

PENGARUH *GENDER* DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN DAMPAKNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Teguh Yanto

Magister Akuntansi
Universtas Katolik Indonesia Atma Jaya
teguh.yanto@yahoo.com

Christina Juliana

Magister Akuntansi
Universtas Katolik Indonesia Atma Jaya
christina.juliana@atmajaya.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to examined the effect of gender diversity of directors and board of commissioners and education background of directors in management profiles on the disclosure of corporate social responsibility (CSR) and its impact on the value of the firm. The sample of this research was 135 companies which listed in Indonesian Stock Exchange that publish their annual report in 2015-2017. Analysing technique that was used in this research was path analysis. The result of this research showed that discosure of CSR had significance effect on the value of the firm. Whereas gender diversity of directors and board of commisioners and education background of directors didn't have effect on the disclosure of CSR and the value of the firm.

Keywords: *Gender, Education Background, Corporate Social Responsibility, Value of the Firm*

1. PENDAHULUAN

Dalam jangka panjang setiap entitas bisnis mempunyai tujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan (*value of the firm*) dengan cara memaksimalkan kekayaan para pemegang saham (*maximization wealth of stockholders*). *Value of the firm* dapat memberikan kemakmuran pemegang saham secara maksimal apabila harga saham perusahaan meningkat. Semakin tinggi *value of the firm* menggambarkan semakin sejahtera pula pemiliknya (Sartono, 2014). Maka dari itu, untuk meningkatkan *value of the firm* tersebut, semua aktivitas atau kegiatan perusahaan harus diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut, jadi peran dan tanggung jawab manajemen sangat dituntut oleh *stakeholder* agar dapat selalu meningkatkan performa perusahaan dalam meningkatkan laba, kinerja dan *value of the firm*.

Sementara itu, beberapa tahun terakhir ini tanggung jawab perusahaan atau *corporate social responsibility (CSR)* menjadi topik yang banyak diteliti dikarenakan setiap perusahaan yang ada wajib untuk mengungkapkan hal ini dalam *annual report* (Parengkuan, 2017).

Perusahaan tidak bisa hanya memperhatikan produktivitasnya tanpa memperhatikan dampak sosial dan lingkungan yang ditimbulkan bagi masyarakat sekitar. Tidak hanya manajemen perusahaan yang menjalankan *CSR*, tetapi hal tersebut juga harus didukung oleh seluruh *stakeholder* di lingkup perusahaan tersebut, diantaranya yaitu para pekerja, para investor dan para pemegang saham.

Pelaksanaan *CSR* di Indonesia sebelumnya hanya bersifat sukarela, namun sejak dikeluarkannya UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maka setiap perusahaan wajib melaksanakan dan melaporkan aktivitas *CSR* yang disajikan dalam laporan tahunannya. Pada pasal 66 ayat 2 huruf (c) disebutkan bahwa laporan tahunan harus memuat laporan pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.

Perusahaan dipandang perlu melakukan pengungkapan *CSR* dalam *annual report*-nya karena dapat meningkatkan daya tarik *stakeholder* dan loyalitas konsumen. Pengungkapan *CSR* berisi semua kegiatan yang berhubungan dengan aspek sosial dan lingkungan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai ajang promosi perusahaan sehingga kinerja lingkungan dan kinerja keuangan perusahaan dipandang baik oleh *stakeholder*. *CSR* sangat berpengaruh akan perhatian konsumen dan *stakeholder* perusahaan, karena konsumen akan melakukan pembelian pada perusahaan yang melakukan *CSR* dan akan menarik perhatian *Stakeholder* khususnya para investor yang akan berdampak pada *value of the firm*.

Salah satu isu tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang berkembang beberapa tahun terakhir adalah isu diversitas atau keragaman jenis kelamin (*gender diversity*). *Gender* adalah sebuah konsep yang memandang perbedaan antara pria dan wanita dari sudut non biologis misalnya dari aspek sosial, budaya, dan perilaku. Dasar yang menjadi pembeda pola pikir berasal dari perbedaan *gender*, pria dan wanita memiliki perbedaan emosional dan intelektual. Pria dengan sifat maskulinnya memiliki ciri sifat mandiri, pertimbangan penuh, rasional dan kompetitif. Wanita dengan sifat femininnya memiliki ciri mengayomi, penuh perhatian, sensitif dan mengandalkan instuisi (Unger, 1979). Hal ini menyebabkan perbedaan pendekatan setiap keputusan yang diambil antara pria dan wanita, yang menjadikan suatu kendala dalam pengambilan keputusan masing-masing anggota direksi dan dewan komisaris berdasarkan pada perilaku dasarnya yang menyebabkan perbedaan dalam memandang suatu masalah dan bagaimana cara menyelesaikannya.

Isu *gender* tersebut merupakan fenomena yang menarik untuk dikaji. Tidak dijelaskan dengan pasti alasan mengapa dikatakan abadinya kaum perempuan, tetapi hanya diungkapkan bahwa perempuan-perempuan di Amerika dan beberapa negara di Asia serta Eropa telah banyak memenangkan kompetisi dengan lawan jenisnya (pria) dalam mengisi posisi-posisi manajemen puncak di beberapa perusahaan terkemuka. Kecenderungan yang

sama sebenarnya juga terjadi di Indonesia. Sepuluh tahun terakhir beberapa majalah di Indonesia memuat topik perempuan manajer (eksekutif) sebagai laporan utamanya.

Perbedaan gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan merupakan faktor yang dapat kita lihat sebagai ukuran pengaruh kinerja suatu perusahaan. Isu diversitas *gender* mencuat ke permukaan dikarenakan keberadaan perempuan yang sering mendapat perhatian dalam dunia kerja. Namun sebaliknya diversitas *gender* atau keberadaan perempuan dalam manajemen puncak bukan sebagai ancaman melainkan dapat mendorong kinerja, meningkatkan inovasi termasuk dalam hal pengungkapan *CSR* dan *value of the firm*. Perusahaan yang memiliki tingkat diversitas *gender* yang tinggi cenderung dapat memiliki pandangan yang luas dalam mengambil keputusan.

Jadi atas uraian diatas keberagaman *gender* dan *education background* dalam profil manajemen perusahaan diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan dapat diambil dari berbagai macam sudut pandang seperti pengungkapan *CSR* dan peningkatan *value of the firm* dan pengungkapan *CSR* oleh manajemen yang mempunyai profil manajemen yang berbeda juga perlu diperhatikan oleh manajemen karena dapat meningkatkan *value of the firm*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas terdapat ketidakkonsistenan dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka dirasa penting untuk melakukan pengujian atas masalah apakah diversitas *gender* dan *education background* dalam profil manajemen berpengaruh terhadap mengungkapan *CSR* serta dampaknya terhadap *value of the firm* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015 - 2017.

2. TINJAUAN LITERATUR

Perusahaan dipandang memberikan kesempatan yang sama pada setiap orang dengan adanya keberadaan wanita dalam jajaran direksi dan dewan komisaris, dan memiliki pemahaman luas tentang pasar dan konsumen perusahaan untuk dapat meningkatkan nilai dan reputasi perusahaan (Rovers, 2010). Kinerja yang baik akan memicu perusahaan untuk melakukan aktivitas *CSR* dan pelaporan serta pengungkapan *CSR* yang lebih luas.

Hal ini disebabkan wanita lebih berorientasi pada strategi jangka pendek dalam pencapaian manajemen ketimbang menekankan pada pengungkapan *CSR* sebagai strategi pencapaian jangka panjang. Juga menurut Kahreh (2014), bahwa wanita dalam dimensi *CSR* memiliki sedikit lebih banyak perhatian dibandingkan dengan pria, jadi tidak ada perbedaan signifikan dan berarti antara pria dan wanita dalam hal *CSR*. Dari uraian tersebut maka hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diversitas *gender* direksi berpengaruh terhadap pengungkapan *CSR* perusahaan.

Perusahaan dipandang memberikan kesempatan yang sama pada setiap orang dengan adanya keberadaan wanita dalam jajaran direksi dewan komisaris, memiliki pemahaman luas tentang pasar dan konsumen perusahaan untuk dapat meningkatkan nilai dan reputasi perusahaan (Rovers, 2010). Kinerja yang baik akan memicu perusahaan untuk melakukan aktivitas CSR dan pelaporan serta pengungkapan CSR yang lebih luas.

Menurut Pesonen et al. (2009), Huse dan Solberg (2006) dan Burke dan Collins (2001) menyatakan bahwa kehadiran wanita dalam dewan komisaris berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pengungkapan CSR. Hal tersebut dikarenakan komisaris wanita lebih sensitif dan peka terhadap isu lingkungan serta suka dengan perkembangan dan memiliki komunikasi yang lebih baik dari laki-laki.

Sedangkan menurut Triani (2018) yang menjelaskan bahwa komposisi wanita dalam dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena komposisi wanita pada masing-masing perusahaan di dalam industri manufaktur masih sangat terbatas. Juga menurut penelitian Kahreh (2014), bahwa wanita dalam dimensi CSR memiliki sedikit lebih banyak perhatian dibandingkan dengan pria, jadi tidak ada perbedaan signifikan dan berarti antara pria dan wanita dalam hal CSR. Dari uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H₂ : Diversitas Gender dewan komisaris berpengaruh terhadap pengungkapan CSR perusahaan.

Menurut Siciliano (1996) yang meneliti bahwa *education background* anggota dewan direksi perusahaan berpengaruh positif pada kinerja organisasi. Anggota direksi lulusan pendidikan akuntansi dan bisnis memiliki pengetahuan tentang bisnis dan untuk meningkatkan *image* perusahaan maupun kredibilitas manajemen mungkin akan melakukan pengungkapan CSR yang lebih luas (Wallace dan Cooke, 1990). Dari uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis ketiga penelitian sebagai berikut:

H₃ : Education background direksi berpengaruh terhadap pengungkapan CSR perusahaan.

Di dalam *stakeholder theory* dikatakan bahwa perusahaan harus mampu menjaga kepentingan seluruh *stakeholder*. Dengan demikian maka kepercayaan akan meningkat dan *value of the firm* meningkat, sehingga apabila perusahaan menjalankan tanggungjawabnya kepada masyarakat dan lingkungan, kemudian melakukan pengungkapan sebagai wujud komunikasi dengan pemangku kepentingan, maka harga saham meningkat. Harga saham yang meningkat akan mempengaruhi *value of the firm*. Sejalan juga dengan *signaling theory*, hal ini juga memberikan sinyal bahwa perusahaan yang melakukan *social responsibility* akan termotivasi untuk melakukan akuntabilitas dan keterbukaan lewat CSR yang terpublikasi pada *annual report*.

Sedangkan Agustine (2014), Tandry, Setiawati dan Setiawan (2014) menjelaskan bahwa pengungkapan *CSR* tidak mempengaruhi *value of the firm* di negara berkembang karena *CSR* belum menjadi strategi bisnis penting jangka panjang yang perlu dipertimbangkan. *CSR* masih dianggap sebagai suatu biaya dan pengungkapannya belum merupakan suatu kewajiban karena belum menarik bagi pemangku kepentingan sehingga kebanyakan perusahaan hanya mengungkapkan sekedar informasi yang terbatas. Dari uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis keempat penelitian sebagai berikut:

H₄ : Pengungkapan *CSR* berpengaruh terhadap *value of the firm*.

Board diversity menjadi hal yang menarik untuk disimak pada perspektif *corporate governance* di Indonesia karena masih adanya anggapan bahwa pria yang lebih pantas menduduki jabatan penting dalam perusahaan. Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan (Crawford, 2006). Namun pada saat suatu pekerjaan tidak dapat dilihat dari faktor keberuntungan, kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh kerja keras. Selain itu, pada saat terjadi kegagalan, beberapa penelitian menyatakan bahwa kegagalan yang terjadi pada wanita adalah disebabkan oleh ketidakmampuan, sedangkan kegagalan pada pria disebabkan oleh faktor ketidakberuntungan (*bad luck*) atau situasi yang khusus, seperti tugas yang sulit. Hal ini menyebabkan proporsi wanita dalam jabatan yang penting masih sedikit, karena dianggap kemampuan pria lebih tinggi daripada wanita. Namun di sisi lain, wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah.

Menurut Syamsudin, Erna dan Sajidah (2017) menjelaskan bahwa kehadiran wanita dalam manajemen puncak atau direksi akan membantu perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan *value of the firm* dengan risiko yang lebih rendah. Hal ini, karena keberadaan perempuan dalam direksi, membawa perubahan dalam organisasi, perempuan cenderung mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan dan mampu mendorong kerja tim yang lebih baik. Proporsi yang tinggi dari anggota perempuan dalam direksi akan menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik, karena direktur perempuan memiliki pemahaman yang berbeda dibandingkan dengan direktur laki-laki. Direktur perempuan dianggap memiliki pemahaman yang lebih baik tentang segmen pasar

perusahaan daripada direktur laki-laki dan ini dapat menyebabkan peningkatan kualitas proses pengambilan keputusan perusahaan (Singh dan Vinnicombe, 2004). Dan menurut Carter et al. (2003) yang menemukan bahwa perempuan dengan anggota dewan wanita yang tinggi (2 orang atau lebih) memiliki *value of the firm*, yang diproksikan dengan rasio *Tobin's Q* lebih tinggi daripada perusahaan yang memiliki jumlah anggota dewan wanita kurang dari dua orang. Hal ini diduga karena wanita kurang menyukai risiko daripada pria, sehingga wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan daripada pria (Charness dan Gneezy 2004). Dan juga sejalan menurut penelitian Kusumastuti, Supatmi dan Sastra (2007) dengan mengambil 48 perusahaan pada tahun 2005 di dalam Bursa Efek Indonesia, dimana keberadaan wanita dalam direksi, proporsi *outside directors*, usia direksi dan proporsi direksi yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis secara parsial ditemukan tidak berpengaruh terhadap *value of the firm*. Dari uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis kelima penelitian sebagai berikut:

H₅ : Diversitas *gender* direksi berpengaruh terhadap *value of the firm*.

Seperti halnya yang telah dijelaskan diatas mengenai *board diversity*, menurut Syamsudin, Erna dan Sajidah (2017) keragaman *gender* dalam dewan komisaris memiliki efek positif dan signifikan terhadap *value of the firm*, ini berarti bahwa semakin beragam jenis kelamin anggota dewan komisaris, semakin tinggi *value of the firm*. Carter et al. (2003) yang membuktikan bahwa kehadiran perempuan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena keputusan yang diambil oleh dewan Komisaris dan direksi merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berbeda dengan Kristina dan Wiratmaja (2018), dimana tidak adanya pengaruh keberadaan dewan komisaris wanita pada *value of the firm* kemungkinan disebabkan oleh tidak adanya perbedaan dalam kinerja perusahaan dari perspektif keragaman *gender*. Menurut Gallego-Alvarez et al. (2010) keragaman *gender* tidak serta merta mempengaruhi peningkatan *value of the firm*. Perusahaan dengan tingkat keragaman *gender* yang lebih tinggi tidak selalu memperoleh *value of the firm* yang lebih tinggi karena keragaman *gender* yang muncul dalam jajaran dewan komisaris mungkin lebih mudah dijelaskan dari perspektif sosiologis dibandingkan perspektif ekonomi. Dari uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis keenam penelitian sebagai berikut:

H₆ : Diversitas *gender* dewan komisaris berpengaruh terhadap *value of the firm*.

Education background yang dimiliki oleh direksi diduga berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, akan lebih baik jika anggota dewan memiliki *education background* bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan

ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi. Pada akhirnya hal ini akan mempengaruhi *value of the firm*. Santrock (1999) menyatakan bahwa pendidikan universitas membantu seseorang dalam kemajuan karirnya, di mana seseorang berpendidikan tinggi akan memiliki jenjang karir lebih tinggi dan lebih cepat. Namun yang perlu diperhatikan yaitu tidak hanya *hard skill* namun juga *soft skill*.

Berbeda dengan penelitian Kusumastuti, Supatmi dan Sastra (2007) bahwa ada kemungkinan *education background* anggota dewan yang sesuai dengan jenis usaha perusahaan yang dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan lebih diperlukan. Sehingga dalam hal ini anggota dewan yang memiliki *education background* yang diistilahkan dengan “disiplin ilmu” diperlukan dalam menjalankan bisnis perusahaan. Selain itu adanya kebutuhan akan *soft skill* dalam menjalankan bisnis, sedangkan pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah merupakan pendidikan *hard skill*. Juga menurut Syamsudin, Erna dan Sajidah (2017), Astuti (2017) yang masing-masing meneliti bahwa peningkatan kinerja perusahaan tergantung dari berbagai faktor, seperti kompetensi direktur utama yang sejalan dengan jenis usaha perusahaan dan latar belakang pendidikan mempunyai korelatif negatif yang menunjukkan bahwa semakin tersebar latar belakang pendidikan dewan semakin rendah *value of the firm*. Dari uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis ketujuh penelitian sebagai berikut:

H₇ : *Education background* direksi berpengaruh terhadap *value of the firm*.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan objek penelitian ini adalah semua perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2015 - 2017 yang secara rutin telah menyampaikan *annual report*-nya, dimana pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 jumlah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI adalah sekitar 140 perusahaan.

Perusahaan manufaktur dipilih karena perusahaan manufaktur tidak memiliki karakter yang unik dibandingkan dengan industri yang lainnya, misalnya industri keuangan seperti bank, institusi keuangan, perusahaan sekuritas, asuransi, *property* dan *real estate*, konstruksi bangunan dan industri keuangan lainnya.

Penentuan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana kriteria yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang lengkap melakukan pengungkapan CSR dalam *annual report* selama periode 2015-2017 dan terdapat informasi mengenai variabel *gender* pada komposisi direksi dan dewan komisaris dan juga *education background* formal

anggota direksi dalam *annual report*-nya. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 135 perusahaan sebagaimana dijabarkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

Kriteria Sampel	Jumlah
1. Perusahaan Manufaktur yang tercatat di BEI tahun 2015-2017	140
2. Perusahaan Manufaktur yang tidak lengkap mengungkapkan profil manajemen dan <i>CSR</i> -nya selama tahun 2015-2017	(5)
Total Perusahaan yang menjadi sampel penelitian	135

Pengungkapan *CSR*

Pengungkapan *CSR* dianalisis menggunakan informasi pada laporan tahunan. *CSR* dalam penelitian ini diukur menggunakan daftar pengungkapan yang terdiri dari 8 tema pengungkapan *CSR* yang dikategorikan yaitu *environment*, *energy*, *human resources*, *communities*, *products*, *sustainability*, *external relation* dan *other info*.

Metode *content analysis* dilakukan dengan menggunakan bobot yang dinilai berdasarkan seberapa banyak pengungkapan *CSR* yang dibuat dalam laporan tahunan dengan nilai 1 (informasi disajikan hanya dalam kalimat saja) sampai dengan nilai 5 (informasi disajikan dalam lebih dari 1 halaman A4). Angka skoring ini diadopsi dari Raar (2002).

Proses penggunaan metode *content analysis* yaitu, pertama, membaca laporan keberlanjutan perusahaan untuk setiap item analisis yang disajikan. Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah informasi yang diungkapkan dalam SR berkaitan dengan item-item pengungkapan *CSR*. Jika ada informasi yang berkaitan dengan item pengungkapan, maka dinilai seberapa banyak diungkapkan dan diberi skor dari 1 sampai 5:

1. Angka 1 bila tema *CSR* diungkapkan dalam beberapa kalimat;
2. Angka 2 bila tema *CSR* diungkapkan dalam beberapa paragraf;
3. Angka 3 bila tema *CSR* diungkapkan sebanyak setengah halaman A4;
4. Angka 4 bila tema *CSR* diungkapkan sebanyak satu halaman A4; dan
5. Angka 5 bila tema *CSR* diungkapkan sebanyak lebih dari 1 halaman A4.

Setelah memberikan skor pada informasi yang sesuai dengan daftar pengungkapan, maka total nilai tiap tema dijumlahkan dan dibagi dengan nilai 40 yang menggambarkan nilai maksimum dari 8 tema yang diperoleh.

Rumus perhitungan CRSDI adalah sebagai berikut:

$$CSRDI = \frac{\sum X_j}{N} \times 100\%$$

Dimana:

- CSRDI = Persentase *corporate social responsibility disclosure*
 $\sum X_j$ = Jumlah skor pengungkapan CSR untuk perusahaan j untuk periode 1 tahun
 $\sum N$ = Jumlah total skor maksimal seluruh pengungkapan CSR (N = 40)

Value of the Firm

Nilai perusahaan (*value of the firm*) adalah sebuah nilai untuk mengukur tingkat kualitas perusahaan dan sebuah nilai yang menerangkan seberapa besar tingkat kepentingan sebuah perusahaan di mata pelanggannya. *Value of the firm* dapat mencerminkan nilai aset yang dimiliki perusahaan seperti surat-surat berharga. (Husnan, Suad dan Pudjiastuti, 2015). Nilai perusahaan dapat diukur dengan *Price To Book Value* (PBV), PBV adalah perbandingan antara harga saham dengan nilai buku per saham. Adapun rumus PBV adalah:

$$PBV = \frac{\text{Harga pasar per lembar saham}}{\text{Nilai buku per lembar saham}}$$

Dalam penelitian ini penulis mengukur nilai perusahaan dengan menggunakan rasio Tobin's Q karena rasio ini dapat mencerminkan asset perusahaan secara keseluruhan. Tobin's Q diukur dengan rumus:

$$Q = \frac{(EMV + D)}{(EBV + D)}$$

Dimana:

- Q = *Value of the firm*
 EMV = *Closing Price* (P) x Jumlah saham yang beredar (*Q shares*)
 D (*Debt*) = Nilai buku dari total hutang
 EBV = Nilai buku dari total aktiva

Direktur Wanita

Pada penelitian ini direktur dibedakan menjadi dua yaitu direktur wanita dan direktur pria. Variabel ini diprosikan dengan memakai prosentasi keberadaan direktur wanita terhadap jumlah direktur perusahaan.

$$GDir = \frac{\sum \text{Direktur Wanita}}{\sum \text{Seluruh Direktur}} \times 100\%$$

Dewan Komisaris Wanita

Pada penelitian ini dewan komisaris dibedakan menjadi dua yaitu dewan komisaris wanita dan dewan komisaris pria. Variabel ini diproksikan dengan memakai prosentasi keberadaan dewan komisaris wanita terhadap jumlah dewan komisaris perusahaan. Belum banyak ditemukan yang meneliti terhadap keberadaan dewan komisaris, sehingga menjadi bahan pembaharuan dalam penelitian ini.

$$GKom = \frac{\sum \text{Komisaris Wanita}}{\sum \text{Seluruh Dewan Komisaris}} \times 100\%$$

Education Background

Pada penelitian ini *education background* direksi diukur dengan mengelompokkan latar belakang pendidikan direksi yaitu yang berlatar belakang berpendidikan bisnis dan ekonomi dan yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Variabel ini diproksikan dengan memakai prosentasi direksi yang mempunyai latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi terhadap jumlah direksi perusahaan.

$$EBDir = \frac{\sum \text{Direktur Mempunyai Education Background}}{\sum \text{Seluruh Direktur}} \times 100\%$$

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software *Amos for Windows version 24*. Peneliti menggunakan metode *path analysis* adalah karena peneliti ingin melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, variabel independen yang digunakan peneliti lebih dari satu.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Interpretasi dari hasil yang didapat berupa penerimaan semua hipotesis diterima apabila nilai *C.R.* > 1,96 dan nilai *P* < 0,05. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis				<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	Hasil
H1	<i>CSR</i>	<---	<i>GDir</i>	-,059	,101	-,588	,556	Ditolak
H2	<i>CSR</i>	<---	<i>GKom</i>	,011	,083	,130	,896	Ditolak
H3	<i>CSR</i>	<---	<i>EBDir</i>	-,007	,063	-,108	,914	Ditolak
H4	<i>VoF</i>	<---	<i>CSR</i>	,006	,002	3,951	***	Diterima

H5	<i>VoF</i>	<---	<i>GDir</i>	-,002	,003	-,556	,578	Ditolak
H6	<i>VoF</i>	<---	<i>GKom</i>	-,001	,002	-,482	,630	Ditolak
H7	<i>VoF</i>	<---	<i>EBDir</i>	,001	,002	,339	,734	Ditolak

Sumber: Hasil Olah *Amos*

Pengaruh Diversitas *Gender* Direksi Terhadap Pengungkapan *CSR*

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *C.R.* dari hubungan antara diversitas *gender* direksi terhadap pengungkapan *CSR* adalah 0,588 dan nilai *P* diversitas *gender* direksi terhadap pengungkapan *CSR* adalah 0,556, mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis pada penelitian yaitu nilai *C.R.* > 1,96 dan nilai *P* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa diversitas *gender* direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan *CSR*.

Dengan demikian baik direksi yang dipimpin oleh pria maupun wanita tidak mempengaruhi kebijakan manajemen dalam pengungkapan *CSR*. Pengungkapan *CSR* tidak menjadi strategi yang subjektif dari direksi yang didominasi oleh wanita. Apabila perusahaan menetapkan pengungkapan *CSR* sebagai suatu strategi maka dapat dijalankan oleh manajemen terlepas dari dominasi *gender* dalam manajemen. Jadi pada saat ini *gender* bukanlah menjadi pembeda yang mempengaruhi pengungkapan *CSR*. Baik laki-laki atau pun wanita telah sama-sama memiliki kesadaran yang kuat untuk melakukan pengungkapan *CSR*. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa setiap individu yang dibedakan atas *gender* sama-sama memiliki kesadaran yang tinggi untuk benar-benar melaksanakan pengungkapan *CSR* pada perusahaan.

Menurut penelitian Kahreh (2014), bahwa wanita dalam dimensi *CSR* memiliki sedikit lebih banyak perhatian dibandingkan dengan pria, jadi tidak ada perbedaan signifikan dan berarti antara pria dan wanita dalam hal *CSR*.

Pengaruh Diversitas *Gender* Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan *CSR*

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *C.R.* dari hubungan antara diversitas *gender* dewan komisaris terhadap pengungkapan *CSR* adalah 0,130 dan nilai *P* diversitas *gender* dewan komisaris terhadap pengungkapan *CSR* adalah 0,896, mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis pada penelitian yaitu nilai *C.R.* > 1,96 dan nilai *P* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa diversitas *gender* dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan *CSR*. Pengungkapan *CSR* pada industri manufaktur pun

masih bersifat sukarela (*voluntary*) sehingga belum menjadi fokus manajemen dalam melakukan pengungkapan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Triani (2018) yang menjelaskan bahwa komposisi wanita dalam dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *CSR* karena komposisi wanita pada masing-masing perusahaan di dalam industri manufaktur masih sangat terbatas. Berdasarkan pengamatan data atau sesuai realitasnya jumlah keanggotaan wanita dalam dewan komisaris masih minoritas yaitu masuk dalam kategori kurang. Juga menurut penelitian Kahreh (2014), bahwa wanita dalam dimensi *CSR* memiliki sedikit lebih banyak perhatian dibandingkan dengan pria, jadi tidak ada perbedaan signifikan dan berarti antara pria dan wanita dalam hal *CSR*.

Hasil pengujian hipotesis tersebut tidak mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pesonen et al. (2009), Huse dan Solberg (2006) dan Burke dan Collins (2001). Dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kehadiran wanita dalam dewan komisaris berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pengungkapan *CSR*. Hal tersebut dikarenakan komisaris wanita lebih sensitif dan peka terhadap isu lingkungan serta suka dengan perkembangan dan memiliki komunikasi yang lebih baik dari laki-laki. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis ini juga tidak mendukung teori keagenan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh de Cabo et al. (2012) menyatakan bahwa keberagaman dalam dewan komisaris diharapkan dapat membentuk kelompok dewan yang memiliki keahlian yang lebih baik dan memiliki komitmen pengawasan terhadap manajer untuk melakukan kegiatan *CSR* yang berkelanjutan sesuai tuntutan *stakeholder* (khususnya para investor).

Pengaruh *Education Background* Direksi Terhadap Pengungkapan *CSR*

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *C.R.* dari hubungan antara *education background* direksi terhadap pengungkapan *CSR* adalah 0,108 dan nilai *P education background* direksi terhadap pengungkapan *CSR* adalah 0,914, mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis pada penelitian yaitu nilai *C.R.* > 1,96 dan nilai *P* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *education backfround* direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan *CSR*.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Rahindayati, Ramantha dan Rasmini (2015) dan Siciliano (1996) yang meneliti bahwa *education background* anggota dewan direksi perusahaan berpengaruh positif pada kinerja organisasi. Anggota direksi lulusan pendidikan akuntansi dan bisnis memiliki pengetahuan tentang bisnis dan untuk meningkatkan *image* perusahaan maupun kredibilitas manajemen mungkin akan melakukan pengungkapan *CSR* yang lebih luas (Wallace dan Cooke, 1990). Juga tidak sejalan dengan Nugraheni dan Deasy (2016)

yang meneliti pengaruh *education background* direksi dengan pengungkapan *CSR* pada perusahaan Syariah. Hal ini dapat disebabkan karena adanya perbedaan industri atau filosofi bisnis. Pengungkapan *CSR* secara umum di industri manufaktur belum menjadi suatu keharusan baik kuantitas maupun kualitas pengungkapan. Namun pada penelitian Nugraeni dan Deasy (2016) menjelaskan bahwa anggota dewan komisaris yang memiliki *background* pendidikan bisnis dan ekonomi, diharapkan memiliki ilmu pengetahuan dan kompetensi yang memadai dalam hal pengelolaan perusahaan, termasuk kewajiban perusahaan yang harus ditunaikan, tidak saja untuk menciptakan legitimasi dalam masyarakat tetapi juga konsekuensi sebagai perusahaan yang sesuai dengan syariah yang diharapkan dapat lebih mengungkapkan *CSR* sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban akan amanah yang diberikan.

Pengaruh Pengungkapan *CSR* Terhadap *Value of the Firm*

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *C.R.* dari hubungan antara pengungkapan *CSR* terhadap *value of the firm* adalah 3,951 dan nilai *P* pengungkapan *CSR* terhadap *value of the firm* kurang dari ($<$) 0,01, mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis pada penelitian yaitu nilai *C.R.* $>$ 1,96 dan nilai $P <$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengungkapan *CSR* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *value of the firm*.

Hal ini sejalan dengan *stakeholder theory* dimana perusahaan harus mampu menjaga kepentingan seluruh *stakeholder*. Dengan demikian maka kepercayaan akan meningkat dan *value of the firm* meningkat, sehingga apabila perusahaan menjalankan tanggungjawabnya kepada masyarakat dan lingkungan, kemudian melakukan pengungkapan sebagai wujud komunikasi dengan pemangku kepentingan, maka harga saham meningkat. Harga saham yang meningkat akan mempengaruhi *value of the firm*. Sejalan juga dengan *signaling theory*, hal ini juga memberikan sinyal bahwa perusahaan yang melakukan *social responsibility* akan termotivasi untuk melakukan akuntabilitas dan keterbukaan lewat *CSR* yang terpublikasi pada *annual report*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Murnita dan Putra (2018), Rosiana, Juliarsa dan Sari (2013), Bidhari, Salim dan Aisjah (2013) dan Nahda dan Harjito (2011). Penelitian ini melengkapi dari penelitian lain di industri manufaktur. Sehingga mempertegas bahwa pengungkapan *CSR* meningkatkan *value of the firm* khususnya di Indonesia pada periode tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 dikarenakan adanya kesadaran *stakeholder* yang semakin tinggi.

Namun tidak sejalan dengan Pristianingrum (2017), Ira Agustine (2014), Agatha, Lulu dan Evelyn (2014) dan Dagiliene (2013) yang menjelaskan bahwa pengungkapan *CSR*

tidak mempengaruhi *value of the firm* di negara berkembang karena *CSR* belum menjadi strategi bisnis penting jangka panjang yang perlu dipertimbangkan. *CSR* masih dianggap sebagai suatu biaya dan pengungkapannya belum merupakan suatu kewajiban karena belum menarik bagi pemangku kepentingan sehingga kebanyakan perusahaan hanya mengungkapkan sekedar informasi yang terbatas. Salah satunya di Indonesia yang dibuktikan dalam penelitian Haryono dan Iskandar (2015) atas industri tambang di Indonesia. Hasil menunjukkan meskipun dalam industri tambang, pengungkapan *CSR* sudah mengarah pada kewajiban (*compulsory*), pengungkapan masih terbatas pada informasi yang umum dan bersifat positif sehingga pengungkapan *CSR* tidak berpengaruh pada *value of the firm*.

Pengaruh Diversitas Gender Direksi Terhadap *Value of the Firm*

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *C.R.* dari hubungan antara diversitas *gender* direksi terhadap *value of the firm* adalah 0,556 dan nilai *P* diversitas *gender* direksi terhadap *value of the firm* adalah 0,578, mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis pada penelitian yaitu nilai *C.R.* > 1,96 dan nilai *P* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa diversitas *gender* direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap *value of the firm*.

Dilihat dari statistik deskriptif bahwa komposisi wanita dalam direksi tidak terlalu dominan (kurang dari 50%) sehingga tidak terlalu representatif menjelaskan adanya pengaruh wanita di dalam mempengaruhi *value of the firm*. Selain itu pula dapat dijelaskan bahwa *stakeholder* tidak memperhatikan informasi komposisi *gender* wanita di dalam direksi. Informasi lain lebih memberikan informasi dalam pengambilan keputusan.

Terkait dengan *signalling theory*, komposisi direksi tidak memberikan signal bagi kenaikan/penurunan *value of the firm*. Hal ini tentunya menjadi masukan bagi manajemen bahwa komposisi direksi tidak perlu menjadi perhatian dalam peningkatan *value of the firm*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan dengan Syamsudin, Erna dan Sajidah (2017) yang menjelaskan bahwa kehadiran wanita dalam manajemen puncak atau direksi akan membantu perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan *value of the firm* dengan risiko yang lebih rendah. Hal ini, karena keberadaan perempuan dalam direksi, membawa perubahan dalam organisasi, perempuan cenderung mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan dan mampu mendorong kerja tim yang lebih baik. Proporsi yang tinggi dari anggota perempuan dalam direksi akan menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik, karena direktur perempuan memiliki pemahaman yang berbeda dibandingkan dengan direktur laki-laki. Direktur perempuan dianggap memiliki pemahaman yang lebih baik tentang segmen pasar perusahaan daripada direktur laki-laki

dan ini dapat menyebabkan peningkatan kualitas proses pengambilan keputusan perusahaan (Singh dan Vinnicombe, 2004). Dan penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Carter et al. (2003) yang menemukan bahwa perempuan dengan anggota dewan wanita yang tinggi (2 orang atau lebih) memiliki *value of the firm*, yang diprosikan dengan rasio *Tobin's Q* lebih tinggi daripada perusahaan yang memiliki jumlah anggota dewan wanita kurang dari dua orang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Astuti (2017) yang melakukan penelitian terhadap industri manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2008 - 2011. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh komposisi wanita dalam direksi terhadap *value of the firm*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi wanita dalam jajaran direksi ternyata tidak berpengaruh dengan *value of the firm*. Hal ini diduga karena wanita kurang menyukai risiko daripada pria, sehingga wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan daripada pria (Charness dan Gneezy 2004). Dan juga sejalan menurut penelitian Kusumastuti, Supatmi dan Sastra (2007) dengan mengambil 48 perusahaan pada tahun 2005 di dalam Bursa Efek Indonesia, dimana keberadaan wanita dalam direksi, proporsi *outside directors*, usia direksi dan proporsi direksi yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis secara parsial ditemukan tidak berpengaruh terhadap *value of the firm*.

Dengan demikian, dalam pengangkatan direksi perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan *value of the firm* dari kinerja positif perusahaan, bukanlah suatu pertimbangan yang tepat untuk memikirkan komposisi wanita di dalam direksi. Tetapi perusahaan lebih memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh pria atau wanita tersebut untuk memimpin perusahaan terkait dengan teknik dan strategi yang diperlukan di dalam industri. Lagi pula keputusan direksi bukan semata langsung diterapkan tetapi juga mendapat pantauan/intervensi/masukan dari komisaris. Sehingga hal ini dapat juga menjelaskan bahwa wanita atau pria yang mendominasi dalam direksi tidak mempengaruhi *value of the firm*.

Pengaruh Diversitas Gender Dewan Komisaris terhadap Value of the Firm

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *C.R.* dari hubungan antara diversitas *gender* dewan komisaris terhadap *value of the firm* adalah 0,482 dan nilai *P* diversitas *gender* dewan komisaris terhadap *value of the firm* adalah 0,630, mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis pada penelitian yaitu nilai *C.R.* > 1,96 dan *P* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan

bahwa diversitas *gender* dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap *value of the firm*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kristina dan Wiratmaja (2018), dimana tidak adanya pengaruh keberadaan dewan komisaris wanita pada *value of the firm* kemungkinan disebabkan oleh tidak adanya perbedaan dalam kinerja perusahaan dari perspektif keragaman *gender*. Menurut Gallego-Alvarez et al. (2010) keragaman *gender* tidak serta merta mempengaruhi peningkatan *value of the firm*. Perusahaan dengan tingkat keragaman *gender* yang lebih tinggi tidak selalu memperoleh *value of the firm* yang lebih tinggi karena keragaman *gender* yang muncul dalam jajaran dewan komisaris mungkin lebih mudah dijelaskan dari perspektif sosiologis dibandingkan perspektif ekonomi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Syamsudin, Erna dan Sajidah (2017), dimana keragaman *gender* dalam dewan komisaris memiliki efek positif dan signifikan terhadap *value of the firm*, ini berarti bahwa semakin beragam jenis kelamin anggota dewan komisaris, semakin tinggi *value of the firm*. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Carter et al. (2003) yang membuktikan bahwa kehadiran perempuan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena keputusan yang diambil oleh dewan Komisaris dan direksi merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Namun, temuan ini berbeda dari penelitian sebelumnya oleh Hanani dan Aryani (2011) yang menemukan bahwa kehadiran perempuan di dewan komisaris malah memiliki dampak negatif pada kinerja perusahaan.

Dengan demikian tidak seharusnya komposisi wanita dalam dewan komisaris menjadi pertimbangan perusahaan di dalam mengangkat komisaris apabila perusahaan secara jangka pendek ataupun jangka panjang ingin meningkatkan *value of the firm*. Faktor lain akan lebih menentukan *value of the firm* daripada komposisi wanita ataupun pria di dalam komisaris.

Pengaruh *Education Background* Direksi Terhadap *Value of the Firm*

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *C.R.* dari hubungan antara *education background* direksi terhadap *value of the firm* adalah 0,339 dan nilai *P education background* direksi terhadap *value of the firm* adalah 0,734, mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis pada penelitian yaitu nilai *C.R.* > 1,96 dan *P* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *education background* direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap *value of the firm*.

Hal ini dikarenakan perusahaan manufaktur sebagai lokasi penelitian didominasi oleh dewan direksi berlatar belakang pendidikan teknik dibandingkan dewan direksi berlatar

belakang pendidikan ekonomi dan bisnis. Perusahaan manufaktur yang identik dengan pengaplikasian mesin dan peralatan tentunya lebih memerlukan pihak yang paham dalam hal tersebut, sehingga *education background* dalam jajaran direksi lebih banyak terisi oleh direksi berlatar belakang pendidikan teknik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Syamsudin, Erna dan Sajidah (2017), Astuti (2017) yang masing-masing meneliti bahwa peningkatan kinerja perusahaan tergantung dari berbagai faktor, seperti kompetensi direktur utama yang sejalan dengan jenis usaha perusahaan dan latar belakang pendidikan mempunyai korelatif negatif yang menunjukkan bahwa semakin tersebar latar belakang pendidikan dewan semakin rendah *value of the firm*. Penelitian ini juga didukung oleh Kusumastuti, Supatmi dan Sastra (2007) bahwa ada kemungkinan *education background* anggota dewan yang sesuai dengan jenis usaha perusahaan yang dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan lebih diperlukan. Sehingga dalam hal ini anggota dewan yang memiliki *education background* yang diistilahkan dengan “disiplin ilmu” diperlukan dalam menjalankan bisnis perusahaan. Selain itu adanya kebutuhan akan *soft skill* dalam menjalankan bisnis, sedangkan pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah merupakan pendidikan *hard skill*.

Dengan demikian, *education background* dari direksi tidak menjadi signal bagi *value of the firm*. Penelitian ini gagal membuktikan bahwa direksi dengan *education background* ekonomi dan bisnis dapat menjadi informasi positif bagi *stakeholder* atas kompetensinya meningkatkan kinerja perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan *value of the firm*. *Stakeholder* akan lebih melihat *education background* sejalan dengan usaha yang sedang dijalankan/dikembangkan atau dipimpinya. Pada umumnya kemampuan teknik lebih diutamakan sebagai pertimbangan dibandingkan dengan kemampuan strategik yang diharapkan mampu dimiliki oleh lulusan dari fakultas ekonomi dan bisnis.

Oleh karena itu tidak menjadi relevan bagi perusahaan untuk mengangkat direksi berdasarkan *education background* untuk meningkatkan *value of the firm* di masa yang akan datang. Perusahaan dapat lebih baik untuk mengangkat direksi dengan latar belakang yang sesuai dengan industri dan memiliki kemampuan teknik yang baik.

5. SIMPULAN

Simpulan

Gender direksi yang diprosikan dengan komposisi wanita di dalam dewan direksi tidak mempengaruhi pengungkapan *CSR*. Demikian halnya pada komposisi wanita di dalam

dewan komisaris, hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh *gender* komisaris terhadap pengungkapan *CSR*. *Education background* direksi tidak mempengaruhi pengungkapan *CSR* karena hampir sebagian direksi di perusahaan manufaktur memiliki latar belakang bisnis sehingga seharusnya memahami bagaimana pentingnya kinerja sosial dan lingkungan bagi kemajuan bisnis jangka panjang. Pengungkapan *CSR* berpengaruh terhadap *value of the firm*. Komposisi wanita di dalam dewan direksi tidak berpengaruh pada *value of the firm* meskipun wanita lebih detail di dalam memperhatikan keuangan perusahaan ketimbang pria yang lebih fokus pada strategi. Sama halnya komposisi wanita di dalam dewan komisaris tidak mempengaruhi *value of the firm*. *Education background* direksi yang diprosikan dengan lulusan dari fakultas ekonomi dan bisnis tidak menjadi faktor mempengaruhi *value of the firm*.

Implikasi manajerial yaitu dalam pemilihan direksi maupun komisaris, diversitas *gender* dan *education background* tidak menjadi pertimbangan yang ideal untuk mempengaruhi keputusan dalam pengungkapan *CSR* atau peningkatan *value of the firm*. Kemampuan teknis dan keahlian dalam pemilihan strategi dirasakan lebih menjadi pertimbangan dalam pemilihan direksi dan komisaris untuk industri manufaktur di Indonesia. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja sosial dan lingkungan serta melakukan pengungkapan yang semestinya kepada para *stakeholder*. Bentuk legitimasi ini akan meningkatkan keyakinan para *stakeholder* sehingga *value of the firm* meningkat. Apalagi saat ini teknologi sangat membantu manajemen di dalam penyampaian informasi perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan pengungkapan *CSR* bukan sebagai suatu pilihan atau *voluntary* tetapi menjadikan strategi dalam pencapaian kinerja jangka panjang terlepas dari komposisi direksi dan komisarisnya adalah dominasi pria ataupun wanita. Pengungkapan *CSR* dapat dijadikan perusahaan sebagai suatu strategi jangka panjang karena kesadaran *stakeholder* atas pengungkapan *CSR* sudah semakin tinggi. Hal ini tampak dari hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif pada pengungkapan *CSR* terhadap *value of the firm*. Jadi diharapkan kepada perusahaan dengan meningkatkan pengungkapan *CSR*-nya di masa depan maka akan meningkatkan *value of the firm* karena reaksi positif dari *stakeholder*.

Pada penelitian ini karakteristik manajemen yang dijelaskan dalam variabel *gender* dan *education background* tidak mempengaruhi pengungkapan *CSR* dan *value of the firm*. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan karakteristik manajemen yang lebih beragam seperti mengembangkan variabel usia dari dewan direksi dan komisaris, proporsi *outside directors* serta jenjang pendidikan yang dicapai atau pengalaman kerja direksi dan komisaris dalam perusahaan sebelumnya. Pada pengumpulan data dengan menggunakan teknik *content analysis*, tingkat subjektifitas tinggi. Maka sebaiknya dilakukan hal di bawah ini untuk

mengurangi subjektifitas dengan menggunakan 2 orang *coder*, Menggunakan indikator yang mempersempit subjektifitas. Misalnya untuk variabel pengungkapan *CSR*, menggunakan GRI 4 dengan sumber data yang sesuai yaitu *Sustainability Report (SR)*. Pada penelitian ini diversitas *gender* dan *education background* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *CSR* dan *value of the firm*, namun pengungkapan *CSR* berpengaruh terhadap *value of the firm*. Penelitian lebih lanjut dapat menguji efek moderasi karakteristik manajemen atas pengaruh pengungkapan *CSR* terhadap *value of the firm*. Penelitian ini memiliki periode penelitian yang digunakan adalah 3 tahun, dan disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan periode penelitian yang lebih panjang dengan studi *longitudinal* dan periode terkini untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR RUJUKAN

- Sartono, A. (2014). *Manajemen Keuangan* (Edisi Keempat). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Burke, S. dan Collins, K.M. (2001). Gender Differences in Leadership Styles and Management Skills. *Women in Management Review*, 16(5), 244-257.
- Charness Gary dan Uri Gneezy. (2004). Gender Differences in Financial Risk-Taking. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=648735. 27 Agustus 2007.
- Crawford, Mary. (2006). *Transformation: Women, Gender and Psychology*. Mc Graw Hill, New York.
- D.A. Carter, B.J. Simkims dan W.G. Simpson. (2003). Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value. *The Financial Review*, 38(1), 33-53.
- De Cabo, R.M., Gimeno, R. dan Nieto, M.J. (2012). Gender Diversity on European Banks' Boards of Directors. *Journal of Business Ethics*, 109(2), 145-162.
- Astuti, E.A. (2017). Pengaruh Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *Kreatif, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159-179.
- Gallego-Alvarez, I., Garcia-Sanchez, I. M., dan Rodriguez-Dominguez, L. (2010). The Influence of Gender Diversity on Corporate Performance. *Revista de Contabilidad*, 13(1), 53-88.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, (Edisi Ketujuh). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Huse, M. dan Grethe Solberg, A. (2006). Gender Related Boardroom Dynamics. *Women in Management Review*, 21(2), 113-13.

- I Gusti Agung Rai Kristina dan I Dewa Nyoman Wiratmaja. (2018). Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universtas Udayana*, 22(3), 2313-2338.
- Agustine, I. (2014). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan. *Finesta*, 2(1), 42-47.
- Kahre et al. (2014). An Examination to Effects of Gender Differences on the Corporate Social Responsibility (CSR). *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 109(2014) 664-668.
- Pesonen, S., Tienari, J. dan Vanhala, S. (2009). The Boardroom Gender Paradox. Gender in Management: *An International Journal*, 24(5), 327–345.
- Parengkuan, W. E. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(2), 564-571.
- Rovers, Mijntje L. (2010). Female Directors on Corporate Boards Provide Legitimacy to a Company: A Resource Dependency Perspective. *Management Online Review*, 1-13
- Raar, J. (2002). Environmental Initiatives: Towards Triple Bottom Line Reporting. *Corporate Communications: An International Journal*, 7(3), 169-83.
- Kusumastuti, S., Supatmi, dan Perdana Sastra (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 88-98.
- Santrock, John W. (1999). *Life-span Development* (7th edition). USA: McGraw Hill.
- Syamsudin, Erna Setiany dan Sajidah. (2017). Gender Diversity and Firm Value: A Study on Boards of Public Manufacturing Firms in Indonesia. *Problems Perspectives in Management*, 15(3), 276-284.
- Singh, V. dan Vinnicombe, S. (2004). Why So Few Women Directors in Top UK Boardrooms? Evidence and Theoretical Explanations. *Corporate Governance: An International Review*, 12(4), 479-488.
- Siciliano, J.I. (1996). The Relationship of Board Member Diversity to Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 15(2015), 1313-1320.
- Tandry, Setiawati, L. dan Setiawan, E. (2014). The Effect of CSR Disclosure to Firm Value With Earning Management as Moderating Variable: Case Study of Non - Financing Firms Listed at Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Trade and Global Markets*, Januari 2014.

- Triani. (2018). Analisis Pengaruh Keberagaman Dewan Komisaris dan Struktur Kepemilikan Perusahaan terhadap Kualitas Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Aset*, 20(1), 57-65.
- Unger, R.K. (1979). Toward a Redefinition of Sex and Gender. *American Psychologist*, 34(11), 1085-1094.
- Wallace, R.S. Olusegun dan Kamal Naser. (1995). Firm-Specific Determinations 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* 1, 11(2), 311-368.