asimetri informasi antara pemilik perusahaan dan manajemen. Akpan & Amran (2014) juga menyatakan organisasi bisnis yang dibentuk dan dikelola oleh manajemen yang berpendidikan cenderung bekerja lebih baik daripada dikelola oleh manajemen yang tidak berpendidikan. Kusumastuti dkk, (2007) menemukan latar belakang pendidikan dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Rahindayati dkk, (2015) menemukan pendidikan dewan berpengaruh positif signifikan terhadap jumlah pengungkapan CSR.

H5 : Ada pengaruh positif antara pendidikan dewan terhadap CSR Disclosure.

Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*

Dalam teori agensi, pemisahan fungsi pengawasan dan kepemilikan antara pemilik dengan manajemen perusahaan dapat menimbulkan perbedaan kepentingan diantara mereka (Hendriksen & Breda, 2001). Hal ini dapat menimbulkan adanya ketidakseimbangan informasi atau asimetri informasi. Cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi asimetri informasi tersebut ialah dengan memaksimalkan jumlah kepemilikan manajerial dalam perusahaan. Sejalan dengan itu, Jensen & Meckling (1976) menyatakan adanya pemaksimalan kepemilikan manajerial, membuat manajemen dapat merasakan pengaruh dari keputusan yang telah diambil, karena manajemen menjadi pemilik perusahaan.

Kepemilikan manajerial ini menjadikan manajemen bertindak lebih baik untuk menjaga kepentingan pemilik perusahaan. Hal ini disebabkan manajemen sendiri yang mengambil keputusan, dan merasakan hasil dari keputusan tersebut (Janra, 2015). Sehingga dewan komisaris lebih termotivasi dalam menjalankan perannya dalam mengawasi dan menasihati dewan direksi untuk bertindak sesuai kepentingan perusahaan. Serta direksi akan melakukan dan mengungkapkan kegiatan CSR yang telah dilakukan, untuk meningkatkan nilai dan image perusahaan. Penelitian yang dilakukan Sholehah & Venusita, (2014) menemukan kepemilikan manajerial berpengaruh pada nilai perusahaan *high profile* yang ada di Indonesia. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat disimpulkan adalah:

H6 : Ada pengaruh positif antar konsentrasi kepemilikan manajerial terhadap CSR Disclosure.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dependen yang menjadi fokus dalam penelitian ini ialah variabel yang *social responsibility disclosure*. CSR adalah bentuk kepedulian perusahaan sebagai akibat dari kegiatan yang telah dilakukan terhadap lingkungan sekitarnya. Variabel *CSR disclosure* yang dilaporkan perusahaan manufaktur di ukur dengan *Global Reporting Initiatives (GRI) G4* (Anggraeni & D. Djakman, 2017). GRI G4 terdiri dari 91 indikator yang terbagi dalam 3 kategori dan 4 subkategori tanggung jawab sosial. Menurut A. H. Ibrahim & Hanefah, (2016) pengukuran CSRD dilakukan dengan menggunakan prosedur dikotomi. Prosedur ini dilakukan untuk mendapatkan indeks pengungkapan CSR, dimana untuk setiap pengungkapan perusahaan berdasarkan item dalam GRI G4 diberikan nilai 1 dan 0 jika tidak.

Variabel independen (bebas) yang akan diteliti ialah variabel diversitas gender, dewan komisaris independen, kewarganegaraan, usia, pendidikan dan kepemilikan saham dewan komisaris. Diversitas gender (GEND) adalah adanya wanita dalam susunan dewan komisaris perusahaan. Menurut Miller & Triana, (2009) keberadaan dewan wanita dalam perusahaan dapat meningkatkan reputasi perusahaan melalui CSR yang dilakukan. Sehingga adanya wanita dalam dewan, dapat memberikan pengaruh baik untuk peningkatan CSR dan kualitas perusahaan dikalangan para pemangku kepentingan. Variabel dewan komisaris independen (IND) adalah komisaris yang berasal dari eksternal perusahaan dan ditunjuk melalui RUPS. Dewan komisaris independen yang tinggi

