

Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia
Volume 14 Nomor 1, Juni 2017

**SLACK RESOURCES, FEMINISME DEWAN, DAN KUALITAS
PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN**
*(Slack Resources, Board's Feminism, and the Quality of Corporate Social Responsibility
Disclosure)*

Dian Yuni Anggraeni
Universitas Indonesia
dianyuni12@gmail.com

Chaerul D. Djakman
Universitas Indonesia
cdjakman@ymail.com

Abstract

The objective of this study is to examine the impact of slack resources and board's feminism on CSR disclosure quality. This study also investigates the role of board's feminism in moderating the relationship between slack resources and CSR disclosure quality. The analysis of this study uses moderated regression analysis with unbalanced panel data. The sample consists of 114 firms-years which are listed in IDX and reported sustainability report for 2012-2014. The results find that slack resources have positive impact on CSR disclosure quality, while the feminism on board of commissioners have negative effect on CSR disclosure quality. There is no relationship between director's feminism and CSR disclosure quality. The result also shows that feminism on directors and commissioners does not moderate the relationship between slack resources and CSR disclosure quality. This is probably because the boards in Indonesian public companies are still dominated by men.

Keywords: *disclosure quality, sustainability, CSR, slack resources, feminist ethical theory*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *slack resources* dan feminisme dewan terhadap kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian ini juga menguji peran moderasi feminisme dewan terhadap *slack resources* dan kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Analisis penelitian ini menggunakan metode analisis regresi moderasi dengan *unbalanced panel data*. Sampel penelitian terdiri dari 114 perusahaan-tahun yang terdaftar di BEI dan menerbitkan laporan keberlanjutan selama periode 2012-2014. Hasil penelitian menemukan bahwa *slack resources* berpengaruh positif dan feminisme dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Feminisme dewan direksi terbukti tidak berpengaruh terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa feminisme dewan tidak memoderasi hubungan antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Hal ini kemungkinan disebabkan karena struktur dewan pada perusahaan publik di Indonesia masih didominasi oleh laki-laki.

Kata kunci: *kualitas pengungkapan, keberlanjutan, CSR, slack resources, feminist ethical theory*

PENDAHULUAN

Tanggung jawab sosial perusahaan atau *corporate social responsibility* (CSR) memiliki kharisma dalam menunjang performa perusahaan (Roberts 1992; Suchman 1995; Clarkson 1995; Cormier et al. 2011; Kuo dan Chen 2013). Survei *online* yang dilakukan oleh Nielsen (2014) menunjukkan bahwa 55% konsumen lebih memilih membeli produk dan jasa dari perusahaan yang berkomitmen terhadap isu sosial dan lingkungan. Aktivitas perusahaan bukan hanya menentukan produk dan jasa apa saja yang akan beredar di pasar, namun juga memengaruhi kualitas udara yang kita hirup, air yang kita minum, dan bahkan kualitas sosial tempat kita hidup (Monks dan Minow 2011).

Berbagai aktivitas CSR diwadahi dalam suatu laporan. Laporan CSR didefinisikan sebagai pengungkapan informasi yang berkaitan dengan aktivitas, aspirasi, dan citra perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan, pegawai, pelayanan konsumen, penggunaan energi, kesetaraan, bisnis yang wajar, tata kelola perusahaan, dan lain-lain (Gray et al. 2001). Laporan tersebut berfungsi sebagai salah satu media untuk berkomunikasi dengan *stakeholders*. Agar komunikasi berjalan efektif, informasi dalam laporan tersebut harus relevan dengan kebutuhan pembaca (*stakeholders*).

Meskipun aktivitas CSR di Indonesia bersifat wajib (berdasarkan Undang-Undang (UU) No. 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup, UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Peraturan Pemerintah (PP) No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas, serta Peraturan Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) No. X.K.6 tentang Penyampaian Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik melalui Lampiran Keputusan Ketua Bapepam-LK No. Kep-431/BL/2012), namun bentuk laporan CSR masih sangat bervariasi karena belum ada aturan resmi dalam menyajikan kegiatan CSR. Hal tersebut juga disetujui oleh hasil penelitian Jain et al. (2015) yang menyatakan

bahwa di negara-negara kawasan Asia Pasifik, belum ada kontrol legislatif yang jelas mengenai pelaporan CSR. Berdasarkan keadaan tersebut, maka muncul pertanyaan akan kualitas pelaporan CSR. Gunawan (2010) juga menemukan bahwa masih terdapat *gap* antara informasi yang diekspektasikan oleh *stakeholder* dengan yang dilaporkan oleh perusahaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengungkapan CSR yang dilakukan perusahaan masih terbatas pada informasi yang bersifat deskriptif (Fatima et al. 2015; Raar 2007; Sen et al. 2011). Raar (2007) menyimpulkan bahwa 70% perusahaan mengungkapkan informasi CSR secara deskriptif atau penjelasan secara kualitatif, sedangkan 16% lainnya memberikan kombinasi informasi antara kualitatif dan kuantitatif. Di India, sebanyak 74% pengungkapan CSR bersifat kualitatif, sedangkan sisanya bersifat kuantitatif (Sen et al. 2011). Kemudian, Fatima et al. (2015) menyimpulkan bahwa kualitas informasi CSR yang diungkapkan masih rendah, apalagi ketika masih belum ada regulasi yang menunjang dalam mengatur pemberian informasi tersebut kepada publik.

Pengungkapan CSR juga dipengaruhi oleh sumber daya (*resources*) yang dimiliki oleh institusi karena pelaksanaan maupun pelaporannya membutuhkan sumber daya yang memadai. Berdasarkan perspektif *resources-based*, pengungkapan CSR merupakan suatu media bagi perusahaan untuk membangun hubungan yang baik dengan para *stakeholders* mereka karena pengungkapan CSR menyajikan informasi adanya jaminan bagi *stakeholders* bahwa seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan baik dan sesuai dengan norma yang ada sehingga para *stakeholders* tidak lagi mengkhawatirkan isu keberlanjutan perusahaan di masa yang akan datang (Toms 2002; Branco dan Rodrigues 2006).

Slack resources didefinisikan sebagai sumber lebih yang dapat digunakan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi tekanan internal dan eksternal (Bourgeois 1981). Penelitian mengenai *slack resources* sudah banyak dilakukan untuk penciptaan inovasi perusahaan, tetapi hasil

yang inkonklusif masih ditemukan pada penelitian inisiasi CSR (Xu et al. 2015). Perusahaan yang memiliki *slack resources* diharapkan memiliki kualitas pengungkapan CSR yang lebih baik karena mereka akan melaksanakan investasi CSR yang lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki sedikit (atau tidak memiliki) *slack resources* (Harrison dan Coombs 2012).

Resource-based juga mengutarakan bahwa dewan merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan karena mereka merupakan representatif atas kepentingan pemegang saham dan *stakeholders* lainnya sehingga identitas dewan akan menentukan kebijakan apa yang akan dijalankan perusahaan. Penunjukan anggota dewan yang tepat akan menciptakan tata kelola (*corporate governance*) perusahaan yang baik. Jika tata kelola perusahaan lebih efektif, maka akan terefleksikan peningkatan perhatian perusahaan terhadap isu-isu yang berkaitan dengan keberlanjutan perusahaan, seperti isu lingkungan, sosial, dan komunitas karena tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini isu-isu tersebut menjadi salah satu isu strategis dalam menunjang keberlangsungan hidup perusahaan.

Identitas dewan yang digunakan dalam penelitian ini ialah feminsime dewan. Representasi wanita pada jajaran dewan menjadi isu terkini terkait *corporate governance*. Berdasarkan *feminist ethical theory* dalam kaitannya dengan tata kelola perusahaan, wanita memiliki pandangan yang berbeda dalam mengomunikasikan pendapat mereka sehingga akan memengaruhi kebijakan yang akan ditetapkan (Machold et al. 2008). Hadirnya wanita, sebagai bagian dalam struktur dewan suatu entitas, bukan hanya menjadi masalah kesetaraan *gender* (Credit Suisse Research Institute 2012). Centre for Governance, Institutions and Organisations (CGIO), salah satu pusat penelitian di National University of Singapore (NUS) Business School pada tahun 2012, mengatakan bahwa diversifikasi *gender* dalam struktur dewan menjadi salah satu indikator *Good Corporate Governance* (GCG) di seluruh dunia. Hal tersebut ditandai dengan semakin meningkatnya jumlah wanita yang menduduki kursi

dewan dalam suatu entitas. Pernyataan tersebut juga ditandai dengan terbuktinya beberapa penelitian mengenai hubungan antara representasi wanita dalam anggota dewan dan peningkatan performa perusahaan (Carter et al. 2003; Adams dan Ferreira 2004, 2009; Huse dan Solberg 2006).

Selain itu, berdasarkan studi yang dilakukan Credit Suisse Research Institute (2012), selama enam tahun terakhir, perusahaan yang mewakilkan wanita dalam struktur dewan memiliki performa harga saham yang lebih baik, tingkat pengembalian ekuitas yang lebih tinggi, serta memiliki rata-rata pertumbuhan yang lebih baik dibanding perusahaan yang hanya beranggotakan laki-laki pada jajaran dewan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian McKinsey and Company (2010) yang menyatakan bahwa 72% direksi menyadari bahwa adanya diversifikasi dalam dewan berpengaruh dengan performa perusahaan yang lebih baik.

Namun demikian, bila dibandingkan dengan laki-laki, jumlah wanita dalam struktur dewan dapat dikatakan masih sangat rendah. Yi (2010) mencatat bahwa proporsi wanita yang menduduki fungsi dewan di hampir seluruh negara Asia ialah hanya setengah dari negara di Amerika, Australia, dan Eropa. Akan tetapi, CGIO (2012) menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan tingkat proporsi wanita pada struktur dewan paling tinggi dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia, yaitu 11,6% (Hong Kong 10,3%, China 8,5%, Malaysia dan Singapura 7,3%, India 5,2%, dan Jepang 1,1%).

Pengelolaan kebijakan CSR akan lebih baik ditangani oleh wanita karena mereka memiliki tingkat kepedulian terhadap isu sosial dan lingkungan yang lebih tinggi (Liao et al. 2015). Anggota dewan wanita juga ditemukan lebih partisipatif, lebih terorganisir, lebih tekun, lebih kritis, dan dapat lebih menciptakan atmosfer kerja yang lebih baik (Huse dan Solberg 2006; Adams dan Ferreira 2004). Hadirnya wanita dalam struktur dewan mengindikasikan semakin meningkatnya keberagaman perspektif anggota dewan sehingga akan memengaruhi pengambilan keputusan perusahaan (Rao et al. 2012; Adams dan Ferreira 2004). Oleh karena itu, semakin

beragamnya struktur dewan (dengan meningkatnya proposi wanita), akan memengaruhi luasnya pengungkapan CSR (Rao et al. 2012). Namun demikian, terdapat penelitian yang mengungkapkan bahwa hadirnya wanita akan menurunkan performa perusahaan karena kurangnya pengalaman, peran dominasi emosional daripada rasional, budaya suatu negara, dan lambatnya pengambilan keputusan (Giannarakis 2014; Galbreath 2011; Sudana dan Arlindania 2011; Wardhani dan Cahyonowati 2011; Darmadi 2013; Khan 2010).

Berdasarkan pemaparan tersebut, tujuan penelitian ini ialah untuk menguji apakah *slack resources* dan feminisme dewan akan memengaruhi kualitas pengungkapan CSR. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan menerbitkan laporan keberlanjutan selama periode 2012-2014 dengan menggunakan metode analisis regresi moderasi dengan *unbalanced panel data*. Penelitian ini juga menguji peran moderasi feminisme dewan, yang diproksikan dengan diversifikasi *gender* pada direksi serta dewan komisaris. *Slack resources* bersifat diskresioner sehingga pemanfaatan dana ekstra tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan banyak pihak (Arora dan Dharwadkar 2011). Oleh karena itu, *slack resources* berpotensi menimbulkan benturan dengan kepentingan pihak lain, misalnya untuk kepentingan riset dan pengembangan produk atau jasa sehingga menghasilkan inovasi perusahaan yang manfaatnya lebih dapat langsung dirasakan (melalui peningkatan penjualan dan lain-lain).

Terdapat dua kontribusi dari penelitian ini. Pertama, berkaitan dengan analisis kualitas pengungkapan CSR. Penelitian ini menggunakan analisis konten berdasarkan standar pelaporan CSR terbaru dan telah banyak diaplikasikan oleh berbagai perusahaan di dunia, yaitu GRI generasi keempat atau G4 (KPMG 2015). Standar ini memberikan penjabaran informasi CSR yang lebih komprehensif dan terstruktur bila dibandingkan dengan standar lainnya. Penelitian ini juga menggunakan skala 0-3 untuk mengukur kualitas informasi CSR, yaitu bernilai 0 jika tidak mengungkapkan, bernilai 1 jika

mengungkapkan dengan singkat atau hanya memberikan pernyataan ulang mengenai indikator G4, bernilai 2 jika mengungkapkan dan memberikan penjelasan secara kualitatif, dan bernilai 3 jika mengungkapkan dan memberikan penjelasan secara kualitatif dan kuantitatif (baik secara fisik (kilogram, joule, meter, dan lain-lain) maupun finansial). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan skala 0 dan 1 dalam pengungkapan CSR (Fernandez et al. 2012; Wardhani dan Cahyonowati 2011; Haniffa dan Cooke 2005; Zuhroh dan Sukmawati 2002), pengukuran dengan skala 0-3 diharapkan mampu menggali lebih dalam perbedaan kualitas konten informasi CSR yang diungkapkan setiap perusahaan (Jizi et al. 2014; Fatima et al. 2015; Kuo dan Chen 2013).

Kontribusi kedua ialah penggunaan feminisme dewan dalam memoderasi pengaruh *slack resources* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Penelitian ini juga memisahkan antara pengaruh feminisme direksi dan dewan komisaris karena Indonesia menganut sistem dewan *two-tier*, yaitu adanya pemisahan fungsi pelaksana (direksi) dan pengawasan (komisaris). Masih mendominasi-nya penelitian dengan sampel perusahaan *one-tier board system* (Velte 2016) menjadi salah satu kontribusi tambahan bagi penelitian ini sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah khazanah pengetahuan yang berkaitan dengan kualitas pengungkapan CSR dan tata kelola perusahaan.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Corporate Social Responsibility (CSR)

Roberts (1992) mengatakan bahwa CSR merupakan suatu kebijakan atau tindakan yang menunjukkan identitas perusahaan sebagai entitas yang peduli terhadap masalah sosial. Baron (2001) dan Kakabadse et al. (2005) menyatakan bahwa terkadang CSR didefinisikan sebagai suatu “kontrak sosial” antara bisnis dan masyarakat yang bertujuan untuk memberikan keuntungan bagi kedua pihak. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab sosial

merupakan suatu perangkat kebijakan, program, dan inisiatif lainnya yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi sosial, namun tidak mengabaikan tujuan utama entitas itu sendiri.

Ide CSR hadir sebagai suatu respon akan kekhawatiran isu keberlanjutan suatu organisasi. Campbell (2007) menyampaikan bahwa organisasi yang hanya berorientasi pada pencapaian profit maksimal semata pada akhirnya akan tereliminasi karena memarjinalkan pencapaian lainnya, seperti kesejahteraan sosial dan lingkungan. Para akademis merespons fenomena tersebut dengan beberapa teori, seperti *stakeholder theory*, *legitimacy theory*, dan kaitannya dengan *resource-based theory*.

Stakeholder Theory dan CSR

Stakeholder memiliki definisi yang luas. Clarkson (1995) menyatakan bahwa *stakeholder* merupakan individu atau kelompok yang memiliki, atau menyatakan kepemilikan, hak, atau kepentingan di dalam perusahaan dan aktivitasnya, baik di masa lalu, sekarang, atau yang akan datang. Roberts (1992) menyebutkan bahwa *stakeholder* perusahaan meliputi pemegang saham, kreditur, pegawai, pelanggan, pemasok, organisasi masyarakat, serta pemerintah. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat keterkaitan antara perusahaan dengan seluruh elemen kebijakannya dan *stakeholder*. Kaitan tersebut yaitu ketika dipengaruhi oleh *stakeholder* dan ketika memengaruhi *stakeholder*. Perusahaan tidak dapat mengisolasi sosial dan lingkungan dengan diri mereka sendiri begitu saja. Perusahaan juga harus dapat merangkul kepentingan sekitarnya sehingga kepentingan mereka sendiri dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memetakan berbagai kepentingan para *stakeholders* untuk kemudian menjalin komunikasi dengan mereka sebagai salah satu alat pengerat hubungan kedua belah pihak. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa CSR hadir sebagai penyeimbang antara kepentingan para *stakeholder* dan perusahaan itu sendiri.

Legitimacy Theory dan CSR

Teori legitimasi merupakan salah satu teori yang mendasari insentif perusahaan yang dengan sukarela mengungkapkan laporan pertanggungjawaban sosial dan lingkungan (Luo et al. 2013). Legitimasi berkaitan dengan berbagai aktivitas yang dilakukan perusahaan, sehingga persepsi atau asumsi tersebut dapat tercipta. Legitimasi didefinisikan oleh Suchman (1995) sebagai “*a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions.*” Berdasarkan definisi tersebut, teori ini menerangkan bahwa suatu perusahaan merupakan unit dari sosial itu sendiri. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat tetap *sustain* atau terus berlanjut, maka perusahaan harus memerhatikan norma serta keadaan sosial dan lingkungan lokasi mereka beroperasi.

Resource-Based Theory dan CSR

Hodgson (1998) mengatakan bahwa berdasarkan pandangan *resources-based*, perusahaan merupakan kumpulan dari berbagai sumber daya. Sumber daya didefinisikan sebagai sesuatu yang berharga, unik, tidak dapat diimitasi secara sempurna, dan tak tergantikan yang dimiliki oleh perusahaan (Branco dan Rodrigues 2006). Berbagai definisi *slack resources* diungkapkan oleh banyak peneliti. Salah satu definisi yang sering dijadikan acuan ialah dalam penelitian yang dilakukan oleh Bourgeois (1981), yaitu:

“*Cushion of actual or potential resources which allows an organization to adapt successfully to internal pressures for adjustment or to external pressures for change in policy, as well as to initiate changes in strategy with respect to the external environment*” (Bourgeois 1981).

Hadirnya *slack resources* akan menentukan kebijakan yang akan ditetapkan oleh perusahaan karena esensi dari sumber tersebut (Bourgeois 1981). Setidaknya ada tiga manfaat hadirnya *slack resources* yang

disimpulkan oleh Bourgeois (1981), yaitu mengurangi konflik kepentingan, mengurangi pengolahan kebutuhan informasi, dan membantu proses politik atau memfasilitasi perilaku strategis tertentu.

Sayekti (2011) mengatakan bahwa *slack resources* yang dimiliki perusahaan akan memengaruhi kebijakan perusahaan dalam menentukan seberapa luas keterlibatan mereka dalam aktivitas CSR. Oleh karena itu, semakin banyak *slack resources* yang dimiliki oleh perusahaan, maka perusahaan semakin memiliki berbagai diskresi untuk memanfaatkan adanya *slack* tersebut, salah satunya ialah untuk melakukan kegiatan CSR.

Tata Kelola Perusahaan

Berkaitan dengan kualitas pengungkapan, Haniffa dan Cooke (2002) mengatakan bahwa tata kelola perusahaan harus menjadi pertimbangan sebagai faktor yang memengaruhi pengungkapan karena elemen tata kelola berperan dalam mengendalikan informasi yang hendak diungkapkan. Hal tersebut juga disetujui oleh beberapa penelitian lainnya yang mengemukakan bahwa struktur tata kelola perusahaan memengaruhi tingkat pengungkapan sukarela, seperti informasi strategi perusahaan, direksi dan senior manajer, keuangan dan pasar modal, rencana ke depan perusahaan, dan CSR (Said et al. 2009; Ho dan Taylor 2013; Giannarakis 2014; Ducassy dan Montandrou 2015).

Good Corporate Governance (GCG)

Secara terminologi, GCG merupakan suatu istilah yang mendefinisikan penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Efektivitas tata kelola perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan mendukung adanya perkembangan yang berkelanjutan melalui kualitas informasi yang diungkapkan. Salah satu refleksi adanya efektivitas tata kelola ialah peningkatan perhatian perusahaan terhadap isu-isu yang berkaitan dengan keberlanjutan perusahaan, seperti isu lingkungan, sosial, dan komunitas karena tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini isu-isu tersebut menjadi salah satu isu strategis dalam menunjang keberlangsungan hidup perusahaan.

Struktur dewan atau struktur kepengurusan entitas menjadi salah satu organ penting untuk menciptakan GCG. Hal tersebut karena peran dari dewan sebagai mekanisme *governance*, yaitu menjadi salah satu gerbang utama dalam menentukan kebijakan perusahaan. Tata kelola perusahaan yang baik juga akan membantu perusahaan dalam meningkatkan performa, pertumbuhan, mengatasi risiko, menciptakan peluang investasi, dan lain-lain.

Feminist Ethical Theory

Dewan menjadi mekanisme utama dalam implementasi kebijakan perusahaan. Atribut yang melekat dalam pribadi dewan memberikan peran vital dalam hal respon perusahaan terhadap tekanan yang diajukan oleh pihak eksternal, seperti dari investor, kreditor, konsumen, pemerintah, lembaga masyarakat, dan *stakeholder* lainnya (Post et al. 2011; Liao et al. 2015). Hal ini disebabkan karena mereka memiliki kemampuan dan otorisasi untuk memutuskan, mengendalikan, serta mengawasi suatu kebijakan yang akan berpengaruh terhadap hasil atau *outcome* perusahaan. Kehadiran konsep tata kelola yang baik terungkap sejak adanya kasus Enron, WorldCom, dan kasus lain yang diakibatkan oleh rendahnya etika dalam berbisnis (Machold et al. 2008). Oleh karena itu, muncul beberapa alternatif dalam menyeimbangkan etika para pebisnis, yaitu melalui lensa *feminist ethics*.

Wicks et al. (1994) menyampaikan bahwa *feminist ethical theory* menekankan pada hubungan (sosialis) dalam mengerjakan suatu tugas. Hal ini berbeda dengan pandangan *masculinist* yang menekankan pada hak dan kewajiban secara personal (individualis) dalam suatu tugas. Oleh karena itu, hadirnya wanita dalam dewan akan memberikan atmosfer pekerjaan yang lebih baik. Perdebatan mengenai dampak diversifikasi *gender* dalam kepemimpinan perusahaan telah hadir sejak beberapa tahun silam. Fenomena *glass ceiling* tak jarang menjadi salah satu alasan yang melatarbelakangi munculnya isu diversifikasi *gender* (Zhang 2012). Fenomena ini mengatakan bahwa terdapat hambatan bagi kelompok minoritas (wanita) untuk mencapai

top level management pada suatu struktur organisasi meskipun berdasarkan kemampuan mereka telah memenuhi kriteria. Credit Suisse Research Institute (2012) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor hadirnya perdebatan tersebut, yaitu: (1) tren positif jumlah wanita dalam struktur kepengurusan entitas; (2) intervensi pemerintah untuk mewadahi wanita dalam memberikan kontribusi pembangunan peradaban; dan (3) adanya perubahan sudut pandang mengenai perdebatan *gender*, dari isu kesetaraan *gender* menjadi isu *superior performance*.

Dalam paparan hasil penelitian Credit Suisse Research Institute (2012) tersebut, faktor yang ketiga menjadi isu utama mengenai diversifikasi *gender* pada struktur dewan dalam suatu perusahaan. Lebih lanjut, selama enam tahun terakhir, perusahaan yang mewakili wanita dalam struktur dewan memiliki performa harga saham yang lebih baik, tingkat pengembalian ekuitas yang lebih tinggi, serta memiliki rata-rata pertumbuhan yang lebih baik dibanding perusahaan yang hanya beranggotakan laki-laki pada jajaran dewan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian McKinsey and Company (2010) yang menyatakan bahwa 72% direksi menyadari bahwa adanya diversifikasi dalam dewan berpengaruh dengan performa perusahaan yang lebih baik.

Penelitian empiris juga telah banyak yang menyimpulkan bahwa hadirnya sosok wanita mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap performa perusahaan. Anggota dewan wanita dikatakan lebih partisipatif, lebih terorganisir, lebih tekun, lebih kritis, dan dapat lebih menciptakan atmosfir kerja yang lebih baik (Huse dan Solberg 2006; Adams dan Ferreira 2004). Hadirnya wanita dalam struktur dewan juga mengindikasikan semakin meningkatkan keberagaman perspektif anggota dewan sehingga akan memengaruhi pengambilan keputusan perusahaan (Rao et al. 2012; Adams dan Ferreira 2004). Namun demikian, terdapat penelitian yang mengungkapkan bahwa hadirnya wanita akan menurunkan performa perusahaan karena kurangnya pengalaman, peran dominasi emosional daripada rasional, budaya, dan lambatnya pengambilan

keputusan (Giannarakis 2014; Galbreath 2011; Sudana dan Arlindania 2011; Wardhani dan Cahyonowati 2011; Darmadi 2013; Khan 2010).

Pengembangan Hipotesis

Slack Resources dan Kualitas Pengungkapan CSR

Pandangan *resource-based* menyatakan bahwa pengungkapan CSR merupakan suatu media bagi perusahaan untuk membangun hubungan yang baik dengan para *stakeholders* mereka karena pengungkapan CSR menyajikan informasi adanya jaminan bagi *stakeholders* bahwa seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan baik dan sesuai dengan norma yang ada sehingga para *stakeholders* tidak lagi mengkhawatirkan isu keberlanjutan perusahaan di masa yang akan datang (Toms 2002; Branco dan Rodrigues 2006). *Slack resources* memungkinkan perusahaan untuk menentukan berbagai kebijakan, salah satunya CSR (Buchholtz et al. 1999; Toms 2002; Ju dan Zhao 2009; Arora dan Dharwadkar 2011; Harrison dan Coombs 2012; Darus et al. 2014; Xu et al. 2015). Untuk melakukan berbagai aktivitas CSR, perusahaan harus mengalokasikan sejumlah dana dan sumber daya tertentu agar dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Ketika segala aktivitas tersebut telah terlaksana, maka perusahaan memiliki data dan informasi yang cukup untuk nantinya disajikan dalam bentuk laporan CSR.

Darus et al. (2014) meneliti pengaruh *slack resources* terhadap pengungkapan CSR pada industri keuangan di Malaysia. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin besar *slack resources* yang dimiliki perusahaan, maka semakin rendah informasi CSR yang diungkapkan. Hal tersebut terjadi karena ketatnya regulasi untuk jenis industri tersebut sehingga pada jenis industri ini cenderung fokus untuk mengelola likuiditas daripada aktivitas CSR mereka. Henriques dan Sadorsky (1996) serta Xu et al. (2015) juga menemukan hasil sama yang kemungkinan disebabkan karena perusahaan dengan *slack resources* yang tinggi akan cenderung memanfaatkannya untuk ekspansi bisnis,

bukan untuk melakukan investasi lingkungan yang berbiaya tidak sedikit sehingga informasi yang diungkapkan pun rendah.

Di sisi lain, perusahaan yang memiliki *slack resources* diharapkan memiliki kualitas pengungkapan CSR yang lebih baik karena mereka akan melaksanakan investasi CSR yang lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki sedikit (atau tidak memiliki) *slack resources*. Hal tersebut didukung oleh temuan Harrison dan Coombs (2012) yang mengatakan bahwa semakin tinggi *slack resources* yang dimiliki perusahaan, maka perusahaan memiliki kecenderungan untuk berinvestasi pada ranah yang memiliki diskresi tinggi, seperti program-program CSR. Russo dan Fouts (1997) juga menyatakan bahwa adanya sumber daya ekstra akan memberikan keleluasaan untuk memilih berbagai kebijakan strategis perusahaan sehingga mereka akan cenderung mengungkapkan informasi CSR yang lebih berkualitas. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini ialah:

H₁: Slack resources berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Feminisme Dewan dan Kualitas Pengungkapan CSR

Machold et al. (2008) menyampaikan bahwa berdasarkan *feminist ethical theory* dengan mengaitkan pada tata kelola perusahaan, sosok wanita memiliki pandangan yang berbeda dalam mengomunikasikan pendapat mereka sehingga akan memengaruhi kebijakan yang akan ditetapkan. Fernandez et al. (2012) menemukan adanya pengaruh negatif antara feminisme dewan dan pengungkapan CSR. Lebih lanjut, hasil tersebut mengungkapkan bahwa pengaruh negatif antara komposisi *gender* pada struktur dewan dan pengungkapan CSR disebabkan karena perusahaan yang memiliki komposisi wanita dalam dewan yang tinggi tidak secara spesifik melaporkan aktivitas CSR mereka.

Galbreath (2011) dan Khan (2010) menemukan pengaruh yang tidak signifikan antara hubungan diversifikasi *gender* terhadap kualitas pengungkapan respon isu lingkungan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pada latar belakang pendidikan dan

pengalaman bekerja antara laki-laki dan wanita yang mengakibatkan timbulnya resistensi wanita dalam mendukung pengambilan keputusan. Sudana dan Arlindania (2011) juga menemukan pengaruh yang tidak signifikan antara kehadiran anggota direksi yang berjenis kelamin wanita dengan pengungkapan CSR karena budaya Indonesia, yaitu sikap mudah mengalah untuk menghargai laki-laki, persepsi bahwa pengendalian pengambilan keputusan ditentukan oleh laki-laki sebagai kepala keluarga, serta rendahnya jumlah wanita dalam jajaran *top management* sehingga peran wanita masih kurang dalam menentukan kebijakan. Said et al. (2009) juga tidak menemukan adanya pengaruh antara diversifikasi *gender* dengan pengungkapan CSR di Malaysia karena masih minimnya jumlah wanita yang menduduki anggota dewan di perusahaan publik Malaysia. Namun demikian, hasil yang sama juga ditemukan oleh Giannarakis (2014) yang mengatakan bahwa meskipun proporsi wanita dalam struktur dewan di Amerika Serikat tinggi, namun tidak terbukti adanya pengaruh feminisme dewan terhadap pengungkapan CSR.

Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Rao et al. (2012) serta Adams dan Ferreira (2004) menemukan bahwa feminisme dalam struktur dewan memengaruhi kualitas pengungkapan lingkungan perusahaan karena hadirnya wanita dalam struktur dewan mengindikasikan keberagaman sehingga akan memperluas pandangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan isu sosial dan lingkungan. Hasil tersebut didukung oleh pendapat Liao et al. (2015) bahwa dewan wanita lebih peduli terhadap isu sosial dan lingkungan, sehingga mereka akan cenderung mengelola kebijakan CSR lebih baik. Penelitian ini memisahkan antara feminisme pada direksi dan komisaris. Hal ini penting dilakukan karena Indonesia menganut sistem dewan *two-tier*, yaitu terdapat perbedaan fungsi pada kedua jenis dewan tersebut. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ialah:

H_{2a}: Feminisme dalam direksi berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

H_{2b}: Feminisme dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Moderasi Feminisme Dewan terhadap Hubungan Slack Resources dan Kualitas Pengungkapan CSR

Bourgeois (1981) menyatakan bahwa *slack resources* berguna untuk menunjang adaptasi perusahaan melalui berbagai kebijakan strategis. Namun demikian, adanya sumber daya lebih saja belum tentu menjamin perusahaan untuk melakukan investasi dan memublikasikan informasi mengenai CSR karena adanya benturan dengan kepentingan lain dalam memanfaatkan *slack resources* tersebut, misalnya untuk kepentingan riset dan pengembangan produk atau jasa sehingga menghasilkan inovasi perusahaan yang manfaatnya lebih dapat langsung dirasakan (melalui peningkatan penjualan dan lain-lain). Hadirnya wanita menjadi salah satu indikator tata kelola perusahaan yang baik (CGIO 2012). Liao et al. (2015), Kuswanto et al. (2015), Rao et al. (2012), serta Galbreath (2011) juga mengutarakan bahwa dengan kemampuannya, wanita dapat lebih memahami dan merespon kepentingan *stakeholders* sehingga mereka akan lebih dapat mengartikulasikan isu-isu sosial melalui beragam investasi CSR. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis bahwa semakin tinggi proporsi wanita dalam dewan maka akan memperkuat hubungan positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR.

Proporsi dewan dalam moderasi ini juga dibagi menjadi dua, yaitu direksi dan komisaris sehingga penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai jenis dewan manakah yang akan memoderasi hubungan tersebut karena perbedaan fungsi masing-masing. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini ialah:

H_{3a}: Feminisme direksi memperkuat pengaruh positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR.

H_{3b}: Feminisme dewan komisaris memperkuat pengaruh positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2012-2014. Penetapan 2012 sebagai periode awal pengamatan ialah karena pada awal tahun 2012 (4 April 2012), pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 47 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas yang pada pasal 2 dinyatakan bahwa selaku subjek hukum, setiap perusahaan memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan. Kemudian, pada 1 Agustus 2012 terdapat revisi Peraturan Bapepam-LK X.K.6 mengenai kewajiban perusahaan publik untuk mengungkapkan informasi tanggung jawab sosialnya dalam laporan tahunan. Campbell (2007) mengungkapkan bahwa salah satu dorongan perusahaan untuk melakukan CSR ialah ketatnya regulasi oleh suatu negara sehingga tahun 2012 dianggap tepat untuk memulai penelitian ini.

Untuk mendapatkan sampel yang representatif dan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian, pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu: (1) Perusahaan terdaftar dalam BEI selama periode 2012-2014; (2) Perusahaan menerbitkan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) untuk periode 2012, 2013, serta 2014 dan dapat diunduh melalui *website* BEI, *website* masing-masing perusahaan, atau sumber lainnya. Penentuan kriteria ini ialah karena menurut Holland dan Foo (2003), penting untuk mengisolasi perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan dengan yang tidak menerbitkan agar tidak terjadi kesenjangan dalam sampel penelitian; dan (3) Perusahaan memiliki data keuangan dan nonkeuangan lengkap yang diperlukan dalam penelitian ini.

Tabel 1
Seleksi Sampel

Kriteria	Perusahaan
Terdaftar di BEI selama periode 2012-2014	
a. 2012	451
b. 2013	477
c. 2014	498
Perusahaan menerbitkan laporan keberlanjutan dan memiliki data yang lengkap pada tahun:	
a. 2012	33
b. 2013	39
c. 2014	43
Data Pencilan	(1)
Jumlah Observasi (Perusahaan-Tahun)	114

Jenis dan Sumber Data

Semua data dalam penelitian ini bersifat sekunder dan dapat ditemukan dalam laporan keuangan, tahunan, dan laporan keberlanjutan setiap perusahaan, serta *Datastream* yang diakses melalui Pusat Data Ekonomi dan Bisnis (PDEB) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (FEB UI). Laporan keuangan, tahunan, dan laporan keberlanjutan perusahaan dapat diunduh di *website* BEI (www.idx.co.id), *website* masing-masing perusahaan, dan *website* National Center of Sustainability Reporting (www.ncsr-id.org).

Model Penelitian

Untuk menjawab hipotesis penelitian, terdapat dua model yang digunakan, yaitu:

Model 1

$$QCSR_{it} = \beta_0 + \beta_1 SLACK_{it} + \beta_2 GD_DIR_{it} + \beta_3 GD_KOM_{it} + \beta_4 SIZE_{it} + \beta_5 PROFIT_{it} + \beta_6 IND_{it} + \beta_7 LEV_{it} + \varepsilon_{it} \dots (1)$$

Model 2

$$QCSR_{it} = \beta_0 + \beta_1 SLACK_{it} + \beta_2 GD_DIR_{it} + \beta_3 GD_KOM_{it} + \beta_4 SLACK * GD_DIR_{it} + \beta_5 SLACK * GD_KOM_{it} + \beta_6 SIZE_{it} + \beta_7 PROFIT_{it} + \beta_8 IND_{it} + \beta_9 LEV_{it} + \varepsilon_{it} \dots (2)$$

Model 1 digunakan untuk menjawab hipotesis 1, 2a, dan 2b. Model 2 digunakan untuk menjawab hipotesis 3a dan 3b.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Dependen

Penelitian ini menggunakan kualitas pengungkapan informasi CSR sebagai variabel dependen. Kualitas pengungkapan CSR diproses dengan nilai indeks dari informasi tiga pilar utama CSR, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial dalam laporan keberlanjutan. Informasi CSR merujuk pada indikator *The Global Reporting Initiative* (GRI) generasi keempat (G4) karena GRI merupakan salah satu pionir yang mempelopori kerangka laporan keberlanjutan dan telah digunakan organisasi diseluruh dunia. Hedberg dan Malmborg (2003) mengatakan bahwa perusahaan akan berusaha untuk menyesuaikan dengan prinsip yang berlaku umum atau kerangka umum ketika entitas berinisiasi untuk menyajikan laporan yang dapat diandalkan. Dalam G4, terdapat sembilan indikator yang termasuk kategori ekonomi, 34 indikator untuk kategori lingkungan, dan 48 indikator untuk kategori sosial. Oleh karena itu, terdapat 91 indikator untuk melihat kualitas pengungkapan CSR perusahaan dalam penelitian ini.

Variabel ini diukur dengan metode *content analysis*, yaitu suatu cara pengukuran

data berupa kodifikasi informasi kualitatif menjadi suatu bentuk skala kuantitatif (Abbott dan Monsen 1979) atau dengan mengklasifikasikan suatu unit teks menjadi suatu kategori (Beattie et al. 2004). Penelitian ini menggunakan skala 0-3 untuk setiap indikator informasi yang diungkapkan, yaitu: (1) bernilai 0: jika tidak diungkapkan; (2) bernilai 1: jika mengungkapkan tanpa ada penjelasan atau perusahaan hanya memberikan suatu pernyataan mengenai indikator pengungkapan tersebut secara singkat; (3) bernilai 2: jika mengungkapkan dan memberi penjelasan secara kualitatif; dan (4) bernilai 3: jika mengungkapkan dan memberi penjelasan secara kualitatif serta menyediakan data dengan nominal angka untuk setiap indikator yang diungkapkan.

Pengukuran ini merujuk pada Jizi et al. (2014), Fatima et al. (2015), Kuo dan Chen (2013), dan Roberts (1992). Pengungkapan dengan skala 0-3 tersebut juga diharapkan mampu menjelaskan bagaimana kualitas informasi CSR yang diungkapkan perusahaan. Selanjutnya, untuk mendapatkan indeks kualitas pengungkapan CSR perusahaan, total skor kualitas pengungkapan CSR setiap perusahaan dibandingkan dengan total skor pengungkapan maksimum. Rumusnya ialah sebagai berikut:

$$QCSR_i = \frac{SQCSR_i}{SQMAX}$$

Keterangan:

QCSR_{it} : Kualitas pengungkapan CSR perusahaan i

SQCSR_i : Skor kualitas pengungkapan CSR perusahaan i

SQMAX : Skor maksimum kualitas pengungkapan CSR

Variabel Independen dan Moderasi

Slack Resources

Arora (2008) dalam Arora dan Dharwadkar (2011) mengatakan bahwa untuk meneliti CSR, proksi yang paling tepat ialah *high-discretion slack* karena bahkan jika aktivitas CSR bersifat wajib, namun besarnya kegiatan tersebut bergantung pada kebijakan

perusahaan. George (2005) juga mengungkapkan bahwa *high-discretion slack* menunjukkan sumber ekstra yang sangat mudah dimanfaatkan untuk berbagai diskresi manajer. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *high-discretion slack* yang diukur dengan nilai kas dan setara kas perusahaan sebagai proksi hadirnya *slack resources*. Dalam penelitian ini, nilai kas dan setara kas di transformasi menjadi logaritma natural kas dan setara kas agar terhindar dari data yang bersifat pencilan atau *outlier* (Harrison dan Coombs 2012; Arora dan Dharwadkar 2011).

Feminisme Dewan

Feminisme dewan diproksikan dengan diversifikasi *gender* dalam anggota dewan. Indikator ini merujuk pada penelitian Rao et al. (2012), Galbreath (2011), Bear et al. (2010), Adams dan Ferreira (2004), Carter et al. (2003), Rao et al. (2012), serta Shaukat et al. (2015). Variabel ini dihitung dengan menggunakan perbandingan proporsi wanita pada direksi dan dewan komisaris terhadap total direksi dan dewan komisaris suatu perusahaan. Perhitungan variabel ini ialah:

$$GD_DIR = \frac{W_DIR}{SUM_DIR}$$

Keterangan:

GD_DIR : Diversifikasi *gender* pada direksi perusahaan

W_DIR : Jumlah wanita dalam direksi perusahaan

SUM_DIR : Jumlah anggota direksi perusahaan

$$GD_KOM = \frac{W_KOM}{SUM_KOM}$$

Keterangan:

GD_KOM : Diversifikasi *gender* pada struktur dewan komisaris perusahaan

W_KOM : Jumlah wanita dalam struktur dewan komisaris perusahaan

SUM_KOM : Jumlah anggota dewan komisaris perusahaan

Variabel Kontrol

Ukuran Perusahaan

Variabel ini diproksikan dengan nilai logaritma natural dari total aset. Ukuran perusahaan berkaitan dengan tingginya kualitas pengungkapan CSR karena perusahaan besar cenderung menjadi pusat perhatian banyak pihak sehingga untuk meminimalisasi intervensi, perusahaan melakukan mekanisme pengungkapan sebagai wadah untuk memberikan informasi operasional perusahaan (Brammer dan Pavelin 2008; Siregar dan Bachtiar 2010; Arora dan Dharwadkar 2011; Harrison dan Coombs 2012; Velte 2016).

Profitabilitas

Variabel ini diproksi dengan nilai *return on assets* (ROA), yaitu perbandingan antara laba sebelum bunga dan pajak dengan rata-rata

total aset perusahaan. Profitabilitas perusahaan yang tinggi mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki sumber kekayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan perusahaan lain sehingga mengakibatkan perusahaan menjadi pusat perhatian, kemudian akan timbul ekspektasi yang lebih dari para pemegang kepentingan, dan memunculkan potensi intervensi berbagai pihak. Berdasarkan pemaparan tersebut, untuk mendapatkan legitimasi *stakeholders* dan meminimalisasi intervensi, perusahaan melakukan mekanisme pengungkapan CSR sebagai wadah untuk menjembatani adanya *information gap* antara perusahaan dan *stakeholders* (Haniffa dan Cooke 2005; Brammer dan Pavelin 2008; Siregar dan Bachtiar 2010; Arora dan Dharwadkar 2011; Harrison dan Coombs 2012; Xu et al. 2015; Velte 2016).

Tabel 2
Industri High dan Low Profile

<i>High Profile</i>	<i>Low Profile</i>
Pertanian, kehutanan, dan kelautan	Pakan hewan dan peternakan
Tambang	Konstruksi
Makanan dan minuman	Produk dan bahan tekstil
Tembakau	Produk pakaian dan tekstil lainnya
Produk kayu	Bahan pelekats
Produk kertas dan sejenisnya	Produk plastik dan kaca
Produk kimia dan sejenisnya	Produk yang terbuat dari logam
Semen	Kabel
Produksi logam dan sejenisnya	Perlengkapan fotografis
Produk batu-batuan, tanah liat, dan <i>concrete</i>	Penjual grosir dan <i>retail</i> (eceran)
Perlengkapan elektronik dan kantor	Perkreditan (selain bank)
Produk otomotif dan sejenisnya	Sekuritas
Farmasi	Asuransi
Barang konsumsi	Agen hotel dan perjalanan
Jasa Transformasi	Lainnya
Telekomunikasi	
Perbankan	
<i>Real estate and property</i>	
<i>Holdings companies</i> dan investasi lainnya	

Sumber: Roberts (1992); Hackston dan Milne (1996); Zuhroh dan Sukmawati (2003); Sayekti (2011)

Leverage

Variabel ini diproksikan dengan nilai *debt to equity ratio* (DER), yaitu perbandingan antara total utang dengan total ekuitas perusahaan. Giannarakis (2014) menyatakan bahwa perusahaan dengan tingkat *leverage* yang tinggi secara negatif akan memengaruhi tingkat informasi CSR yang diungkapkan oleh perusahaan karena besarnya biaya untuk memproduksi informasi ini, sedangkan perusahaan yang memiliki tingkat *leverage* yang rendah akan dengan leluasa mempublikasikan informasi CSR mereka.

Profil Perusahaan

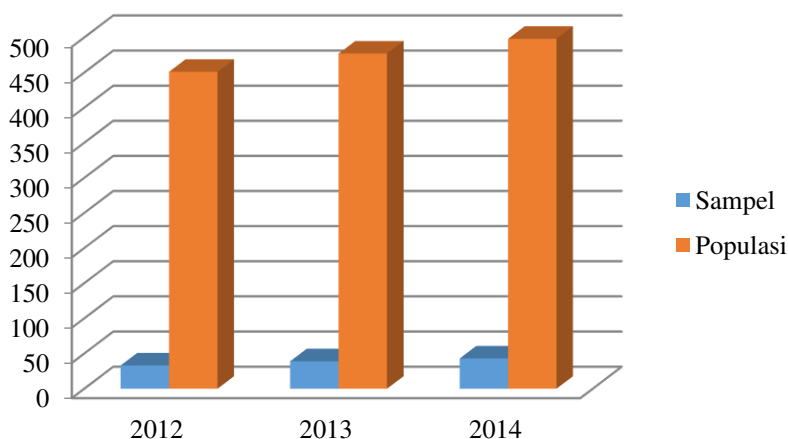
Variabel ini diukur dengan *dummy variable*, 0 dan 1. Bernilai 1 jika perusahaan termasuk ke dalam industri *high profile*, dan bernilai 0 jika lainnya (*low profile*) (Roberts 1992; Hackston dan Milne 1996; Zuhroh dan Sukmawati 2003; Sayekti 2011). Perusahaan *high profile* ialah perusahaan yang berpotensi memiliki tingkat risiko lingkungan, sosial, persaingan, dan politik tinggi sehingga profil industri ini akan mendapatkan perhatian publik lebih besar daripada profil industri lainnya (*low profile*). Pembagian kedua jenis profil perusahaan ini merujuk pada penelitian Roberts (1992), Hackston dan Milne (1996), Zuhroh dan Sukmawati (2003), serta Sayekti (2011), yaitu seperti pada Tabel 2.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

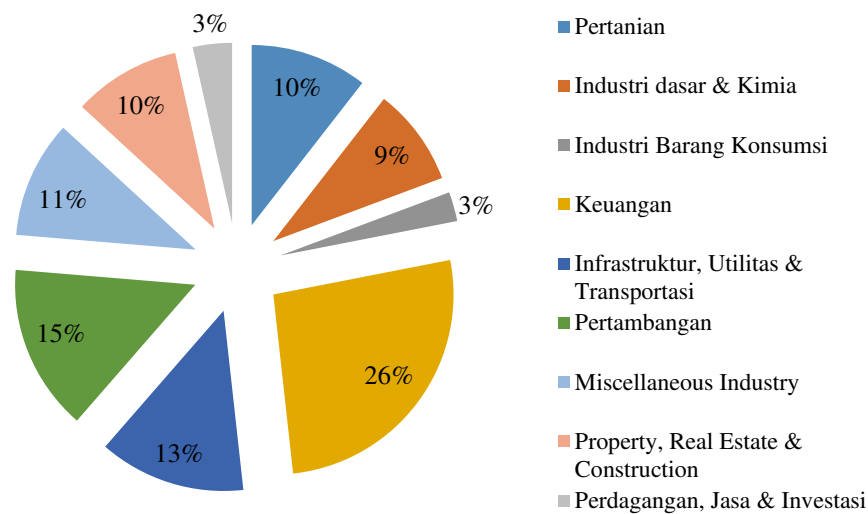
Deskripsi Sampel

Berdasarkan *purposive sampling*, dapat dikatakan bahwa sampel yang digunakan masih relatif sedikit, yaitu hanya 44 perusahaan. Berdasarkan Gambar 1, dari keseluruhan perusahaan yang terdaftar di BEI, pada tahun 2012 dari 451 perusahaan terdaftar di BEI, hanya 7,32% atau 33 perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan. Pada tahun 2013 dari 477 perusahaan terdaftar di BEI, hanya 8,18% perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan, dan hanya 8,64% di tahun 2014. Namun demikian, selama periode 2012 hingga 2014 dapat dikatakan bahwa terdapat tren positif penerbitan laporan keberlanjutan di Indonesia.

Secara spesifik, berdasarkan jenis industri (mengacu pada *Fact Book IDX* tahun 2014), industri keuangan ialah yang paling dominan dalam penelitian ini, yaitu 26% atau 30 observasi. Kemudian, diikuti oleh industri pertambangan, infrastruktur, utilitas, dan transportasi, *miscellaneous industry*, pertanian, *property, real estate and construction*, industri dasar dan kimia, perdagangan, jasa dan investasi, dan industri barang konsumsi.



Gambar 1
Demografi Sampel



Gambar 2
Demografi Sampel berdasarkan Jenis Industri

Analisis Deskripsi Variabel

Tabel 3 merupakan tabel statistik deskriptif setiap variabel dalam penelitian yang meliputi nilai rata-rata, nilai tengah, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

Berdasarkan Tabel 3, kualitas pengungkapan CSR pada sampel penelitian ini memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 0,4035 (40,35%). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kualitas pengungkapan CSR perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini ialah masih rendah (di bawah 50%). Nilai maksimum untuk variabel ini ialah 0,82000 (82%), sedangkan nilai minimumnya ialah sebesar 0,1100 (11%). Nilai standar deviasi atau persebaran data statistik ialah sebesar 0,1757.

Pada Tabel 3, variabel $SLACK_t$ memiliki nilai rata-rata 14,4509 atau Rp 4.043.798 juta. Nilai maksimum untuk variabel $SLACK_t$ ialah 16,9277 atau Rp 22.469.167 juta, yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. pada tahun 2014 (industri keuangan), artinya perusahaan ini merupakan perusahaan dengan jumlah *slack resources* yang paling tinggi diantara perusahaan lain dalam penelitian ini. Nilai minimum untuk variabel $SLACK_t$ ialah 10,9258 atau Rp 55.595 juta, yaitu PT Bakrie Sumatra Plantations Tbk. pada tahun 2014. Variabel $SLACK_t$ memiliki nilai standar deviasi sebesar 1,3715 atau Rp 4.937.526 juta.

Variabel independen selanjutnya ialah GD_{DIR} dan GD_{KOM} . Kedua variabel ini juga berfungsi sebagai variabel moderasi. GD_{DIR} merupakan variabel feminisme direksi yang diproksikan dengan diversifikasi *gender* pada direksi. Pada Tabel 3, variabel GD_{DIR}_t memiliki nilai rata-rata 0,0987 (9,87%). Berdasarkan hasil tersebut, sampel penelitian ini didominasi oleh perusahaan dengan proporsi wanita dalam struktur direksi yang rendah karena nilai rata-ratanya hanya 9,87% saja. Nilai maksimum dalam variabel GD_{DIR}_t ialah 0,67 (67%). Nilai minimum untuk variabel tersebut ialah 0,000, yang artinya tidak ada wanita dalam struktur direksi perusahaan. Nilai standar deviasi untuk variabel GD_{DIR}_t ialah 0,1546.

Pada Tabel 3, nilai rata-rata ukuran perusahaan ($SIZE_t$) ialah 17,2955 atau Rp 75.363.669 juta. Nilai maksimum untuk $SIZE_t$ ialah 20,5026 atau Rp 801.995.000 juta. Nilai minimum untuk variabel $SIZE_t$ ialah 14,3937 atau Rp 1.782.787 juta. Variabel $SIZE_t$ memiliki nilai standar deviasi sebesar 1,2846 atau Rp 125.028.896 juta. Nilai rata-rata ROA perusahaan ($PROFIT_t$) ialah 6,5617. Nilai maksimum untuk $PROFIT_t$ ialah 54,40. Nilai minimum untuk variabel $PROFIT_t$ ialah -13,87. Variabel $PROFIT_t$ memiliki nilai standar deviasi sebesar 9,2579%. Nilai rata-rata variabel IND_t ialah 0,8870. Artinya, rata-rata perusahaan dalam penelitian ini ialah perusahaan *high profile* karena nilai rata-

ratanya mendekati 1. Karena variabel ini merupakan variabel *dummy* 1 dan 0, maka nilai maksimumnya ialah 1, dan nilai minimumnya ialah 0. Variabel IND_t memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,31803. Nilai rata-rata

variabel LEV_t ialah 2,7240. Nilai maksimum untuk LEV_t ialah 10,9755%. Nilai minimum untuk variabel LEV_t ialah 0,158. Variabel LEV_t memiliki nilai standar deviasi sebesar 2,8840.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Max	Min	Std. Dev
$QCSR_t$	0,4042	0,8200	0,1100	0,1763
$SLACK_t$	14,4509	16,9277	10,9258	1,3715
$SLACK_t$ (Juta)	4.043.798	22.469.167	55.595	4.937.526
GD_DIR_t	0,0987	0,6667	0,0000	0,1546
GD_KOM_t	0,0662	0,4000	0,0000	0,0992
$SIZE_t$	17,2955	20,5026	14,3937	1,2846
$SIZE_t$ (Juta)	75.363.699	801.995.000	1.782.787	125.028.896
$PROFIT_t$	6,5617	54,4000	-13,8700	9,2579
IND_t	0,8870	1,0000	0,0000	0,31803
LEV_t	2,7240	10,9755	0,1580	2,8840

Keterangan: Tabel ini menyajikan statistik deskriptif variabel yang digunakan dalam penelitian. *Mean* merupakan nilai rata-rata variabel. *Max* merupakan nilai maksimum variabel. *Min* merupakan nilai minimum variabel. *Std. Dev* merupakan nilai standar deviasi variabel. Jumlah observasi yang diamati ialah sebesar 114 observasi. $QCSR$ merupakan variabel dependen, yaitu kualitas pengungkapan CSR yang diukur dengan nilai skor pengungkapan perusahaan dibandingkan dengan nilai maksimal pengungkapan. $SLACK$ merupakan variabel independen, yaitu *slack resources* yang diukur dengan nilai Ln kas dan setara kas. GD_DIR merupakan variabel independen, yaitu diversifikasi *gender* pada direksi yang diukur dengan nilai proporsi jumlah wanita dalam direksi terhadap total anggota direksi. GD_KOM merupakan variabel independen, yaitu diversifikasi *gender* pada dewan komisaris yang diukur dengan nilai proporsi jumlah wanita dalam dewan komisaris terhadap total anggota dewan komisaris. Terdapat empat variabel kontrol, $SIZE$ (ukuran perusahaan, diukur dengan nilai Ln total aset), $PROFIT$ (profitabilitas perusahaan, diukur dengan nilai rasio ROA), IND (profil industri perusahaan, diukur dengan *dummy*, 1 jika *high profile*, 0 lainnya), dan LEV (rasio utang terhadap ekuitas).

Analisis Hipotesis

Sebelum menguji hipotesis, dilakukan pengujian pemilihan model terbaik pada masing-masing model. Hal ini dilakukan karena penelitian menggunakan data panel. Berdasarkan uji Chow (menguji apakah menggunakan model *Ordinary Least Square* (OLS) atau *Fixed Effects* (FEM)), nilai probabilitas *chi-square* ialah 0,000 atau lebih kecil dari α (5%) sehingga keputusannya ialah menggunakan FEM. Kemudian, dilakukan uji Hausman (menguji apakah menggunakan FEM atau *Random Effects* (REM)). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai probabilitas *chi-square* ialah 0,098 atau lebih besar dari α (5%)

sehingga keputusannya ialah menggunakan REM.

Tabel 4 merupakan hasil regresi model 1, yaitu model yang digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2a, dan 2b. Nilai R^2 pada model pertama adalah 19,3% (0,1930) yang artinya adalah variabel-variabel independen, yaitu *slack resources*, feminisme direksi dan dewan komisaris, serta variabel kontrol, yaitu ukuran perusahaan, profitabilitas, *leverage*, dan profil perusahaan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen (kualitas pengungkapan CSR) sebesar 19,3%, sedangkan sisanya, yaitu 80,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Tabel 4
Hasil Regresi Model 1

Variabel Dependen: QCSR		
	Prediksi	Model 1
C		-0,249 (0,162)
SLACK	+	0,007 (0,062)*
GD_DIR	+	0,102 (0,187)
GD_KOM	+	-0,329 (0,024)**
SIZE	+	0,027 (0,063)*
PROFIT	+	0,003 (0,034)**
IND	+	0,149 (0,001)***
LEV	-	-0,021 (0,002)***
Prob. F		0,0000
R ²		0,1930
N		114

Keterangan: Tabel ini menyajikan hasil regresi model 1 untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. QCSR merupakan variabel dependen, yaitu kualitas pengungkapan CSR yang diukur dengan nilai skor pengungkapan perusahaan dibandingkan dengan nilai maksimal pengungkapan. SLACK merupakan variabel independen, yaitu *slack resources* yang diukur dengan nilai Ln kas dan setara kas. GD_DIR merupakan variabel independen dan moderasi, yaitu feminisme direksi yang diukur dengan nilai proporsi jumlah wanita dalam direksi terhadap total anggota direksi. GD_KOM merupakan variabel independen dan moderasi, yaitu feminisme komisaris yang diukur dengan nilai proporsi jumlah wanita dalam dewan komisaris terhadap total anggota dewan komisaris. Terdapat empat variabel kontrol, SIZE (ukuran perusahaan, diukur dengan nilai Ln total aset), PROFIT (profitabilitas perusahaan, diukur dengan nilai ROA), IND (profil industri perusahaan, diukur dengan *dummy*, 1 jika *high profile*, 0 lainnya), dan LEV (rasio utang terhadap ekuitas).

Angka di baris pertama pada setiap kolom Model 1 ialah nilai koefisien variabel, sedangkan baris kedua merupakan nilai probabilitasnya (*one-tailed*).

* signifikan pada level $\alpha = 10\%$ (0,1)

** signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (0,05)

*** signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (0,01)

Tabel 5 merupakan hasil regresi model 2, yaitu model yang digunakan untuk menguji hipotesis 3a dan 3b. Nilai R² pada model kedua adalah 18,39% (0,1839) yang artinya adalah variabel-variabel independen, yaitu *slack resources*, feminisme direksi dan dewan komisaris, serta variabel kontrol, yaitu ukuran

perusahaan, profitabilitas, *leverage*, dan profil perusahaan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen (kualitas pengungkapan CSR) sebesar 18,39%, sedangkan sisanya, yaitu 81,61% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Tabel 5
Hasil Regresi Model 2

Variabel Dependen: QCSR		
	Prediksi	Model 2
C		-0,301 (0,152)
SLACK	+	0,011 (0,051)**
GD_DIR	+	1,516 (0,198)
GD_KOM	+	-1,094 (0,268)
SLACK*GD_DIR	+	-0,098 (0,212)
SLACK*GD_KOM	+	0,055 (0,331)
SIZE	+	0,025 (0,073)*
PROFIT	+	0,002 (0,085)*
IND	+	0,162 (0,001)***
LEV	-	-0,019 (0,004)***
Prob. F		0,0003
R ²		0,1839
N		114

Keterangan: Tabel ini menyajikan hasil regresi model 2 untuk menguji hipotesis 3 dan 4. QCSR merupakan variabel dependen, yaitu kualitas pengungkapan CSR yang diukur dengan nilai skor pengungkapan perusahaan dibandingkan dengan nilai maksimal pengungkapan. SLACK merupakan variabel independen, yaitu *slack resources* yang diukur dengan nilai Ln kas dan setara kas. GD_DIR merupakan variabel independen, yaitu feminisme direksi yang diukur dengan nilai proporsi jumlah wanita dalam direksi terhadap total anggota direksi. GD_KOM merupakan variabel independen, yaitu feminisme komisaris yang diukur dengan nilai proporsi jumlah wanita dalam dewan komisaris terhadap total anggota dewan komisaris. SLACK*GD_DIR merupakan variabel moderasi *slack resources* dan feminisme direksi. SLACK*GD_KOM merupakan variabel moderasi *slack resources* dan feminisme komisaris. Terdapat empat variabel kontrol, SIZE (ukuran perusahaan, diukur dengan nilai Ln total aset), PROFIT (profitabilitas perusahaan, diukur dengan nilai ROA), IND (profil industri perusahaan, diukur dengan *dummy*, 1 jika *high profile*, 0 lainnya), dan LEV (rasio utang terhadap ekuitas).

Angka di baris pertama pada setiap kolom Model 2 ialah nilai koefisien variabel, sedangkan baris kedua merupakan nilai probabilitasnya (*one-tailed*).

* signifikan pada level $\alpha = 10\%$ (0,1)

** signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (0,05)

*** signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (0,01)

Slack Resources dan Kualitas Pengungkapan CSR (H₁)

Berdasarkan uji t dalam model 1, variabel *SLACK* terbukti berpengaruh positif terhadap *QCSR* dengan tingkat signifikansi sebesar 10% ($0,062 < 10\%$), artinya kenaikan 1% *slack resources* atau nilai kas dan setara kas perusahaan akan meningkatkan kualitas pengungkapan CSR sebesar 0,007. Hasil tersebut menunjukkan dukungan terhadap hipotesis 1. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa kualitas pengungkapan CSR akan semakin tinggi ketika jumlah kas dan setara kas yang dimiliki perusahaan juga tinggi. Hal tersebut kemungkinan disebabkan *slack resources* yang bersifat *high-discretion* dialokasikan perusahaan untuk menunjang kebijakan CSR mereka sehingga kualitas informasi yang diungkapkan perusahaan pun menjadi lebih tinggi. Hasil ini sejalan dengan konsep *resource-based* yaitu keterlibatan institusi pada aktivitas sosial ialah terjadi karena adanya sumber dana lebih (*slack resources*) yang dimiliki (Buchholtz et al. 1999). Hasil tersebut juga mendukung hasil penelitian Arora dan Dharwadkar (2011) serta Russo dan Fouts (1997), yaitu adanya sumber daya ekstra akan memberikan keleluasaan perusahaan untuk menentukan berbagai kebijakan yang dipandang mampu memberikan *feedback* positif bagi perusahaan dan *stakeholders* mereka, yaitu melalui pengungkapan informasi CSR yang berkualitas. Namun demikian, penelitian ini tidak memasukkan variabel kontrol jenis industri karena terdapat perbedaan karakteristik kas dan setara kas pada setiap jenis industri perusahaan sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya agar mempertimbangkan variabel tersebut.

Feminisme Dewan dan Kualitas Pengungkapan CSR (H_{2a} dan H_{2b})

Berdasarkan uji t dalam model 1, Variabel *GD_DIR* tidak terbukti berpengaruh terhadap *QCSR* karena nilai probabilitasnya lebih besar dari α ($0,187 > \alpha$) sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh feminisme direksi dengan kualitas pengungkapan CSR, artinya hasil tersebut menolak hipotesis 2a. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

keberagaman direksi sebagai fungsi pelaksana kebijakan tidak dapat menjadi determinan kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini sejalan dengan penelitian Khan (2010) dan Giannarakis (2014) yang mengatakan bahwa representasi wanita dalam dewan tidak berpengaruh terhadap pelaporan CSR rendahnya porsi wanita dalam jajaran manajemen level atas sehingga peran mereka masih terbatas atau tidak terlihat sama sekali dalam beberapa kasus, seperti pengungkapan CSR. Mengutip dari hasil penelitian Sudana dan Arlindania (2011), alasan tidak berpengaruhnya hubungan variabel ini kemungkinan disebabkan faktor budaya Indonesia, yaitu persepsi bahwa pengendalian pengambilan keputusan ditentukan oleh laki-laki sebagai kepala keluarga (entitas), sikap mudah mengalah untuk menghargai laki-laki, serta masih rendahnya jumlah wanita dalam jajaran *top level management* sehingga semakin meminimalisasi peran wanita dalam mengaplikasikan suatu kebijakan. Hal ini juga dapat terlihat dalam statistik deskriptif dalam sampel penelitian ini yang menunjukkan bahwa rata-rata proporsi wanita dalam jajaran direksi ialah hanya 0,09 (9%) saja serta analisis korelasi yang menunjukkan tidak adanya korelasi antara feminisme direksi dan kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini mendukung pernyataan Post et al. (2011) dan Liao et al. (2015) bahwa perubahan kebijakan akan terlihat jika jumlah minimal wanita dalam struktur dewan ialah tiga sehingga ketika rata-rata wanita dalam struktur dewan lebih rendah dari itu, maka peran wanita tidak dapat terlihat karena dominasi laki-laki.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat fenomena *glass ceiling* atau hambatan bagi kaum minoritas (wanita) untuk menduduki posisi *top level management* di Indonesia sehingga penelitian ini menyarankan bagi Indonesia untuk merujuk pada negara lain (seperti Norwegia, Prancis, dan lain-lain), yaitu agar dapat membuat suatu regulasi atas minimum kuota wanita pada anggota dewan perusahaan sehingga isu mengenai *gender* dapat lebih terdefiniskan dengan lebih jelas (Post et al. 2011; Liao et al. 2015).

Di sisi lain, hasil penelitian menemukan bahwa variabel *GD_KOM* terbukti berpengaruh negatif terhadap *QCSR* dengan tingkat signifikansi 5% ($0,024 < 5\%$), artinya kenaikan 1 poin proporsi wanita dalam dewan komisaris akan menurunkan kualitas pengungkapan CSR sebesar 0,329. Meskipun hasil ini signifikan, namun hipotesis 2b ditolak karena arah pengaruhnya tidak sesuai prediksi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernandez et al. (2012), Margaretha dan Isnaini (2014), Handajani et al. (2014), serta Muttakin et al. (2015) yang mengatakan bahwa terjadinya pengaruh negatif tersebut kemungkinan karena para komisaris wanita belum memiliki pemahaman dan keahlian yang cukup mengenai pentingnya CSR. Dalam kasusnya di Indonesia, Margaretha dan Isnaini (2014) serta Handajani et al. (2014) mengatakan bahwa Indonesia memiliki demografi kepemilikan entitas yang unik, yaitu lebih banyak perusahaan keluarga sehingga alasan lain dari pengaruh negatif tersebut kemungkinan disebabkan wanita yang ditunjuk sebagai anggota dewan memiliki hubungan kekerabatan dengan perusahaan sehingga pemilihan wanita dalam jajaran komisaris tersebut dimaksudkan untuk melindungi kepentingan perusahaan dan tidak terlalu peduli dengan CSR. Berdasarkan hasil tersebut, maka penelitian ini menyarankan pada penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel kemampuan dan keahlian mengenai CSR pada identitas dewan wanita tersebut seperti pada penelitian Velte (2016).

Moderasi Feminisme Dewan terhadap Slack Resources dan Kualitas Pengungkapan CSR (H_{3a} dan H_{3b})

Berdasarkan uji t dalam model 2, variabel *SLACK*GD_DIR* dan *SLACK*GD_KOM* tidak terbukti memengaruhi *QCSR* karena nilai probabilitasnya lebih besar dari α ($0,212 > \alpha$ dan $0,331 > \alpha$), artinya feminisme direksi dan dewan komisaris tidak dapat memoderasi pengaruh antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR. Diduga hasil ini juga terjadi karena masih rendahnya proporsi wanita yang berada pada struktur direksi dan dewan komisaris perusahaan sehingga adanya wanita dalam

jajaran fungsi eksekutif dan pengawasan tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR. Selain itu, terdapat indikasi hasil ini terjadi disebabkan semakin tingginya perhatian entitas pada CSR sehingga meskipun tidak ada sentuhan feminisme dalam fungsi tersebut, entitas memandang bahwa adanya *slack resources* yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi CSR berkualitas tinggi agar kepuasan *stakeholders* dapat terpenuhi dan entitas mendapatkan status legal untuk beradaptasi dalam dunia bisnis mereka.

Analisis Variabel Kontrol dan Kualitas Pengungkapan CSR

Pada kedua model dalam penelitian, keempat variabel kontrol memiliki nilai probabilitas yang lebih rendah dari α sehingga dapat disimpulkan bahwa determinan peningkatan kualitas CSR ialah ukuran, profitabilitas, profil industri, dan *leverage* perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya bahwa semakin tinggi aset dan profitabilitas yang dimiliki perusahaan, maka kualitas pengungkapan CSR akan semakin tinggi karena mereka memiliki sumber daya yang memadai untuk melakukan aktivitas CSR (sehingga informasi yang diungkapkan akan lebih berkualitas) dan sebagai salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan lokasi mereka beroperasi sehingga mereka mendapatkan legitimasi oleh masyarakat dan negara. Kemudian, perusahaan yang termasuk pada industri *high profile* juga akan berusaha untuk meningkatkan kualitas pengungkapan CSR mereka sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap kondisi lingkungan dan sosial dan untuk mendapatkan legitimasi para pihak yang berkepentingan. Perusahaan yang memiliki tingkat utang (*leverage*) yang tinggi akan semakin menurunkan kualitas pengungkapan CSR mereka agar tidak menjadi perhatian kreditur (Sembiring 2005; Yuliana et al. 2008; Brammer dan Pavelin 2008; Arora dan Dharwadkar 2011; Kuo dan Chen 2013; Giannarakis 2014; Xu et al. 2015).

Uji Sensitivitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat konsistensi hasil pengujian utama. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh jenis industri yang ada di BEI selama periode 2012-2014. Beberapa penelitian (Khan 2010; Jizi et al. 2014; Muttakin et al. 2015; Velte 2016) mengungkapkan bahwa industri keuangan memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan industri lainnya (misalnya nilai *leverage* yang cukup besar karena aktivitas utama industri ini ialah pendanaan) sehingga industri keuangan tidak jarang diisolasi atau diuji secara terpisah dengan industri lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini menguji lebih lanjut dengan mengeluarkan sampel yang termasuk dalam jenis industri keuangan. Terdapat 84 observasi yang diamati karena 30 observasi lainnya merupakan perusahaan keuangan. Hasil uji sensitivitas konsisten dengan hasil pengujian utama. *Slack resources* memengaruhi kualitas pengungkapan CSR, sedangkan feminisme direksi dan dewan komisaris tidak terbukti dan tidak dapat memoderasi pengaruh antara *slack resources* dan kualitas CSR.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah *slack resources* dan feminisme dewan (direksi dan komisaris) berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR. Kemudian, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji apakah feminisme dewan direksi dan komisaris akan memoderasi pengaruh positif antara *slack resources* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dilakukan pengujian terhadap 114 observasi yang terdaftar dalam BEI dan menerbitkan laporan keberlanjutan selama rentang waktu 3 tahun, yaitu 2012-2014. Berdasarkan analisis sampel, perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan meningkat dari tahun 2012-2014. Namun demikian, peningkatan tersebut tidak diiringi dengan peningkatan kualitas pengungkapan CSR. Sampel penelitian didominasi oleh sektor industri keuangan.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan dengan *slack resources* yang tinggi akan semakin memperbaiki kualitas pengungkapan CSR mereka karena mereka meyakini bahwa informasi CSR dapat menjadi salah satu wadah untuk membangun hubungan yang baik dengan para *stakeholders* sebagai jaminan bahwa seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan baik dan sesuai dengan norma yang ada sehingga para *stakeholders* tidak lagi mengkhawatirkan isu keberlanjutan perusahaan di masa yang akan datang. Penelitian ini juga menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara feminisme direksi dan kualitas pengungkapan CSR, tetapi feminisme dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peran feminisme fungsi pengawasan menjadi salah satu faktor besarnya kualitas pengungkapan CSR sehingga pengetahuan dan keahlian yang cukup mengenai pengawasan CSR perlu dipertimbangkan. Peran moderasi feminisme dewan ditemukan tidak dapat memperkuat pengaruh *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR yang diasumsikan disebabkan karena masih rendahnya proporsi wanita dalam anggota dewan serta masih terbatasnya pengetahuan anggota dewan wanita mengenai CSR.

Penelitian ini mengimplikasikan bahwa adanya *slack resources* akan meningkatkan kualitas pengungkapan CSR dan karena masih rendahnya jumlah wanita dalam jajaran direksi dan dewan komisaris, maka penelitian ini tidak menemukan adanya pengaruh feminisme terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu: (1) masih rendahnya sampel yang digunakan karena hanya menggunakan perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan pada periode 2012-2014 (yang juga mengindikasikan masih rendahnya perhatian para pelaku bisnis untuk memberikan informasi keberlanjutan kepada para *stakeholder* mereka) sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian; (2) proksi *slack resources* tidak mempertimbangkan jenis

industri pada setiap perusahaan; (3) analisis kualitas pengungkapan CSR tidak memisahkan antara informasi kuantitatif fisik dan finansial; serta (4) belum dapat memasukkan variable mekanisme tata kelola lainnya yang terindikasi dapat memoderasi pengaruh antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR. Berdasarkan keterbatasan tersebut, peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperpanjang dan memperluas cakupan sampel penelitian, menggunakan proksi lain untuk mengukur *slack resources* seperti *potential slack* yang ada dalam penelitian Arora dan Dharwadkar (2011) serta Harrison dan Coombs (2012), mempertimbangkan variabel jenis industri untuk mengontrol besarnya jumlah *slack resources* yang dimiliki perusahaan, menambahkan rentang skor kualitas pengungkapan dengan memisahkan antara kuantitatif secara fisik dan finansial seperti penelitian Fatima et al. (2015), dan mempertimbangkan variabel dan pengukuran mekanisme tata kelola perusahaan lainnya seperti struktur kepemilikan, independensi dewan, ukuran dewan, komitmen dewan pada CSR, serta keahlian dewan pada bidang CSR (Harrison dan Coombs 2012; Rao et al. 2012; Arora dan Dharwadkar 2011; Liao et al. 2015; Velte 2016) atau menambah tingkat feminisme pada level *top management* lainnya, seperti komite-komite yang ada pada perusahaan (komite audit, nominasi dan remunerasi, serta lain sebagainya).

DAFTAR PUSTAKA

- Abbot, W. F. and R. J. Monsen. 1979. On the Measurement of Corporate Social Responsibility: Self-Reported Disclosures as a Method of Measuring Corporate Social Involvement. *The Academy of Management Journal*, 22 (3), 501-515.
- Adams, R. B. and D. Ferreira. 2004. *Gender Diversity in the Boardroom*. Working Paper, European Corporate Governance Institute ECGI, Brussels.
- Adams, R. B. and D. Ferreira. 2009. Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, 94 (2), 291-309.
- Arora, P. and R. Dharwadkar. 2011. Corporate Governance and Corporate Social Responsibility CSR: The Moderating Roles of Attainment Discrepancy and Organization Slack. *Corporate Governance: An International Review*, 19 (2), 136-152.
- Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan. 2012. Peraturan Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) Nomor X.K.6 tentang Penyampaian Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik melalui Lampiran Keputusan Ketua Bapepam-LK Nomor: Kep-431/BL/2012. Jakarta: Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan.
- Baron, D. P. 2001. Private Politics, Corporate Social Responsibility, and Integrated Strategy. *Journal of Economics and Management Strategy*, 10 (1), 7-45.
- Beattie, V., B. McInnes, and S. Fearnley. 2004. A Methodology for Analysing and Evaluating Narratives in Annual Reports: A Comprehensive Descriptive Profile and Metrics for Disclosure Quality Attributes. *Accounting Forum*, 28 (3), 205-236.
- Bear, S., N. Rahman, and C. Post. 2010. The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97 (2), 207-221.
- Brammer, S. and S. Pavelin. 2008. Factors Influencing the Quality of Corporate Environmental Disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 17 (2), 120-136.
- Branco, M. C. and L. L. Rodrigues. 2006. Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspective. *Journal of Business Ethics*, 69 (2), 111-132.
- Bourgeois, L. J., III. 1981. On the Measurement of Organizational Slack. *The Academy of Management Review*, 6 (1), 29-39.
- Buchholtz, A. K., A. C. Amason, and M. A. Rutherford. 1999. Beyond Resources:

- The Mediating Effect of Top Management Discretion and Values on Corporate Philanthropy. *Business and Society*, 38 (2), 167-187.
- Campbell, J. L. 2007. Why Would Corporations Behave in Socially Responsible Ways? An Institutional Theory of Corporate Social Responsibility. *The Academy of Management Review*, 32 (3), 946-967.
- Carter, D. A., B. J. Simkins, and W. G. Simpson. 2003. Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value. *The Financial Review*, 38 (1), 44-53.
- Centre for Governance, Institutions and Organisations (CGIO). 2012. *Indonesia Boardroom: Diversity Report 2012, Female Footprints in IDX-Listed Companies*. Singapore: National University of Singapore NUS Business School.
- Clarkson, M. B. E. 1995. A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *The Academy of Management Review*, 20 (1), 92-117.
- Cormier, D., M. Ledoux, and M. Magnan. 2011. The Informational Contribution of Social and Environmental Disclosures for Investors. *Management Decision*, 49 (8), 1276-1304.
- Credit Suisse Research Institute. 2012. *Gender Diversity and Corporate Performance*. Zurich, Switzerland: Credit Suisse Research Institute.
- Darmadi, S. 2013. Do Women in Top Management Affect Firm Performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13 (3), 288-304.
- Darus, F., S. Mad, and H. Yusof. 2014. The Importance of Ownership Monitoring and Firm Resources on Corporate Social Responsibility CSR of Financial Institutions. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 145, 173-180.
- Ducassy, I. and S. Montandrou. 2015. Corporate Social Performance, Ownership Structure, and Corporate Governance in France. *Research in International Business and Finance*, 34, 383-396.
- Fatima, A. H., N. Abdullah, and M. Sulaiman. 2015. Environmental Disclosure Quality: Examining the Impact of the Stock Exchange of Malaysia's Listing Requirements. *Social Responsibility Journal*, 11 (4), 904-922.
- Fernandez, F. B., S. Romero, and S. Ruiz. 2012. Does Board Gender Composition Affect Corporate Social Responsibility Reporting? *International Journal of Business and Social Science*, 3 (1), 31-38.
- Galbreath, J. 2011. Are There Gender-Related Influences on Corporate Sustainability? A Study of Women on Boards of Directors. *Journal of Management and Organization*, 17 (1), 17-38.
- George, G. 2005. Slack Resources and the Performance of Privately Held Firms. *The Academy of Management Journal*, 48 (4), 661-676.
- Giannarakis, G. 2014. Corporate Governance and Financial Characteristic Effects on the Extent of Corporate Social Responsibility Disclosure. *Social Responsibility Journal*, 10 (4), 569-590.
- Global Reporting Initiative. 2013. *Pedoman Pelaporan Keberlanjutan G4*. Diunduh tanggal 26 Agustus 2015, <https://www.globalreporting.org/resource/library/Bahasa-Indonesian-G4-Part-Two.pdf>.
- Gunawan, J. 2010. Perception of Important Information in Corporate Social Disclosures: Evidence from Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 6 (1), 62-71.
- Gray, R., M. Javad, D. M. Power, C. D. Sinclair. 2001. Social and Environmental Disclosure and Corporate Characteristics: A Research Note and Extension. *Journal of Business and Accounting*, 28 (3-4), 327-356.
- Hackston, D. and M. J. Milne. 1996. Some Determinants of Social and Environmental Disclosures in New Zealand Companies. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 9 (1), 77-108.

- Handajani, L., B. Subroto, T. Sutrisno, and E. Saraswati. 2014. *Does Board Diversity Matter on Corporate Social Disclosure? An Indonesian Evidence*. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5 (9), 8-16.
- Haniffa, R. M. and T. E. Cooke. 2002. Culture, Corporate Governance and Disclosure in Malaysian Corporations. *Abacus*, 38 (3), 317-349.
- Haniffa, R. M. and T. E. Cooke. 2005. The Impact of Culture and Governance on Corporate Social Reporting. *Journal of Accounting Public and Policy*, 24 (5), 391-430.
- Harrison, J. S. and J. E. Coombs. 2012. The Moderating Effects from Corporate Governance Characteristics on the Relationship Between Available Slack and Community-Based Firm Performance. *Journal of Business Ethics*, 107 (4), 409-422.
- Hedberg, C. J. and F. V. Malmborg. 2003. The Global Reporting Initiative and Corporate Sustainability Reporting in Swedish Companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 10 (3), 153-164.
- Henriques, I. and P. Sadosky. 1996. The Determinants of an Environmentally Responsive Firms: An Empirical Approach. *Journal of Environmental Economics and Management*, 30 (3), 381-395.
- Ho, P. L. and G. Taylor. 2013. Corporate Governance and Different Types of Voluntary Disclosure. *Pacific Accounting Review*, 25 (1), 4-29.
- Hodgson, G. M. 1998. The Approach of Institutional Economics. *Journal of Economic Literature*, 36 (1), 166-192.
- Holland, L. and Y. B. Foo. 2003. Differences in Environmental Reporting Practices in the UK and the US: The Legal and Regulatory Context. *The British Accounting Review*, 35 (1), 1-18.
- Huse, M. and A. G. Solberg. 2006. Gender Related Boardroom Dynamics: How Scandinavian Women Make and can Make Contributions on Corporate Boards. *Women in Management Review*, 21 (2), 113-30.
- Jain, A. M. K. and D. Thomson. 2015. Voluntary CSR Disclosure Works! Evidence from Asia-Pacific Banks. *Social Responsibility Journal*, 11 (1), 2-18.
- Jizi, M. I., A. Salama, R. Dixon, and R. Stratling. 2014. Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from US Banking Sector. *Journal of Business Ethics*, 125 (4), 601-615.
- Ju, M. and H. Zhao. 2009. Behind Organizational Slack and Firm Performance in China: The Moderating Roles of Ownership and Competitive Intensity. *Asia Pacific Journal of Management*, 26 (4), 701-717.
- Kakabadse, N. K., C. Rozuel, L. Lee-Davis. 2005. Corporate Social Responsibility and Stakeholder Approach: A Conceptual Review. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 1 (4), 277-302.
- Khan, M. H. 2010. The Effect of Corporate Governance Elements on Corporate Social Responsibility CSR Reporting Empirical Evidence from Private Commercial Banks of Bangladesh. *International Journal of Law and Management*, 52 (2), 82-109.
- KPMG. 2015. *The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2015*. Netherlands: KPMG.
- Kuo, L. and V. Y. J. Chen. 2013. Is Environmental Disclosure an Effective Strategy on Establishment of Environmental Legitimacy for Organization? *Management Decision*, 51 (7), 1462-1487.
- Kuswanto, C., Y. Tan, dan R. Eriandani. 2015. *Pengaruh Komposisi Dewan Direksi dan Dewan Komisaris terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility CSR pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI tahun 2010-2012*. Paper dipresentasikan pada Konferensi Regional Akuntansi II, Universitas Kanjuruhan Malang.

- Liao, L., L. Luo, and Q. Tang. 2015. Gender Diversity, Board Independence, Environmental Committee, and Greenhouse Gas Disclosure. *The British Accounting Review*, 47 (4), 409-424.
- Luo, L., Q. Tang, and Y. C. Lan. 2013. Comparison of Propensity for Carbon Disclosure between Developing and Developed Countries: A Resource Constraint Perspective. *Accounting Research Journal*, 26 (1), 6-34.
- Machold, S., P. K. Ahmed, and S. S. Farquhar. 2008. Corporate Governance and Ethics: A Feminist Perspective. *Journal of Business and Ethics*, 81 (3), 665-678.
- Margaretha, F. dan R. Isnaini. 2014. Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16 (1), 1-8.
- McKinsey and Company. 2010. *McKinsey Global Survey Results: Moving Women to the Top Survey*. New York: McKinsey and Company
- Monks, R. A. G. and N. Minow. 2011. *Corporate Governance, 5th Edition*. New Jersey, US: John Wiley and Sons.
- Muttakin, M. B., A. Khan, and N. Subramaniam. 2015. Firm Characteristics, Board Diversity and Corporate Social Responsibility. *Pacific Accounting Review*, 27 (3), 353-372.
- Nielsen. 2014. *Doing Well by Doing Good*. New York: Nielsen.
- Post, C., N. Rahman, and E. Rubow. 2011. Green Governance: Boards of Directors' Composition and Environmental Corporate Social Responsibility. *Business and Society*, 50 (1), 189-223.
- Raar, J. 2007. Reported Social and Environmental Taxonomies: A Longer-Term Glimpse. *Managerial Auditing Journal*, 22 (8), 840-860.
- Rao, K. K., C. A. Tilt, and L. H. Lester. 2012. Corporate Governance and Environmental Reporting: An Australian Study. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 12 (2), 143-163.
- Republik Indonesia. 1997. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. 2007. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. 2012. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas. Jakarta: Republik Indonesia.
- Roberts, R. W. 1992. Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: An Application of Stakeholder Theory. *Accounting, Organizations and Society*, 17 (6), 595-612.
- Russo, M. V. and P. A. Fouts. 1997. A Resource-Based Perspective on Corporate Environmental Performance and Profitability. *The Academy of Management Journal*, 40 (3), 534-559.
- Said, R., Y. H. Zainuddin, and H. Haron. 2009. The Relationship between Corporate Social Responsibility Disclosure and Corporate Governance Characteristics in Malaysian Public Listed Companies. *Social Responsibility Journal*, 5 (2), 212-226.
- Sayekti, Y. 2011. *Strategic Corporate Social Responsibility CSR: Slack Resources, Kinerja Keuangan, dan Earnings Response Coefficient*. Disertasi, Universitas Indonesia.
- Sembiring, E. R. 2005. *Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial: Studi Empiris pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Jakarta*. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo.
- Sen, M., K. Mukherjee, and J. K. Pattanayak. 2011. Corporate Environmental Disclosure Practices in India. *Journal of*

- Applied Accounting Research*, 12 (2), 139-156.
- Shaukat, A., Y. Qiu, and G. Trojanowski. 2015. Board Attributes, Corporate Social Responsibility Strategy, and Corporate Environmental and Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 135 (3), 569-585.
- Siregar, S. V. and Y. Bachtiar. 2010. Corporate Social Reporting: Empirical Evidence from Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3 (3), 241-252.
- Suchman, M. C. 1995. Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, 20 (3), 571-610.
- Sudana, I M. and P. A. Arlindania. 2011. Corporate Governance dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility pada Perusahaan Go Public di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 4 (1), 37-49.
- Toms, J. S. 2002. Firm Resources, Quality Signals and the Determinants of Corporate Environmental Reputation: Some UK Evidence. *British Accounting Review*, 34 (3), 257-282.
- Velte, P. 2016. Women on Management Board and ESG Performance. *Journal of Global Responsibility*, 7 (1), 98-109.
- Wardhani, S. R. dan N. Cahyonowati. 2011. Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial dan Karakteristik Corporate Governance pada Sektor Finansial. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 7 (2), 182-202.
- Wicks, A. C., D. R. Gilbert Jr., and R. E. Freeman. 1994. A Feminist Reinterpretation of the Stakeholder Concept. *Business Ethics Quarterly*, 4 (4), 475-497.
- Xu, E., H. Yang, J. Quan, and Y. Lu. 2015. Organizational Slack and Corporate Social Performance: Empirical Evidence from China's Public Firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 32 (1), 181-198.
- Yi, A. 2010. *Mind the Gap: Half of Asia's Boards Have No Women. A Risky Position for Governance and Growth*. Los Angeles: Korn/Ferry Institute.
- Yuliana, R., B. Purnomosodhi, dan E. G. Sukoharsono. 2008. Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan CSR dan Dampaknya terhadap Reaksi Investor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5 (2), 245-276.
- Zhang, Lu. 2012. Board Demographic Diversity, Independence, and Corporate Social Performance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 12 (5), 686-700.
- Zuhroh, D. and I. P. P. H. Sukmawati 2003. *Analisis Pengaruh Luas Pengungkapan Sosial dalam Laporan Tahunan Perusahaan terhadap Reaksi Investor*. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya.