

## BAB II LANDASAN TEORI

### *2.1 Feminist Care Ethics Theory*

*Feminist care ethics theory* adalah pendekatan dalam filsafat moral yang didasari oleh nilai-nilai seperti kepedulian (*care*), empati, perhatian, dan hubungan satu sama lain dalam pengambilan keputusan etis. Teori ini merupakan kritik terhadap pendekatan moral tradisional yang mengagungkan prinsip-prinsip universal dan objektivitas. Gilligan (1982) dalam bukunya, *In A Different Voice*, mengangkat gagasan bahwa pria dan Perempuan memikirkan moralitas secara berbeda. Gilligan (1982) menemukan bahwa Perempuan menekankan hubungan dan tanggung jawab ketika memecahkan dilema moral, sementara pria lebih cenderung mengacu pada prinsip-prinsip logis dan aturan universal.

Dalam salah satu penelitiannya yang terkenal, "*Heinz Dilemma*," (Gilligan, 1982) mengeksplorasi bagaimana pria dan Perempuan merespons dilema moral yang sama dengan pendekatan yang berbeda. Studi kasus ini menyoroti bahwa perempuan kerap memprioritaskan empati, konteks, dan tanggung jawab interpersonal dalam pengambilan keputusan. Senada dengan itu, Noddings (1984), melalui bukunya *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*, menekankan bagaimana perempuan mendefinisikan moralitas sebagai tindakan kepedulian. Noddings (1984) mengkritik "*six stages of morality*" dari Kohlberg, yang dianggap terlalu memprioritaskan prinsip universal.

Menurut (Noddings, 1984), perempuan tidak peduli dengan mengatur ulang prioritas moral di antara prinsip-prinsip abstrak. Sebaliknya, mereka lebih berfokus pada konteks lokal dan ikatan langsung. Noddings (1984) menekankan bahwa perempuan cenderung melihat moralitas sebagai tanggung jawab untuk peduli terhadap orang-orang di sekitar mereka. Namun hal ini berbeda dari perspektif Kohlberg yang menilai perempuan berada pada "tahap moral yang lebih rendah" karena tidak mendasarkan penilaian mereka pada prinsip-prinsip universal. Padahal pola pikir ini menawarkan pendekatan yang valid karena fokus pada menekankan

pentingnya menjaga hubungan dan memberikan perhatian pada kebutuhan orang lain.

Berdasarkan teori dan studi kasus yang telah dilakukan Gilligan (1982) & (Noddings, 1984), maka dapat disimpulkan bahwa perempuan cenderung membuat keputusan moral berdasarkan empati, hubungan, dan konteks. Pendekatan ini relevan untuk memahami pengaruh perempuan dalam kepemimpinan perusahaan, terutama dalam pengambilan keputusan yang melibatkan tanggung jawab sosial. Dalam konteks *feminist care ethics theory*, keberadaan perempuan dalam posisi strategis perusahaan seperti dewan direksi, dewan komisaris, dan *female audit committee director* dapat membawa perspektif yang berorientasi pada hubungan dan kepedulian sosial.

Penelitian empiris juga mendukung pandangan ini. Harjoto *et al.* (2015) menunjukkan bahwa perempuan di posisi kepemimpinan cenderung lebih peduli terhadap keberlanjutan dan dampak sosial, sejalan dengan penekanan Gilligan (1982) dan Noddings (1984) pada pentingnya hubungan dan empati dalam pengambilan keputusan. Khususnya di sektor energi, yang sarat dengan tantangan sosial dan lingkungan, pendekatan etika kepedulian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan transparansi dan kualitas pengungkapan CSR mereka.

## **2.2 Corporate Social Responsibility Disclosure (CSRD)**

*Corporate Social Responsibility Disclosure* (CSR) umumnya dipahami sebagai komitmen berkelanjutan dari suatu bisnis untuk berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang stabil. Komitmen ini melibatkan kolaborasi dengan berbagai pihak, mulai dari karyawan hingga masyarakat luas, demi meningkatkan kualitas hidup yang simultan mendukung pertumbuhan bisnis dan pembangunan (World Bank, 2004). *Corporate Social Responsibility Disclosure* (CSRD) atau pengungkapan tanggung jawab sosial, merupakan praktik penyampaian informasi oleh perusahaan mengenai aktivitas mereka dan dampak-dampaknya terhadap aspek sosial serta lingkungan (Dienes & Velte, 2016). Praktik ini mencerminkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan terhadap pemangku kepentingan, dengan tujuan

memberikan gambaran komprehensif tentang peran perusahaan dalam pembangunan berkelanjutan. Sejalan dengan konsep CSR sebagai upaya pembangunan jangka panjang, Elkington (1998) memperkenalkan kerangka *Triple Bottom Line* yang meliputi tiga pilar utama: keuntungan ekonomi (*profit*), perlindungan lingkungan (*planet*), dan kesejahteraan sosial (*people*). Ketiga pilar ini menjadi prioritas penting bagi perusahaan dan elemen inti dalam pelaporan keberlanjutan.

Di Indonesia, CSR juga diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan diperinci lebih lanjut melalui PP No. 47 Tahun 2012, yang salah satunya mewajibkan pelaporan CSR dalam laporan tahunan. Tujuan utama dari CSRD adalah untuk membangun dan menjaga legitimasi perusahaan di mata publik dan pemangku kepentingan (Fianica *et al.*, 2017). Dengan meningkatnya tuntutan akan transparansi, kebutuhan untuk melaporkan aktivitas CSR secara terstruktur dan komprehensif menjadi semakin esensial. Banyak perusahaan kini mengadopsi kerangka pelaporan standar internasional untuk memastikan relevansi dan materialitas informasi yang disampaikan. Salah satu kerangka kerja pelaporan CSR yang paling diakui secara global adalah *Global Reporting Initiative* (GRI).

GRI adalah organisasi independen yang membantu perusahaan dan organisasi lainnya bertanggung jawab atas dampak aktivitas mereka, serta memfasilitasi komunikasi dampak tersebut kepada publik. Mereka merupakan pelopor dalam pengembangan laporan keberlanjutan (Sembiring, 2017). Pedoman GRI G4 menyajikan kerangka kerja untuk menyusun laporan keberlanjutan dengan menawarkan dua opsi pelaporan, yaitu opsi inti (*core*) dan opsi komprehensif (*comprehensive*) (GRI, 2013).

- a. Opsi inti mensyaratkan pengungkapan elemen-elemen esensial dari laporan keberlanjutan, termasuk latar belakang organisasi, dampak signifikan terhadap ekonomi, lingkungan, dan sosial, serta kinerja tata kelola.
- b. Opsi komprehensif didasarkan pada opsi inti, namun mengharuskan pengungkapan tambahan mengenai strategi dan analisis, tata kelola, etika,

integritas, serta pelaporan kinerja yang lebih luas dengan menyajikan semua Indikator yang terkait dengan aspek material yang telah diidentifikasi.

GRI G4 juga mengklasifikasikan pengungkapan laporan berkelanjutan menjadi dua kategori utama: pengungkapan standar umum (*general standard disclosures*) dan pengungkapan standar khusus (*specific standard disclosures*) (GRI, 2013).

- a. Pengungkapan standar umum mencakup tujuh bagian utama, yaitu strategi dan analisis, profil organisasi, aspek material dan batasan, keterlibatan pemangku kepentingan, profil laporan, tata kelola, serta etika dan integritas.
- b. Pengungkapan standar khusus berfokus pada pengungkapan pendekatan manajemen dan indikator kinerja yang dibagi ke dalam tiga kategori: ekonomi, lingkungan, dan sosial.

Pedoman GRI G4 menetapkan prinsip-prinsip yang terbagi menjadi dua kelompok besar: prinsip untuk menentukan konten laporan dan prinsip untuk menentukan kualitas laporan (GRI, 2013). Prinsip-prinsip ini memandu proses identifikasi konten laporan yang relevan dan material, dengan mempertimbangkan aktivitas, dampak, serta harapan dan kepentingan *stakeholder* (GRI, 2013). Prinsip-prinsip ini harus digunakan bersamaan dalam menentukan isi laporan:

- a. Keterlibatan Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Inclusiveness*): Organisasi harus mengidentifikasi pemangku kepentingan dan menjelaskan bagaimana organisasi telah merespons harapan dan kepentingan mereka yang wajar.
- b. Konteks Keberlanjutan (*Sustainability Context*): Laporan harus menyajikan kinerja organisasi dalam konteks keberlanjutan yang lebih luas, menunjukkan bagaimana kinerja tersebut berkontribusi pada atau berdampak pada sistem ekonomi, lingkungan, dan sosial di masa mendatang.
- c. Materialitas (*Materiality*): Laporan harus mencakup aspek-aspek yang mencerminkan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial yang signifikan dari organisasi, atau yang secara substantif memengaruhi penilaian dan keputusan pemangku kepentingan.

- d. Kelengkapan (*Completeness*): Laporan harus mencakup cakupan aspek material dan batasan (*boundary*) yang memadai untuk merefleksikan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial yang signifikan, serta memungkinkan pemangku kepentingan untuk menilai kinerja organisasi dalam periode pelaporan.

Prinsip-prinsip ini memberikan arahan untuk memastikan kualitas informasi dalam laporan keberlanjutan, termasuk penyajiannya yang tepat, sehingga pemangku kepentingan dapat membuat penilaian kinerja yang rasional dan mengambil tindakan yang tepat (GRI, 2013). Prinsip-prinsip ini mencakup:

- a. Keseimbangan (*Balance*): Laporan harus mencerminkan aspek-aspek positif dan negatif dari kinerja organisasi secara objektif.
- b. Komparabilitas (*Comparability*): Organisasi harus melaporkan informasi secara konsisten sehingga memungkinkan pemangku kepentingan untuk menganalisis perubahan kinerja organisasi dari waktu ke waktu dan mendukung analisis relatif terhadap organisasi lain.
- c. Akurasi (*Accuracy*): Laporan harus cukup akurat dan terperinci agar pemangku kepentingan dapat menilai kinerja organisasi secara valid.
- d. Ketepatan Waktu (*Timeliness*): Organisasi harus membuat laporan secara teratur sehingga informasi tersedia dengan tepat waktu bagi para pemangku kepentingan.
- e. Kejelasan (*Clarity*): Laporan harus mudah dipahami dan diakses oleh para pemangku kepentingan yang menggunakan laporan tersebut
- f. Keandalan (*Reliability*): Informasi dan proses yang digunakan untuk menyiapkan laporan (pengumpulan, pencatatan, kompilasi, analisis, pengungkapan) harus dapat diuji, dan hal itu akan menentukan kualitas serta materialitas informasi

GRI G4 mengategorikan indikator pelaporannya menjadi tiga kategori utama: ekonomi, lingkungan, dan sosial. Setiap kategori berisi indikator spesifik yang memandu perusahaan dalam menyusun laporan keberlanjutan yang komprehensif. Contohnya, Kategori Ekonomi mencakup indikator seperti Kinerja Ekonomi (G4-

EC1) dan Dampak Ekonomi Tidak Langsung (G4-EC8). Kategori lingkungan meliputi indikator seperti Emisi (G4-EN15) dan Pengelolaan Air (G4-EN27). Sementara itu, kategori sosial mencakup aspek Ketenagakerjaan (G4-LA1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (G4-LA6), dan Kontribusi Terhadap Masyarakat Lokal (G4-SO1) (GRI, 2013). Dalam penelitian ini, 91 indikator GRI G4 digunakan sebagai acuan utama untuk mengevaluasi tingkat CSRD perusahaan sektor energi di Indonesia selama periode 2021–2023. Daftar lengkap indikator ini tersedia pada lampiran. Indikator tersebut dipilih untuk memastikan bahwa CSRD secara holistik mencerminkan dampak perusahaan terhadap aspek ekonomi, lingkungan, dan masyarakat.

### **2.3 Diversitas Gender**

Diversitas gender mengacu pada variasi komposisi manajemen perusahaan yang mencakup keberadaan pria dan Perempuan pada posisi puncak (Tasya & Cheisviyanny, 2019). Konsep ini bukan sekadar perbedaan biologis, tapi mencakup perbedaan perspektif, pengalaman hidup, gaya komunikasi, dan pendekatan dalam pemecahan masalah yang terbentuk dari latar belakang budaya, masyarakat, dan perilaku individu. Dalam konteks tata kelola perusahaan, diversitas gender secara spesifik menyoroti kehadiran perempuan dalam struktur dewan perusahaan, yang diyakini membawa nilai tambah signifikan dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional. Keberagaman ini diharapkan tidak hanya memperkaya kualitas diskusi dan memperluas cakupan isu yang dipertimbangkan, tetapi juga dapat meningkatkan legitimasi perusahaan di mata publik dan pemangku kepentingan. Pada akhirnya, kondisi ini akan mendorong kinerja perusahaan yang lebih holistik, inovatif, dan bertanggung jawab (Dienes & Velte, 2016).

#### **2.3.1 Proporsi Perempuan dalam Dewan Direksi**

Dewan Direksi adalah organ utama yang memegang kendali atas pengelolaan strategis dan operasional perusahaan, serta bertanggung jawab penuh dalam mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Anggota dewan direksi memiliki wewenang eksekutif untuk membuat keputusan manajerial yang mengikat, merumuskan dan melaksanakan kebijakan internal, serta mewakili

perusahaan dalam berbagai hubungan eksternal. Efektivitas dewan direksi sangat menentukan arah dan keberlanjutan perusahaan. Proporsi perempuan dalam dewan direksi telah menjadi topik sentral dalam penelitian tata kelola perusahaan, terutama terkait dengan dampaknya pada transparansi, akuntabilitas, dan kinerja perusahaan. Keberadaan perempuan dalam dewan direksi dianggap mampu memberikan sudut pandang yang berbeda, meningkatkan inovasi melalui cara berpikir yang tidak konvensional, dan menyeimbangkan dinamika kelompok yang mungkin terlalu homogen (Bernardi & Threadgill, 2010). Keberagaman perspektif ini krusial terutama terkait isu keberlanjutan dan CSRD, di mana keputusan yang diambil membutuhkan pemahaman mendalam tentang dampak jangka panjang operasional perusahaan terhadap berbagai aspek sosial, lingkungan, dan ekonomi, serta ekspektasi yang beragam dari *stakeholder*. Kehadiran perempuan dapat memicu pembahasan yang lebih holistik tentang risiko dan peluang keberlanjutan, sehingga mendorong perusahaan untuk mengintegrasikan aspek keberlanjutan dalam strategi inti (Inawati & Oktafitria, 2023).

Secara teoritis, keterwakilan perempuan di dewan direksi diasumsikan secara positif dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas CSRD. Asumsi ini berdasar pada teori *feminist care ethics*, yang berargumen bahwa perempuan cenderung memiliki kepedulian yang lebih besar terhadap isu sosial, etika, dan keberlanjutan, menempatkan nilai pada hubungan dan tanggung jawab interpersonal (Gilligan, 1982; Noddings, 1984). Dengan pola pikir yang mengedepankan empati, kolaborasi, dan perhatian terhadap dampak luas keputusan, direksi perempuan diasumsikan cenderung mendorong perusahaan untuk tidak hanya fokus pada keuntungan finansial semata. Sebaliknya, mereka akan lebih menekankan pada penciptaan nilai bersama bagi masyarakat dan lingkungan (Nur *et al.*, 2022). Mereka seringkali lebih proaktif dalam mengidentifikasi, mengelola, dan melaporkan risiko non-finansial, serta mendorong transparansi pada pengungkapan informasi non-keuangan, termasuk CSR. Keberadaan direksi perempuan dapat memfasilitasi dialog yang lebih terbuka mengenai praktik keberlanjutan, mendorong adopsi kebijakan yang lebih bertanggung jawab secara sosial, dan pada

akhirnya, meningkatkan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan yang semakin peduli isu keberlanjutan dan CSRD.

### **2.3.2 Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris**

Dewan Komisaris berfungsi sebagai organ pengawas utama yang memastikan pengelolaan perusahaan sesuai prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan sejalan dengan kepentingan jangka panjang perusahaan serta *stakeholder*. Peran mereka adalah memberikan nasihat strategis kepada dewan direksi, melakukan pengawasan umum dan/atau khusus terhadap kebijakan manajemen, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan, kode etik, dan prinsip-prinsip tata kelola yang transparan. Dalam konteks CSRD, dewan komisaris memegang peranan krusial dalam memberikan arahan strategis dan mengawasi kebijakan sosial perusahaan, memastikan bahwa praktik bisnis selaras dengan etika dan komitmen keberlanjutan yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan yang kuat dari dewan komisaris sangat penting untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas perusahaan kepada berbagai pemangku kepentingan.

Proporsi perempuan dalam dewan komisaris juga merupakan fokus penting dalam penelitian tata kelola perusahaan, terutama terkait peran pengawasan dalam transparansi dan CSRD. Kehadiran perempuan di dewan komisaris sering dikaitkan dengan peningkatan kesadaran etis dan sosial dalam pengambilan keputusan perusahaan, serta kemampuan pengawasan yang lebih cermat, detail, dan komprehensif (Dienes & Velte, 2016). Mereka cenderung membawa perspektif yang lebih luas, mempertimbangkan risiko reputasi, sosial, dan lingkungan yang mungkin terabaikan, serta mendorong perusahaan untuk bertanggung jawab penuh terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar. Dengan demikian, dewan komisaris yang beragam gender dihipotesiskan dapat mendorong perusahaan untuk lebih responsif terhadap isu-isu keberlanjutan (Jizi *et al.*, 2014; Lu *et al.*, 2020; Valls Martínez *et al.*, 2020)

Peningkatan transparansi dan penguatan tata kelola, khususnya dalam keputusan strategis terkait tanggung jawab sosial, secara teoritis dikaitkan dengan kehadiran perempuan di dewan komisaris. Keterkaitan positif ini sangat konsisten dengan

teori *feminist care ethics*, yang berpandangan bahwa perempuan cenderung lebih memperhatikan nilai-nilai kepedulian, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial dibandingkan dengan laki-laki (Noddings, 1984). Dengan pendekatan yang lebih holistik, relasional, dan etis, komisaris perempuan dapat mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan terhadap berbagai *stakeholder*, mendorong praktik bisnis yang lebih bertanggung jawab, dan memastikan bahwa informasi CSR disampaikan secara memadai dan kredibel. Mereka juga dapat menjadi agen perubahan yang mendorong adopsi kebijakan keberlanjutan dan memantau implementasinya secara ketat, sehingga meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap komitmen CSR perusahaan.

### **2.3.3 Female Audit Committee Director Ratio**

Komite audit adalah organ pendukung dewan komisaris yang bertugas membantu menjalankan fungsi pengawasan internal. Tugas utamanya mencakup peninjauan kualitas laporan keuangan, efektivitas sistem pengendalian internal, kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku, serta pengawasan proses audit internal dan eksternal. Komite audit memegang peran kunci dalam memastikan integritas dan keandalan informasi yang disajikan perusahaan kepada publik. *Female audit committee director* mengacu pada perempuan yang menjabat di posisi direksi dan sekaligus menjadi bagian dari komite audit (Arioglu, 2020). Dalam hal CSRD, peran mereka sangat vital dalam menjaga integritas laporan keuangan, transparansi, dan akuntabilitas perusahaan kepada pemangku kepentingan. Posisi ini memberikan mereka akses langsung pada laporan keuangan dan proses audit internal, memungkinkan pengawasan yang lebih mendalam terhadap praktik pelaporan perusahaan, termasuk informasi non-keuangan seperti data CSR. Di Indonesia, pengaruh komite audit seringkali lebih didominasi oleh komisaris, yang berpotensi membatasi dampak langsung *female audit committee director ratio* terhadap CSRD, namun keberadaan mereka tetap merupakan elemen penting dalam struktur pengawasan. Penting untuk dicatat bahwa dalam konteks penelitian ini, fokusnya adalah pada komisaris perempuan yang merangkap sebagai anggota komite audit, mengingat komite audit berada di bawah pengawasan dewan komisaris, bukan dewan direksi. Ini menempatkan mereka dalam posisi strategis

untuk memengaruhi kualitas dan cakupan pengungkapan perusahaan secara menyeluruh.

Mengingat proses audit memerlukan *judgment* yang tinggi, skeptisisme profesional, dan integritas yang tak tergoyahkan, kehadiran perempuan di komite audit dihipotesiskan mampu meningkatkan kualitas pengungkapan CSRD agar lebih akuntabel dan transparan (Rao & Tilt, 2016). Dari perspektif *feminist care ethics theory*, keberadaan perempuan dalam posisi pengawasan keuangan seperti komite audit dapat membawa nilai-nilai empati, kepedulian, serta tanggung jawab sosial yang lebih kuat dalam praktik bisnis perusahaan (Gilligan, 1982). Teori ini menekankan bahwa perempuan cenderung memiliki cara pandang yang lebih holistik dan etis dalam pengambilan keputusan, tidak hanya terfokus pada angka semata, tetapi juga pada dampak yang lebih luas. Kemampuan mereka untuk memperhatikan detail, mengidentifikasi risiko non-finansial yang mungkin terabaikan, dan mempertimbangkan dampak etis dari keputusan audit dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pengungkapan informasi, terutama yang bersifat sukarela seperti CSRD (Pucheta-Martínez *et al.*, 2019; Qaderi *et al.*, 2020). Mereka dapat menekan manajemen untuk tidak hanya mematuhi aturan minimal, tetapi juga untuk melampaui kepatuhan dan melaporkan dampak sosial dan lingkungan secara komprehensif dan kredibel.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji tentang Pengaruh Posisi Perempuan Pada Jajaran Strategis Perusahaan Terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure* dapat dirangkum sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Matitaputty & Davianti (2020)	<i>Does broad gender diversity affect corporate social responsibility disclosures?</i>	Variabel Y: Pengungkapan CSR	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya keragaman gender di antara anggota dewan karena jumlah perempuan di

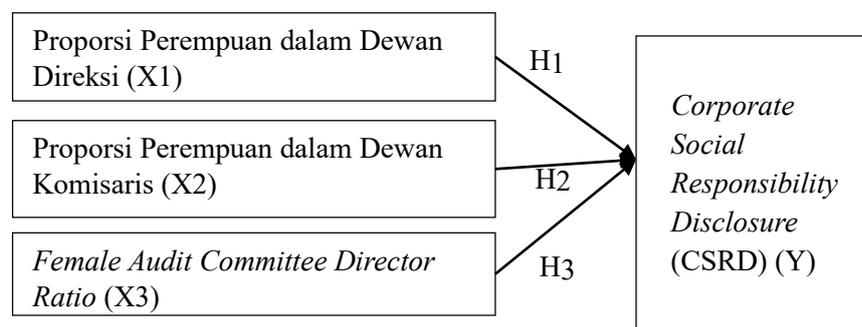
			Variabel X: Gender Diversity	dewan di perusahaan manufaktur dasar dan perusahaan manufaktur dasar dan kimia masih minoritas. Oleh karena itu, hubungan antara keragaman gender yang diukur dengan tingkat perempuan di dewan perusahaan dan pengungkapan CSR tidak signifikan.
2	Bernardi & Threadgill (2010)	<i>Women Directors and Corporate Social Responsibility</i>	Variabel Y: <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i>  Variabel X: <i>Women Directors (Direktur Perempuan)</i>	Penelitian ini menemukan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi memiliki hubungan positif dengan tingkat pengungkapan CSR. Perempuan dianggap lebih peduli terhadap masalah sosial dan lingkungan, sehingga meningkatkan fokus perusahaan pada CSR.
3	Fitriani <i>et al.</i> (2022)	Dewan Perempuan dan <i>Corporate Social Responsibility (CSR): Sebuah Library Research</i>	Variabel Y: <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i>  Variabel X: Dewan Perempuan	Penelitian ini menemukan bahwa keberadaan dewan perempuan mendorong pengungkapan CSR yang lebih tinggi. Hal ini didasarkan pada stereotip bahwa perempuan memiliki sifat altruisme, filantropi, kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, dan gaya kepemimpinan partisipatif.

4	Dienes & Velte (2016)	<i>The Impact of Supervisory Board Composition on CSR Reporting</i>	<p>Variabel Y: <i>Corporate Social Responsibility Reporting</i></p> <p>Variabel X: <i>Supervisory Board Composition</i></p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan pengawas secara signifikan memengaruhi pengungkapan CSR. Kehadiran perempuan dalam dewan meningkatkan sensitivitas terhadap isu-isu sosial dan etika, yang mendorong pengungkapan yang lebih baik.</p>
5	Eriandani & Kuswanto (2016)	Apakah Komposisi Dewan Direksi dan Dewan Komisaris Mempengaruhi Pengungkapan <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR)?	<p>Variabel Y: <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i></p> <p>Variabel X: Komposisi Dewan Direksi dan Komisaris</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa komposisi dewan direksi (termasuk direktur independen dan direktur perempuan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. Ini menunjukkan bahwa keberadaan direksi yang lebih beragam atau independen mendorong transparansi CSR</p>
6	Qaderi et al. (2020)	<i>Audit Committee Features and CSR Disclosure: Additional Evidence From an Emerging Market</i>	<p>Variabel Y: <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i> (CSRSD)</p> <p>Variabel X: Ukuran Komite Audit, Independensi Komite Audit, Keahlian Keuangan</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa ukuran komite audit, independensi komite audit, dan keahlian keuangan komite audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. Ini mengindikasikan bahwa komite audit yang besar, independen, dan</p>

			Komite Audit, Gender Komite Audit	memiliki keahlian keuangan cenderung mendorong pengungkapan CSR yang lebih baik.
--	--	--	---	--

## 2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori dan telaah penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan model kerangka pemikiran seperti tampak pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Direksi Terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure*

Dewan direksi adalah badan yang bertanggung jawab untuk menetapkan strategi, mengawasi operasional, dan memastikan perusahaan mencapai tujuan jangka panjangnya. Dalam konteks keberlanjutan, keberadaan perempuan dalam dewan direksi diyakini mampu memberikan sudut pandang yang lebih inklusif dan beragam, terutama terkait pengambilan keputusan strategis yang mempertimbangkan aspek sosial dan lingkungan (Bernardi & Threadgill, 2010). Argumen ini sangat didukung oleh teori *feminist care ethics*, sebagaimana Noddings (1984) menjelaskan bahwa perempuan cenderung menekankan nilai-nilai kepedulian dan tanggung jawab sosial yang lebih kuat dibandingkan dengan pendekatan abstrak. Senada, (Gilligan, 1982) juga menunjukkan bahwa perempuan memprioritaskan hubungan dan dampak sosial dalam pengambilan keputusan moral. Prinsip ini sangat relevan karena direksi perempuan dapat mendorong

perusahaan untuk lebih fokus pada keberlanjutan dan CSRD yang lebih komprehensif.

Berbagai penelitian terdahulu secara konsisten mendukung pandangan ini. Bernardi & Threadgill (2011) dan Inawati *et al.* (2023) secara empiris menemukan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan tingkat CSRD. Demikian pula, Nur *et al.* (2022) menambahkan bahwa partisipasi perempuan dalam jajaran direksi mampu meningkatkan transparansi dan kualitas CSRD secara keseluruhan. Meskipun beberapa studi mungkin menemukan bahwa keterwakilan perempuan dalam dewan direksi tidak selalu berpengaruh signifikan karena jumlah perempuan masih minoritas (Matitaputty & Davianti, 2020), mayoritas literatur dan dasar teoritis mengindikasikan adanya hubungan positif. Sehingga, dapat dihipotesiskan bahwa semakin tinggi Proporsi Perempuan dalam dewan direksi, maka semakin tinggi pula tingkat CSRD. Berdasarkan penjabaran yang sudah dikemukakan dari penelitian terdahulu (Bernardi & Threadgill, 2011; Inawati *et al.*, 2023; dan Nur *et al.* (2022), maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Proporsi perempuan dalam dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap *corporate social responsibility disclosure*.

### **2.6.2 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris Terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure***

Dewan komisaris berfungsi sebagai badan pengawas yang memastikan pelaksanaan tata kelola perusahaan berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Keragaman gender dalam dewan komisaris dapat memberikan nilai tambah melalui berbagai sudut pandang yang lebih beragam dalam menyeimbangkan tujuan keuangan dan non-keuangan perusahaan (Dienes & Velte, 2016). Dalam teori *feminist care ethics*, perempuan dalam dewan komisaris dapat berkontribusi pada peningkatan pengawasan yang lebih berorientasi pada keseimbangan antara kebutuhan pemangku kepentingan dan keberlanjutan bisnis (Noddings, 1984). Gilligan (1982) lebih lanjut menjelaskan bahwa perempuan lebih memperhatikan dampak sosial dan pentingnya menjaga hubungan interpersonal, yang kemudian

diperkuat oleh Noddings (1984) bahwa pendekatan empati dan peduli dapat memperkuat tata kelola perusahaan. Selain itu, Bowrin (2013) menunjukkan bahwa perempuan dalam dewan komisaris seringkali memiliki latar belakang sosial ekonomi yang beragam, yang dapat meningkatkan kualitas diskusi dan pengambilan keputusan dalam fungsi pengawasan.

Sejumlah penelitian empiris menguatkan argumen bahwa keberadaan perempuan di dewan komisaris memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Eriandani *et al.* (2016) dan Nur *et al.* (2022) secara konsisten menyatakan bahwa partisipasi perempuan dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSRD. Dienes & Velte (2016) juga menegaskan bahwa perempuan dalam dewan pengawas meningkatkan sensitivitas terhadap isu-isu sosial dan mendorong CSRD yang lebih baik. Demikian pula, Fitriani *et al.* (2022) dan Bernardi & Threadgill (2011) menyatakan bahwa keberagaman gender dalam dewan komisaris secara umum meningkatkan CSRD. Oleh karena itu, berdasarkan landasan teoritis dan dukungan empiris yang kuat, keberadaan perempuan dalam dewan komisaris diharapkan dapat meningkatkan keterbukaan perusahaan dalam mengungkapkan informasi CSR, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas transparansi perusahaan. Berdasarkan penjabaran yang sudah dikemukakan dari penelitian terdahulu (Bernardi & Threadgill, 2011; Eriandani *et al.*, 2016; Nur *et al.*, 2022; dan Fitriani *et al.*, 2022), maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Proporsi perempuan dalam dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap *corporate social responsibility disclosure*.

### **2.6.3 Pengaruh Female Audit Committee Director Ratio Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure**

*Female audit committee director* mengacu pada perempuan yang menjabat dalam posisi direksi dan juga menjadi bagian dari komite audit (Arioglu, 2020). Dalam tata kelola perusahaan, komite audit memiliki peran vital dalam memastikan integritas laporan keuangan dan keandalan informasi yang diungkapkan. Kehadiran perempuan dalam komite audit diharapkan membawa kualitas *judgment*,

skeptisisme profesional, dan integritas yang tinggi (Rao & Tilt, 2016). Dari perspektif teori *feminist care ethics*, pendekatan berbasis empati dan perhatian terhadap hubungan interpersonal yang dimiliki perempuan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas (Gilligan, 1982). Noddings (1984) menekankan bahwa perempuan dalam peran pengawasan cenderung membawa nilai-nilai kepedulian yang dapat mendorong pengungkapan informasi yang lebih komprehensif dan bertanggung jawab secara sosial. Posisi ini memberikan mereka akses langsung pada laporan keuangan dan proses audit internal, memungkinkan pengawasan yang lebih mendalam terhadap praktik pelaporan perusahaan, termasuk informasi non-keuangan seperti data CSR.

Meskipun penelitian mengenai peran perempuan dalam komite audit masih menunjukkan hasil yang beragam, beberapa studi memberikan dukungan kuat terhadap pengaruh positifnya. Qaderi *et al.* (2020) secara spesifik menunjukkan bahwa perempuan dalam komite audit berkontribusi pada peningkatan transparansi laporan keuangan dan CSRD. Argumen ini diperkuat oleh temuan Martinez *et al.* (2019) yang mengindikasikan bahwa komisaris perempuan dalam komite audit berperan dalam meningkatkan efektivitas pengawasan dan kualitas CSRD. Namun, perlu diakui bahwa ada pandangan lain yang menyebutkan bahwa perempuan mungkin memiliki kecenderungan lebih konservatif terhadap pengungkapan informasi, yang dapat membatasi CSRD sukarela (Tang & Widya Sari, 2022). Meskipun demikian, potensi perempuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi perusahaan melalui pengawasan yang teliti dan beretika tetap menjadi argumen utama yang didukung oleh teori. Berdasarkan penjabaran yang sudah dikemukakan dari penelitian terdahulu (Qaderi *et al.* 2020; Martinez *et al.* 2019;), maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: *Female audit committee director ratio* berpengaruh signifikan terhadap *corporate social responsibility disclosure*.