

PENGARUH DIVERSITAS PENGURUS PADA LUAS PENGUNGKAPAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* PERUSAHAAN SEKTOR KEUANGAN

Ni Made Rahindayati¹
I Wayan Ramantha²
Ni Ketut Rasmini³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
Email: raidanmar@dps.centrin.net.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh diversitas pengurus yang terdiri dari *gender diversity*, *nationality diversity*, *educational diversity* dan *proportion of outsider directors* pada luas pengungkapan *Corporate Sosial Responsibility* (CSR). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *gender diversity*, *nationality diversity*, *educational diversity* dan *proportion of outsider directors* berhubungan dengan luas pengungkapan (Permatasari, 2009; Nalikka, 2009; Rovers, 2010; Yuniasih dkk, 2011). Perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2008-2012 digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dan diperoleh 52 perusahaan dengan jumlah pengamatan sebanyak 204. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *gender diversity*, *nationality diversity*, *educational diversity* dan *proportion of outsider directors* berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR.

Kata kunci: *gender diversity*, *nationality diversity*, *educational diversity*, *proportion of outsider directors*, dan *pengungkapan CSR*.

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of board diversity consisting of gender diversity, nationality diversity, educational diversity and proportion of outsider directors in broad disclosure of Corporate Social Responsibility (CSR). Results of previous studies show that the gender diversity, nationality diversity, educational diversity and proportion of outsider directors related to disclosure (Permatasari, 2009; Nalikka 2009; Rovers, 2010; Yuniasih et al, 2011). Used an external secondary data in the form of financial statements and annual reports financial sector companies listed in Indonesia Stock Exchange in 2008 -2012. The selection of the sample was based on the purposive sampling method and acquired 52 companies as samples with the number of observations as much as 204. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results are variable gender diversity, diversity of nationality, educational diversity and proportion of outsider directors have a positive effect on the CSR disclosure.

Key words : *gender diversity, diversity of nationality, educational diversity and proportion of outsider directors, CSR disclosure*

PENDAHULUAN

Sektor keuangan memiliki peran penting dalam perekonomian di Indonesia karena berhubungan langsung dengan masyarakat. Guna menjaga stabilitas usaha, perusahaan diharapkan dapat menunjukkan kepeduliannya pada lingkungannya.

Salah satu bentuk kepedulian tersebut adalah program *Corporate Social Responsibility* (CSR). Isu mengenai variasi pengungkapan CSR sudah mulai didiskusikan di Amerika Serikat sejak tahun 1960 (Janah, 2013). Pelaksanaan CSR di Indonesia sebelumnya hanya bersifat sukarela, namun sejak dikeluarkannya UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maka setiap perseroan wajib melaksanakan dan melaporkan aktivitas CSR yang dilakukan dalam laporan tahunan. Pada pasal 66 ayat 2 huruf (c) disebutkan bahwa laporan tahunan harus memuat laporan pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.

Pelaksanaan CSR oleh BUMN diatur lebih rinci dalam Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No. Per-05/MBU/2007 tentang Program Kemitraan Badan Usaha Milik Negara dengan Usaha Kecil dan Program Bina Lingkungan (PKBL). Dalam peraturan tersebut diatur besaran persentase yang harus disisihkan dari laba perusahaan untuk kegiatan CSR yang dilakukan oleh BUMN. Tujuan dibentuknya PKBL BUMN adalah untuk mengelola sumber daya alam dan aset negara yang diperuntukkan demi kepentingan dan kesejahteraan hidup rakyat Indonesia. Pelaksanaan CSR perusahaan swasta di Indonesia diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas (PT). Pasal 2 menyebutkan bahwa Setiap Perseroan selaku subjek hukum mempunyai tanggung jawab sosial dan lingkungan.

CSR dapat memberikan *image* sosial yang positif di mata masyarakat bagi perusahaan dengan visibilitas publik yang tinggi seperti bank dan bermanfaat

untuk kelangsungan organisasi itu sendiri (Branco dan Rodrigues, 2006). Masyarakat diharapkan tertarik untuk bergabung menjadi bagian dari perusahaan, baik sebagai konsumen maupun investor dengan adanya kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan seperti CSR (Yuniarti, 2007).

Environmental disclosure penting dilakukan karena kegiatan-kegiatan untuk memenuhi tanggung jawab sosial oleh perusahaan dapat dipantau masyarakat melalui pengungkapan lingkungan pada laporan tahunan perusahaan (Brown dan Deegan, 1998). *Global Reporting Initiative* (GRI) sebagai program dari Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 2000 membuat pedoman tentang *Sustainability Reporting* yang dapat digunakan perusahaan untuk mengungkapkan kegiatan CSR-nya. Program GRI ini dibentuk untuk memberikan pedoman dalam pelaksanaan dan pengungkapan CSR, sehingga dapat diperbandingkan dan dievaluasi. Pelaksanaan dan pengungkapan kegiatan CSR dituangkan dalam bentuk laporan yang dikenal dengan *Sustainability Reporting* yang mengikuti *guideline* GRI.

Distribusi perbedaan antara anggota dewan komisaris dan direksi yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini sering diistilahkan dengan diversitas pengurus (Ararat *et al.*, 2010). Diversitas pengurus didefinisikan sebagai struktur dewan direksi dan komisaris serta perpaduan dari kualitas, keahlian dan karakteristik yang beragam antara individu anggota dewan komisaris dan direksi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan dan proses-proses lainnya dalam dewan komisaris dan direksi (Walt dan Ingley, 2003 dalam Rovers, 2010). Salah satu pengambilan

keputusan penting dalam perusahaan adalah menentukan bentuk dan besaran CSR yang akan dilakukan serta pengungkapannya sebagai bagian dari informasi keuangan perusahaan.

Struktur dewan komisaris dan direksi sebagai bagian perusahaan yang menjamin penerapan prinsip-prinsip *corporate governance* dan meningkatkan perlindungan bagi kreditur merupakan salah satu komponen *corporate governance* yang menentukan bentuk dan luas pengungkapan informasi (Surya dan Yustiavandana, 2006:131). Di Indonesia, komposisi pengurus dalam perusahaan menganut *two tier system*, yakni terdiri dari direksi sebagai pihak yang mengelola dan pihak yang melakukan pengawasan dilakukan oleh komisaris (Wardhani, 2008).

Beberapa penelitian yang menghubungkan diversitas pengurus dan CSR (Bear *et al.*, 2010; Wang dan Coffey, 1992; Williams, 2003) mengindikasikan bahwa diversitas dapat berpengaruh positif pada beberapa aspek CSR, dan sebagian besar dari penelitian tersebut menguji hubungan variasi diversitas pengurus dengan CSR dan pengungkapan CSR. Feijoo *et al.*, (2012) menemukan bahwa keterlibatan perempuan dalam dewan komisaris dan direksi berpengaruh pada pola pelaporan CSR. Penelitian tentang hubungan diversitas pengurus yang dikaitkan dengan pengungkapan CSR perusahaan belum banyak dilakukan di Indonesia. Hasil penelitian tentang pengaruh diversitas pengurus pada pengungkapan CSR masih beragam. Selain itu, luas pengungkapan CSR yang wajib dilakukan perusahaan ditentukan secara eksplisit, memotivasi untuk dilakukannya penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA

Konflik keagenan sering terjadi akibat adanya asimetri informasi. Konflik keagenan dapat dikurangi dengan adanya tata kelola perusahaan yang baik yaitu dengan memperkecil asimetri informasi melalui pengungkapan yang lebih luas. Teori ketergantungan terhadap sumber daya menjelaskan bahwa organisasi dilihat melekat pada suatu jejaring (*network*) interdependensi dan hubungan sosial antara perusahaan dengan lingkungan eksternalnya (Pfeffer dan Salancik, 1978). Berdasarkan teori tersebut perusahaan mempunyai kewajiban sosial terhadap lingkungannya. Pelaksanaan kewajiban sosial dan bentuk pengungkapannya tergantung pada karakteristik pembuat keputusan.

Perusahaan dipandang memberikan kesempatan yang sama pada setiap orang dengan adanya keberadaan wanita dalam jajaran direksi dan dewan komisaris, memiliki pemahaman luas tentang pasar dan konsumen perusahaan untuk dapat meningkatkan nilai dan reputasi perusahaan (Brammer *et al.*, 2007 dalam Rovers, 2010). Kinerja yang baik akan memicu perusahaan untuk melakukan aktivitas CSR dan pengungkapan yang lebih luas. *Gender diversity* berpengaruh positif pada pengungkapan sukarela (Nalikka, 2009) . Bernardi dan Threadgill (2010) menemukan bahwa jumlah anggota dewan komisaris dan direksi wanita berpengaruh pada perilaku sosial perusahaan. Oleh karena itu, diduga:

H₁ : *gender diversity* berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR.

Perusahaan telah melakukan proses globalisasi dan pertukaran informasi secara internasional dengan adanya direktur dan dewan komisaris yang berkebangsaan asing (Oxelheim dan Randoy, 2001). Keberadaan direksi yang

berkebangsaan asing dalam dewan komisaris dan direksi juga dapat memicu keterbukaan informasi yang diharapkan dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan:

H₂: *nationality diversity* berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR.

Siciliano (1996) menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan anggota dewan direksi perusahaan berpengaruh positif pada kinerja organisasi. Anggota direksi lulusan pendidikan akuntansi dan bisnis lebih memiliki pengetahuan tentang bisnis dan untuk meningkatkan *image* perusahaan maupun kredibilitas manajemen mungkin akan melakukan pengungkapan yang lebih luas (Wallace dan Cooke, 1990). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan:

H₃: diversitas pendidikan berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR.

Manajemen akan terbantu dalam menyusun strategi bisnis dengan keahlian dan pengetahuan mengenai teknologi dan pasar yang dimiliki oleh *outside directors* (Brickley dan James, 1987 dalam Agrawal dan Knoeber, 2000). Pengungkapan yang lebih luas merupakan salah satu bentuk perlindungan yang dapat dilakukan komisaris independen. Cerbioni dan Parbonetti (2007) menemukan bahwa *proportion of outsider directors* berpengaruh positif pada pengungkapan *Intellectual Capital*. Cheng dan Courteney's (2006) menemukan bahwa *proportion of outsider directors* berpengaruh positif pada pengungkapan sukarela. Komposisi dewan komisaris tidak berpengaruh pada pengungkapan *Intellectual Capital* (Li *et al.*, 2007). Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diajukan:

H₄: *proportion of outsider directors* berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR.

METODE PENELITIAN

Sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2008-2012 digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini. Sektor keuangan dipilih karena peranan perusahaan keuangan sangat penting dalam perekonomian negara, yakni mengelola dana publik atau masyarakat. Perioda pengamatan tersebut digunakan karena kewajiban CSR yang ditetapkan pada UU perseroan terbatas baru diterbitkan tahun 2007 dan efektif dilaksanakan pada tahun 2008.

Penentuan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana kriteria yang digunakan adalah perusahaan yang melakukan pengungkapan CSR dalam *annual report* (laporan tahunan) selama perioda 2008-2012 dan terdapat informasi mengenai gender, kebangsaan, latar belakang pendidikan formal anggota dewan komisaris dan direksi, dan proporsi komisaris independen dalam *annual report*.

Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi dinilai dengan menggunakan persentase anggota dewan komisaris dan direksi perempuan dibandingkan jumlah seluruh anggota dewan komisaris dan direksi. Pengukuran ini mengacu pada penelitian Ararat *et al.* (2010); Kusumastuti dkk. (2006); Wicaksana (2010); Yuniasih dkk. (2011), dan Darmadi (2011).

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

ini mengacu pada penelitian Ararat *et al.* (2010); Kusumastuti dkk. (2006); Wicaksana (2010); Yuniasih dkk. (2011), dan Darmadi (2011).

Variasi latar belakang pendidikan dewan komisaris dan direksi diukur dengan mengelompokkan latar belakang pendidikan terlebih dahulu menjadi akuntansi dan keuangan, manajemen pemasaran dan manajemen strategis, hukum, teknik (*engineering*), dan sosial ekonomi. Pembagian kriteria latar belakang pendidikan ini mengacu pada penelitian Ponnu (2008) yang dilakukan di Malaysia. Untuk menyesuaikan dengan kondisi Indonesia, peneliti menambahkan kriteria lain-lain untuk mengklasifikasikan latar belakang pendidikan pengurus perusahaan selain kelima kriteria yang telah disebutkan di atas. Kemudian struktur pengurus perusahaan dibagi menjadi dua berdasarkan struktur pengurus dengan variasi latar belakang pendidikan formal tersebar (*diverse*) dan tidak tersebar (*non diverse*). Suatu struktur pengurus perusahaan dikatakan tersebar ketika kurang dari 40 persen anggota pengurus memiliki latar belakang pendidikan sama. Nilai 1 diberikan untuk kelompok tersebar, nilai 0 diberikan untuk kelompok tidak tersebar. Pengukuran ini mengacu pada penelitian Ponnu (2008) dan Wicaksana (2010).

Proporsi komisaris independen dihitung dengan membandingkan jumlah komisaris independen dengan jumlah seluruh anggota dewan komisaris. Pengukuran ini mengacu pada penelitian Kusumastuti dkk. (2006) dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Bursa Efek Indonesia.

Pengungkapan informasi sosial menurut GRI (2000-2006) dikelompokkan menjadi 6 kelompok kategori diantaranya adalah indikator ekonomi, lingkungan,

tenaga kerja, hak asasi manusia, sosial dan tanggung jawab produk. Penggunaan pedoman GRI 2000-2006 dikarenakan perioda pengamatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 2008-2012 sehingga indikator pengungkapan yang relevan digunakan adalah GRI 2000-2006. Terdapat 79 item dari 6 kelompok kategori pengungkapan. Skor 1 diberikan pada masing-masing item dari tiap kategori pengungkapan. Jadi jumlah skor minimal adalah 0 dan skor maksimal adalah 79 apabila perusahaan mengungkapkan semua item pengungkapan informasi sosial menurut GRI (2000-2006).

Ukuran perusahaan diduga memiliki pengaruh langsung pada nilai perusahaan karena apabila dibandingkan dengan perusahaan kecil, dari segi *market power*, skala ekonomis dan akses terhadap sumber daya perusahaan besar cenderung diuntungkan (Pfeffer dan Salancik, 1978 dalam Roberson dan Park, 2007). Perusahaan besar dipandang lebih mudah memperoleh tambahan dana yang dapat memengaruhi profitabilitas perusahaan karena memiliki akses ke pasar modal. Perusahaan skala kecil dianggap mempunyai risiko lebih besar dibandingkan perusahaan skala besar. Ukuran perusahaan diukur menggunakan logaritma dari total aktiva perusahaan dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif disajikan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian. Berdasarkan kriteria di atas diperoleh 52

perusahaan dengan jumlah pengamatan sebanyak 204. Setelah analisis statistik deskriptif, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas data, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik disajikan dalam Tabel 1.

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji dalam Tabel 4, data memenuhi asumsi normalitas karena hasil uji normalitas menunjukkan nilai residual dengan tingkat signifikansi 0,097 ($0,097 > 0,505$). Pada uji multikolinearitas, seluruh variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 10% dengan VIF kurang dari 10 yang diartikan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas. Diperoleh nilai *Durbin-Watson* pada uji autokorelasi sebesar 1,970. Nilai tersebut berada diantara d_U dan $4-d_U$ yaitu diantara 1,8199 dan 2,1801 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi. Model regresi juga terbebas dari masalah heteroskedastisitas seluruh variabel independen, karena memiliki signifikansi di atas α (0,05).

Tabel 1 Hasil Uji Asumsi Klasik

V a r i a b e l	Uji Asumsi Klasik				
	Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas		Uji Autokorelasi	Uji Heteroskedastisitas
	<i>Sig.2 Tailed</i>	<i>Tolerance</i>	VIF	Durbin-Watson	Signifikansi
<i>Gender Diversity</i>	0,097	0,706	1,416	1,970	0,949
<i>Nationality Diversity</i>		0,823	1,215		0,072
<i>Educational Diversity</i>		0,906	1,104		0,116
<i>Proportion of Outsider Directors</i>		0,868	1,152		0,437
Ukuran Perusahaan		0,563	1,777		0,609

Sumber : Data diolah (2014)

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0,284 atau 28,4 persen. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 28,4 persen variabilitas luas pengungkapan CSR dipengaruhi oleh *gender diversity*, *nationality diversity*, *educational diversity* dan *proportion of outsider directors* serta ukuran perusahaan. Sisanya sebesar 71,6 persen variabilitas luas pengungkapan CSR dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. F_{hitung} sebesar 14,362 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan sebagai penjelas yang signifikan pada variabel terikat, sehingga model yang digunakan untuk penelitian dikatakan layak (*fit*).

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen pada variabel terikatnya. Tabel 3 berikut ini menunjukkan koefisien regresi dan tingkat signifikansi masing-masing variabel.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi

Model	Koefisien regresi (β)	t-statistik	Signifikansi (sig.)
(Constant)	0,031	0,579	0,563
<i>Gender Diversity</i>	0,127	2,204	0,029
<i>Nationality Diversity</i>	0,048	3,320	0,001
<i>Educational Diversity</i>	0,040	3,158	0,002
<i>Proportion of Outsider Directors</i>	0,118	3,409	0,001
Ukuran Perusahaan	0,021	2,958	0,003

Sumber: Data diolah (2014)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Hasil temuan empiris ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki keterwakilan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi dengan persentase tertentu melakukan pengungkapan informasi CSR

yang lebih luas. Keberadaan wanita dalam kepengurusan perusahaan berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan dan manajemen untuk menjadi perusahaan yang baik dan mematuhi norma serta nilai sosial (Brammer *et al.*, 2007 dalam Luckerath-Rovers, 2010).

Nationality diversity berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Keberadaan dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing diharapkan dapat memberi keyakinan pada investor asing bahwa pengelolaan perusahaan dilakukan dengan profesional (Randoy *et al.*, 2006). Perusahaan telah melakukan pertukaran informasi dan proses globalisasi melalui jejaring internasional dengan adanya anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing (Oxelheim dan Randoy, 2001). Perusahaan yang memiliki anggota dewan berkebangsaan asing cenderung akan melakukan pengungkapan informasi yang lebih luas. Termasuk pengungkapan informasi yang berkaitan dengan kegiatan CSR yang dilakukan perusahaan.

Hasil ini menunjukkan bahwa *educational diversity* berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Wallace dan Cooke (1990) yang menemukan bahwa anggota direksi yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dan bisnis memiliki pengetahuan lebih dibidangnya sehingga untuk meningkatkan *image* perusahaan mungkin akan melakukan tingkat pengungkapan yang lebih luas. Perpaduan antara anggota dewan komisaris dan direksi dengan latar belakang pendidikan bisnis dengan non-bisnis diharapkan mampu membentuk dewan komisaris dan direksi yang berbasis kompetensi, sehingga pasar akan menganggap

hal ini sebagai suatu sinyal bahwa perusahaan telah dikelola dengan baik (Ponnu, 2008).

Proportion of outsider directors berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Dewan komisaris akan lebih memiliki kekuatan untuk menekan manajemen dalam meningkatkan kualitas pengungkapan perusahaan apabila jumlah komisaris independen lebih banyak. *Sustainability Report* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas pengungkapan untuk meningkatkan *image* perusahaan. Jika *image* perusahaan meningkat, maka hal tersebut menandakan pengawasan yang baik dari dewan komisaris independen dan kerja manajemen yang efektif (Haniffa dan Cooke, 2005). Kehadiran komisaris independen dianggap sebagai suatu mekanisme yang akan meningkatkan perlindungan bagi investor melalui pengungkapan informasi CSR.

Ukuran perusahaan digunakan sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini. Ukuran perusahaan diukur dengan Ln total aktiva. Hasil pengujian menunjukkan variabel ukuran perusahaan berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Hal ini dikarenakan sorotan pelaksanaan CSR pada perusahaan besar cenderung lebih kuat dan penggunaan sumber daya seperti sumber dana masyarakat yang relatif besar menyebabkan tanggung jawab sosial perusahaan semakin besar. Pengungkapan CSR yang lebih luas pada perusahaan besar diharapkan mampu memberikan sinyal positif sehingga reputasi perusahaan akan semakin meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, hipotesis penelitian dan hasil pengujian mengenai pengaruh diversitas pengurus pada luas pengungkapan *Corporate Social Responsibility* perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dapat disimpulkan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nalikka (2009) menemukan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif pada pengungkapan sukarela. Bernardi dan Threadgill (2010) menemukan bahwa jumlah anggota dewan wanita berpengaruh pada perilaku sosial perusahaan.

Nationality diversity berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Oxelheim dan Randoy (2001), Carter *et al.* (2002; 2007), Marimuthu (2008), dan Ararat *et al.* (2010) yang menemukan pengaruh positif keberadaan dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing pada nilai dan kinerja perusahaan.

Educational Diversity berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Hasil tersebut mendukung hipotesis ketiga penelitian ini, dan sejalan dengan hasil penelitian Siciliano (1996) yang menemukan bahwa *educational diversity* yang berasosiasi dengan latar belakang pekerjaan anggota dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif pada kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Wallace dan Cooke (1990) yang menemukan bahwa anggota direksi yang

dengan latar belakang pendidikan akuntansi dan bisnis mungkin melakukan tingkat pengungkapan yang lebih luas agar dapat meningkatkan *image* perusahaan.

Proportion of outsider directors berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kehadiran komisaris independen dianggap sebagai suatu mekanisme yang akan meningkatkan perlindungan bagi investor melalui pengungkapan informasi CSR. Hasil ini mendukung hipotesis keempat penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cerbioni dan Parbonetti (2007) serta Cheng dan Courteney's (2006).

Saran

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah sebesar 0,284 menunjukkan sisa sebesar 71,6 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Hal tersebut menjelaskan bahwa masih ada variabel lain yang perlu diteliti yang berpengaruh terhadap diversitas pengurus pada luas pengungkapan CSR. Berdasarkan hasil penelitian, variabel diversitas komisaris dan direksi lain yang mungkin berpengaruh pada luas pengungkapan CSR adalah keragaman kognitif seperti pengalaman, keragaman demografi seperti status perkawinan (Slocum dan Hellriegel, 2007 dalam Marimuthu, 2008), dan *skill* dan kompetensi (Coffey dan Wang, 1998).

Pengungkapan informasi CSR akan mempengaruhi investor dalam pengambilan keputusan investasi yang akan mereka lakukan, perusahaan diharapkan melaksanakan dan melaporkan program CSR secara

berkesinambungan dan berkala mengacu pada Sustainability Reporting Guidelines yang dikeluarkan oleh GRI sebagai standar pelaporan.

REFERENSI

Agrawal, A. and Charles R. Knoeber. 2000. Do Some Outside Directors Play a Political Role?. Available at: http://ssrn.com/abstract_id=224133. Diakses pada 4 November 2013.

Ararat, Melsa., Mine Aksu, and Ayse T. Cetin. 2010. Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange. Available at: <http://ssrn.com/abstract=1572283>. Diakses pada 25 Oktober 2013.

Bear, S., Rahman, N. & Post, C. 2010. The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97, 207-221.

Bernardi, R.; Threadgill, V. (2010) Women Directors and Corporate Social Responsibility. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(2), pp. 15-21.

Carter, D.A., Betty J. Simkims, and W.G. Simpson. 2002. Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*. No.38: 33-53.

_____, Frank D'Souza, Betty J. Simkims, and W.G. Simpson. 2007. The Diversity of Corporate Board Committees and Financial Performance. Available at: <http://ssrn.com/abstract=1106698>. Diakses pada 7 November 2013.

Cerbioni, F. and A. Parbonetti. 2007. Exploring the Effect of Corporate Governance on Intellectual Capital Disclosure: An Analysis of European Biotechnology Companies. *European Accounting Review*. Vol.16, No.4: 791 – 826.

Cooke, T. E. 1992. The Impact of Size, Stock Market Listing and Industry Type on Disclosure In The Annual Report of Japanese Listed Corporations. *Accounting and Bussiness Research* 22 (summer): 229-237.

Darmadi, Salim. 2011. Board Diversity and Firm Performance: the Indonesian Evidence. *Journal Corporate Ownership and Control*. Vol.8. Available at: <http://ssrn.com/abstract=1727195>. Diakses pada 27 Oktober 2013.

Ni Made Rahindayati, I Wayan Ramantha dan Ni Ketut Rasmimi, Pengaruh Diversitas..

FCGI. 2000. Peranan Dewan Komisaris dan Komite Audit dalam Pelaksanaan Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan). *Forum for Corporate Governance in Indonesia*.

Feijoo, B. F., S. Romero, dan S. Luiz. 2012. Does Board Gender Composition Affect Corporate Social Responsibility Reporting?. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 1, January 2012.

Firer, S., and S. M. Williams .2005. Association between the Ownership Structure of Singapore Publicly Traded Firms and Intellectual Capital Disclosures, Corporate Governance and Intellectual Capital Research Paper 7. URL:http://www.research.smu.edu.sg/faculty/cgic/Research/Research_Papers/CGICResearchPaper7.pdf

Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goodstein, J., Kanak Gautam and Warren Boeker. 1994. The Effects of Board Size and Diversity on Strategic Change. *Strategic Management Journal*. Vol.15: 241-250

Haniffa, R., and Terry Cooke. 2000. *Culture, Corporate Governance and Disclosure in Malaysian Corporation*. Presented at the Asian AAA World Conference. Singapore: 28-30 August.

_____ 2005. “ The Impact of Culture and Governance on Coporate Social Reporting”. *Journal of Accounting and Public Policy*, pp.391-430.

Janah, Asmaul dan Erwin Saraswati. Analisis Pelaksanaan dan Pengungkapan Tanggungjawab Sosial Perusahaan Perbankan di Indonesia (Studi Komparatif Bank Pemerintah dan Bank Swasta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Feb, 2013, 1.2.

KNKCG. 2006. Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia. *Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance Jakarta*.

Kusumastuti, Sari, Supatmi, dan Perdana Sastra. 2006. Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Ekonomi Akuntansi-Universitas Kristen Petra*. Available at: <http://puslit.petra.ac.id/journals/accounting>. Diakses pada 3 November 2013.

Marimuthu, Maran. 2008. Ethnic Diversity on Boards of Directors and Its Implications on Firm Financial Performance. *The Journal of International Social Research*. Vol. 1(4): 431-445.

Nalikka, A. 2009. Impact of Gender Diversity on Voluntary Disclosure in Annual Reports. *Accounting & Taxation*. Vol. 1, No. 1.

Oxelheim, Lars and Trond Randoy. 2001. The Impact of Foreign Board Membership on Firm Value. *Journal of Banking and Finance*. Working Papers No. 567.

Pfeffer, J. and Salancik, G. 1978. The External Control of Organizations: A Resources Dependence Perspective. New York: Harper & Row.

Ponnu, C.H. 2008. Academic Qualifications of Board of Directors and Company Performance. *The Business Review Cambridge*. Vol. 10. No.1: 177-181.

Randoy, T., Steen Thomsen, and Lars Oxelheim. 2006. A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity. Available at: http://www.nordicinnovation.net/img/a_nordic_perspective_on_board_diversity_final_web.pdf. Diakses pada 7 November 2013.

Rovers, Mijntje L. 2010. Female Directors on Corporate Boards Provide Legitimacy to A Company. Available at: <http://ssrn.com/abstract=1411693>. Diakses pada 12 November 2013.

Siciliano, J.I. 1996. The Relationship of Board Member Diversity to Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*. Vol.15: 1313-1320.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-10. Bandung: Alfabeta.

Surya, Indra dan Ivan Yustiavandana. 2006. Penerapan Good Corporate Governance: Mengesampingkan Hak-hak Istimewaa demi Kelangsungan Usaha. *Lembaga Kajian Pasar Modal dan Keuangan Fakultas Hukum UI*. Ed.1. Cet.1. Jakarta: Kecana.

TIAA-CREF. 1997. *Policy Statement on Corporate Governance*. New York.

Towoliu, Wolly P. 2013 Fungsi Lembaga Perbankan Dalam Melindungi Nasabah Melalui Aspek Kerahasiaan Bank. *Jurnal Hukum Unsrat* , I (2). pp. 11-24. ISSN 1410-2358

Wallace, R.S. Olusegun dan Kamal Naser. 1995. Firm-Specific Determinants of the Comprehensiveness of Mandatory Disclosure in the Corporate Annual Reports of Firms Listed on the Stock Exchange of Hongkong. *Journal of Accounting and Public Policy* 11 (2):311-368.

Wardhani, Ratna. 2008. Tingkat Konservatisme Akuntansi di Indonesia dan Hubungannya dengan Karakteristik Dewan sebagai Salah Satu Mekanisme

Ni Made Rahindayati, I Wayan Ramantha dan Ni Ketut Rasmini, Pengaruh Diversitas..

Corporate Governance. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XI*. Pontianak: 23-24 Juli.

_____ dan Herunata Joseph. 2010. Karakteristik Pribadi Komite Audit dan Praktik Manajemen Laba. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto: 13-15 Oktober.

WANG, J. & COFFEY, B. S. 1992. Board composition and corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 11, 771-778.

Williams, R. (2003). Women on Corporate Boards of Directors and their Influence on Corporate Philanthropy. *Journal of Business Ethics*, No 42, pp. 1-10.

Williams, K.Y., and C.A. O'Reilly. 1998. Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research. *Research in Organizational Behavior*. No. 20: 77-140.

Wolk, Harry I., Michael G. Tearney, and James L. Dodd. 2000. Accounting Theory: A Conceptual and Institutional Approach. Fifth Edition. Ohio: *South-Western College Publishing*

Yuniasih, N. W., N. K. Rasmini, dan M. G. Wirakusuma. 2011. Pengaruh Diversitas Dewan pada Luas Pengungkapan Modal Intelektual. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XIV*. Aceh: 21-23 Juli.