dalam perusahaan berdampak baik bagi perusahaan dan manajemennya. Variabel kewarganegaraan adalah salah satu keragaman dewan komisaris dalam perusahaan. Dewan dengan kewarganegaraan asing memiliki wawasan dan informasi yang lebih luas mengenai pasar internasional maupun hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan hidup. Variabel kewarganegaraan dewan komisaris dilambangkan dengan NAT. Variabel usia (AGE) merupakan adanya dewan komisaris dengan usia di bawah 40 tahun dalam susunan dewan komisaris. Dewan komisaris muda dalam perusahaan memiliki pengalaman dan inovasi yang berkaitan dengan perubahan zaman saat ini. Dimana, dewan komisaris muda dapat memberikan ide dan pemahaman yang baru bagi perusahaan. Variabel pendidikan dewan komisaris adalah dewan yang memiliki latar belakang pendidikan dengan gelar *Doctor*, *Master* dan *PhD*. Dewan komisaris dengan latar belakang pendidikan tinggi dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi manajemen, melakukan pengawasan dengan baik serta pengambilan keputusan yang lebih optimal bagi perusahaan. Variabel pendidikan dewan komisaris dilambangkan dengan EDU. Selanjutnya ialah variabel kepemilikan manajerial. Adanya saham yang dimiliki oleh dewan komisaris menjadikan mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Variabel kepemilikan dewan ini dilambangkan dengan OWN.

Selain itu, dalam penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu profitabilitas. Profitabilitas merupakan kesanggupan manajemen untuk mendapatkan keuntungan dari pengelolaan aset yang ada. Janra, (2015) menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap CSR perusahaan. Dalam penelitian ini, profitabilitas yang digunakan ialah ROA. Menurut A. H. Ibrahim & Hanefah, (2016) variabel ROA dapat diukur atau diperoleh dari perbandingan keuntungan perusahaan, dengan total aset yang dimiliki.

Populasi dan Sampel

Populasi perusahaan yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang masih terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2018. Pengambilan sampel yang akan diteliti dilakukan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria :

1. Perusahaan manufaktur yang masih terdaftar secara konsisten di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2015-2018.
2. Laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan yang lengkap dan diterbitkan pada periode tahun 2015-2018.
3. Perusahaan menyajikan informasi-informasi mengenai keragaman dewan komisaris.

Metode Analisis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi data panel dengan model sebagai berikut:

$$CSR_{dit} = \beta_0 + \beta_1 GEND + \beta_2 IND + \beta_3 NAT + \beta_4 AGE + \beta_5 EDU + \beta_6 OWN + \beta_7 PRO + \epsilon_{it}$$

Keterangan:

CSR_D = Corporate Social Responsibility disclosure

GEND = Dewan komisaris wanita (jumlah dewan komisaris wanita dibagi total dewan komisaris)

IND = Dewan komisaris Independen (jumlah dewan komisaris independen dibagi total dewan komisaris)

NAT = Dewan komisaris dengan kewarganegaraan asing (jumlah dewan komisaris asing dibagi total dewan komisaris)

AGE = Usia dewan komisaris (jumlah dewan komisaris muda (dibawah 40 tahun) dibagi total dewan komisaris)

EDU = Pendidikan dewan komisaris (jumlah dewan komisaris dengan gelar *Doctor*, *Master* dan *PhD* dibagi total dewan komisaris)

OWN	= Konsentrasi kepemilikan saham dewan komisaris (persentase saham dewan komisaris)
PRO	= Profitabilitas (ROA)
β_0 - β_7	= koefisien regresi
ε	= error
i	= Tahun
t	= Perusahaan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari perusahaan manufaktur yang terdaftar dalam BEI pada tahun 2015-2018. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Tabel 1 menunjukkan kriteria yang digunakan untuk penentuan sampel penelitian serta jumlah perusahaannya.

Tabel 1
Penentuan Sampel Penelitian

Kriteria	Jumlah
Perusahaan manufaktur yang tercatat secara konsisten di BEI tahun 2015-2018	168
Perusahaan yang tidak menerbitkan laporan tahunan dan laporan keuangan	(49)
Informasi mengenai keragaman dewan tidak lengkap	(34)
Jumlah perusahaan sampel	85
Total sampel (79×4 tahun)	340

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ialah sebuah analisis yang menjelaskan gambaran data melalui nilai mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi dari sampel yang digunakan Ghazali (2013). Hasil analisis statistik deskriptif dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Maksimum	Minimum	Std. Deviasi
CSRD	340	0.0611	0.16	0.01	0.0351
GEND	340	0.1234	0.75	0.00	0.1801
IND	340	0.4026	0.80	0.20	0.1035
NAT	340	0.1455	1.00	0.00	0.2493
AGE	340	0.0521	0.50	0.00	0.1237
EDU	340	0.3831	1.00	0.00	0.2796
OWN	340	2.1763	79.87	0.00	9.6314
ROA	340	0.0618	1.69	-0.46	0.1506

Pada tabel 2, nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel CSRD yaitu 0,0611 menunjukkan rata-rata tentang pengungkapan CSR yang dilaporkan perusahaan, setelah dibagi dengan 91 indikator *checklist* GRI G4 adalah sebesar 6%. Nilai minimum diperoleh sebesar 0,01 artinya skor pengungkapan CSR terendah yang diungkapkan oleh perusahaan adalah sebesar 1% atau sebanyak 1 indikator dari 91 indikator GRI G4. Perusahaan dengan tingkat CSRD yang rendah adalah PT Keramika Indonesia Asosiasi Tbk, PT Lionmesh Prima Tbk, PT Asiaplast Industries Tbk, dan beberapa perusahaan lainnya. Dan skor pengungkapan CSR yang tinggi adalah 0,16 atau 16%, nilai tersebut menunjukkan sebanyak 15 dari 91 indikator GRI G4, yang dilaporkan dan di ungkapkan oleh perusahaan.

Nilai tertinggi ini diperoleh PT Indocement Tunggul Perkasa Tbk pada tahun 2018 dan PT Wijaya Karya Beton Tbk pada tahun 2018.

Nilai rata-rata yang diperoleh GEND sebesar 0,1234 menunjukkan keberadaan wanita dalam perusahaan di Indonesia adalah sebesar 12,34%. Nilai minimum pada hasil uji statistik sebesar 0,00 menunjukkan bahwa nilai diversitas gender perusahaan sampel yang terkecil adalah 0 atau tidak memiliki dewan komisaris wanita. Sebaliknya, nilai maksimum sebesar 0,75 menunjukkan bahwa nilai diversitas gender atau persentase dewan komisaris wanita pada perusahaan sampel yang terbesar adalah 75% dari total dewan komisaris. Nilai tertinggi ini dimiliki oleh perusahaan PT. Tempo Scan Pacific Tbk (TSPC) dimana dewan komisaris dalam perusahaan tersebut didominasi oleh wanita pada tahun 2015.

Nilai rata-rata sebesar 0,4026 yang diperoleh IND, menunjukkan rata-rata perusahaan manufaktur yang memiliki dewan komisaris independen ialah sebesar 40,26% dari total anggota dewan komisaris dan rata-rata perusahaan manufaktur telah memenuhi syarat minimal jumlah komisaris independen yaitu 30% dari jumlah dewan komisaris berdasarkan peraturan Otoritas Jasa Keuangan NO. 33/POJK.04/2014. Nilai minimum sebesar 0,20, menunjukkan perusahaan memiliki 1 orang dewan komisaris independen. Dan nilai maksimum yang diperoleh sebesar 0,80 menunjukkan perusahaan memiliki 4 orang dewan komisaris independen.

NAT memperoleh nilai rata-rata sebesar 0,1455, hasil ini menunjukkan rata-rata dewan komisaris dengan kewarganegaraan asing adalah sebesar 14,55%. Nilai minimum sebesar 0,00 pada hasil uji statistik menunjukkan nilai terendah kewarganegaraan komisaris adalah 0, dengan kata lain tidak memiliki dewan komisaris dengan kewarganegaraan asing dalam perusahaan. Sebaliknya nilai maksimum sebesar 1,00 artinya adalah nilai dewan komisaris asing pada perusahaan sampel yang terbesar adalah 100%. Atau seluruhnya dewan komisaris dalam perusahaan tersebut adalah berkewarganegaraan asing. Nilai tertinggi ini dimiliki oleh perusahaan Keramika Indonesia Asosiasi Tbk (KIAS).

Nilai rata-rata AGE sebesar 0,0521 menunjukkan bahwa dewan komisaris dengan usia dibawah 40 tahun dalam perusahaan manufaktur di Indonesia adalah 5,2% dan masih di dominasi oleh dewan komisaris dengan usia diatas 40 tahun. Nilai minimum yang diperoleh sebesar 0,00 menunjukkan, nilai terendah dewan komisaris yang memiliki usia dibawah 40 tahun adalah 0 atau tidak ada anggota dewan komisaris yang memiliki usia dibawah 40. Sebaliknya nilai maksimum sebesar 0,50 menunjukkan nilai tertinggi dewan komisaris dengan usia dibawah 40 tahun pada perusahaan sampel adalah 50% atau sebanyak 1 dari 2 orang dewan komisaris. Nilai tertinggi ini terdapat di beberapa perusahaan seperti PT Ateliers Mecaniques D Indonesia (AMIN) pada tahun 2015-2018, PT Buana Artha Anugerah Tbk. (STAR) tahun 2016 dan 2018, dan PT Nusantara Inti Corpora Tbk. (UNIT) pada tahun 2015 dan 2016.

Pendidikan dewan komisaris (EDU) dengan rata-rata sebesar 0,3831 menunjukkan latar belakang pendidikan para dewan komisaris di perusahaan sampel dengan gelar *Doctor*, *Master* dan *PhD* adalah 38,3%. Nilai minimum EDU yaitu 0, menunjukkan dewan komisaris yang ada dalam perusahaan tersebut tidak memiliki gelar *Doctor*, *Master* dan *PhD*.. Sedangkan nilai maksimum sebesar 1 menunjukkan semua dewan komisaris dalam perusahaan sampel memiliki latar belakang pendidikan dengan gelar *Doctor*, *Master* dan *PhD*. Nilai tertinggi ditemukan pada Indocement Tunggul Prakarsa Tbk pada tahun 2015-2017, Arwana Citramulia Tbk (ARNA) pada tahun 2015-2018, Gunawan Dianjaya Steel Tbk (GDST) tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 dan beberapa perusahaan lainnya.

OWN atau kepemilikan manajrial oleh dewan komisaris memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,1763. Nilai minimum dan maksimum yang diperoleh menunjukkan besaran kepemilikan saham dewan komisaris dalam perusahaan. Nilai minimum 0, menunjukkan bahwa tidak ada dewan komisaris yang memiliki saham, sedangkan nilai maksimum menunjukkan kepemilikan saham sebesar 79,87% dalam perusahaan.

Analisis Data Panel

Untuk menguji variabel dalam data panel, ada 3 jenis estimasi model yang digunakan, yaitu model Pooled Ordinary Least Square (common effect), fixed effect, dan random effect. Tabel 3 menunjukkan hasil dari 3 estimasi model.

Tabel 3
Hasil Regresi 3 Estimasi Model

Variable	Pooled OLS		FE Model		RE Model	
	Coefficient	prob	Coefficient	prob	Coefficient	prob
constant	0.0504	0.0000	0.0809	0.0000	0.0695	0.0000
GEND	0.0125	0.2592	0.0310	0.0431	0.0171	0.1588
IND	0.0045	0.8072	-0.0603	0.0021	-0.0410	0.0183
NAT	-0.0016	0.8440	-0.0685	0.0006	-0.0203	0.0720
AGE	-0.0097	0.5488	0.0164	0.3099	0.0099	0.4969
EDU	0.0174	0.0166	0.0221	0.0215	0.0200	0.0114
OWN	-0.0003	0.1702	0.0003	0.6533	-0.0002	0.6190
ROA	0.0330	0.0093	0.0117	0.2708	0.0178	0.0748
R-squared	0.0546		0.7476		0.0546	
Adjusted R-squared	0.0347		0.6549		0.0346	
F-statistic	2.7405		8.0710		2.7374	
Prob(F-statistic)	0.0089		0.0000		0.0089	
Chow test	448.96(0.0000)					
Hausman test	17.27(0.0000)					

Dependent Variable : CSR

Untuk menentukan model yang cocok digunakan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian terhadap ketiga model tersebut dengan uji chow dan uji hausman. Pada tabel 3, diperoleh hasil dari uji chow dengan probabilitas 0,000 ($<0,05$), menunjukkan H_0 ditolak. Hasil uji hausman yang diperoleh dengan probabilitas 0,000 ($<0,05$), menunjukkan H_0 ditolak. Sesuai dengan hasil dari pengujian yang dilakukan, maka model yang paling cocok digunakan ialah model *Fixed Effect* (FE model).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan regresi yang dilakukan dengan model *Fixed Effect*, hasil uji hipotesis disajikan dalam tabel 4. Pada tabel 4, diketahui bahwa variabel independen GEND memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu CSR, dengan nilai probabilitas 0,0431 dimana nilai tersebut $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan keberadaan dewan komisaris wanita dalam perusahaan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap pengungkapan CSR. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil yang diperoleh sejalan dengan teori agensi, yaitu adanya keragaman dalam dewan dapat meningkatkan kinerja manajemen dan mengurangi asimetri informasi. Dengan kata lain, adanya dewan komisaris yang beragam dalam perusahaan yaitu gender, dapat meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan sekitar perusahaan dan melakukan pengungkapan dengan baik terhadap kegiatan yang dilakukan sebagai bentuk kepedulian tersebut. Hasil yang ditemukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh A. H. Ibrahim & Hanefah (2016) dan Hadya & Susanto (2018) yang menemukan bahwa keberadaan dewan komisaris wanita didalam struktur komisaris perusahaan memiliki pengaruh pada CSR.

Variabel IND terhadap CSR menunjukkan hasil negatif signifikan, yaitu dengan probabilitas 0,0021 dibawah tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang diusulkan tidak diterima, karena dewan komisaris independen memiliki hubungan negatif signifikan terhadap pengungkapan CSR. Dimana adanya dewan komisaris dengan jumlah yang besar tidak memberikan dampak yang besar terhadap pengungkapan CSR, berbanding terbalik dengan perusahaan dengan dewan komisaris yang sedikit. Hasil penelitian ini berbeda dengan riset oleh A. H. Ibrahim & Hanefah (2016) yang menemukan keberadaan dewan komisaris independen

berpengaruh terhadap CSRD perusahaan. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Qa'dan & Suwaidan, (2018) yang menemukan adanya hubungan negatif signifikan antara dewan komisaris independen yang ada dalam susunan dewan perusahaan terhadap pengungkapan CSR.

Untuk variabel NAT diperoleh hasil dengan nilai probabilitas sebesar 0,0006 dimana nilai tersebut $< 0,05$ namun koefisien regresi sebesar -0,0685 menunjukkan arah yang negatif, dapat disimpulkan bahwa NAT berpengaruh negatif signifikan terhadap CSRD maka H3 ditolak. Hasil ini tidak sesuai dengan riset yang dilakukan A. H. Ibrahim & Hanefah (2016) dan Muttakin dkk, (2015) yang menemukan bahwa kewarganegaraan dewan komisaris berpengaruh positif pada CSRD yang dilakukan perusahaan. Akan tetapi, hasil yang didapat ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Hadya & Susanto (2018) yang menemukan komisaris dengan kewarganegaraan asing tidak berpengaruh terhadap CSRD.

Tabel 4 juga menunjukkan hasil variabel AGE dengan nilai probabilitas sebesar 0,3099 dengan nilai koefisien regresi 0,0164, menunjukkan hubungan positif, namun tidak signifikan terhadap CSRD, maka H4 ditolak. Dengan kata lain, tidak ada pengaruh positif signifikan dari usia dewan komisaris pada CSRD perusahaan. Hasil ini tidak sejalan dengan teori agensi yang menyatakan unsur keragaman dewan seperti usia dapat mempengaruhi pengambilan keputusan termasuk CSRD perusahaan. Hasil ini juga berbeda dengan riset yang dilakukan oleh A. H. Ibrahim & Hanefah (2016) yang menemukan usia dewan komisaris memiliki pengaruh terhadap CSRD. Akan tetapi, hasil yang diperoleh ini sejalan dengan hasil riset yang ditemukan oleh Fallah & Mojarrad (2019) yang menemukan tidak ada hubungan signifikan dari usia dewan terhadap CSRD.

Selanjutnya ialah variabel EDU dengan nilai probabilitas sebesar 0,0215 dimana nilai tersebut $< 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,0221, menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan EDU terhadap CSRD, maka H5 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa, pendidikan dewan komisaris dapat mempengaruhi kualitas perusahaan, dimana terdapat peningkatan pengungkapan CSR dalam perusahaan yang memiliki dewan komisaris dengan pendidikan yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan teori keagenan yang menyatakan pendidikan dewan komisaris dapat mengurai asimetri informasi karena dewan komisaris memiliki kualitas yang baik. Hasil ini juga sejalan dengan hasil pengujian oleh Hadya & Susanto (2018) yang menemukan pendidikan dewan komisaris memiliki pengaruh terhadap CSRD.

Variabel terakhir yaitu OWN terhadap CSRD, ditemukan hasil positif tidak signifikan, dengan nilai probabilitas 0,6533 ($> 0,05$) maka H6 ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh, kepemilikan saham dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap CSRD perusahaan. Hasil ini tidak mendukung teori agensi yang menyatakan adanya kenaikan dalam kepemilikan saham dewan komisaris dapat mengurangi biaya agensi, karena dewan komisaris yang memiliki saham dalam perusahaan, akan bertindak dengan baik sehingga tidak merugikan dirinya sendiri sebagai pemegang saham. Hasil yang didapatkan ini sejalan dengan hasil peneliti Janra (2015), yaitu tidak ada pengaruh kepemilikan manajerial pada CSRD. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien regresi	Probabilitas	Status
GEND	0,0310	0,0431	H1 diterima
IND	-0,0603	0,0021	H2 ditolak
NAT	-0,0685	0,0006	H3 ditolak
AGE	0,0164	0,3099	H4 ditolak
EDU	0,0221	0,0215	H5 diterima
OWN	0,0003	0,6533	H6 ditolak

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. CSRD perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2015-2018 masih tergolong pada tingkat rendah. Dibuktikan dari hasil rata-rata CSRD yang diperoleh yaitu sebesar 6% dari total 91 indikator yang digunakan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis, variabel diversitas gender dan pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap CSRD. Sementara variabel dewan komisaris independen dan kewarganegaraan dewan komisaris berpengaruh negatif signifikan terhadap CSRD. Variabel usia dan kepemilikan manajemen dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap CSRD.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dari penelitian yang dilakukan ini ialah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, hanya meneliti sebagian dari keberagaman dewan komisaris seperti diversitas gender, dewan komisaris independen, kewarganegaraan, usia, latar belakang pendidikan, dan kepemilikan manajerial pada perusahaan manufaktur yang tercatat.
2. Perusahaan yang terlibat hanya 85 perusahaan dari total keseluruhan perusahaan manufaktur yang tercatat.

Saran

Saran yang diberikan dari hasil penelitian ini ialah :

1. Penelitian yang berikutnya dapat menambah variabel keberagaman dewan diluar diversitas gender, dewan komisaris independen, kewarganegaraan, usia, latar belakang pendidikan, dan kepemilikan manajerial oleh dewan komisaris seperti masa jabatan.
2. Memperluas jumlah sampel penelitian dengan menambah populasi maupun menambah waktu observasi.

REFERENSI

- Achmad, T. (2012). Dewan Komisaris Dan Transparansi : Teori Keagenan Atau Teori Stewardship ? *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 16(1), 1–12.
- Akpan, E. O., & Amran, N. A. (2014). Board Characteristics And Company Performance : Evidence From Nigeria. *Journal Of Finance And Accounting*, 2(3), 81–89. <https://doi.org/10.11648/J.Jfa.20140203.17>
- Anggraeni, D. Y., & D. Djakman, C. (2017). Slack Resources , Feminisme Dewan, Dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (, 14(1), 94–118.
- Arfken, D. E., Bellar, S. L., & Helms, M. M. (2004). The Ultimate Glass Ceiling Revisited : The Presence Of Women On Corporate Boards, 177–186.
- Ayuso, S., & Argandoña, A. (2007). Responsible Corporate Governance : Towards A Stakeholder Board Of Directors? *“Ia Caxia” Chair Of Corporate Social Responsibility And Corporate Governance*, 3(701
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact Of Board Diversity And Gender Composition On Corporate Social Responsibility And Firm Reputation Noushi Rahman. *Journal Of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/S10551-010-0505-2>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance , Board Diversity , And Firm Value, 38, 33–53.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., Souza, F. D., & Simpson, W. G. (2007). *The Diversity Of Corporate Board Committees And Financial Performance The Diversity Of Corporate Board Committees*.
- Corkey, & Taylor. (2012). The Gender Gap: A Quota For Women On The Board, (February 2012).
- Darmadi, S. (2011). Board Diversity And Firm Performance : The Indonesian Evidence, 8(2), 450–466.
- Darus, F., Arshad, R., Othman, S., & Jusoff, K. (2009). Influence Of Institutional Pressure And Ownership Structure On Corporate Social Responsibility Disclosure. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*.
- Fallah, M. A., & Mojarrad, F. (2019). Corporate Governance Effects On Corporate Social

- Responsibility Disclosure : Empirical Evidence From Heavy-Pollution Industries In Iran, *15*(2), 208–225. <https://doi.org/10.1108/Srj-04-2017-0072>
- Fama, Eugene F, & Jansen, Michael C. (1983). Separation Of Ownership And Control, *Xxvi*(June), 301–325.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadya, R., & Susanto, R. (2018). Model Hubungan Antara Keberagaman Gender , Pendidikan Dan Nationality Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility, *3*(2), 149–160.
- Haider, J., & Fang, H.-X. (2016). Board Size, Ownership Concentration And Future Firm Risk.
- Hamdani, M. (2016). Good Corporate Governance (Gcg) Dalam Perspektif Agency Theory. *Semnas Fekon*, 279–283.
- Handajani, L., Subroto, B., & Erwin, S. T. (2014). Does Board Diversity Matter On Corporate Social Disclosure ? An Indonesian Evidence, *5*(9), 8–17.
- Harjoto, M. A., & Jo, H. (2011). Corporate Governance And Csr Nexus, (May 2014). <https://doi.org/10.1007/S10551-011-0772-6>
- Hendriksen, E. S., & Breda, M. F. Van. (2001). *Accounting Theory*. Singapore: Mcgraw-Hill.
- Hillman, Amy J, Cannella, J. Albert A., & Ramona, P. L. (2000). The Resource Dependence Role Of Corporate Directors: Strategic Adaptation Of Board Composition In Response To Environmental Change, (March).
- Ibrahim, A. H., & Hanefah, Mustafa Mohd. (2016). Board Diversity And Corporate Social Responsibility In Jordan. *Journal Of Financial Reporting And Accounting*, *14*(2), 279–298. <https://doi.org/10.1108/Jfra-06-2015-0065>
- Ibrahim, N., Howard, D., & Angelidis, J. (2003). Board Members In The Service Industry : An Empirical Examination Of The Relationship Between Corporate Social Responsibility Orientation And Directorial Type. *Journal Of Business Ethics*, *47*, 393–401.
- Janra, D. M. (2015). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Leverage, Profitabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Informasi Pertanggungjawaban Sosial Perusahaan.
- Jensen, C., & Meckling, H. (1976). Theory Of The Firm : Managerial Behavior , Agency Costs And Ownership Structure. *Journal Of Financial Economics*, *3*, 305–360.
- Jo, H., & Harjoto, M. A. (2011). Corporate Governance And Firm Value : The Impact Of Corporate Social Responsibility. *Journal Of Business Ethics*, *103*(3), 351–383.
- Khan. (2010). The Effect Of Corporate Governance Elements On Corporate Social Responsibility (Csr) Reporting Empirical Evidence From Private Commercial Banks Of Bangladesh. *International Jurnal Of Law And Management*, *52*(2), 82–109. <https://doi.org/10.1108/17542431011029406>
- Kusumastuti, S., Supatmi, & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Ekonomi Akuntansi-Universitas Kristen Petra*, *9*(2), 88–98.
- Miller, T., & Triana, M. Del C. (2009). Demographic Diversity In The Boardroom : Mediators Of The Board Diversity – Firm Performance Relationship. *Journal Of Management Studies*, (July).
- Muttakin, M. B., Khan, A., & Subramaniam, N. (2015). Firm Characteristics, Board Diversity And Corporate Social Responsibility: Evidence From Bangladesh. *Pacific Accounting Review*, *27*(3), 353–372. <https://doi.org/10.1108/Par-01-2013-0007>
- Ness, R. K. Van, Miesing, P., & Kang, J. (2010). " Board Of Director Composition And Financial Performance In A Sarbanes-Oxley World " " Board Of Director Composition And Financial Performance In A Sarbanes-Oxley World ", *10*(5), 56–74.
- Ponnu, C. H. (2008). Governance And Performance : Publicly Listed Companies In Malaysia. *Journal Of Business Systems, Governance And Ethics*, *3*(1), 37–56.
- Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green Governance : Boards Of Directors' Composition And Environmental Corporate Social Responsibility. *Business & Society*, *50*(1), 189–223. <https://doi.org/10.1177/0007650310394642>
- Qa'dan, Mohammad Bassam Abdu, & Suwaidan, Mishield Said. (2018). Board Composition , Ownership Structure And Corporate Social Responsibility Disclosure : The Case Of Jordan. *Social Responsibility Journal*. <https://doi.org/10.1108/Srj-11-2017-0225>

- Rahindayati, N. M., Ramantha, I Wayan, & Rasmini, N. K. (2015). Pengaruh Diversitas Pengurus Pada Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(05), 312–330.
- Rouf, A. (2011). Corporate Characteristics , Governance Attributes And The Extent Of Voluntary Disclosure In Bangladesh, 5(19), 7836–7845. <https://doi.org/10.5897/Ajbm10.1180>
- Said, R., Zainuddin, Y., & Haron, H. (2009). The Relationship Between Corporate Social Responsibility Disclosure And Corporate Governance Characteristics In Malaysian Public Listed Companies. *Social Responsibility Journal*. <https://doi.org/10.1108/17471110910964496>
- Saleh, M., Zulkifli, N., & Muhamad, R. (2011). Looking For Evidence Of The Relationship Between Corporate Social Responsibility And Corporate Financial Performance In An Emergigng Market. *Asia Pacific Journal Of Business Administration*, 3(2), 165–190.
- Sholekah, F. W., & Venusita, L. (2014). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Leverage, Firm Size Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan High Profile Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2008-2012, 2.
- Wang, & Coffey, S. (1992). Board Composition And Corporate Philanthropy, 771–778.
- Webb, E. (2004). An Examination Of Socially Responsible Firms '. *School Of Business Administration*, (February 2003), 255–277.
- Williams, R. J. (2003). Women On Corporate Boards Of Directors And Their Influence On Corporate Philanthropy, 1–10.
- Zhang, J. Q., Zhu, H., & Ding, H. (2013). Board Composition And Corporate Social Responsibility : An Empirical Investigation In The Post Sarbanes-Oxley Era Board Composition And Corporate Social Responsibility : An Empirical Investigation In The Post Sarbanes-Oxley Era. *Journal Of Business Ethics*, 114(3), 381–392. <https://doi.org/10.1007/S10551-012-1352-0>