

MODEL HUBUNGAN ANTARA KEBERAGAMAN GENDER, PENDIDIKAN DAN NATIONALITY DEWAN KOMISARIS TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Rizka Hadya¹), Romi Susanto²)

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

²Akademi Keuangan dan Perbankan “Pembangunan”

email: ¹rizkahadya@gmail.com

²romisusanto@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between the diversity of gender, nationality and education commissioner toward disclosure of corporate social responsibility (CSR) is done on all companies listed on the Indonesia stock exchange from 2012 to 2016. Using the data panel and sample selection technique of purposive sampling then samples as much as 260 companies. The model used for this panel data analysis technique is regression model panel. Based on the results from testing the hypothesis found that 1) Board of Directors Gender effect positively and significantly to the disclosure of CSR. 2) Education Board of Directors effect positively and significantly to the disclosure of CSR, 3) there is no effect of Nationality toward the disclosure CSR. The results of this study are consistent with the literature previous that the gender and diversity education is determinants in CSR disclosure on the company's high profile on Indonesia stock exchange. The presence of women as directors of companies can contribute in increasing amount of disclosure of CSR as well as when the company led by individuals who have a high educational level, especially relating with the economy and businesses will also encourage an increase in the number of disclosures of CSR.

Keywords: *corporate social responsibility; education; gender diversity; the nationality of commissioners*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarakeberagaman gender, pendidikan dan nationality dewan komisaris terhadap pengungkapan corporate social responsibility (CSR) yang dilakukan pada seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2012 sampai 2016. Dengan menggunakan data panel dan teknik pemilihan sampel purposive sampling maka diperoleh sampel sebanyak 260 perusahaan. Model yang digunakan untuk teknik analisis data panel ini yaitu model regresi panel. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis ditemukan bahwa 1) Gender dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan CSR. 2) Pendidikan dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan CSR, 3) Nationality tidak berpengaruh terhadap Pengungkapan CSR. Hasil penelitian ini konsisten dengan literatur yang menyatakan bahwa keberagaman gender dan pendidikan merupakan faktor-faktor penentu dalam pengungkapan CSR pada perusahaan high profil di Bursa Efek Indonesia. Keberadaan perempuan sebagai direksi perusahaan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan jumlah pengungkapan CSR serta ketika perusahaan yang dipimpin oleh para individu yang memiliki level pendidikan yang tinggi khususnya yang berhubungan dengan ekonomi dan bisnis juga akan mendorong peningkatan jumlah pengungkapan CSR.

Kata kunci: *corporate social responsibility; keberagaman gender; nationality dewan komisaris; pendidikan*

Detail Artikel :

Diterima : 05 Mei 2018

Disetujui : 12 Mei 2018

[DOI : 10.22216/jbe.v3i2.3432](https://doi.org/10.22216/jbe.v3i2.3432)

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir permasalahan lingkungan hidup merupakan isu utama yang terus diperbincangkan masyarakat dunia. Banyaknya kerugian yang terjadi akibat pengelolaan lingkungan yang tidak bertanggungjawab, baik yang dilakukan secara individu atau pun bersifat kelompok dengan mengatasnamakan organisasi. Pengelolaan lingkungan yang tidak disertai tanggungjawab untuk menjaga dan melestarikan lingkungan, telah menciptakan malapetaka bagi kehidupan manusia. Salah satu Negara yang paling disoroti dunia dalam masalah penanganan lingkungan hidup adalah Indonesia. Menurut Ford (2015) Indonesia telah banyak kehilangan 45% hutan lindung, yang terjadi akibat adanya pembukaan lahan untuk kepentingan industri, setiap tahun mungkin akan terus bertambah kerusakan terhadap lingkungan.

Berkurangnya jumlah hutan lindung di Indonesia juga terjadi akibat adanya kebakaran hutan, yang terjadi akibat adanya proses pembakaran yang dilakukan oleh sejumlah oknum yang tidak bertanggungjawab. Dampak dari kebakaran hutan, telah menjadi Indonesia sebagai negara penghasil emisi karbon terbanyak di dunia. Terjadinya wabah kabut asap pada beberapa waktu yang lalu juga telah menciptakan sejumlah kerugian baik materi maupun *non financial*.

Begitu banyaknya kerugian yang muncul akibat pengelolaan lingkungan yang tidak bertanggungjawab mendorong para pencinta lingkungan, pemerintah dan para pelaku dunia usaha untuk melakukan pengembangan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Proses CSR ditujukan untuk memberikan pertanggungjawaban dari proses pemanfaatan sumber daya alam yang telah dilakukan perusahaan, sehingga melalui kegiatan pertanggungjawaban tersebut, sumber daya alam dapat dijaga kelestariannya dalam jangka panjang serta tidak mengganggu keseimbangan alam termasuk seluruh populasi habitat didalamnya.

Pada saat ini perusahaan perusahaan besar di Indonesia memberikan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk menempati berbagai posisi penting, hal tersebut terlihat dari adanya perempuan yang berada pada jajaran direksi dan dewan komisaris. Pada saat ini wanita dianggap telah sejajar dengan pria. Pada umumnya wanita *modern* sangat sadar akan arti penting pendidikan, akibatnya mereka mampu bekerja dengan profesional, dan berhasil menempati posisi penting didalam berbagai perusahaan. Perempuan juga dinilai memiliki peran penting untuk mendorong peningkatan kinerja karena mereka memiliki daya tarik yang tinggi khususnya bagi pria, selain itu wanita sangat teliti dalam bekerja walaupun lebih mengandalkan perasaan dibandingkan logika.

Peningkatan eksistensi perusahaan juga mendorong manajemen untuk mencari sumber daya manusia dengan level pendidikan yang memadai, karena semakin tinggi level pendidikan seorang individu, akan mempengaruhi cara individu tersebut berfikir dan bertindak, sehingga ketika bekerja mereka menjadi lebih teliti dan selektif, salah satunya didalam pengungkapan *corporate social responsibility*. Menurut penelitian Siciliano (1996) dalam Rahindayati, Ramantha, dan Rasmini (2015) dalam mengungkapkan bahwa diversitas latar belakang pendidikan anggota dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Anggota direksi lulusan pendidikan akuntansi dan bisnis lebih memiliki pengetahuan tentang bisnis sehingga mampu mendorong meningkatnya *image* dan *kredibilitas* perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam jangka panjang.

Selain *gender* dan pendidikan variabel lainnya yang dapat berkontribusi bagi peningkatan pengungkapan *corporate social responsibility* adalah *nationality*, Rasa cinta seseorang terhadap tumpah darahnya mendorong individu untuk bekerja dengan serius dan sangat hati hati. Oleh sebab itu ketika individu yang bekerja disuatu perusahaan adalah penduduk pribumi maka implementasi pekerjaan akan dilakukan dengan sangat serius, salah satunya dalam menjaga kelestarian lingkungan baik sumber daya hayati maupun non hayati. Menurut Oxelheim, Gregoric, Randoy, dan Thomsen (2013) keberadaan direksi yang berkebangsaan asing dalam dewan komisaris dapat memicu keterbukaan informasi yang

diharapkan dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan, salah satunya didalam upaya peningkatan pengungkapan *corporate social responsibility*.

Penelitian ini menjadi sangat penting karena *gender*, pendidikan, *nationality* yang dimiliki setiap individu dewan direksi yang bekerja didalam perusahaan relatif berbeda, tentu jika dilakukan pengujian kembali masing masing variabel tersebut terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* akan memberikan kontribusi hasil yang berbeda pula. Mengingat manusia adalah makhluk yang selalu berkembang, dan selalu berubah seiring dengan perjalanan waktu, sehingga memungkinkan hasil penelitian yang diperoleh didalam penelitian ini menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Gender dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility

Brammer *et al.* (2007) dalam Rovers (2009) mengungkapkan bahwa ada dua perspektif yang menjelaskan mengenai keberadaan wanita dalam dewan perusahaan, yakni argumen dari perspektif bisnis dan argumen dari perspektif moral. Kedua argumen ini terbagi menjadi dua yakni argumen untuk kesamaan atau kesetaraan kesempatan dan argumen kesamaan atau kesetaraan keterwakilan. Perspektif bisnis mengenai argumen kesetaraan kesempatan bagi wanita fokus pada fakta bahwa keberadaan wanita dalam dewan perusahaan adalah *suboptimal* bagi perusahaan.

Menurut Kusumastuti (2008) mengungkapkan bahwa wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, sehingga dengan adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa wanita pada umumnya lebih memiliki pemikiran yang mendetail terkait dalam analisis pengambilan keputusan. Mereka cenderung menganalisis masalah-masalah sebelum membuat suatu keputusan dan mengolah keputusan yang telah dibuat, sehingga menghasilkan pertimbangan masalah serta alternatif penyelesaian yang lebih saksama.

Isa dan Muhammad (2015) mengatakan bahwa *woman on board* berpengaruh terhadap pengungkapan *Corporate social responsibility* pada perusahaan *public* di Nigeria. Didalam model analisis terlihat bahwa keberadaan perempuan sebagai direksi memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan jumlah pengungkapan *Corporate social responsibility* pada perusahaan *public* di Nigeria. (Handajani, Subroto, Sutrisno, & Saraswati, (2014) dan Vilke, Raisiene, & Simanaviciene (2014) ditemukan bahwa variasi *gender* berpengaruh terhadap peningkatan pengungkapan *Corporate social responsibility*, didalam hasil penelitian tersebut terlihat baik laki laki atau pun perempuan yang menduduki posisi sebagai dewan direksi sama sama berorientasi untuk melakukan pengembangan *corporate social responsibility*. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa setiap individu yang dibedakan atas *gender* sama sama telah memiliki kesadaran yang tinggi untuk benar benar melaksanakan pengungkapan *corporate social responsibility*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibangun hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: *Gender* dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate social responsibility* pada perusahaan *Go Public* di Bursa Efek Indonesia.

Pendidikan dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility

Kieso, Weygandt, dan Warfield (2010) demografis yang dimiliki akuntan juga didukung oleh tingkatan pendidikan atau *educational diversity*. Tingkatan pendidikan menunjukkan sejauh mana level kompetensi yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Level kompetensi juga menunjukkan seberapa baik pola berfikir yang dimiliki individu dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam kehidupannya. Semakin tinggi pendidikan seseorang tentu juga mempengaruhi pola dan cara individu dalam berfikir.

Menurut Gibson, Ivancevich, Jr. Donnelly, dan Konopaske (2011) karakteristik *demografis* merupakan karakter atau sifat individu yang didasarkan pada nilai-nilai kependudukan yang dimilikinya salah satunya adalah tingkatan pendidikan. Jalur pendidikan merupakan model sosialisasi ketiga yang harus dilalui individu. Sosialisasi pertama berhubungan dengan keluarga, sosialisasi berhubungan dengan masyarakat sedangkan sosialisasi ketiga berhubungan dengan pendidikan baik melalui jalur formal maupun non formal. Posisi pendidikan yang dimiliki individu tentu menentukan kelas pekerjaan yang dilaksanakannya.

Rahindayati et al., (2015) menemukan bahwa *education diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah pengungkapan *corporate social responsibility*, hasil yang diperoleh mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat atau level pendidikan individu yang berada didalam sebuah organisasi akan semakin meningkatkan kesadaran akan arti penting *corporate social responsibility*, sehingga mendorong jumlah pengungkapan yang lebih tinggi terhadap item pengungkapan *corporate social responsibility*. Hal yang menjadi indikator pemicu adanya perubahan pola berfikir setelah menerima tambahan pendidikan, akibatnya ketika perusahaan dipimpin oleh para individu yang memiliki level pendidikan yang tinggi tentu akan mendorong peningkatan jumlah pengungkapan *corporate social responsibility*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibangun hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate social responsibility* pada perusahaan *Go Public* di Bursa Efek Indonesia

Nationality Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility

Menurut Rahindayati et al., (2015) *nasionalitas diversity* merupakan nilai kebangsaan yang melekat pada diri individu, *nasionalitas diversity* menunjukkan dimana seorang individu berasal, atau tempat yang menjadi tanah air atau tempat kelahiran seorang individu. Nilai *nasionalitas* juga menunjukkan sebagai unsur kebangsaan. *Nasionalitas diversity* akan menciptakan rasa cinta dan fanatik terhadap negara yang menjadi tempat kelahiran. Nilai kebangsaan juga turut mempengaruhi *performance* seorang individu dalam bekerja.

Menurut Gibson et al, (2011) individu yang bekerja pada perusahaan yang bekerja pada perusahaan asing memiliki tingkat loyalitas dan *profesionalisme* dalam bekerja, pada umumnya orang asing yang bekerja pada perusahaan asing memiliki orientasi sebatas gaji, sedangkan unsur loyalitas belum tentu muncul, akan tetapi pendatang yang bekerja pada perusahaan yang menjadi tempat kelahirannya akan lebih profesional dan loyalitas dalam bekerja.

Menurut Majeed, Aziz, & Saleem (2015); Ningrum, (2014) dan Rahindayati et al., (2015) *Nationality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*. *Nationality* merupakan salah faktor yang mempengaruhi peningkatan jumlah pengungkapan *corporate social Responsibility* pada perusahaan. Keadaan tersebut terjadi kecintaan pada tanah air mendorong individu yang memimpin perusahaan berusaha menjaga kelestarian lingkungan hidup, mulai dari sumber daya hayati, sampai kesumber daya manusia, kelestarian tersebut penting untuk menjaga aset Negara.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibangun hipotesis kedua sebagai berikut:

H3: *Nationality* dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate social responsibility* pada perusahaan *Go Public* di Bursa Efek Indonesia

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012 sampai dengan 2016, dengan periode pengamatan 5 tahun. Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan yang terdaftar di Bursa efek Indonesia dari tahun 2012 - 2016
2. Perusahaan yang berstatus *high profile* yang *listed* di Bursa Efek Indonesia yaitu meliputi: industri batu bara, pengolahan batu batuan, logam mulia serta minyak dan gas.
3. Perusahaan yang menerbitkan laporan tahunan dari tahun 2012 – 2016
4. Perusahaan yang tidak delisting selama periode pengamatan

Data diperoleh dari laporan keuangan perusahaan yang *go public* di Bursa Efek Indonesia. Terutama dari website www.idx.co.id dan Indonesian *Capital Market of Directory*. Periode observasi data yang digunakan yaitu dari tahun 2012 – 2016.

Tabel 1
Definisi Variabel Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran
<i>Corporate Social Responsibility</i>	proses pengkomunikasian dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan ekonomi perusahaan terhadap pemegang saham, kreditor, karyawan, dan terhadap masyarakat secara keseluruhan (Majeed et al., 2015)	<i>Pengukuran CSR menggunakan Item CSR GRI 3.1</i> <i>CSR = Jumlah Pengungkapan CSR</i>
Gender	perbedaan jenis kelamin yang dimiliki manusia atau identitas diri yang membedakan status individu didalam masyarakat (Kahreh, Babania, Tive, & Mirmehdi, 2014)	$Gender = \frac{Jumlah\ Anggota\ Dewan\ direksi\ Perempuan}{Jumlah\ Anggota\ Dewan\ direksi} \times 100$
Pendidikan	Dimensi yang membedakan level kompetensi formal yang dimiliki setiap individu (Gibson et al., 2011)	$Pendidikan = \frac{Jumlah\ Dewan\ direksi\ Berpendidikan\ Ekonomi\ dan\ Bisnis}{Jumlah\ Anggota\ Dewan\ direksi} \times 100$
<i>Nationality</i>	Tanah kelahiran dari setiap individu (Rahindayati et al., 2015)	mengukur <i>nationality</i> digunakan variabel dummy dengan kriteria sebagai berikut: <i>Board director</i> berasal dari Indonesia = 1 <i>Board director</i> berasal dari luar Indonesia = 0

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitiann ini menggunakan model regresi Panel. MenurutWidarjono (2007) mengungkapkan secara umum model panel regresi yang digunakan mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Model regresi didalam model pool data atau panel dilakukan berdasarkan penggunaan dua model waktu yaitu *time series* dan *cross secition*.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian Kelayakan Model regresi Panel dengan menggunakan 3 model Model regresi panel. Menurut Winarno (2009) didalam model regresi panel dikenal tiga model regresi yang dapat digunakan, yaitu *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model*. Masing masing model memiliki perbedaan didalam analisis dan hasil yang dicapai. Dimana peneliti hanya bisa memilih satu diantara tiga model regresi panel yang akan digunakan yang digunakan dalam bentuk berganda yang dapat dirumuskan kedalam persamaan dibawah ini:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + U_{it}$$

Keterangan :

- Y_{it} = Jumlah Pengungkapan CSR
- X_{1it} = *Gender* pada tahun tertentu
- X_{2i} = Pendidikan pada tahun tertentu
- X_{3it} = *Nationality* pada tahun tertentu
- β_0 = Konstanta bila $X = 0$
- β = Koefisien regresi
- μ_{it} = *Error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	Jumlah Data	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Std Deviasi
Pengungkapan <i>Corporate Social Responsibility</i>	260	44	72	59,41	4,89
<i>Gender</i>	260	0,00	83,33	21,07	20,70
<i>Pendidikan</i>	260	0,00	100,00	36,50	29,03
<i>Nationality</i>	260	0,00	1,00	0,81	0,39

Sumber : Pengolahan Data Eviews 9 2018

Sesuai dengan Tabel 2 terlihat bahwa total observasi data yang diolah didalam penelitian ini berjumlah 260 observasi dengan tahun pengamatan penelitian tahun 2012 sampai 2016. Variabel Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* terendah yang diungkapkan perusahaan adalah 44 sedangkan Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* tertinggi mencapai 72. Secara keseluruhan Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* rata rata yang dimiliki seluruh perusahaan high profil di Bursa Efek Indonesia mencapai 59,41 dengan standar deviasi data sebesar 4,89.

Variabel *Gender* dapat digambarkan bahwa *Gender* dewan direksi terendah yang dimiliki salah satu perusahaan *high profil* di Bursa Efek Indonesia berjumlah 0,00%, sedangkan nilai *Gender* dewan direksi tertinggi yang dimiliki salah satu perusahaan *high profil* di Bursa Efek Indonesia adalah 83,33%. Secara keseluruhan nilai *Gender* rata rata yang dimiliki perusahaan *high profil* di Bursa Efek Indonesia adalah 21,07 dengan standar deviasi sebesar 20,70.

Variabel Pendidikan dapat digambarkan bahwa Pendidikan dewan direksi terendah yang dimiliki salah satu perusahaan *high profil* di Bursa Efek Indonesia 0,00%, sedangkan nilai Pendidikan dewan direksi tertinggi yang dimiliki salah satu perusahaan *high profil* di

Bursa Efek Indonesia adalah 100%. Secara keseluruhan nilai *Pendidikan* rata rata yang dimiliki perusahaan *high profil* di Bursa Efek Indonesia adalah 36,50 dengan standar deviasi sebesar 29,70.

Variabel *Nationality* dapat digambarkan bahwa *Nationality* dewan direksi terendah yang dimiliki salah satu perusahaan *high profil* di Bursa Efek Indonesia 0,00%, sedangkan nilai *Nationality* dewan direksi tertinggi yang dimiliki salah satu perusahaan *high profil* di Bursa Efek Indonesia adalah 100%. Secara keseluruhan nilai *Nationality* rata rata yang dimiliki perusahaan *high profil* di Bursa Efek Indonesia adalah 36,50 dengan standar deviasi sebesar 29,70.

Pengujian Uji Kelayakan Model Regresi Data Panel

Pengujian *Fixed effect model* dilakukan pengujian *Chow Test*. Berdasarkan hasil pengujian *chow test* yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 3
Uji Chow Test

Redundant Fixed Effects Tests
Equation: Untitled
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	7.721370	(51,205)	0.0000
Cross-section Chi-square	278.694201	51	0.0000

Sumber : Pengolahan Data Eviews 9 2018

Pada tabel 3 terlihat bahwa nilai *cross section chi-square prob* yang dihasilkan adalah 0,000. Didalam pengujian tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *prob* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dan dibentuk kedalam model regresi *fixed* dapat dikatakan layak untuk digunakan

Pengujian *Random effect model* dilakukan pengujian *Hausman Test*. Berdasarkan hasil pengujian *Hausman Test* yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 4
Uji Hausman Test

Correlated Random Effects - Hausman Test
Equation: Untitled
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	3.019113	3	0.3887

Sumber : Pengolahan Data Eviews 9 2018

Pada tabel 4 terlihat bahwa nilai *cross section random* yang dihasilkan adalah 0,3887. Didalam pengujian tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *prob* sebesar $0,3887 > \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel independen yang digunakan dan dibentuk kedalam model regresi random dapat dikatakan layak untuk digunakan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (*R-square*)

Keterangan	Koefisien
<i>R-Square</i>	0,089
<i>Adjusted R-Square</i>	0,078

Sumber : Pengolahan Data Eviews 9 2018

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *AdjustedR-square* sebesar 0,078 hasil yang diperoleh tersebut mengisyaratkan bahwa variabel Gender, Pendidikan dan *Nationality* Dewan direksi memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi pengungkapan CSR sebesar 7,8 % sedangkan sisanya 92,8% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang belum digunakan didalam penelitian saat ini.

Berdasarkan uji kelayakan model yang telah dilakukan maka model uji kelayakan model yang terbaik dari *fixed effect model* dan *random effect model* yang sama-sama terbaik maka peneliti mengambil keputusan setelah melihat dari uji regresi keduanya maka penliti memilih *random effect model*. Berdasarkan hasil pengujian *t-statistik* yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Penelitian	t-hit	t-tabel	<i>Probability</i>	<i>Alpha</i>	Kesimpulan
<i>Gender</i>	3,405	1,969	0,000	0,05	Signifikan
Pendidikan	3,729	1,969	0,000	0,05	Signifikan
<i>Nationality</i>	-0,974	-1,969	0,330	0,05	Tidak Signifikan

Sumber : Pengolahan Data Eviews 9 2018

Pengujian Hipotesis *Gender Dewan Direksi* terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan variabel *Gender* diperoleh bahwa t-hitung lebih besar dari t tabel sebesar $3,405 > 1,969$, dengan nilai *probability* sebesar 0,000. Didalam tahapan pengujian digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *Probability* sebesar $0,0004 \leq \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Gender Dewan Direksi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan *CSR*.

Pengujian Hipotesis Pendidikan Dewan Direksi terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel Pendidikan Dewan Direksi, diperoleh bahwa t-hitung lebih besar dari t tabel sebesar $3,729 > 1,969$ diperoleh nilai *probability* dari pengujian t-statistik sebesar 0,000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai *prob* sebesar $0,000 \leq \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan *CSR*.

Pengujian Hipotesis *Nationality* terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*

Pada tahapan pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan variabel *Nationality* menunjukkan hasil pengujian t-statistik bahwa t-hitung lebih besar dari t tabel sebesar $-0,974 > -1,561$ dengan nilai *probability* sebesar 0,0510. Proses pengujian data secara statistik dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,10. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *prob* sebesar $0,330 > \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Nationality* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *CSR*.

Pembahasan

Pengaruh Gender Dewan Direksi terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Gender* Dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* pada perusahaan *high profil* di bursa efek Indonesia. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perusahaan yang memiliki wanita yang berada pada jajaran dewan direksi dengan persentase tertentu di dalam perusahaan mampu melakukan pengungkapan *CSR* dengan baik. Keberadaan wanita di dalam pengurus dewan direksi sangat berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan yang baik dan mematuhi norma serta nilai sosial. Dewan direksi wanita memberikan kontribusi dalam memberikan penilaian dan pengungkapan *CSR* pada perusahaan *high profil* di bursa efek Indonesia. Sesuai dengan Teori Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa wanita pada umumnya lebih memiliki pemikiran yang mendetail terkait dalam analisis pengambilan keputusan. Mereka cenderung menganalisis masalah-masalah sebelum membuat suatu keputusan dan mengolah keputusan yang telah dibuat, sehingga menghasilkan pertimbangan masalah serta alternatif penyelesaian yang lebih saksama. Kusumastuti (2008) mengungkapkan bahwa wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan,

Pada saat ini *gender* bukanlah menjadi pembeda yang mempengaruhi pengungkapan *corporate social responsibility*. Baik laki laki atau pun wanita pada saat ini telah sama sama memiliki kesadaran yang kuat untuk melakukan pengungkapan *corporate social responsibility*. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa setiap individu yang dibedakan atas *gender* sama sama telah memiliki kesadaran yang tinggi untuk benar benar melaksanakan pengungkapan *corporate social responsibility* pada perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bear, Rahman, & Post, (2010), Handajani et al., (2014), Isa & Muhammad (2015), Vilke et al., (2014) mengatakan bahwa *woman on board* berpengaruh terhadap pengungkapan *CSR*. Keberadaan perempuan sebagai direksi memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan jumlah pengungkapan *CSR* pada perusahaan.

Pengaruh Pendidikan dewan direksi terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pendidikan Dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* pada perusahaan *high profil* di bursa efek Indonesia. Hasil variabel kedua dapat diinterpretasikan bahwa Latar belakang pendidikan formal anggota dewan direksi merupakan karakteristik kognitif yang dapat mempengaruhi kemampuan dewan direksi dalam pengambilan keputusan bisnis serta mengelola bisnis. bahwa tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor yang berkontribusi nyata dalam upaya meningkatkan jumlah pengungkapan *corporate social responsibility*. Hal yang menjadi indikator pemicu adalah adanya perubahan

pola berfikir setelah menerima tambahan pendidikan, akibatnya ketika perusahaan dipimpin oleh para individu yang memiliki level pendidikan yang tinggi tentu akan mendorong peningkatan jumlah pengungkapan *corporate social responsibility*. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang berhubungan dengan ekonomi dan bisnis maka mendorong kesadaran pengurus dewan direksi dalam melakukan pengungkapan CSR.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahindayati et al., (2015) melakukan penelitian bahwa *education diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah pengungkapan *corporate social responsibility*, hasil yang diperoleh mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat atau level pendidikan individu yang berada didalam sebuah organisasi akan semakin meningkatkan kesadaran akan arti penting *corporate social responsibility*, sehingga mendorong jumlah pengungkapan yang lebih tinggi terhadap pitem pengungkapan *corporate social responsibility*.

Pengaruh Nationality dewan direksi terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Nationality* Dewan direksi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* pada perusahaan *high profil* di bursa efek Indonesia. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Kebangsaan dewan direksi yang berkebangsaan Indonesia tidak ada mempunyai pengaruh meningkat atau menurunnya pengungkapan *corporate social responsibility*. Status kewarganegaraan yang dimiliki oleh ketua dewan direksi bukanlah jaminan akan terjadi peningkatan pengungkapan *Corporate social responsibility* pada perusahaan *public* di Indonesia. Menurut Rahindayati et al., (2015) *Nationality* menunjukkan dimana seorang individu berasal, atau tempat yang menjadi tanah air atau tempat kelahiran seorang individu. Nilai *nationality* juga menunjukkan sebagai unsur kebangsaan dan akan menciptakan rasa cinta dan fanatik terhadap negara yang menjadi tempat kelahiran. Ketua dewan direksi yang berasal dari Indonesia ataupun yang yang berasal dari kewarganegaraan asing tidak ada hubungannya dalam melakukan pengungkapan *corporate social responsibility*. Dewan direksi mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya, baik ketuanya berkebangsaan Indonesia atau kebangsaan asing bertanggung jawab dalam melakukan pengungkapan *corporate social responsibility*

Hasil tersebut sesuai dengan yang dilakukan Toto, Wawarunti, dan Syahbandiah (2014) menemukan bahwa dewan direksi yang berstatus warga negara asing tidak berpengaruh signifikan terhadap jumlah pengungkapan *Corporate social responsibility* pada perusahaan *public* di Indonesia. Hasil yang diperoleh tersebut mengisyaratkan bahwa status kewarganegaraan yang dimiliki oleh *board manager* bukanlah jaminan akan terjadi peningkatan pengungkapan *Corporate social responsibility* pada perusahaan *public* di Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa 1) Gender dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. 2) Pendidikan dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*, 3) *Nationality* tidak berpengaruh terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian yang diperoleh didalam penelitian ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan oleh adanya keterbatasan yang peneliti temukan. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk 1) memperbanyak jumlah sampel dengan cara menggunakan seluruh perusahaan 2) Peneliti memperpanjang periode pengambilan sampel, 3) Menambahkan variabel yang juga mempengaruhi Pengungkapan

Corporate Social Responsibility yang belum digunakan pada saat ini, Kinerja Keuangan, Struktur kepemilikan dan *corporate governance*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dan apresiasi penulis sampaikan kepada Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (DRPM Ristekdikti) yang telah memberikan bantuan berupa dana, sehingga penulis dapat melakukan penelitian ini dengan baik dan lancar. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Ekasakti dan Akademi Keuangan, dan Perbankan “Pembangunan” Padang yang telah memberikan izin dan tugas untuk melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity And Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation Responsibility. *Source Journal of Business Ethics Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221. Retrieved from
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Agency Problems and Residual Claims. *The Journal of Law and Economics*, 26(2), 327–349. <https://doi.org/10.1086/467038>
- Ford, H. (2015). Environmental Destruction of Indonesia Title. *Kompasiana*. Retrieved from www.kompas.com/humaniora
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr. Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (Edisi 14). McGraw-Hill.
- Handajani, L., Subroto, B., Sutrisno, T., & Saraswati, E. (2014). Does board diversity matter on corporate social disclosure? An Indonesian evidence. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(9).
- Isa, M. A., & Muhammad, S. (2015). The Impact of Board Characteristics on Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from Nigerian Food Product Firms. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 1(12), 34–45.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Kahre, M. S., Babania, A., Tive, M., & Mirmehdi, S. M. (2014). An examination to effects of Gender Differences on the Corporate Social Responsibility (CSR). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 664–668. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.525>
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., & Warfield, T. D. (2010). *Intermediate Accounting* (Edisi 15). Jhon Willey & Soon.
- Kusumastuti, R. D. (2008). Pengaruh Pengalaman, Komitmen Profesional, Etika Organisasi, dan Gender terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Univeristas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Majeed, S., Aziz, T., & Saleem, S. (2015). The Effect of Corporate Governance Elements on Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure: An Empirical Evidence from Listed Companies at KSE Pakistan. *International Journal of Financial Studies*, 3(4), 530–556. <https://doi.org/10.3390/ijfs3040530>
- Ningrum, A. P. (2014). Pengaruh Tata Kelola Korporat terhadap Pengungkapan Laporan berkelanjutan (Studi pada perusahaan terdaftar di perhitungan Indeks Saham SRI-KEHATI tahun 2010-2014). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1).
- Oxelheim, L., Gregoric, A., Randoy, T., & Thomsen, S. (2013). On the internationalization of corporate boards: The case of Nordic firms. *Journal of International Business Studies*, 44(3), 173–194. <https://doi.org/10.1057/jibs.2013.3>
- Rahindayati, N. M., Ramantha, I. W., & Rasmini, N. K. (2015). Pengaruh Diversitas Pengurus

- Pada Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Sektor Keuangan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(5), 312–330. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-10-2013-0042>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rovers, M. L. (2009). Female Directors On Corporate Boards Provide Legitimacy To A Company. A Resource Dependency Perspective. *Erasmus University Rotterdam*, 1–23.
- Toto, R., Wawarunti, S. R., & Syahbandiah, V. P. (2014). The Impact of Corporate Governance on Corporate social responsibility Disclosure: Evidence From Indonesia. *Proceeding Book of ICETR Malaysia*.
- Vilke, R., Raisiene, A. G., & Simanaviciene, Z. (2014). Gender and Corporate Social Responsibility: Big Wins for Business and Society? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156(April), 198–202. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.171>
- Widarjono. (2007). *Metode Pengenalan Eviews*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winarno, W. (2009). *Operational Eviews*. Jakarta: Salemba Empat