

**DAMPAK KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI TERHADAP
PENGUNGKAPAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* PADA
PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI INDONESIA**

Doddy Setiawan, Ratna Tri Hapsari dan Anas Wibawa
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
doddy.setiawan@staff.uns.ac.id

Abstract. This research aims at examining the effect of board of directors characteristics on corporate social responsibility disclosure using Indonesia mining industry context. Indonesia use two tier board system: board of directors and board of commissioners. Board of directors engage in management work and board of commissioners supervise board of directors. This study focus on board of directors characteristics: gender, tenure, board size and percentage of foreign directors. Sample of the study consists of listed firm in mining sectors at Indonesia Stock Exchange (IDX). There are 106 observations from 2013 – 2015 period. This study use GRI index to measure corporate social responsibility disclosure. The result of the study shows that foreign directors have negative effect on the corporate social responsibility. This result shows that foreign directors might not have positive effect on how mining firm disclose corporate social responsibility disclosure. Further, gender and board of directors size have positive effect on corporate social responsibility. Woman as chief executive officer provide better disclosure on corporate social responsibility. However, tenure have no significant effect on corporate social disclosure using Indonesian context.

Keywords: corporate social responsibility, board of directors, tenure, foreign directors, gender

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak karakteristik Dewan Direksi terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility* dengan menggunakan perusahaan yang berasal dari industri pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Indonesia menggunakan *two-tier board system*: dewan direksi dan dewan komisaris. Dewan direksi melakukan tugas manajemen, sedangkan dewan komisaris bertugas melakukan pengawasan. Penelitian ini fokus pada karakteristik dewan direksi: gender CEO, masa jabatan, ukuran dewan direksi dan keberadaan direksi yang berasal dari warga negara asing. Sampel penelitian ini terdiri dari perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI pada periode 2013-2015. Terdapat 106 perusahaan-tahun yang menjadi sampel penelitian ini. Penelitian ini menggunakan index GRI untuk mengukur pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Hasil pengujian menunjukkan direktur yang kewarganegaraan asing berpengaruh negatif terhadap CSR, sedangkan gender CEO dan ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap CSR. CEO yang mempunyai gender perempuan memberikan dampak positif terhadap pengungkapan CSR di industri pertambangan. Akan tetapi, lama menjabat dewan direksi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

Kata kunci: *corporate social responsibility*, dewan direksi, lama menjabat, direktur asing, gender

PENDAHULUAN

Masih sering terjadi peristiwa yang menunjukkan perusahaan lalai terhadap kewajiban *Corporate Social Responsibility* (CSR). