

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Teori Stakeholder**

Teori stakeholder mengatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholdernya* (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain) dengan kata lain bahwa keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Ghozali & Chariri, 2014). Menurut Deegan (2004) menjelaskan bahwa *stakeholder theory* adalah teori yang mengatakan bahwa *stakeholder* memiliki hak untuk disediakan informasi tentang bagaimana aktivitas dari organisasi dapat mempengaruhi mereka (sebagai contoh, melalui polusi, *sponsorship*, inisiatif pengamanan, dll). Teori *stakeholder* menyatakan bahwa kesuksesan dan hidup matinya suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan perusahaan menyeimbangkan beragam kepentingan dari stakeholder. Jika perusahaan mampu, maka akan mendapatkan dukungan yang berkelanjutan dan menikmati pertumbuhan pangsa pasar, penjualan, serta laba. Dalam teori *stakeholder* ini, masyarakat dan lingkungan merupakan *stakeholder* inti dalam perusahaan yang harus diperhatikan.

Teori *stakeholder* mengatakan bahwa perusahaan itu bukan hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri tetapi juga harus memberikan manfaat bagi *stakeholdernya*. Keberadaan perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para *stakeholder* perusahaan tersebut (Ghozali dan Chairiri, 2007) dalam (Luthfia, 2011). Deegan (2004) menyatakan bahwa teori stakeholder menekankan akuntabilitas organisasi jauh melebihi kinerja keuangan atau ekonomi sederhana. Teori ini menyatakan bahwa organisasi akan memilih secara sukarela mengungkapkan tentang informasi kinerja lingkungan, sosial dan intelektual mereka melebihi dan di atas permintaan wajibnya, untuk memenuhi ekspektasi

sesungguhnya atau yang diakui oleh *stakeholder*. Tujuan dari teori *stakeholder* ini untuk membantu manager korporasi mengerti lingkungan stakeholder mereka dan melakukan pengelolaan dengan lebih efektif diantara keberadaan hubungan-hubungan dilingkungan perusahaan tersebut. Tujuan teori stakeholder lainnya yaitu untuk menolong manager korporasi dalam meningkatkan nilai dan dampak aktifitas – aktifitas perusahaan, dan meminimalkan kerugian bagi stakeholder. Untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya, perusahaan harus dapat merangkul kepentingan para *stakeholder*. Perusahaan penting mengetahui berbagai kepentingan *stakeholder* untuk kemudian menyediakan informasi-informasi relevan terkait aktivitas perusahaan (Ulum, 2017).

*Stakeholder* pada dasarnya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan pemakaian sumber ekonomi perusahaan. Besarnya *power stakeholder* dipengaruhi oleh proporsi besar kecilnya *power* yang mereka miliki atas sumber ekonomi tersebut. Power tersebut berupa kemampuan *stakeholder* untuk membatasi penggunaan sumber ekonomi yang terbatas (modal dan tenaga kerja), kemampuan mengendalikan perusahaan, akses media yang berpengaruh serta kemampuan mempengaruhi konsumsi barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan. Hal ini berarti bahwa *Stakeholder* dapat mempengaruhi ataupun dipengaruhi oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya, perusahaan harus dapat merangkul kepentingan para *stakeholder* (Ghozali & Chariri, 2014).

Teori *stakeholder* berkaitan tentang bagaimana cara perusahaan untuk mengendalikan para *stakeholdernya*. Teori ini menjelaskan perilaku pengungkapan sosial dan lingkungan. Perusahaan berusaha memuaskan *stakeholder* dengan mengungkapkan informasi yang dibutuhkan. Untuk itu, CSR hadir untuk menyelaraskan kepentingan *stakeholder* dengan kepentingan perusahaan. Aktivitas tanggung jawab sosial dapat digunakan untuk mengelola proses bisnis agar mendapatkan dampak yang positif secara keseluruhan bagi para *stakeholder* dengan melakukan pelayanan kepada orang, komunitas, dan lingkungan. Oleh karena itu, perusahaan penting mengetahui berbagai

kepentingan *stakeholder* untuk kemudian menyediakan informasi-informasi relevan terkait aktivitas perusahaan (Ulum, 2017).

## **2.2. Kualitas Pengungkapan Corporate Social Responsibility**

Kualitas pengungkapan sulit untuk diukur karena tidak dapat diamati secara langsung, kualitas pengungkapan dapat dilihat dari fakta yang tepat dan akurat, ketepatan waktu, dan jumlah informasi yang diberikan (Takhtaei *et al.*, 2014). Subiyantoro (1997) mengatakan kualitas dalam sebuah informasi merupakan cakupan luas atau kelengkapannya dalam mengungkapkan sebuah informasi, dan kualitas tampak sebagai atribut-atribut yang penting dari suatu informasi akuntansi. Dengan kata lain bahwa tingginya kualitas informasi akuntansi akan berhubungan sangat erat dengan tingkat kelengkapan pengungkapan dari sebuah informasi (Haryanto & Aprilia, 2008). Kualitas memerlukan suatu proses perbaikan yang terus menerus, yang dapat diukur, baik secara individual, organisasi, dan korporasi (Ariani, 2014). Kualitas pengungkapan yaitu terkait dengan seberapa luasnya atau banyaknya informasi yang diungkapkan perusahaan dalam laporan tahunan atau laporan keberlanjutan terkait dengan *corporate governance* yang baik.

Pengungkapan diartikan sebagai informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan baik itu secara finansial dan non finansial, kualitatif atau kuantitatif, wajib atau sukarela, dan harus disebar luaskan melalui cara yang formal atau non formal. Pengungkapan yang lebih luas akan cenderung lebih informatif dari pada pengungkapan yang singkat, karena pengungkapan yang luas merupakan indikator transparansi yang sangat baik. Kata *disclosure* memiliki arti tidak menutupi atau tidak menyembunyikan, jika dikaitkan dengan sebuah data *disclosure* berarti memberikan data yang bermanfaat kepada pihak yang memerlukan data tersebut. Pengungkapan harus memberikan informasi yang jelas mengenai hasil aktifitas suatu unit usaha, serta informasi ini harus lengkap, jelas dan dapat menggambarkan secara tepat mengenai kejadian-kejadian ekonomi yang berpengaruh terhadap hasil operasi unit usaha. Pengungkapan memiliki tiga konsep, yaitu konsep pengungkapan yang cukup (*adequate*), wajar (*fair*), dan lengkap (*full*). Pengungkapan ini mencakup pengungkapan minimal yang harus

dilakukan agar tidak menyesatkan. Wajar dan lengkap merupakan konsep yang lebih bersifat positif. Pengungkapan secara wajar menunjukkan tujuan etis agar dapat memberikan perlakuan yang sama dan bersifat umum bagi semua pemakai laporan keuangan (Ghozali & Chariri, 2014).

Menurut *The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* yang dikutip dalam Effendi (2016) berpendapat bahwa “*Corporate social responsibility* adalah komitmen bisnis yang dilakukan perusahaan untuk dapat berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja dengan para karyawan perusahaan, keluarga karyawan, serta masyarakat setempat dan masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan”. *Guidance on Social Responsibility* mendefinisikan *corporate social responsibility*, dalam ISO 26000 (2010) *corporate social responsibility* adalah tanggung jawab sebuah organisasi terhadap dampak-dampak dari keputusan-keputusan dan kegiatan-kegiatannya pada masyarakat dan lingkungan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku transparan dan etis yang sejalan dengan pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat, mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan, sejalan dengan hukum yang diterapkan dan norma-norma perilaku internasional, serta terintegrasi dengan organisasi secara menyeluruh.

*Corporate social responsibility* merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat mengelola kegiatan bisnis agar mendapatkan dampak yang positif secara keseluruhan bagi *stakeholder* dengan melakukan pelayanan kepada orang, komunitas dan lingkungan yang berguna untuk memperbaiki kualitas hidup *stakeholder* (Harjoto dan Jo, 2011). *Corporate social responsibility* merupakan suatu komitmen yang berkelanjutan di dunia usaha untuk bertindak etis dan memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi dari komunitas setempat atau masyarakat luas, bersamaan dengan peningkatan taraf hidup pekerja beserta keluarganya.

Menurut Guthrie dan Parker (1990) dalam Awuy *et al.*, (2016) pengungkapan *corporate social responsibility* yang terdapat didalam laporan tahunan dan laporan keberlanjutan yang merupakan salah satu cara perusahaan untuk membangun,

mempertahankan, dan melegitimasi kontribusi dalam perusahaan dari sisi ekonomi dan politis. Pengungkapan sosial dan lingkungan merupakan proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengungkapkan informasi berkaitan dengan kegiatan perusahaan dan pengaruhnya terhadap kondisi sosial masyarakat dan lingkungannya. Pengungkapan sosial dan lingkungan merupakan wujud dari akuntabilitas perusahaan kepada publik untuk menjelaskan berbagai dampak sosial dan lingkungan yang ditimbulkan oleh perusahaan, baik itu pengaruh yang berdampak buruk atau berdampak baik dalam lingkungan sosial perusahaan.

### 2.3. Slack Resources

Cyert dan March (1963) *slack resources* adalah sumber daya yang belum dipakai atau belum dikomitmenkan untuk tujuan tertentu, atau sebagai sumber daya (*resources*) berlebih melampaui tingkat sumber daya minimal yang diperlukan untuk mempertahankan keutuhan perusahaan. Bourgeois (1981) *Slack resources* didefinisikan sebagai penahanan sumber daya yang digunakan perusahaan untuk menghadapi kondisi tekanan internal maupun tekanan eksternal. Nohria dan Gulati (1996) *slack resources* adalah kelebihan sumber daya (*resources*) melampaui tingkat sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan tingkat output tertentu. Ada empat fungsi utama hadirnya *slack resources* menurut *organizational resources*, yaitu:

- a. Ajakan yang merepresentasikan besarnya pembayaran kepada pemangku kepentingan melebihi kebutuhan perusahaan untuk *going concern*.
- b. Sumber daya berguna untuk menyelesaikan konflik dan permasalahan di perusahaan.
- c. Penyangga perusahaan dari berbagai ketidakpastian lingkungan di sekitar perusahaan.
- d. Fasilitator perilaku strategis perusahaan sehingga dapat bereksperimen dengan strategi baru, seperti membuat produk baru.

*Slack resources* berpengaruh terhadap kebijakan yang akan diambil dan ditetapkan perusahaan karena esensi dari sumber daya tersebut (Bourgeois, 1981). *Slack resources* terdiri dari *absorbed slack resources* dan *unabsorbed slack resources* (Bourgeois, 1981; Singh, 1986) dalam (Sayekti, 2011). *Absorbed slack resources*

( *low discretionaly resource*) berkaitan dengan kegiatan berjalan perusahaan dan tidak mudah untuk dialokasikan. Misalnya persediaan barang dalam proses, persediaan barang jadi, dll. Sedangkan *unabsorbed slack resources* ( *high discretionaly resources*) berkaitan dengan sumber daya yang belum dialokasikan untuk kegiatan tertentu. Misalnya kas, setara kas, fasilitas peminjaman, bahan baku, tenaga kerja yang tidak memiliki kemampuan khusus (Sayekti, 2011). Perusahaan lebih mudah menggunakan *high discretionaly resources* karena memiliki sifat yang lebih fleksibel.

*High discretionaly resources* merupakan proksi yang tepat untuk meneliti pengaruh *slack resources* terhadap CSR karena meskipun aktivitas CSR itu wajib penerapannya pada perusahaan *go public*, namun luas penerapannya masih tergantung pada kebijakan diambil masing-masing perusahaan. Penelitian George (2005) dalam Anggraeni dan Djakman (2005) menjelaskan bahwa *high discretion slack* menunjukkan sumber daya ekstra yang mudah dimanfaatkan perusahaan untuk berbagai diskresi manajer. Oleh karena itu, Penelitian ini menggunakan model *high discretion slack* yang pengukurannya menggunakan nilai kas dan setara kas di perusahaan untuk proksi adanya *slack resources*. Dalam penelitian ini, nilai kas dan setara kas dirumuskan menjadi logaritma natural kas dan setara kas (Anggraeni dan Djakman, 2017). Perusahaan yang memiliki kas dan setara kas yang tinggi akan memiliki kualitas pengungkapan *corporate social responsibility* yang lebih baik.

*Slack resources* menurut Bourgeois (1981) adalah kelebihan sumber daya yang aktual dan potensial yang dimiliki perusahaan yang dapat digunakan untuk beradaptasi terhadap perubahan kondisi dari tekanan internal maupun tekanan eksternal perusahaan. Kelebihan sumber daya yang potensial ini dapat dimanfaatkan perusahaan dengan maksimal sehingga menghasilkan output yang maksimal. Menurut Folta *et al.*, (2016) *Slack resources* atau kelebihan sumber daya memiliki efek positif pada kinerja perusahaan, tingkat kelebihan sumber daya tertentu memberikan fleksibilitas untuk bereksperimen, mengambil risiko dan melakukan inisiatif proaktif. Perusahaan menggunakan *Slack* ini ntuk

membangun kemampuan yang membuatnya kompetitif sementara memungkinkan mereka untuk membuat pilihan strategis.

Sayekti (2011) menyatakan bahwa *slack resources* yang dimiliki perusahaan akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam menentukan atau mengambil seberapa luas keterlibatan mereka dalam aktivitas *corporate social responsibility*. *Slack resources* merupakan kelebihan sumber daya yang aktual dan potensial yang dimiliki perusahaan yang dapat digunakan untuk melindungi perusahaan dari risiko dari tekanan internal maupun tekanan eksternal perusahaan sehingga dapat memberikan efek positif terhadap kinerja perusahaan. *Slack Resources* memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan pandangan kompetitif yang lebih kompleks, sehingga berdampak pada perusahaan. Perusahaan yang memiliki kelebihan sumber daya memberikan kebebasan untuk memutuskan tindakan.

#### **2.4. Gender Dewan**

*Gender* juga mempengaruhi kualitas pengungkapan *corporate social responsibility*. Teori pembentukan gender salah satunya teori biologis menjelaskan bahwa terdapat perbedaan antara peran gender berhubungan dengan biologis laki-laki dan biologis perempuan dimana perbedaan adalah alami begitu juga dengan sifat peran gender feminim dan maskulin. Pria memiliki sikap maskulin dengan ciri sifat mandiri, rasional, pertimbangan penuh, dan kompetitif. Wanita dengan sifat feminimnya mempunyai ciri sifat mengayomi, sensitif, penuh perhatian, dan mengandalkan intuisi (Unger, 1979) dalam (Faramita, 2016).

Kesetaraan ini biasanya disebut juga dengan istilah kesetaraan gender (*gender equality*). Dalam hal kesetaraan gender dapat diartikan bahwa dengan adanya kesamaan kondisi laki-laki maupun perempuan dalam mendapatkan hak-haknya sebagai makhluk sosial atau manusia. Hal ini diharapkan agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam semua kegiatan seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan serta kesamaan dalam menikmati pembangunan (Nuryati, 2015). Dengan terciptanya peran wanita yang berkesempatan dalam memegang peranan sebagai kepemimpinan dapat membawa dampak yang positif, yaitu permasalahan

kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya perbedaan atau diskriminasi antara perempuan dan laki-laki.

Diversitas *gender* dalam penelitian ini diproksi berdasarkan keberadaan wanita pada dewan komisaris dan keberadaan wanita pada dewan direksi. Keberadaan wanita di jajaran dewan komisaris dan direksi menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk menduduki posisi penting di perusahaan tanpa adanya diskriminasi. Wanita dinilai dengan sikap kehati-hatian yang tinggi, teliti dan cenderung menghindari resiko dibandingkan dengan laki-laki (Kusumastuti, 2006). Selain itu wanita umumnya cenderung menganalisis masalah sebelum menentukan keputusan (Robbins dan Judge, 2008) dalam (Hadya dan Susanto, 2018). Dengan adanya wanita pada jajaran dewan komisaris dan direksi diharapkan dapat meningkatkan pengungkapan informasi di perusahaan. *Gender* dihitung dengan cara membandingkan proporsi wanita yang ada di dewan direksi dan dewan komisaris perusahaan terhadap total direksi dan dewan komisaris suatu perusahaan.

## **2.5. Rapat Dewan Komisaris**

Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 tahun 2007 Pasal 108 menjelaskan bahwa dewan komisaris bertugas mengawasi kebijakan direksi dalam menjalankan perusahaannya serta memberi nasihat kepada direksi. Dalam rangka menjalankan tugasnya, dewan komisaris mengadakan rapat-rapat rutin untuk mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang diambil oleh dewan direksi (FCGI, 2002). Rapat dewan komisaris berfungsi sebagai fasilitas komunikasi dan koordinasi antar anggota dewan komisaris dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengawas manajemen. Semakin banyak jumlah rapat dewan komisaris, diharapkan pengawasan terhadap dewan direksi semakin baik dan semakin membantu dewan direksi mengambil keputusan yang tepat.

BAPEPAM-LK juga mewajibkan emiten dan perusahaan publik untuk mengungkapkan pelaksanaan tata kelola perusahaan dalam laporan tahunan seperti frekuensi rapat dewan komisaris dan direksi, frekuensi kehadiran anggota dewan komisaris dan direksi dalam rapat tersebut, frekuensi rapat dan kehadiran



komite audit, pelaksanaan tugas dan pertanggungjawaban dewan komisaris dan direksi serta remunerasi dewan komisaris dan direksi (Bapepam-LK, 2010). Menurut Porter (1993) dalam Hasanah (2019) Frekuensi Rapat Dewan Komisaris merupakan keefektifan dewan komisaris dalam melakukan peran pengawasan atas proses pelaporan keuangan dan pengendalian internal perlu adanya pertemuan rutin. Konferensi yang teratur dan terstruktur akan membantu dewan komisaris melaksanakan pengawasan dan lebih mampu mengkritik dalam hubungannya dengan kebijakan yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Tugas dewan komisaris sangat penting dalam mengawasi kebijakan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan itu sendiri yang dilakukan oleh pihak manajemen. Dewan komisaris juga dituntut untuk bisa memberikan nilai pada perusahaan dan harus bisa memberikan manfaat kepada stakeholder. Efektifitas peran dewan komisaris diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompetensi dewan komisaris, proporsi dewan komisaris independen, dan frekuensi rapat dewan komisaris independen. Frekuensi rapat dewan komisaris juga memiliki kontribusi dalam pengawasan. Waryanto (2010) berpendapat bahwa dewan komisaris yang sering bertemu akan melakukan kewajibannya dengan rajin dan tentunya bermanfaat bagi shareholders. Frekuensi rapat dewan komisaris dapat digunakan sebagai wadah untuk mendapatkan semua informasi mengenai perkembangan perusahaan yang bisa dijadikan bahan untuk pengawasan internal perusahaan lebih lanjut.

Rapat dewan komisaris merupakan suatu proses yang ditempuh oleh dewan komisaris dalam pengambilan keputusan mengenai kebijakan perusahaan. Rapat dewan komisaris juga merupakan media komunikasi antar anggota dewan komisaris dalam mengawasi kinerja manajemen dalam tata kelola perusahaan, yang nantinya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Semakin banyak frekuensi rapat dewan komisaris, semakin banyak dan cepat juga dewan komisaris menerima informasi mengenai perkembangan perusahaan. Frekuensi rapat yang semakin banyak membuat dewan direksi akan semakin ketat dalam pengawasan. Oleh karena dewan direksi akan bekerja lebih efektif dan sesuai dengan kebijakan

perusahaan yang akan menghasilkan kinerja keuangan perusahaan yang baik dan sehat (Waryanto, 2010). Penelitian Xie *et.al* (2003) dalam Waryanto (2010) menemukan bahwa semakin sering dewan komisaris bertemu atau mengadakan rapat, maka akrual kelolaan perusahaan semakin kecil. Hal ini berarti semakin sering dewan komisaris mengadakan rapat, maka fungsi pengawasan terhadap manajemen menjadi semakin efektif.

Penelitian yang dilakukan Francis *et al.* (2014) menunjukkan bahwa perusahaan dengan jumlah kehadiran rapat yang sedikit memiliki hasil kinerja lebih buruk dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki tingkat frekuensi kehadiran rapat yang banyak. Rapat dewan komisaris merupakan alat komunikasi dan koordinasi antar anggota dewan komisaris dalam melakukan tugasnya sebagai pengawas manajemen. Dimana dalam rapat dewan komisaris akan membahas masalah mengenai arah dan strategi perusahaan serta evaluasi kebijakan yang diambil atau telah dilakukan oleh manajemen, dan untuk mengatasi masalah kepentingan. Apabila dewan komisaris sering melakukan rapat maka pengawasan yang dilakukan akan semakin baik dan akan membantu dewan direksi untuk mengambil keputusan secara baik dan tepat (Putri & Muid, 2017).

## 2.6. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Tasya, N. D., & Cheisviyanny, C. (2019)	Pengaruh Slack <i>Resources</i> , gender dewan terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial	Variabel Dependent: Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. Variabel	1. Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara <i>slack resources</i> terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial.

- |    |  |  |  |   |
|----|--|--|--|---|
|    | <p>Perusahaan.<br/>(Studi Empiris<br/>pada<br/>Perusahaan<br/>yang<br/>Menerbitkan<br/>Laporan<br/>Keberlanjutan<br/>dan Terdaftar<br/>di Bursa Efek<br/>Indonesia 2015-<br/>2017)</p> |  | <p>Independent:<br/><i>Slack Resources</i>,<br/>Gender Dewan.</p>  | <p>2. a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gender dewan direksi terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial.<br/><br/>b. Tidak terdapat pengaruh antara gender dewan komisaris terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial.</p> |
| 2. | <p>Anggraeni<br/>Dian Yuni,<br/>dan<br/>Djakman. C.<br/>D. (2017)</p>  | <p><i>Slack Resources, Feminisme Dewan</i> dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.</p> | <p>Variabel<br/>Dependent:<br/>Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.<br/><br/>Variabel<br/>Independent:<br/><i>Slack Resources, Feminisme Dewan</i>.</p> | <p>1. Terdapat pengaruh positif antara <i>slack resources</i> dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial.<br/><br/>2. Tidak terdapat pengaruh antara feminisme dewan dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial.</p>                                  |
| 3. | <p>Rahindayati,<br/>Ramantha &amp;<br/>Rasmini</p>   | <p>Pengaruh Diversitas Pengurus pada</p>   | <p>Variabel<br/>Dependent:<br/>Luas</p>  | <p>1. Terdapat pengaruh positif antara <i>Gender</i> diversitas terhadap</p>  |

- |        |  |   |  |
|--------|--|---|--|
| (2015) | Luas Pengungkapan CSR                                      | Pengungkapan CSR.   | luas pengungkapan CSR.   |
|        | Perusahaan Sektor Keuangan                                 | Variabel Independent: Diversitas Pengurus.  | 2. Terdapat pengaruh positif antara <i>Nationality</i> terhadap Luas pengungkapan CSR.   |
|        |  |   | 3. Terdapat pengaruh positif antara <i>Educational</i> terhadap luas pengungkapan CSR.   |
|        |  |   | 4. Terdapat pengaruh positif antara <i>Proportion of outsider directors</i> terhadap luas pengungkapan CSR.  |
| 4.     | Setiawan Doddy, Hapsari Ratna Tri, dan Wibawa Anas (2018). | Dampak Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Pengungkapan <i>Tanggung jawab sosial perusahaan</i> Pada Perusahaan Pertambangan Di Indonesia<br>Variabel Dependent: Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.<br>Variabel Independent: Direktur asing, Masa jabatan, Gender, Ukuran dewan direksi. | 1. Terdapat pengaruh positif antara masa jabatan, gender direktur utama, dan ukuran dewan direksi terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial.<br>2. Terdapat pengaruh negatif antara direktur asing terhadap Pengungkapan |

## Tanggung Jawab Sosial.

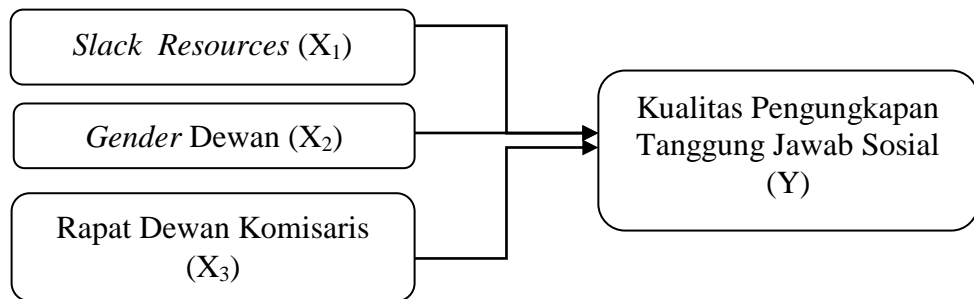
- |    |  |   |   |   |
|----|--|---|---|---|
| 5. | Kuswanto, C., Y. Tan, dan R. Eriandani. (2015) | Pengaruh Komposisi Dewan Direksi dan Dewan Komisaris terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility CSR pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI tahun 2010-2012. | Variabel<br>Dependent:<br>Pengungkapan CSR.<br><br>Variabel<br>Independent:<br>Komposisi Dewan Direksi dan Komisaris.                           | 1. Komposisi dewan mempengaruhi pengungkapan CSR  |
| 6. | Rahmawati, Yuliana (2018)                      | Pengaruh <i>Slack Resources</i> dan <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan  | Variabel<br>Dependent:<br>Tanggung Jawab Sosial.<br><br>Variabel<br>Independent:<br><i>Slack Resources</i> , <i>Good Corporate Governance</i> . | 1. Terdapat pengaruh negatif antara <i>slack resources</i> , Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial.<br><br>2. Terdapat pengaruh positif antara <i>Good Corporate Governanc</i> terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. |
| 7. | Hasanah, Iswatin Lutfi (2019)                  | <i>Slack Resources</i> , Rapat Dewan  | Variabel<br>Dependent:<br>Pengungkapan  | 1. Terdapat pengaruh positif antara <i>slack resources</i> , dan  |

Komisaris, dan <i>Feminisme</i> Dewan Direksi Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung jawab Sosial Perusahaan	Tanggung Jawab Sosial.  Variabel Independent: <i>Slack Resources</i> , Rapat Dewan Komisaris, <i>Feminisme</i> Dewan.	<i>Feminisme</i> Dewan terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial.  2. Terdapat pengaruh negatif antara Rapat Dewan Komisaris terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial.
---	--	---

Sumber: Data diolah, 2020.

**2.7. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka kerangka pemikiran yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

**2.8. Bangunan Hipotesis**

**2.8.1. Pengaruh Slack Resources Terhadap Kualitas Pengungkapan Corporate social responsibility.**

Cyert dan March (1963) *slack resources* adalah sumber daya yang belum dipakai atau belum dikomitmenkan untuk tujuan tertentu, atau sebagai sumber daya (*resources*) berlebih melampaui tingkat sumber daya minimal yang diperlukan untuk mempertahankan keutuhan perusahaan. *Slack resources* menurut Bourgeois

(1981) adalah kelebihan sumber daya yang actual dan potensial yang dimiliki perusahaan yang dapat digunakan untuk beradaptasi terhadap perubahan kondisi dari tekanan internal maupun tekanan eksternal perusahaan. Kelebihan sumber daya yang potensial ini dapat dimanfaatkan perusahaan dengan maksimal sehingga menghasilkan output yang maksimal pula. Kelebihan sumber daya ini digunakan untuk pelaksanaan *corporate social responsibility* yang lebih baik sehingga perusahaan dapat mewujudkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas hidup semua stakeholdernya.

Pandangan *resource-based* menjelaskan bahwa pengungkapan CSR adalah salah satu cara perusahaan untuk menciptakan hubungan baik dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Hal ini karena CSR memberikan jaminan kepentingan para *stakeholders* bahwa seluruh sumber daya telah dikelola dengan baik sesuai dengan norma-norma yang berlaku sehingga *stakeholders* tidak perlu khawatir mengenai keberlanjutan perusahaan di masa depan (Toms, 2002; Branco dan Rodrigues, 2006). Keberadaan *slack resources* memungkinkan perusahaan untuk mengambil berbagai kebijakan, salah satunya kegiatan CSR (Anggraeni dan Djakman, 2017). Kelebihan sumber daya dapat dipakai perusahaan untuk pelaksanaan aktivitas CSR yang lebih baik. Aktivitas CSR yang baik akan memperoleh data yang baik pula yang nantinya berguna dalam pelaporan CSR yang berkualitas. Kualitas pengungkapan CSR ini penting untuk menjaga hubungan baik perusahaan dengan para *stakeholdernya*.

Di sisi lain, perusahaan yang *slack resources*nya tinggi diharapkan memiliki kualitas pengungkapan CSR yang lebih baik dibanding perusahaan yang sedikit *slack resources* karena ketersediaan sumber daya ekstra memberikan keleluasaan perusahaan menentukan arah kebijakannya sehingga cenderung mengungkapkan informasi CSR yang berkualitas. Anggraeni dan Djakman (2017) meneliti pengaruh *slack resources* terhadap kualitas pengungkapan CSR pada perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan di Indonesia. Hasilnya menunjukkan semakin besar *slack resources* yang dimiliki perusahaan maka semakin baik kualitas pengungkapan *corporate social responsibility*.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis merumuskan hipotesis penelitian:

H<sub>1</sub> : *Slack resources* berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR.

### **2.8.2. Pengaruh Gender Dewan Terhadap Kualitas Pengungkapan *Corporate social responsibility*.**

*Gender* juga mempengaruhi kualitas pengungkapan *corporate social responsibility*. Menurut Unger (1979) Teori pembentukan gender salah satunya teori biologis menjelaskan bahwa terdapat perbedaan antara peran gender berhubungan dengan biologis laki-laki dan biologis perempuan dimana perbedaan adalah alami begitu juga dengan sifat peran gender feminim dan maskulin. Pria memiliki sikap maskulin dengan ciri sifat mandiri, rasional, pertimbangan penuh, dan kompetitif. Wanita dengan sifat feminimnya mempunyai ciri sifat mengayomi, sensitif, penuh perhatian, dan mengandalkan intuisi (Faramita, 2016). Wicks et al. (1994) menyampaikan bahwa *feminist ethical theory* menekankan pada hubungan (sosialis) dalam mengerjakan suatu tugas. Hal ini berbeda dengan pandangan *masculinist* yang menekankan pada hak dan kewajiban secara personal (individualis) dalam suatu tugas. Oleh karena itu, hadirnya wanita dalam dewan akan memberikan atmosfer pekerjaan yang lebih baik.

Hadirnya wanita dalam struktur dewan bukan sekedar menanggapi persoalan kesetaraan *gender* (*Credit Suisse Research Institute* 2012). Keberadaan wanita pada jajaran dewan memiliki pengaruh positif terhadap luasnya pengungkapan CSR. Eriandani dan Kuswanto (2016) menemukan pengaruh positif *women on board* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Rahindayani, Ramantha dan Rasmini (2015) yang berpendapat bahwa keberadaan wanita dalam perusahaan berkaitan dengan CSR dan manajemen perusahaan untuk mematuhi norma dan nilai sosial yang lebih baik dibanding perusahaan yang tidak memiliki wanita dalam struktur dewannya.

Penelitian dari Tasya dan Cheisviyanny (2019) menemukan hasil yang menyatakan bahwa hadirnya wanita pada dewan direksi dan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Penelitian dari Rao et



al., (2012) serta Adams dan Ferreira (2004) juga menemukan bahwa feminisme dalam struktur dewan mempengaruhi kualitas pengungkapan CSR pada perusahaan karena hadirnya wanita dalam struktur dewan mengindikasikan keberagaman sehingga akan memperluas pandangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan isu sosial dan lingkungan. Hasil penelitian lainnya, didukung oleh pendapat Liao et al., (2015) yang menjelaskan bahwa dewan wanita lebih peduli terhadap isu sosial dan lingkungan, sehingga mereka akan cenderung mengelola kebijakan CSR lebih baik.

Penelitian ini memisahkan antara feminisme pada direksi dan komisaris. Hal ini penting dilakukan karena di Indonesia menganut sistem dewan *two-tier* yaitu terdapat perbedaan fungsi pada kedua jenis dewan tersebut. Dewan komisaris adalah sumber daya manusia dalam perusahaan yang bertugas untuk mengawasi dan memberikan arahan kepada direksi suatu perusahaan. Dewan direksi merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bertanggungjawab dalam mengelola perusahaan. Pemilihan dewan sangat penting agar tata kelola perusahaan/ *good corporate governance* (GCG) berjalan dengan baik. GCG yang baik diharapkan perusahaan memiliki rasa perhatian tinggi terkait isu-isu di dalam perusahaan yang berdampak bagi keberlangsungan hidup perusahaan, salah satunya adalah isu mengenai CSR.

Wanita dipandang memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi dan cenderung menghindari resiko. Oleh karena itu dewan komisaris wanita akan memiliki tingkat pengawasan yang lebih tinggi dibanding pria. Selain itu wanita juga memiliki sikap kehati-hatian dalam mengambil keputusan. Adanya wanita pada dewan direksi berguna dalam mengambil keputusan yang tepat dengan risiko yang rendah (Eriandani dan Kuswanto, 2016).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis merumuskan hipotesis penelitian :  
H<sub>2a</sub> : Gender dalam dewan direksi berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR.

H<sub>2b</sub> : Gender dalam dewan komisaris berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR.

### **2.8.3. Pengaruh Rapat Dewan Komisaris Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Social Perusahaan.**

Rapat dewan komisaris merupakan suatu proses yang ditempuh oleh dewan komisaris dalam pengambilan keputusan mengenai kebijakan perusahaan. Rapat dewan komisaris juga merupakan media komunikasi antar anggota dewan komisaris dalam mengawasi kinerja manajemen dalam tata kelola perusahaan, yang nantinya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Semakin banyak frekuensi rapat dewan komisaris, semakin banyak dan cepat juga dewan komisaris menerima informasi mengenai perkembangan perusahaan. Frekuensi rapat yang semakin banyak membuat dewan direksi akan semakin ketat dalam pengawasan. Oleh karena dewan direksi akan bekerja lebih efektif dan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang akan menghasilkan kinerja keuangan perusahaan yang baik dan sehat (Waryanto, 2010).

Dimana dalam rapat dewan komisaris akan membahas masalah mengenai arah dan strategi perusahaan serta evaluasi kebijakan yang diambil atau telah dilakukan oleh manajemen, dan untuk mengatasi masalah kepentingan. Apabila dewan komisaris sering melakukan rapat maka pengawasan yang dilakukan akan semakin baik dan akan membantu dewan direksi untuk mengambil keputusan secara baik dan tepat (Putri & Muid, 2017).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis merumuskan hipotesis penelitian :

H<sub>3</sub> : Rapat dewan komisaris berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR.