

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan dunia yang semakin pesat, perusahaan tidak lagi dianggap sebagai entitas penghasil laba semata. Sebaliknya, mereka kini memainkan peran sentral sebagai agen pembangunan dan penggerak perubahan sosial. Keberadaan mereka berdampak pada hampir semua aspek kehidupan baik dari penciptaan lapangan pekerjaan, inovasi produk dan jasa, hingga dampak terhadap lingkungan dan kesejahteraan komunitas. Dengan meningkatnya kesadaran global akan isu-isu yang berkaitan dengan sosial dan lingkungan, ada pergeseran paradigma yang signifikan dalam dunia bisnis. Model bisnis yang semata-mata hanya berorientasi pada *profit-oriented* mulai ditinggalkan. Kini, konsep tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*) menjadi semakin krusial. Elkington (1998) memperkenalkan salah satu kerangka kerja yang paling berpengaruh dalam memahami CSR, yaitu *Triple Bottom Line* (3BL). Kerangka kerja 3BL mengungkapkan bahwa keberlanjutan perusahaan perlu diukur berdasarkan tiga dimensi utama yang saling berkaitan yaitu *profit* (ekonomi), *people* (sosial), dan *planet* (lingkungan). Ketiga dimensi tersebut menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya dinilai dari keuntungan finansial, namun diukur pula dari kemampuan beroperasi secara berkelanjutan dan menunjukkan tanggung jawab sosial. Pergeseran ini didorong oleh berbagai faktor, diantaranya tekanan dari konsumen, investor, regulator, dan masyarakat sipil yang menuntut praktik bisnis yang lebih etis dan bertanggung jawab.

Sejak diterbitkannya UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), khususnya pasal 74, kewajiban TJSL menjadi sangat diperhatikan oleh perusahaan. Pasal ini secara tegas menyatakan bahwa pelaku usaha yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan dan melaporkan TJSL. Adanya ketentuan ini semakin memperjelas bahwa urgensi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi tersebut sudah bukan lagi menjadi sekadar pilihan, melainkan kewajiban legal yang harus dipenuhi.

Pelaksanaan TJSL yang diatur dalam regulasi ini memiliki dampak signifikan terhadap reputasi perusahaan di tengah kondisi masyarakat yang semakin sadar akan isu keberlanjutan. Praktik CSR yang baik, termasuk implementasi TJSL, berfungsi sebagai alat komunikasi yang menginformasikan kepada publik mengenai ruang lingkup usaha perusahaan dalam mengatasi masalah sosial dan lingkungan (Kristina & Wati, 2019). Perusahaan dengan peringkat CSR yang buruk dapat mempengaruhi reputasi perusahaan dan dapat dipandang sebagai pihak yang tidak bertanggung jawab secara sosial (Yunistiyani & Tahar, 2017). Pentingnya TJSL/CSR bagi reputasi perusahaan mendorong kebutuhan akan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility Disclosure/CSRD*). CSRD didefinisikan sebagai bentuk akuntabilitas perusahaan kepada publik untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap praktik bisnis yang etis dan bertanggung jawab, serta kontribusi mereka terhadap kesejahteraan masyarakat dan pelestarian lingkungan. CSRD menjadi indikator kinerja keberlanjutan perusahaan yang sering digunakan oleh investor untuk menilai risiko dan peluang investasi (Hummel & Schlick, 2016). Dengan demikian, transparansi dalam CSRD tidak hanya penting bagi masyarakat luas, tetapi juga krusial dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas perusahaan di pasar modal.

Namun, kualitas dan kelengkapan CSRD dapat sangat bervariasi antarperusahaan. Variasi ini seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang melekat pada struktur dan operasional perusahaan itu sendiri. Berbagai faktor internal perusahaan seperti ukuran, profitabilitas, struktur kepemilikan, dan karakteristik dewan direksi (Jensen & Meckling, 1976; Cowen *et al.*, 1987; Haniffa & Cooke, 2005) telah teridentifikasi memengaruhi kualitas CSRD. Dari berbagai faktor internal *good corporate governance* (GCG) tersebut, diversitas gender, khususnya kehadiran perempuan dalam jajaran manajemen dan dewan (direksi dan komisaris) belakangan ini semakin mendapat perhatian signifikan dalam literatur akademik. Keberadaan perempuan dalam posisi strategis ini diharapkan dapat membawa perspektif yang lebih luas, memperkaya proses pengambilan keputusan, meningkatkan inovasi, mendorong keputusan yang lebih etis, serta mempertimbangkan kepentingan beragam *stakeholder*. Potensi pengaruh positif

diversitas gender ini dapat tercermin dalam keputusan terkait CSR, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat dan kualitas CSRD.

Untuk memahami lebih dalam bagaimana kehadiran perempuan dapat memengaruhi CSRD, teori *feminist care ethics* yang dikemukakan oleh Gilligan (1982) dan Noddings (1984) menawarkan perspektif yang relevan. Teori ini menekankan bahwa pengambilan keputusan tidak hanya didasari pada aturan formal, melainkan juga pada nilai-nilai seperti kepedulian, empati, tanggung jawab moral, dan hubungan interpersonal. Teori ini mengungkapkan bahwa perempuan melalui pengalaman sosial atau nilai yang diasosiasikan, seringkali lebih mengedepankan etika kepedulian dalam perilaku dan keputusan mereka. Penerapan etika kepedulian oleh perempuan di posisi manajemen dapat mendorong perusahaan untuk lebih sensitif terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Hal ini yang pada akhirnya dapat tercermin dalam praktik CSR yang lebih kuat, serta CSRD yang lebih komprehensif. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hal ini, seperti Bernardi & Threadgill (2010) yang menemukan bahwa perempuan dalam kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas CSRD, serta Dienes & Velte (2016) yang menunjukkan pengaruh diversitas gender dalam struktur manajemen terhadap sensitivitas perusahaan pada isu sosial dan lingkungan.

Meskipun potensi pengaruh perempuan dalam meningkatkan transparansi CSRD telah diuraikan, realitasnya representasi perempuan di sektor industri tertentu, khususnya energi, masih sangat minim. Lingkungan kerja yang cenderung maskulin seringkali menjadi hambatan bagi partisipasi perempuan dalam jajaran strategis. Sektor energi di Indonesia memiliki karakteristik khusus yang menjadikannya unik. Industri ini dikenal padat modal, berisiko tinggi terhadap lingkungan dan masyarakat, serta menghasilkan dampak yang besar akibat aktivitas eksplorasi dan eksploitasi sumber daya alam. Oleh karena itu, sektor ini senantiasa menjadi sorotan publik dan investor, mengingat peran vitalnya bagi perekonomian nasional. Selain itu, sebagai industri berprofil tinggi yang sangat sensitif terhadap isu lingkungan, sosial, dan politik (Pratama & Deviyanti, 2022), transparansi CSRD menjadi sangat krusial pada sektor ini dan perlu diteliti secara mendalam. Kewajiban TJSL secara

umum telah diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) Pasal 74, dan sektor energi adalah yang pertama diwajibkan untuk mengungkapkan CSRD secara lebih spesifik. Kewajiban ini ditegaskan kembali melalui POJK No. 51/POJK.03/2017 yang mulai berlaku pada 1 Januari 2020. Selain itu, regulasi spesifik sektor seperti UU No. 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara serta PP No. 78 Tahun 2010 tentang Reklamasi dan Pascatambang, semakin memperkuat penekanan pada praktik CSR dan transparansi lingkungan. Namun, walaupun telah diwajibkan, kualitas pengungkapan seringkali masih dipandang hanya sekadar formalitas. Oleh sebab itu, penting untuk melihat apakah kehadiran perempuan dalam posisi strategis dapat mendorong CSRD yang lebih substansial. Beberapa perusahaan bahkan menunjukkan peningkatan tingkat CSRD setelah adanya perempuan dalam jajaran direksi mereka.



Gambar 1.1 Perbandingan Pengungkapan CSR dan Jumlah Direksi

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, analisis terhadap tiga perusahaan sektor energi—Energi Mega Persada, Golden Eagle Energi, dan TBS Energi Utama—menunjukkan adanya tren peningkatan CSRD yang sejalan dengan masuknya perempuan dalam jajaran direksi mereka. Energi Mega Persada mengalami peningkatan CSRD yang cukup signifikan, dari 30% pada tahun 2021 menjadi 59%

pada tahun 2023. Menariknya, selama dua tahun pertama, perusahaan ini tidak memiliki direksi Perempuan, tetapi pada tahun 2023, ketika seorang perempuan mulai menjabat sebagai direksi, CSRD meningkat sebesar 25% dibanding tahun sebelumnya. Golden Eagle Energi juga menunjukkan tren serupa, meskipun dalam skala lebih kecil. Pada tahun 2021 dan 2022, CSRD perusahaan ini tidak mengalami kenaikan yaitu hanya 25%, tetapi setelah ada perempuan dalam jajaran direksi di tahun 2023, CSRD mengalami peningkatan menjadi 27%. Sementara itu, TBS Energi Utama mencatat peningkatan CSRD yang paling mencolok. Pada tahun 2021, CSRD perusahaan ini hanya 16%, tetapi setelah adanya perempuan dalam jajaran direksi sejak tahun 2022, angka ini melonjak menjadi 40%, dan terus meningkat hingga 67% di tahun 2023. Data ini mengindikasikan bahwa kehadiran perempuan dalam direksi berpotensi memberikan dampak positif terhadap transparansi dan komitmen perusahaan dalam mengungkapkan CSRD. Meskipun faktor lain seperti regulasi, kebijakan internal, serta ekspektasi pemangku kepentingan juga berperan, pola yang terlihat dari tiga perusahaan ini menunjukkan bahwa peningkatan keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan perusahaan dapat menjadi salah satu faktor pendorong dalam memperkuat CSRD.

Akan tetapi, fenomena positif ini berbanding terbalik dengan realitas representasi perempuan di sektor energi secara keseluruhan. Menurut laporan BEI & IBCWE (2022), tingkat keterwakilan perempuan di sektor energi masih sangat rendah dibandingkan sektor lain. Pada tahun 2021, hanya 13% eksekutif tingkat tinggi di sektor energi yang merupakan perempuan, dengan peningkatan tipis dari 11% pada 2019. Lebih lanjut, hanya 2% perempuan yang menduduki peran lini strategis, sementara 21% mengisi peran fungsional. Data ini secara jelas menunjukkan masih rendahnya keterwakilan perempuan dalam posisi strategis di sektor energi, terutama pada level pengambilan keputusan. Kontradiksi antara potensi pengaruh positif perempuan dalam CSRD dengan rendahnya representasi perempuan di sektor energi ini mengindikasikan adanya celah penelitian yang signifikan.

Penelitian terkait diversitas gender terhadap CSRD sudah banyak dilakukan, namun kesimpulan yang dihasilkan masih beragam. Sebagian besar studi, seperti Lu *et al.*

(2020), Vacca *et al.* (2020), dan Damanik & Dewayanto (2021), mendukung pengaruh positif keberagaman gender terhadap CSRD. Bahkan, beberapa penelitian, termasuk Valls Martínez *et al.* (2020), menggarisbawahi bahwa analisis keterikatan antara direktur Perempuan dan CSR dapat menjadi tolok ukur kemajuan tata kelola perusahaan dalam memberikan kesetaraan berkarir serta membuktikan pentingnya posisi Perempuan dalam perusahaan. Akan tetapi, penelitian lain seperti Alviorizka & Supratiwi (2022), justru menunjukkan pengaruh negatif yang mungkin bergantung pada karakteristik dan jenis industri perusahaan. Oleh karena itu, adanya inkonsistensi ini menunjukkan perlunya analisis lebih mendalam dan spesifik pada sektor energi di Indonesia yang memiliki karakteristik unik dan regulasi yang ketat.

Kehadiran direksi perempuan sering dikaitkan dengan keunggulan unik, seperti sikap mengayomi, intuisi bisnis yang tajam, dan ketelitian dalam menilai dampak serta risiko keputusan bisnis (Thornton, 2016). Keunggulan ini dapat menyeimbangkan gaya kepemimpinan yang mungkin kurang sensitif terhadap risiko dan memperkaya variasi perspektif dalam menghadapi isu-isu strategis. Dengan demikian, kehadiran perempuan dalam direksi dapat meningkatkan fungsi kontrol dan pengawasan operasional perusahaan. Sejalan dengan itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam peran keterwakilan perempuan pada posisi strategis, termasuk dewan direksi, dewan komisaris, dan *female audit committee director ratio*.

Dewan direksi adalah badan yang bertanggung jawab atas pengelolaan strategis dan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Keberadaan perempuan dalam dewan direksi dianggap mampu memberikan sudut pandang yang berbeda dalam pengambilan keputusan, terutama terkait isu keberlanjutan dan CSR. Studi yang dilakukan oleh Inawati & Oktafitria (2023) menunjukkan bahwa proporsi perempuan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Hal ini didukung oleh studi Nur *et al.* (2022), yang mengungkapkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi di industri pertambangan juga berpengaruh terhadap pengungkapan *Sustainability*

Development Goals (SDGs).

Dewan komisaris berfungsi sebagai organ pengawas utama yang memastikan pengelolaan perusahaan sesuai prinsip tata kelola yang baik. Dalam konteks CSRD, dewan komisaris memegang peranan krusial dalam memberikan arahan strategis dan mengawasi kebijakan sosial perusahaan. Penelitian oleh Jizi *et al.* (2014), Lu *et al.* (2020), dan Valls Martínez *et al.* (2020) menunjukkan bahwa proporsi perempuan di dewan komisaris berdampak positif pada CSRD. Kehadiran mereka tidak hanya meningkatkan transparansi, tetapi juga memperkuat tata kelola, khususnya dalam keputusan strategis terkait tanggung jawab sosial. Meski begitu, Velte (2019) mencatat bahwa di beberapa industri, pengaruh perempuan di dewan komisaris mungkin tidak selalu signifikan terhadap CSRD, perlu memperhatikan pentingnya analisis berbasis konteks sektor.

Female audit committee director mengacu pada perempuan yang menjabat di posisi direksi dan sekaligus menjadi bagian dari komite audit. Dalam hal CSRD, peran mereka sangat vital dalam menjaga integritas laporan keuangan, transparansi, dan akuntabilitas perusahaan kepada pemangku kepentingan. Di Indonesia, pengaruh komite audit seringkali lebih didominasi oleh komisaris, yang berpotensi membatasi dampak langsung *female audit committee director* terhadap CSRD. Mengingat audit memerlukan *judgment*, kehadiran perempuan di komite audit dipercaya mampu meningkatkan kualitas CSRD agar lebih akuntabel dan transparan (Rao & Tilt, 2016). Namun, temuan mengenai pengaruh *female audit committee director* masih bervariasi. Qaderi *et al.* (2020) menunjukkan rasio direktur perempuan dalam komite audit berpengaruh positif signifikan terhadap CSRD, sementara Tang & Widya Sari (2022) menemukan kecenderungan konservatif pada perempuan di komite audit yang bisa membatasi pengungkapan informasi sukarela seperti CSR. Oleh karena itu, kontribusi *female audit committee director* terhadap CSRD memerlukan penelitian lebih lanjut untuk pemahaman kontekstual yang lebih mendalam.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa celah penelitian yang

mendasari studi ini bersifat komprehensif. Pertama, meskipun kewajiban CSRD telah berlaku, kualitas implementasinya masih menjadi pertanyaan. Fenomena awal menunjukkan potensi peran perempuan dalam meningkatkan CSRD, namun data keterwakilan perempuan di sektor energi justru sangat rendah. Kedua, tinjauan literatur mengungkap inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara keragaman gender di jajaran strategis dengan CSRD, di mana beberapa studi menunjukkan pengaruh positif (Lu *et al.*, 2020; Vacca *et al.*, 2020; Damanik & Dewayanto, 2021; Valls Martínez *et al.*, 2020), sementara yang lain menemukan pengaruh negatif atau tidak signifikan (Alviorizka & Supratiwi, 2022; Velte, 2019; Tang & Widya Sari, 2022). Ketiga, masih terbatasnya penelitian yang secara bersamaan menguji pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi dan dewan komisaris, serta *female audit committee director ratio* dalam konteks spesifik perusahaan sektor energi di Indonesia.

Urgensi penelitian ini sangat tinggi mengingat sektor energi adalah industri dengan tingkat pengawasan publik yang krusial terhadap isu keberlanjutan dan tata kelola. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang tata kelola perusahaan dan CSRD dengan memberikan bukti empiris dari konteks Indonesia, sekaligus menguji relevansi teori *feminist care ethics* dalam praktik CSRD. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan penting bagi regulator dalam merumuskan kebijakan terkait diversitas gender di jajaran kepemimpinan perusahaan, bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas tata kelola dan CSRD, serta bagi investor dalam membuat keputusan investasi yang bertanggung jawab. Seiring dengan perkembangan konsep pembangunan berkelanjutan yang menekankan kesetaraan gender, pemahaman akan peran perempuan dalam posisi strategis akan terus menjadi relevan dan penting.

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari studi yang dilakukan oleh Matitaputty & Davianti (2020) yang juga mengkaji diversitas gender terhadap CSRD. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya menyoroti keberadaan perempuan secara umum dalam struktur organisasi, penelitian ini menambahkan

variabel *female audit committee director ratio* untuk mengkaji secara spesifik pengaruh perempuan dalam fungsi pengawasan audit, yang belum banyak diteliti secara komprehensif di Indonesia. Penambahan variabel ini dianggap penting karena posisi perempuan dalam komite audit dinilai memiliki peran strategis dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas perusahaan. Populasi penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan sektor industri kimia, sedangkan pada penelitian ini memfokuskan pada perusahaan sektor energi, khususnya yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2021-2023. Pemilihan sektor ini didasari oleh karakteristik unik sektor energi sebagai sektor dengan tingkat pengungkapan yang krusial serta pengawasan publik yang tinggi terhadap isu keberlanjutan dan tata kelola. Berdasarkan seluruh fenomena, *gap* literatur, urgensi, dan keterbaharuan yang telah dijelaskan, peneliti semakin tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat sebuah judul **"PENGARUH POSISI WANITA PADA JAJARAN STRATEGIS PERUSAHAAN TERHADAP *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE* (Studi Empiris Terhadap Perusahaan Sektor Energi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2021-2023)"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Proporsi Perempuan dalam Dewan Direksi berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*?
2. Apakah Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*?
3. Apakah *Female Audit Committee Director Ratio* berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi untuk memastikan fokus dan kesesuaian dengan target yang diteliti, meliputi:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan sektor energi yang terdaftar di

Bursa Efek Indonesia (BEI) untuk periode tahun 2021-2023.

2. Data penelitian diperoleh melalui metode *purposive sampling* dari perusahaan yang secara rutin mempublikasikan laporan tahunan dan laporan keberlanjutan selama periode studi.
3. Variabel yang diteliti hanya berfokus pada karakteristik diversitas gender. Variabel independen terdiri dari Proporsi Perempuan dalam dewan direksi, Proporsi Perempuan dalam dewan komisaris, dan *female audit committee director ratio*. Sementara itu, *corporate social responsibility disclosure* berperan sebagai variabel dependen.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dilakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Direksi terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *Female Audit Committee Director Ratio* terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh posisi perempuan pada jajaran strategis perusahaan terhadap *corporate social responsibility disclosure*. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan, pengetahuan, dan memberikan gambaran bagi akademisi terkait pengungkapan pelaporan keberlanjutan di Indonesia, khususnya pada perusahaan sektor energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2021-2023.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil studi ini dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan, khususnya di sektor energi Indonesia, mengenai seberapa besar pengaruh karakteristik dewan dan diversitas dewan terhadap pengungkapan pelaporan keberlanjutan.

b. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat membantu investor, terutama yang tertarik pada perusahaan sektor energi, sebagai bahan pertimbangan dalam manajemen risiko jangka panjang dan pengambilan keputusan investasi modal.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori yang mendasari penelitian, variabel X dan Y, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, metode analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan deskripsi data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan terkait temuan penelitian.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, saran untuk penelitian selanjutnya, serta batasan penelitian yang dapat menjadi gambaran untuk menghasilkan studi yang lebih baik dan bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN