

PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI DAN KOMISARIS, UKURAN PERUSAHAAN, DAN PROFITABILITAS TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PERUSAHAAN SEKTOR MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Yusiresita Pajaria

Mahasiswa Universitas Sriwijaya
ypajaria@gmail.com

Inten Meutia

Universitas Sriwijaya
intenmeutia@unsri.ac.id

Marlina Widiyanti

Universitas Sriwijaya
marlinawidiyanti@unsri.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of diversity of boards of directors and commissioners consisting of gender diversity, diversity of nationalities, diversity education, firm size and profitability on the disclosure of Corporate Social Responsibility (CSR). The manufacturing sector listed in Indonesia Stock Exchange 2011-2015 used as the sample in this study. Sample selection is done by purposive sampling method and acquired 42 companies with a number of observations as much as 210. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based Fhitung 0.001 0.001 with a significance of less than 0.05. This shows that all independent variables simultaneously is a significant explanatory on the dependent variable, so that the model used for the study worthy (fit). In a partial test (t test) to determine whether the independent variable Gender, ethnicity, education, firm size, and ROA partially or individually CSR affect the dependent variable (Y), test results show that the diversity of gender, nationality, and the size of the company's influence on the disclosure of Corporate Social Responsibility (CSR). Meanwhile, educational diversity and profitability no influence on the disclosure of Corporate Social Responsibility (CSR).

Keywords: *Gender diversity, diversity of ethnicity, diversity education, Company Size, Profitability, CSR*

PENDAHULUAN

Perusahaan Manufaktur lebih banyak memberikan pengaruh atau dampak terhadap lingkungan di sekitarnya akibat dari aktivitas yang dilakukan perusahaan dan memenuhi

segala aspek pada tema pengungkapan CSR (Ramadhani, 2012). Menurut Agustina (2013). Perusahaan Manufaktur lebih mudah terpengaruh oleh kondisi ekonomi dan memiliki tingkat sensitivitas yang tinggi terhadap setiap kejadian baik

internal maupun eksternal perusahaan. Umumnya perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) merupakan perusahaan-perusahaan besar. Perusahaan besar tentu menjanjikan laba yang lebih tinggi, oleh sebab itu banyak calon investor tertarik pada perusahaan manufaktur.

Isu mengenai variasi pengungkapan CSR sudah mulai didiskusikan di Amerika Serikat sejak tahun 1960 Janah (2013). Pelaksanaan CSR di Indonesia sebelumnya hanya bersifat sukarela, namun sejak dikeluarkannya UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maka setiap perseroan diwajibkan untuk melaksanakan dan melaporkan aktivitas CSR yang dilakukan dalam laporan tahunan. Pada pasal 66 ayat 2 huruf (c) disebutkan bahwa laporan tahunan harus memuat laporan pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. UU No. 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal, pasal 15(b) menyatakan bahwa setiap penanam modal berkewajiban melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan. Pelaksanaan CSR perusahaan swasta di Indonesia diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas (PT). Pasal 2 menyebutkan bahwa Setiap Perseroan selaku subjek hukum mempunyai tanggung jawab sosial dan lingkungan (Rahindayati, 2015).

Salah satu kasus CSR adalah PT Freeport Indonesia merupakan salah satu kasus yang menunjukkan kurangnya tanggung jawab perusahaan kepada masyarakat yang telah terkena dampak akibat eksploitasi pertambangan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian Suparman (2013) seperti tanggal 21 Februari 2006 terjadi pengusiran terhadap penduduk setempat yang melakukan pendulangan emas dari sisa-

sisa limbah produksi PT Freeport di Kali Kabur Wanamon. Pengusiran dilakukan oleh aparat gabungan kepolisian dan satpam PT Freeport. Akibat pengusiran ini terjadi bentrokan dan penembakan, apalagi penduduk sekitar yang mengetahui kejadian itu kemudian menduduki dan menutup jalan utama PT Freeport di Ridge Camp di Mile 72-74, selama beberapa hari, yang merupakan jalan utama (akses satu-satunya) ke lokasi pengolahan dan penambangan Grasberg. Setelah itu banyak demo-demo dilakukan oleh masyarakat Papua untuk menutup Freeport.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa aktivitas CSR yang dilakukan oleh perusahaan belum sepenuhnya mengena pada sasaran. Artinya, perusahaan belum benar-benar memperhatikan kepentingan stakeholder seperti masyarakat Papua. Oleh karena itu, CSR disini belum memperhatikan keseimbangan lingkungan sekitarnya, dan terkesan hanya menjadikan pelaksanaan CSR untuk kepentingan kegiatan perusahaan, terutama dalam menarik simpati pemerintah dan PBB. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa perusahaan hanya menyenangkan stakeholder dengan meningkatkan laba perusahaan dari tahun ke tahun. Sementara itu dari sisi pemerintah kurang menjalankan pengawasan terhadap PT Freeport dengan baik, sehingga fungsi kontrol dari pemerintah menjadi kurang optimal. Penyebabnya adalah masih banyak adanya kolusi yang dilakukan pejabat dengan instansi keamanan. Disamping itu kepemilikan saham oleh pemerintah Indonesia yang sangat kecil, yaitu sebesar 9,36% sehingga menjadikan pemerintah tidak memegang kendali dalam keputusan perusahaan. Akibat dari tidak adanya kendali dari pemerintah menjadikan masyarakat sekitarnya, tidak dapat menikmati

kekayaan alam yang seharusnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut. Selain itu perusahaan juga terkesan tidak benar-benar memperbaiki lingkungan tambang untuk ditanami sesuai dengan kemauan pemerintah (Suparman, 2013).

Permasalahan pokok yang dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya masih banyaknya ditemui kelemahan dalam pengungkapan CSR dalam perusahaan. Salah satu contohnya adalah berdasarkan penelitian Firman (2010) PT Freeport Indonesia, masih ditemui sejumlah kelemahan yang muncul dalam pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) tersebut pada dasarnya dipengaruhi oleh adanya kepentingan shareholder.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa banyak yang dapat mempengaruhi suatu pengungkapan *Corporate Social Responsibility* pada perusahaan dan memiliki kesimpulan yang cukup beragam. Diantaranya menyatakan menurut (Nalikka 2009) bahwa diversitas gender tidak terlalu berpengaruh signifikan dalam pengungkapan *Corporate Social Responsibility*, sedangkan menurut Rahindayati (2015) menyatakan diversitas gender memiliki pengaruh yang positif terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Menurut Penelitian Sudiartana (2011) dan Rahindayati (2015) menyimpulkan bahwa diversitas pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan *Corporate Social*

Responsibility. Menurut Penelitian Rahindayati (2015) bahwa diversitas kebangsaan memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Gusti dan Ida (2015) menyatakan bahwa ukuran perusahaan dan profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Sedangkan, menurut penelitian Maiyarni, Reka. Susfayetti. Ernawati, (2014) bahwa profitabilitas dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh pada pengungkapan CSR.

Tahun penelitian yang digunakan adalah tahun 2011-2015 dimana pada tahun tersebut sudah mulai efektifnya UU No. 40 Tahun 2007. Pengungkapan CSR yang digunakan adalah menggunakan ISO 26000 dengan 7 isu pokok yaitu pengembangan masyarakat, konsumen, praktek kegiatan institusi yang sehat, lingkungan, ketenagakerjaan, HAM, *organization governance* (governance organisasi). Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan GRI dan belum ada yang menggunakan ISO 26000 untuk meneliti pengungkapan CSR. Berdasarkan artikel *Boston Collage Center For Corporate Citizenship* dalam pemilihan ISO 26000 dalam pengungkapan CSR jika dibandingkan dengan GRI yang hanya fokus pada laporan keuangan perusahaan sedangkan ISO 26000 ini fokus pada proses penentuan kriteria CSR berdasarkan sistem manajemen perusahaan (Vesela, 2011).

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Keagenan

Jensen, M. C and Meckling (1976) mengemukakan teori keagenan yang menjelaskan hubungan antara manajemen perusahaan (agen) dan

pemegang saham (prinsipal). Dalam hubungan keagenan (*agency relationship*) terdapat suatu kontrak satu orang atau lebih (prinsipal) memerintah orang lain (agen) untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal dan memberi wewenang kepada agen untuk membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal. Namun,

sebaliknya teori keagenan juga dapat mengimplikasikan adanya asimetri informasi. Konflik antar kelompok atau *agency conflict* merupakan konflik yang timbul antara pemilik dan manajer perusahaan dengan mana ada kecenderungan manajer lebih mementingkan tujuan individu daripada tujuan perusahaan. Adanya tata kelola yang baik diharapkan dapat mengurangi konflik dengan memperkecil asimetri informasi. Salah satu cara menurunkan asimetri informasi yaitu dengan melakukan pengungkapan yang lebih luas. Komposisi dan pola pengungkapan tentunya tidak terlepas dari karakteristik pembuat keputusan.

Teori Ketergantungan terhadap Sumber Daya (*Resources Dependence Theory*)

Teori ketergantungan sumberdaya dikemukakan oleh Aldrich dan Pfeffer tahun 1976. Teori ini awalnya dikembangkan untuk memberikan perspektif alternatif bagi para ahli ekonomi mengenai merger dan *board interlocks*, dan memahami tipe hubungan inter organisasional yang memiliki peranan besar dalam “*market failure*” belakangan ini. Dasar dari teori ini adalah pernyataan Emerson pada tahun 1962 yang menyatakan bahwa kekuasaan (*power*) A atas B berasal dari kontrol atas sumberdaya yang dibutuhkan B, di mana sumberdaya tersebut tidak ditemukan di tempat lain. Sehingga pengelola perusahaan memiliki motivasi untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan otonomi perusahaan yang mereka kelola. Penekanan pada kekuasaan dan penelaahan yang hati-hati terhadap taktik yang tersedia bagi Dewan Direksi dan Komisaris perusahaan merupakan ciri-ciri dari teori ketergantungan sumberdaya yang membedakannya dengan pendekatan lainnya. Beberapa taktik yang

dapat digunakan sebagai contoh adalah jika perusahaan tergantung kepada satusumber saja untuk keperluan bahan baku, maka cara untuk menjadi lebih otonoma adalah dengan mencari dan memelihara sumber alternatif. Taktik lain yang dapat digunakan adalah dengan menjadi besar. Perusahaan besar, memiliki kecenderungan gagal yang lebih kecil dibandingkan perusahaan kecil. Keuntungan lainnya yang diperoleh dari ukuran perusahaan yang besar adalah perusahaan dapat meminta bantuan pemerintah ketika perusahaan tersebut menghadapi masalah. Alternatif taktik yang sedikit lebih berisiko adalah dengan memasukan perwakilan dari *supplier* kedalam dewan untuk mendapatkan dukungan, atau dengan memasukan wakil dari kelompok pelanggan yang besar ke dalam dewan, atau dengan memasukan bekas pejabat pemerintahan ke dalam dewan untuk mendapatkan legitimasi (Davis and Cobb, 2009).

Teori Feminisme Liberal

Secara etimologis feminis berasal dari kata *femme* (*woman*, berarti perempuan (tunggal) yang berjuang untuk memperjuangkan hak-hak kaum perempuan (jamak), sebagai kelas sosial. Dalam hubungan ini perlu dibedakan antara *male* dan *female* (sebagai aspek perbedaan biologis, sebagai hakikat alamiah, *masculine* dan *feminine* (sebagai aspek perbedaan psikologis *cultural*). Dengan kalimat lain, *male-female* mengacu pada seks, sedangkan *masculine-feminine* mengacu pada jenis kelamin atau gender, sebagai *he* dan *she* (Shelden, 1986), jadi tujuan feminis adalah keseimbangan, interelasi gender. Dalam pengertian yang luas, feminis adalah gerakan kaum wanita untuk menolak segala sesuatu yang dimarginalisasikan, disubordinasikan, dan direndahkan oleh kebudayaan

dominan, baik dalam politik dan ekonomi maupun kehidupan sosial pada umumnya. Dari ungkapan teori diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gerakan feminisme dilakukan untuk mencari keseimbangan gender. Gerakan feminisme adalah gerakan pembebasan perempuan dari rasisme, *stereotyping*, seksisme, penindasan perempuan, dan *phallogosentrisme*.

Humm (1992) menyatakan bahwa feminisme liberal adalah gerakan yang tercermin dalam setiap perjuangan yang dilakukan oleh perempuan untuk menuntut hak kebebasan dan kesamaan berakar pada rasionalitas dan pemisahan antara dunia pribadi dan umum. Setiap manusia mempunyai kapasitas untuk berfikir dan bertindak secara rasional, terutama pada perempuan (Humm, 1992).

Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan CSR

Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi perusahaan merupakan salah satu ukuran diversitas Dewan Direksi dan Komisaris yang paling sering diteliti. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan (Brammer *et al.*, 2007 dalam Rovers 2010).

Beberapa peneliti Ararat, Aksu, and Tansel Cetin (2010); Rovers (2010) menemukan pengaruh positif dari keberadaan wanita dalam dewan komisaris dan direksi pada nilai perusahaan. Carter (2003) dan Siciliano (1996) menemukan bahwa diversitas gender berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Kinerja yang baik akan memicu perusahaan untuk melakukan

aktivitas CSR dan pengungkapan yang lebih luas. Nalikka (2009) dan Rahindayati (2015) menemukan bahwa diversitas gender berpengaruh positif pada pengungkapan sukarela. Bernardi dan Threadgill (2010) menemukan bahwa jumlah anggota dewan komisaris dan direksi wanita berpengaruh pada perilaku sosial perusahaan. Oleh karena itu, diduga:

H₁ : diversitas gender berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

Pengaruh Diversitas Kebangsaan Terhadap Pengungkapan CSR

Adanya anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing juga merupakan salah satu ukuran diversitas dewan direksi dan komisaris yang sering digunakan dalam penelitian. Ararat, Aksu, and Tansel Cetin (2010) menemukan pengaruh positif keberadaan dewan direksi asing atau etnis minoritas pada nilai perusahaan. Keberadaan merekadinilai membawa opini, perspektif, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang beragam, sehingga memperkaya pengetahuan bisnis dan alternatif penyelesaian masalah kompleks. Selain itu, keberadaan anggota dewan direksi asing mampu meyakinkan investor asing bahwa perusahaan dikelola secara profesional (Randoy, Thomsen, and Oxelheim 2006).

Williams (2000) serta Swartz dan Firer (2005) menemukan diversitas etnis dalam dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif pada kinerja *Intellectual Capital*. Kinerja yang baik cenderung memicu perusahaan melakukan pengungkapan yang lebih luas. Keberadaan direksi asing dalam dewan komisaris dan direksi juga dapat memicu keterbukaan informasi dengan harapan kredibilitas perusahaan akan meningkat. Rahindayati (2015)

menemukan adanya pengaruh positif diversitas kebangsaan terhadap luas pengungkapan CSR pada perusahaan sektor keuangan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan:

H₂: diversitas kebangsaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR

Pengaruh Diversitas pendidikan Terhadap Pengungkapan CSR

Latar belakang pendidikan formal anggota dewan komisaris dan direksi merupakan karakteristik kognitif yang dapat memengaruhi kemampuan dewan komisaris dan direksi dalam pengambilan keputusan bisnis serta mengelola bisnis (Kusumastuti, Sari, Supatmi, dan Sastra, 2006).

Wallace, R.S.O. and Cooke (1990) anggota direksi yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dan bisnis mungkin melakukan tingkat pengungkapan yang lebih banyak untuk meningkatkan citra perusahaan maupun kredibilitas manajemen. Citra perusahaan maupun kredibilitas manajemen dibangun dengan melakukan pengungkapan CSR yang memungkinkan akan meningkatkan nilai/citra perusahaan pada masyarakat dan pihak-pihak berkepentingan. Rahindayati (2015) menemukan adanya pengaruh positif diversitas pendidikan terhadap luas pengungkapan CSR pada perusahaan sektor keuangan adanya kecenderungan perusahaan yang lebih besar menungkapkan CSR yang lebih luas. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan:

H₃: diversitas pendidikan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan CSR

Ukuran perusahaan menunjukkan seberapa besar informasi yang terdapat didalamnya, sekaligus mencerminkan kesadaran dari pihak manajemen

mengenai pentingnya informasi, bagi eksternal perusahaan maupun internal perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan, makin banyak informasi yang terkandung di dalam perusahaan, dan makin besar pula tekanan untuk mengolah informasi tersebut, sehingga pihak manajemen perusahaan akan memiliki kesadaran yang lebih tinggi mengenai pentingnya informasi, dalam mempertahankan eksistensi perusahaan (Maiyarni, Susfayetti & Ernawati, 2014). Gusti dan Ida, (2015) menyatakan bahwa ukuran perusahaan dan profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan:

H₄: Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Pengungkapan CSR

Menurut Petrolina (2003) dalam Rimba (2010) menyatakan profitabilitas merupakan gambaran dari kinerja manajemen dalam mengelola perusahaan. Berbagai kebijakan yang diambil manajemen dalam upaya untuk meningkatkan nilai perusahaan ialah salah satunya melalui pengelolaan kepemilikan aset perusahaan untuk mengoptimalkan profit yang akan didapatkan perusahaan. Sehingga, dari kondisi tersebut pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan dapat menganalisis nilai perusahaan melalui total aset yang dimiliki perusahaan. Sebab nilai perusahaan melalui pengelolaan aset untuk memperoleh profit akan memberikan informasi yang bermanfaat kepada investor dalam menilai prospek perusahaan di masa mendatang dalam menghasilkan laba. salah satu bentuk analisisnya adalah dengan melihat nilai *return on asset* (ROA).

Profitabilitas merupakan faktor yang penting bagi manajemen untuk memberikan keputusan terkait pengungkapan pertanggung jawaban sosial kepada pemegang saham. Jadi, semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan semakin besar pula

pengungkapan informasi sosial yang dilakukan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan:

H₅: Profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menganalisis pengaruh diversitas dewan direksi dan komisaris, ukuran perusahaan, dan profitabilitas terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Tahun Pengamatan selama 5 (Lima) tahun, yaitu selama periode 2011-2015. Sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 42 perusahaan dikalikan 5 tahun, maka total sampel yang diteliti adalah 210.

Data sekunder eksternal dalam penelitian ini adalah laporan keuangan dan laporan tahunan (*annual report*) perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015 yang diperoleh melalui *website* BEI.

Metode Pengumpulan data pada penelitian ini dengan metode dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Studi dokumen adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang telah ada dan berguna untuk bahan analisis. Data yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan yang di publikasikan yaitu laporan tahunan periode 2011 sampai 2015 dari perusahaan yang menjadi sampel yang diakses di BEI.

Variabel Independen

Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi variabel yang tidak bebas (*dependent variable*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah Diversitas dewan komisaris dan direksi yang diukur berdasarkan tiga kriteria yaitu keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi, keberadaan anggota Dewan direksi dan komisaris dengan kebangsaan asing, variasi latar belakang pendidikan formal anggota dewan direksi dan komisaris, dan juga menambahkan ukuran perusahaan serta profitabilitas sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Sedangkan, variabel dependen yakni pengungkapan CSR. Kriteria pengukurannya dijelaskan sebagai berikut:

Diversitas Gender

Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi dinilai dengan menggunakan persentase anggota dewan komisaris dan direksi perempuan dibandingkan jumlah seluruh anggota dewan komisaris dan direksi.

Diversitas Kebangsaan

Keberadaan anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing dinilai dengan *dummy*, dimana apabila terdapat warga negara asing dalam dewan komisaris dan direksi akan diberi nilai 1, jika tidak akan diberi nilai 0.

Diversitas Pendidikan

Variasi latar belakang pendidikan dewan komisaris dan direksi diukur dengan terlebih dahulu mengelompokkan latar belakang pendidikan menjadi akuntansi dan keuangan, manajemen pemasaran dan manajemen strategis, hukum, teknik (*engineering*), dan sosial ekonomi. Pembagian kriteria latar belakang pendidikan ini mengacu pada penelitian Ponnu (2008) yang dilakukan di Malaysia. Untuk menyesuaikan dengan kondisi Indonesia, peneliti menambahkan kriteria lain-lain untuk mengklasifikasikan latar belakang pendidikan Dewan Direksi dan Komisaris perusahaan selain kelima kriteria yang telah disebutkan di atas. Kemudian struktur dewan direksi dan komisaris perusahaan dibagi menjadi dua berdasarkan struktur dewan direksi dan komisaris dengan variasi latar belakang pendidikan formal tersebar (*diverse*) dan tidak tersebar (*non diverse*). Suatu struktur Dewan Direksi dan Komisaris perusahaan dikatakan tersebar ketika kurang dari 40 persen anggota dewan direksi dan komisaris memiliki latar belakang pendidikan sama. Untuk kelompok tersebar diberikan nilai 1, untuk kelompok tidak tersebar diberikan nilai 0.

Ukuran perusahaan

Perusahaan yang berukuran besar dianggap mempunyai risiko lebih rendah dibandingkan perusahaan kecil. Perusahaan besar memiliki akses ke pasar modal, sehingga perusahaan lebih mudah mendapatkan tambahan dana yang pada akhirnya akan memengaruhi kemampuan perusahaan menghasilkan laba. Dalam penelitian ini ukuran perusahaan diukur menggunakan total aktiva perusahaan.

$$Size = In Total Asset Value$$

Profitabilitas

Sebagai hasil akhir bersih dari berbagai kebijakan keputusan yang dilakukan perusahaan, rasio ini digunakan sebagai alat pengukur atas kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Penelitian sebelumnya ukuran yang digunakan berbeda-beda. Widianingsih (2011), Suta dan Laksito (2012) menggunakan *profit margin* sebagai pengukur. Veronica (2008) menggunakan ROA sebagai pengukur profitabilitas. Yulfaida dan Zhulaikha (2012) menggunakan pendapatan per-lembar saham (*earning per-share*).

Profitabilitas dalam penelitian ini menggunakan ROA untuk menunjukkan kemampuan manajemen perusahaan dalam memperoleh pendapatan dari pengelolaan aset yang dimiliki untuk menghasilkan laba. Rasio ini menunjukkan seberapa besar efektivitas perusahaan dalam menggunakan asetnya.

$$ROA = \frac{Laba Bersih}{Total Aktiva}$$

Variabel Dependen

Pengungkapan CSR

Metode analisis isi (*content analysis*) digunakan untuk mengukur pengungkapan CSR berdasarkan ISO 26000. Pengukuran pengungkapan CSR tersebut dilakukan dengan cara mengamati ada tidaknya suatu item informasi yang ditentukan dalam laporan tahunan, apabila item informasi tidak ada dalam laporan tahunan maka diberi skor 0, dan jika item informasi yang ditentukan ada dalam laporan tahunan maka diberi skor 1. Pengungkapan sosial menunjukkan seberapa luas butir-butir pengungkapan yang disyaratkan telah diungkapkan. Perhitungan Indeks Pengungkapan CSR dirumuskan sebagai berikut:

$$CSR\ ISO\ 26000 = \frac{\sum X_n}{37} \times 100\%$$

Keterangan:

$\sum X_n$ adalah jumlah pengungkapan perusahaan sampel
37 adalah jumlah item pengungkapan dalam ISO 26000

Metode Analisis Data Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel utama yang diungkapkan perusahaan dalam bentuk grafik dalam laporan tahunan untuk kurun waktu tahun 2011 sampai dengan tahun 2015. Statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan peningkatan kecenderungan perusahaan dalam mengungkapkan informasi grafik pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2015. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel penelitian. Statistik deskriptif yang digunakan antara lain; mean, minimum, maksimum, dan *standard deviation*. Penelitian ini menganalisis Pengaruh Diversitas Dewan Direksi dan Komisaris, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility* perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2011-2015.

Uji asumsi klasik

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program *Eviews*. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji normalitas
2. Uji multikolinearitas
3. Uji autokorelasi
4. Uji heteroskedastisitas

Penentuan Model Regresi Data Panel

Berbeda dengan regresi biasanya, regresi data panel harus melalui tahapan penentuan model estimasi yang tepat. Dalam metode estimasi model regresi dengan menggunakan data panel dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu:

1. *Common Effect Model* atau *Pooled Least Square (PLS)*

Common Effect Model atau *Pooled Least Square (PLS)* merupakan pendekatan model data panel yang paling sederhana karena hanya mengkombinasikan data time series dan cross section. Pada model ini tidak diperhatikan dimensi waktu maupun individu, sehingga diasumsikan bahwa perilaku data perusahaan sama dalam berbagai kurun waktu. Metode ini bisa menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square (OLS)* atau teknik kuadrat terkecil untuk mengestimasi model data panel.

2. *Fixed Effect Model (FE)*

Model ini mengasumsikan bahwa perbedaan antar individu dapat diakomodasi dari perbedaan intersepsinya. Untuk mengestimasi data panel model *Fixed Effects* menggunakan teknik variable dummy untuk menangkap perbedaan intersep antar perusahaan, perbedaan intersep bisa terjadi karena perbedaan budaya kerja, manajerial, dan insentif. Namun demikian sloponya sama antar perusahaan. Model estimasi ini sering juga disebut dengan teknik *Least Squares Dummy Variable (LSDV)*.

3. *Random Effect Model (RE)*

Model ini akan mengestimasi data panel dimana variabel gangguan mungkin saling berhubungan antar waktu dan antar individu. Pada model

Random Effect perbedaan intersep diakomodasi oleh *error terms* masing-masing perusahaan.

Dalam menentukan model yang paling tepat terdapat beberapa pengujian yang dapat dilakukan, antara lain:

1. Uji Chow

Chow test adalah pengujian untuk menentukan model Fixed Effect atau Random Effect yang paling tepat digunakan dalam mengestimasi data panel. Apabila Hasil:

H_0 : Pilih PLS

H_1 : Pilih FE

2. Uji Hausman

Hausman test adalah pengujian statistik untuk memilih apakah model Fixed Effect atau Random Effect yang paling tepat digunakan. Apabila Hasil:

H_0 : Pilih RE

H_1 : Pilih FE

Analisis Regresi Data Panel

Penelitian ini menggunakan model persamaan data panel yang merupakan gabungan dari data *cross section* dan data *time series*. Model regresi berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$CSRI_{it} = \alpha + \beta_1 WOM_{it} + \beta_2 NAT_{it} + \beta_3 EDU_{it} + \beta_4 SIZE_{it} + \beta_5 ROA_{it} + e$$

Keterangan:

CSRI adalah pengungkapan CSR

α adalah constant

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ adalah koefisien regresi

I adalah entitas ke-i

T adalah periode ke-t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sebagai sampel penelitian. Berdasarkan kriteria sampel dan prosedur penyampelan yang telah dilakukan, diperoleh 42 perusahaan

WOM adalah keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi dan komisaris
NAT adalah keberadaan dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing
EDU adalah variasi latar belakang pendidikan dewan direksi dan komisaris
SIZE adalah ukuran perusahaan
ROA adalah Profitabilitas
e adalah *error*

Uji Hipotesis

Ketepatan dari fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistik diukur dari nilai koefisien determinasi (R_2), uji F (uji kelayakan model), dan uji t (uji secara parsial).

1. Koefisien determinasi (R_2)

Koefisien determinasi (R_2) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama.

2. Uji kelayakan model (uji statistik F)

Pengujian model fit (kelayakan model) dilakukan dengan uji F. Apabila PValue < 0,05 maka dapat dikatakan model yang dihipotesiskan fit dengan data.

3. Uji secara parsial (uji statistik t)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Apabila PValue < 0,05 maka makahipotesis diterima.

sebagai sampel penelitian dengan jumlah pengamatan sebanyak 147 pengamatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari laporan tahunan dan laporan keuangan perusahaan. Statistik deskriptif masing-masing variabel disajikan dalam tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Standar Deviasi
Pengungkapan CSR	0.243	0.946	0.553	0.195
Gender	0.000	0.333	0.104	0.089
Kebangsaan	0.000	1.000	0.467	0.500
Pendidikan	0.000	1.000	0.905	0.294
Size	2.62E+09	8.88E+14	3.30E+13	9.48E+13
ROA	-0.186	9.000	0.210	0.994

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan hasil sebagai berikut ini:

Rasio pengungkapan CSR (CSRI) digunakan untuk mengukur pengungkapan CSR yang dilakukan perusahaan. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 4.9 diketahui bahwa rata-rata rasio CSRI 0.553 dengan nilai minimum sebesar 0,243 dan nilai maksimum sebesar 0,945. Perusahaan sampel lebih banyak melakukan pengungkapan CSR pada kategori lingkungan. Hal ini dikarenakan perusahaan manufaktur lebih banyak menggunakan sumber daya alam dan lingkungan sekitar. Sehingga CSR lebih banyak dilakukan melalui pemulihan lingkungan.

Nilai rata-rata diversitas gender (WOM) adalah sebesar 0,104. Angka ini menunjukkan bahwa perusahaan sampel memiliki anggota wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi perusahaan sebesar 10%. Minimum persentase wanita dalam jajaran pengurus perusahaan adalah 0 dan maksimum sebesar 0,333.

Nilai rata-rata diversitas kebangsaan (NAT) adalah sebesar 0,466 lebih kecil dari 0,5. Angka ini menunjukkan bahwa masih sedikit

perusahaan sampel yang memiliki anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing. Hanya 98 perusahaan sampel yang memiliki anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing, sedangkan sisanya sebanyak 112 perusahaan memiliki anggota dewan komisaris dan direksi yang keseluruhan berkebangsaan Indonesia.

Nilai rata-rata diversitas pendidikan (EDU) adalah sebesar 0,904 lebih besar dari 0,5. Angka ini menunjukkan bahwa sudah banyak perusahaan sampel yang memiliki anggota dewan komisaris dan direksi dengan latar belakang pendidikan yang tersebar. Sebagian besar anggota dewan komisaris dan direksi sampel memiliki latar belakang pendidikan formal yang sama yakni sebanyak 20 perusahaan. Sedangkan sisanya yakni sebanyak 190 perusahaan memiliki anggota dewan komisaris dan direksi dengan latar belakang pendidikan formal yang tersebar.

Nilai rata-rata ukuran perusahaan (SIZE) adalah sebesar Rp 33.047.632.054.493,- dengan nilai minimum sebesar Rp 2.619.736.000,- dan

nilai maksimum sebesar Rp.888.164.200.000.000,-.

Profitabilitas yang diukur dengan ROA (*Return On Aset*) memiliki nilai total sebesar 44,09225999 dengan rata-rata 0,210. Nilai minimum untuk variabel ini berada pada nilai -0,185 dan nilai maksimum berada di nilai 9. Untuk simpangan baku (standard deviasi) bernilai 0,994.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian asumsi normalitas pengaruh diversitas gender, diversitas kebangsaan, diversitas pendidikan, SIZE, dan ROA terhadap pengungkapan CSR menghasilkan grafik histogram berbentuk simetris/lonceng. Hal ini berarti residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas. Variabel Gender (X_1), Kebangsaan (X_2), Pendidikan (X_3), Size (X_4), dan ROA (X_5) masing-masing memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji autokorelasi

Berdasarkan ringkasan pada tabel di atas didapatkan nilai *Durbin Watson* (DW) masing-masing model sebesar

2.135, dimana nilai tersebut berada pada kriteria $dU - (4-dU)$. Dengan demikian residual yang dihasilkan dari persamaan regresi yang telah diestimasi dinyatakan tidak ada autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pengujian asumsi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa probabilitas menghasilkan nilai sebesar 0.3829. Nilai tersebut lebih besar dari *level of significant* ($\alpha=5\%$ atau 0.05). Hal ini berarti residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Regresi Data Panel Pemilihan Model Estimasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data panel sehingga dilakukan pendekatan dalam memilih model yang akan diterapkan dalam regresi dengan menggunakan Program Eviews 8.0. Dalam penelitian ini menentukan permodelan yang paling tepat digunakan dua pengujian yaitu uji Chow dan uji Hausman.

1. Uji Chow

Kriteria pengujian menyatakan jika statistik uji *chi square* dengan probabilitas < *level of significance* ($\alpha=5\%$) maka H_0 ditolak artinya efek dalam model estimasi regresi panel yang digunakan adalah *Fixed effect model*, sebaliknya apabila probabilitas \geq *level of significance* ($\alpha=\alpha$) maka H_0 diterima artinya efek dalam model estimasi regresi panel yang sesuai dengan data empiric adalah *Common effect model*. Hasil pengujian efek model menggunakan uji Chow dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section Chi-square	79.510	41	0.0003

Sumber : Data diolah

Sebagaimana tertera pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa statistik uji *chi square* dalam uji Chow menghasilkan nilai probabilitas *<level of significance* ($\alpha=5\%$ atau 0.05), sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian model estimasi regresi panel untuk pengaruh diversitas gender, diversitas kebangsaan, diversitas pendidikan, SIZE, dan ROA terhadap CSR adalah *Fixed Effect Model*(FEM).

2. Uji Hausman

Kriteria pengujian menyatakan jika statistik uji *Hausman* dengan

probabilitas *<level of significance* ($\alpha=5\%$) maka H_0 ditolak artinya efek dalam model estimasi regresi panel yang digunakan adalah *Fixed effect model*, sebaliknya apabila probabilitas \geq *level of significance* ($\alpha=\alpha$) maka H_0 diterima artinya efek dalam model estimasi regresi panel yang sesuai dengan data empiric adalah *Random effect model*. Hasil pengujian efek model menggunakan uji Hausman dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Hausman

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section Random	0.820	5	0.9757

Sumber : Data diolah

Sebagaimana tertera pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa statistik uji dalam uji Hausman pada pengaruh diversitas gender, diversitas kebangsaan, diversitas pendidikan, SIZE, dan ROA terhadap CSR menghasilkan nilai probabilitas *>level of significance* ($\alpha=5\%$ atau 0.05), sehingga H_0 diterima. Dengan demikian model estimasi regresi panel untuk pengaruh diversitas gender, diversitas kebangsaan, diversitas pendidikan, SIZE, dan ROA terhadap pengungkapan CSR adalah *Random Effect Model*(REM).

Ikhtisar Pemilihan Model Akhir

Hasil pengujian yang dilakukan sebelumnya, estimasi parameter dalam

data panel menurut uji chow dan uji hausmanakan lebih tepat menggunakan *random effects*. Jadi, model yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah model *random effects*. Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$CSRI_{it} = 0,549 - 0,372WOM_{it} + 0,053NAT_{it} + 0,013EDU_{it} + 3,15E-16SIZE_{it} - 0,014ROA_{it} + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi (sig) dengan tingkat kesalahan (α) = 5%. Berdasarkan persamaan diatas dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh

signifikan terhadap pengungkapan CSR. Variabel Diversitas Gender (X_1) berpengaruh negatif terhadap CSR (Y). Hal ini terlihat dari nilai $\beta = -0,372$ yang artinya setiap kenaikan 1% nilai diversitas gender maka akan menurunkan nilai CSR sebesar 0,372, begitu pun sebaliknya. Pada taraf signifikansi 5% variabel Diversitas Gender (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap CSR (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa diversitas gender berpengaruh negatif terhadap terhadap pengungkapan CSR. Hasil tersebut menunjukkan bahwa diversitas gender berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR atau dengan kata lain H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin bertambah keberadaan anggota dewan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi maka semakin menurun pengungkapan informasi CSR yang dilakukan perusahaan.

2. Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa diversitas kebangsaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Variabel Diversitas Kebangsaan (X_2) berpengaruh positif terhadap CSR (Y). Hal ini terlihat dari nilai $\beta = 0,053$ yang artinya setiap kenaikan 1% nilai diversitas kebangsaan maka akan meningkatkan nilai CSR sebesar 0,053, begitu pun sebaliknya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberadaan anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR atau dengan kata lain H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin banyak dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing maka semakin banyak pengungkapan CSR yang dilakukan perusahaan.

3. Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa diversitas pendidikan tidak berpengaruh terhadap terhadap pengungkapan CSR. Variabel Diversitas Pendidikan (X_3) tidak berpengaruh terhadap terhadap CSR (Y). Pada taraf signifikansi 5% variabel Diversitas Pendidikan (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap CSR (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa diversitas pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap pengungkapan CSR atau dengan kata lain H_3 ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin tersebar latar belakang pendidikan formal anggota dewan komisaris dan direksi maka tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap pengungkapan CSR yang dilakukan.

4. Pengujian hipotesis keempat (H_4)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Variabel Ukuran Perusahaan (X_4) berpengaruh positif terhadap terhadap CSR (Y). Hal ini terlihat dari nilai $\beta = 3,15E-16$ yang artinya setiap kenaikan 1% nilai ukuran perusahaan maka akan meningkatkan nilai CSR sebesar 3,15E-16, begitu pun sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap terhadap pengungkapan CSR atau dengan kata lain H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin banyak perusahaan maka semakin banyak pengungkapan CSR yang dilakukan.

5. Pengujian hipotesis kelima (H_5)

Hipotesis kelima menyatakan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap terhadap pengungkapan CSR. Variabel ROA (X_5) berpengaruh negatif terhadap terhadap CSR (Y). Hal ini terlihat dari nilai $\beta = -0,014$ yang artinya setiap kenaikan 1% nilai jumlah ROA maka

akan menurunkan nilai CSR sebesar 0,014 , begitu pun sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR atau dengan kata lain H_5 ditolak. Hal ini berarti tidak ada kaitannya antara perusahaan yang memiliki profitabilitas yang besar dengan pengungkapan CSR yang dilakukan.

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menghindari biasterhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, maka penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* seperti Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Nilai R-Square

Variabel	<i>Adjusted R-Square</i>
CSRI	0.093117

Sumber : Data diolah

Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0.093 atau 9,3 persen. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 9,3 persen variabilitas pengungkapan CSR dipengaruhi oleh diversitas gender, diversitas kebangsaan, diversitas pendidikan, ukuran perusahaan, dan profitabilitas. Sisanya sebesar 90,7 persen variabilitas terhadap pengungkapan CSR dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel diversitas pengurus lain yang mungkin dapat memengaruhi luas

pengungkapan CSR adalah diversitas kognitif seperti pengalaman, *skill* dan kompetensi (Coffey dan Wang, 1998) dan diversitas demografi seperti status perkawinan (Slocum dan Hellriegel, 2007 dalam Marimuthu, 2008).

Uji kelayakan model (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai F hitung dan signifikansi ditunjukkan dalam Tabel 6.

Tabel 6
Uji Statistik F

	Nilai
F-statistic	3.838986
Prob(F-statistic)	0.002403

Sumber : Data diolah

Hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan F hitung sebesar 0,002 dengan signifikansi sebesar 0,002

lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara simultan merupakan

penjelas yang signifikan pada variabel terikat, sehingga model yang digunakan untuk penelitian layak (*fit*).

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah

variabel bebas Gender, Kebangsaan, Pendidikan, Ukuran Perusahaan, dan ROA secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat CSR (Y).

Tabel 7
Uji Statistik t

Variabel	T-Statistik	Probabilitas
Gender	-2.458253	0.0148
Kebangsaan	1.942906	0.0434
Pendidikan	0.278569	0.7809
Size	2.072128	0.0395
ROA	-1.082312	0.2804

Sumber : Data diolah

Menurut Tabel 7 Variabel Diversitas Gender (X_1) berpengaruh negatif terhadap CSR (Y). Dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikansi 5% variabel Diversitas Gender (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap CSR (Y). Pengujian signifikansi diversitas gender terhadap pengungkapan CSR menghasilkan nilai t hitung sebesar -2.458 dengan probabilitas sebesar 0.0148. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas <level of significance ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan diversitas gender terhadap CSR Variabel Diversitas Gender (X_1) berpengaruh negatif terhadap CSR (Y). Hal ini terlihat dari nilai $\beta = -0,372$ yang artinya setiap kenaikan 1% nilai diversitas gender maka akan menurunkan nilai CSR sebesar 0,372, begitu pun sebaliknya.

Variabel Diversitas Kebangsaan (X_2) berpengaruh positif terhadap CSR (Y). Hal ini terlihat dari nilai $\beta = 0,053$ yang artinya setiap kenaikan 1% nilai diversitas kebangsaan maka akan

meningkatkan nilai CSR sebesar 0,053, begitu pun sebaliknya. Pengujian signifikansi diversitas kebangsaan terhadap pengungkapan CSR menghasilkan nilai t hitung sebesar 1.943 dengan probabilitas sebesar 0.0434. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas <level of significance ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan diversitas kebangsaan terhadap CSR.

Variabel Diversitas Pendidikan (X_3) berpengaruh positif terhadap CSR (Y). Pengujian signifikansi diversitas pendidikan terhadap CSR menghasilkan nilai t hitung sebesar 0.279 dengan probabilitas sebesar 0.7809 hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas >level of significance ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan diversitas pendidikan terhadap CSR. Terlihat dari nilai $\beta = 0,013$ yang artinya setiap kenaikan 1% nilai diversitas pendidikan maka akan meningkatkan nilai CSR sebesar 0,013, begitu pun sebaliknya.

Variabel Ukuran Perusahaan (X_4) berpengaruh positif terhadap CSR (Y). Pengujian signifikansi SIZE terhadap CSR menghasilkan nilai t hitung sebesar 0.207 dengan probabilitas sebesar 0.0395 hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $< level\ of\ significance$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti pengaruh signifikan SIZE terhadap pengungkapan CSR. Hal ini terlihat dari nilai $\beta = 3,1516$ yang artinya setiap kenaikan 1% nilai ukuran perusahaan maka akan meningkatkan nilai CSR sebesar 3,1516, begitu pun sebaliknya.

Pada taraf signifikansi 5% variabel ROA (X_5) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap CSR (Y). Pengujian signifikansi ROA terhadap CSR menghasilkan nilai t hitung sebesar -0.014 dengan probabilitas sebesar 0.2804. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $> level\ of\ significance$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan ROA terhadap CSR. Variabel ROA (X_5) berpengaruh negatif terhadap CSR (Y). Hal ini terlihat dari nilai $\beta = -0,014$ yang artinya setiap kenaikan 1% nilai jumlah ROA maka akan menurunkan nilai CSR sebesar 0,014, begitu pun sebaliknya.

Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan CSR

Diversitas gender merupakan salah satu variabel yang paling sering diteliti. Diversitas gender dalam penelitian ini diukur dengan persentase keberadaan atau keterwakilan wanita dalam jajaran pengurus perusahaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diversitas gender berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR. Hasil tersebut tidak mendukung hipotesis pertama penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sudiartana (2011) menemukan bahwa diversitas gender

tidak berpengaruh pada luas pengungkapan sukarela. Nalikka (2009) hasil penelitian menemukan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan komisaris dan direksi tidak berpengaruh signifikan pada luas pengungkapan sukarela perusahaan.

Hofstede. G (1991) menyatakan ada empat dimensi yang berpengaruh terhadap nilai-nilai sosial dalam suatu masyarakat. Salah satunya adalah Power distance. *Power Distance Index* (PDI) didefinisikan sebagai sejauh mana masyarakat dapat menerima ketidaksetaraan (*inequality*). Di negara-negara Asia, Indonesia menempati peringkat kedua setelah Malaysia untuk skor PDI-nya. Hal ini dapat berarti bahwa masyarakat di Indonesia dapat menerima ketidaksetaraan dan menganggapnya hal yang biasa. Adalah suatu hal yang wajar bagi bawahan untuk menghormati keputusan atasannya atau orang yang lebih tua dalam artian orang yang lebih dihormati. Hal ini berpotensi menimbulkan *group think*. *Group think*, merupakan fenomena yang sering terjadi dalam pembuatan keputusan kelompok, didefinisikan sebagai suatu situasi dimana kelompok mayoritas berusaha untuk meredam pandangan yang kritis, tidak biasa, atau berasal dari kelompok minoritas (Robin and Judge, 2011).

Berdasarkan statistik deskriptif dapat dilihat bahwa proporsi wanita dalam dewan rata-rata hanya 10 persen. Ini menunjukkan keberadaan perempuan dalam dewan masih tergolong kecil (minoritas) sehingga tidak memiliki hak suara mayoritas dalam menentukan keputusan yang dibuat dewan terkait pengungkapan CSR. Keputusan yang dibuat tidak hanya ditentukan oleh jumlah anggota perempuan dalam dewan tetapi juga kualitas orang-orang tersebut. Booth, Alison L. and Patrick J (2009) menjelaskan mengenai perbedaan sikap antara pria dan wanita dalam

menghadapi preferensi risiko. Perbedaan sikap antara wanita yang cenderung menghindari risiko (*risk averse*) dengan pria yang cenderung mengambil risiko (*risk taker*) disebabkan karena pembawaan alami (*innate*) dan pembawaan karena pola asuh (*nurture*) orang tua. Hal ini, memungkinkan bahwa adanya sikap kehati-hatian dari kaum wanita dalam bersikap dan bertindak yang mana berpengaruh pada keputusan yang diambil, ditambah lagi dengan minoritasnya kaum wanita yang ada di dalam perusahaan mengakibatkan kecilnya pengaruh dewan direksi dan komisaris bergender perempuan dalam menentukan suatu keputusan, dalam hal ini pengungkapan CSR.

Faktor-faktor lain seperti pengalaman, ras, dan umur mungkin mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh masing-masing anggota dewan berkaitan dengan pengungkapan CSR yang akan dilakukan perusahaan. Hal tersebut mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini. Faktor-faktor tersebut perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya dan dalam menentukan kualifikasi anggota dewan.

Pengaruh Diversitas Kebangsaan Terhadap Pengungkapan CSR

Diversitas kebangsaan dalam penelitian ini diukur dengan melihat keberadaan anggota dewan komisaris dan direksi yang berkebangsaan asing. Keberadaan anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing umumnya berkaitan dengan *capital inflow* dari luar negeri, dimana perusahaan dengan kepemilikan asing yang semakin besar memiliki tingkat heterogenitas kebangsaan yang semakin tinggi dalam dewan komisaris dan direksi. Dengan kata lain, keberadaan anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing disebabkan

karena besarnya kepemilikan asing dalam suatu perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diversitas kebangsaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan hasil penelitian Ararat, Aksu, and Tansel Cetin (2010) dan Rahindayati (2015) yang menemukan pengaruh positif keberadaan dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing pada nilai dan kinerja perusahaan. Randoy, Thomsen, and Oxelheim (2006) menegaskan bahwa keberadaan dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing dinilai mampu meyakinkan investor asing bahwa perusahaan dikelola secara profesional. Selain itu, keberadaan anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah melakukan proses globalisasi dan pertukaran informasi dalam *network* internasional.

Istilah CSR pertama kali diperkenalkan dalam *discourse* resmi akademik Howard R. Bowen di Amerika pada tahun 1953 dengan bukunya yang berjudul *Social Responsibility of the Businessman* (Susiloadi, 2008). Perkembangan CSR di mancanegara sudah demikian sangat populer. Di beberapa negara bahkan, CSR digunakan sebagai salah satu indikator penilaian kinerja sebuah perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki anggota dewan berkebangsaan asing cenderung akan melakukan pengungkapan informasi yang lebih luas. Termasuk pengungkapan informasi yang berkaitan dengan kegiatan CSR yang dilakukan perusahaan.

Berdasarkan Teori Ketergantungan Terhadap Sumber Daya yang mengusulkan ketika perusahaan menunjuk seseorang sebagai anggota dewan komisaris dan direksi, perusahaan

berharap anggota dewan tersebut dapat membantu perusahaan dengan keahlian, skill, dan pengalaman yang dimiliki. Dengan begitu, *National Association of Corporate Director Blue Ribbon Commission* merekomendasikan salah satunya yaitu kebangsaan harus dipertimbangkan dalam pemilihan anggota dewan. Dengan demikian penelitian ini menguji pengaruh diversitas kebangsaan dewan direksi dan komisaris terhadap pengungkapan CSR. Dimana mendapatkan hasil yaitu diversitas kebangsaan berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan mereka dinilai membawa opini, perspektif, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang beragam, sehingga memperkaya pengetahuan mengenai bisnis perusahaan dan memberikan alternatif penyelesaian masalah yang lebih kompleks.

Pengaruh Diversitas Pendidikan Terhadap Pengungkapan CSR

Diversitas pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan menghitung persentase anggota dewan komisaris dan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang sama. Selanjutnya jika persentase tersebut lebih kecil dari 40 persen, maka latar belakang pendidikan formal anggota dewan komisaris dan direksi dikatakan tersebar (Ponnu 2008). Latar belakang pendidikan formal anggota dewan komisaris dan direksi merupakan karakteristik kognitif yang dapat memengaruhi kemampuan dewan komisaris dan direksi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan bisnis (Kusumastuti, Sari, Supatmi, dan Sastra 2006). Artinya, pemilihan anggota dewan komisaris dan direksi harus berpedoman pada persyaratan mengenai pencapaian pendidikan, kecukupan kompetensi dan pemahaman mengenai

bisnis, integritas atau kejujuran, serta ketekunan seseorang.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diversitas pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Hasil tersebut menolak hipotesis ketiga penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Samaha (2011) yang menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan yang berasosiasi dengan latar belakang pekerjaan anggota dewan komisaris dan direksi secara parsial berpengaruh negatif pada nilai perusahaan. Jadi, walaupun diversitas pendidikan atau latar belakang pendidikan dewan komisaris dan direksi yang tersebar (berbeda-beda) namun pengalaman dan latar pendidikannya tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka kemungkinan dewan komisaris dan direksi tidak akan mampu memberikan pendapat, opini, skill, pengalaman yang sesuai dengan konteks kebutuhan dari perusahaan terutama dalam hal ini terkait dengan pengungkapan CSR.

Menurut Murali (2006) dalam Ponnu (2008) dan Menurut Rahindayati (2015) anggota dewan komisaris dan direksi dengan latar belakang pendidikan formal non-bisnis cenderung membuat keputusan yang berbeda, memberikan penilaian objektif dalam diskusi, memiliki pandangan yang independen, serta berani dalam bertindak. Ponnu (2008) berpendapat bahwa perpaduan antara anggota dewan komisaris dan direksi dengan latar belakang pendidikan bisnis dengan non-bisnis akan mampu membentuk dewan komisaris dan direksi yang berbasis kompetensi, sehingga pasar akan menganggap hal ini sebagai suatu sinyal bahwa perusahaan telah dikelola dengan baik.

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan CSR

Ukuran perusahaan diasumsikan memiliki efek langsung terhadap pengungkapan CSR, karena perusahaan besar akan diuntungkan dari skala ekonomis, *market power*, dan akses terhadap sumber daya dibandingkan dengan perusahaan kecil. Selain itu, perusahaan besar dianggap memiliki risiko lebih rendah dibandingkan perusahaan kecil. Hasil pengujian terhadap ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Perusahaan *high profile* lebih mengungkapkan tanggungjawab sosial perusahaan dibandingkan perusahaan *lowprofile*. Ukuran perusahaan juga mempengaruhi pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Semakin besar perusahaan, semakin luas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan dibandingkan dengan perusahaan kecil (Gusti dan Ida, 2015).

Berdasarkan teori agensi, perusahaan besar yang memiliki biaya keagenan yang lebih besar akan mengungkapkan informasi yang lebih luas untuk mengurangi biaya keagenan tersebut. Perusahaan besar merupakan emiten yang banyak disoroti, pengungkapan yang lebih besar merupakan pengurangan biaya politis sebagai wujud tanggungjawab sosial perusahaan (Sembiring, 2005 dalam Maiyarni, Susfayetti & Ernawati, 2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan besar cenderung melakukan pengungkapan CSR yang lebih luas. Hal ini dikarenakan sorotan pelaksanaan CSR pada perusahaan besar cenderung lebih kuat dan penggunaan sumber daya seperti sumber dana masyarakat yang relatif besar menyebabkan tanggung jawab sosial perusahaan semakin besar.

Pengungkapan CSR yang lebih luas pada perusahaan besar diharapkan mampu memberikan sinyal positif sehingga reputasi perusahaan akan semakin meningkat.

Pengaruh Profitabilitas Perusahaan Terhadap Pengungkapan CSR

Profitabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Return on Asset* (ROA) untuk menunjukkan kemampuan manajemen perusahaan dalam memperoleh pendapatan dari pengelolaan aset yang dimiliki untuk menghasilkan laba. Rasio ini menunjukkan seberapa besar efektivitas perusahaan dalam menggunakan asetnya. Hasil pengujian menunjukkan profitabilitas berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR. Hasil tersebut tidak mendukung hipotesis kelima penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai tingkat profitabilitas tinggi belum tentu lebih banyak mengungkapkan informasi CSR.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pengaruh dari profitabilitas terhadap pengungkapan CSR mengindikasikan bahwa perusahaan yang mempunyai profitabilitas rendah cenderung untuk melakukan pengungkapan CSR yang lebih banyak dan lebih luas, untuk menutupi profitabilitasnya yang rendah. Sebaliknya, jika perusahaan yang mempunyai profitabilitas tinggi, tidak terlalu tergantung dengan pengungkapan CSR. Hal ini didukung dengan argumentasi bahwa ketika perusahaan memiliki tingkat laba yang tinggi, perusahaan (manajemen) menganggap tidak perlu melaporkan hal yang dapat mengganggu informasi tentang sukses keuangan perusahaan. Sebaliknya, bila profitabilitas rendah, diharap para pengguna laporan akan membaca "*good news*" kinerja CSR perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori yang menyatakan bahwa dengan adanya laba

yang tinggi maka manajemen akan melakukan pengungkapan CSR yang luas.

Hal ini disebabkan karena pengungkapan tanggung jawab sosial (CSR) perusahaan tidak berhubungan dengan profitabilitas dalam periode yang sama, tetapi mungkin berhubungan dengan laba periode yang lalu (*lagged profit*). Penjelasan yang mungkin dari hasil ini adalah bahwa tidak hanya perusahaan yang memiliki kinerja keuangan yang bagus saja yang merasa

perlu melakukan pengungkapan sosial sebagai hasil dari tingginya keuntungan yang diperoleh, tetapi justru perusahaan yang mempunyai tingkat profitabilitas yang rendah akan lebih berusaha untuk mengungkapkan kegiatan sosial (CSR), yang disatu sisi menjadi salah satu kegiatan yang dapat mengurangi keuntungan perusahaan, tetapi di sisi lain dapat meningkatkan citra positif perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Maiyarni, Susfayetti & Ernawati, (2014).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh diversitas direksi dan komisaris terhadap pengungkapan CSR. Diversitas pengurus diprosikan dalam empat kriteria yaitu diversitas gender, kebangsaan, pendidikan, dan proporsi komisaris independen. Pada penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R₂* sebesar serta diperoleh hasil analisis uji F sebesar 4.208 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil pengujian hipotesis terhadap diversitas pengurus dijabarkan sebagai berikut:

1. Diversitas gender berpengaruh negative terhadap pengungkapan CSR. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nalikka (2009) menemukan bahwa diversitas gender berpengaruh negatif pada pengungkapan sukarela dan Sudiartana (2011) Hasil penelitian ini menyimpulkan Gender tidak berpengaruh pada luas pengungkapan sukarela.
2. Diversitas kebangsaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua penelitian ini. Hasil penelitian inisejalan hasil penelitian Ararat, Aksu, and Tansel Cetin (2010) dan Rahindayati (2015) yang menemukan

pengaruh positif keberadaan dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing pada nilai dan kinerja perusahaan.

3. Diversitas pendidikan berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR. Hasil tersebut menolak hipotesis ketiga penelitian ini. Hasil penelitian inisejalan dengan hasil penelitian Samaha (2011) yang menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan yang berasosiasi dengan latar belakang pekerjaan anggota dewan komisaris dan direksi secara parsial berpengaruh negatif pada nilai perusahaan. Jadi, walaupun diversitas pendidikan atau latar belakang pendidikan dewan komisaris dan direksi yang tersebar (berbeda-beda) namun pengalaman dan latar pendidikannya tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka kemungkinan dewan komisaris dan direksi tidak akan mampu memberikan pendapat, opini, skill, pengalaman yang sesuai dengan konteks kebutuhan dari perusahaan terutama dalam hal ini terkait dengan pengungkapan CSR.
4. Hasil pengujian terhadap ukuran perusahaan menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

perusahaan besar cenderung melakukan lebih banyak pengungkapan CSR.

5. Hasil pengujian terhadap profitabilitas perusahaan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif terhadap

pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai tingkat profitabilitas tinggi belum tentu lebih banyak mengungkapkan informasi CSR.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Silvia. 2013. "Pengaruh Profitabilitas Dan Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)." Megister Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Almujizat. 2016. "Perkembangan CSR Di Indonesia. Ringkasan Hasil Riset CSR Indonesia. Citra Forum Cipta Daya (CFCiD) Consulting." 2016. <https://www.linkedin.com/pulse/perkembangan-csr-di-indonesia-al-mujizat,>.
- Aniroh, Sulung. 2011. "Pengaruh Struktur Kepemilikan Dan Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Sukarela Pada Perusahaan Di Indonesia Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI)." *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi, Universitas Brawijaya* (2005): 1–27.
- Ararat, Melsa, Mine H. Aksu, and Ayse Tansel Cetin. 2010. "The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange." *SSRN Electronic Journal* 90(216).
- BEI. 2017. "Bursa Efek Indonesia." www.idx.co.id (June 13, 2017).
- Booth, Alison L. and Patrick J, Nolen. 2009. "Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nurture Matter?" *Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper No.4026*.
- Darwin, A. 2008. "CSR Itu Tidak Ubahnya Seperti Sedekah." *Majalah Akuntan Indonesia*, Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Davis, Gerald F., and J Adam Cobb. 2009. "Resource Dependence Theory: Past and Future." *Research in the Sociology of Organizations*: 1–31. (http://webuser.bus.umich.edu/gfdavis/Papers/davis_cobb_09_RSO.pdf).
- Eisenhardt, K.M. 1989. "Agency Theory: An Assessment and Review." *Academy of Management Review* Vol. 14((1)): Pp. 57 – 74.
- Feijoo, B. F., S. Romero, dan S. Luiz. 2012. "Does Board Gender Composition Affect Corporate Social Responsibility Reporting?" *Does Board Gender Composition Affect Corporate Social Responsibility Reporting?* Vol. 3(No. 1): January 2012.
- Ghozali dan Chariri. 2007. *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti dan Ida. 2015. "Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Dan Kepemilikan Saham Publik Terhadap Pengungkapan CSR." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 11.1: 289–302.
- Hartono, Rezeki, Sri. 2007. *Hukum Ekonomi Indonesia*. Malang: Banyumedia : Malang.
- Hofstede. G. 1991. "Cultures and

- Organization: Software of the Mind.” *McGraw- Hill International (UK)*.
- Humm, M. 1992. “Women Studies at the University of East London.” *Women’s Studies Quarterly* 20((3/4)): 38–43. (<http://www.jstor.org/stable/40003701>).
- Janah, Asmaul dan Erwin Saraswati. 2013. “Analisis Pelaksanaan Dan Pengungkapan Tanggungjawab Sosial Perusahaan Perbankan Di Indonesia (Studi Komparatif Bank Pemerintah Dan Bank Swasta).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* (Feb): 1.2.
- Jensen, M. C and Meckling, W.H. 1976. “Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure.” *Journal of Financial Economics* V. 3(No. 4): 305–60.
- Kotler and Nancy, Lee. 2005. “Corporate Social Responsibility; Doing the Most Good You’re Your Company and Your Cause.” *New Jersey; John Wiley & Sons, Inc.*
- Kusumastuti, Sari, Supatmi, dan Sastra, Perdana. 2006. “Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance.” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 9(No. 9): 88–98.
- Maiyarni, Reka. Susfayetti. Ernawati, Misni. 2014. “Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Likuiditas, Dan Leverage Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Pada Perusahaan LQ-45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2012.” *Jurnal Cakrawala Akuntansi* 6(No.1 Februari 2014): 79–94.
- Nalikka, Aminah. 2009. “Impact of Gender Diversity on Voluntary Disclosure in Annual Reports.” *Accounting and Taxation* 1(1): 101–13.
- Ponnu, C.H. 2008. “Academic Qualifications of Board of Directors and Company Performance.” *The Business Review Cambridge* 10(No.1): 177–81.
- Rahindayati, Ni Made. 2015. “Pengaruh Diversitas Pengurus Pada Luas Pengungkapan.” Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Ramadhani, Fitria. 2012. “Analisis Pengaruh Penerapan.” *Jurnal Universitas Gunadarma* Fakultas Ekonomi (Universitas Gunadarma): 1–10.
- Randoy, Trond, Steen Thomsen, and Lars Oxelheim. 2006. “A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity.” *Nordic Innovation Centre* (November): 1–34.
- Rimba, Kusumadilaga. 2010. “Pengaruh CSR Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderating.” Universitas Diponegoro.
- Ritzer, George dan Goodman, Douglas. 2011. *Teori Sosiologi*. Bantul: Kreasi Kencana.
- Robin and Judge. 2011. “Organizational Behaviour.” *Pearson Prentice Hall*.
- Robinson, G., and K. Dechant. 1997. “Building a Business Case for Diversity.” *Academy of Management Perspectives* 11: 21–31.
- Rovers. 2010. “Female Directors On Corporate Boards Provide Legitimacy To A Company. A Resource Dependency Perspective.” *Erasmus University Rotterdam* (The Netherlands): 1–23.
- Safithri, Ika. 2008. “Analisis Hukum Terhadap Pengaturan.” Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.

- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-III. Jakarta: Salemba Empat.
- Sayekti dan Wondabio, L.S. 2007. "Pengaruh CSR Disclosure Terhadap Earning Response Coefficient." *Simposium Nasional Akuntansi X* (Makassar, 26-28 Juli).
- Siciliano, J.I. 1996. "The Relationship of Board Member Diversity to Organizational Performance." *Journal of Business Ethics* 15: 1313–20.
- Sudiartana, I. Made. 2011. "Pengaruh Diversitas Gender Dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Luas Pengungkapan Sukarela." Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan : Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Edi. 2006. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial Dan Pekerjaan Sosial*.
- Suparman. 2013. "Coorporate Social Responsibility: Bentuk Tanggung Jawab Sosial Dan Suparman." *Jurnal Interaksi* II(Juli 2013): 69–81.
- Susiloadi. 2008. "Implementasi Corporate Social Responsibility Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan." *Spirit Publik* 4(2): 123–30.
- Suta dan Laksito. 2012. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Informasi Sukarela Laporan Tahunan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terd Aftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2010)." *Diponegoro Journal Of A ccounting*. Volume 1(no 1): halaman 1-15.
- Suwardjono. 2005. *Teori Akuntansi: Perkayasaan Pelaporan Keuangan (Edisi III)*. Yogyakarta: Yogyakarta: BPFE.
- Tong, R. 2009. "Feminist Trought: A More Comprehensive Introduction." *Philadelphia*.<http://pages.uoregon.edu/munno/OregonCourses/REL408W03/REL408TongSumeries/TongS ummeries.htm>.
- Wallace, R.S.O. and Cooke, T.E. 1990. "The Diagnosis and Resolution of Emerging Issues in Corporate Disclosure Practices." *Journal of Accounting and Business Research* 20(Spring): 143–51.
- Watts, and Zimmerman, J, L. 1990. "Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective." *The Accounting Review* 60((1)): 131–56.
- Windsor, Duane. 2010. "Business And Society Jurnal." *Business Jurnal, And Society* Vol. 46(Number. 3): Airlangga University. bas.sagepub.com.
- Yulfaida dan Zhulaikha. 2012. "Pengaruh Size , Profitabilitas, Profile , Leverage Dan Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia." *Diponegoro Journal of Accounting* Vol 1(No. 1).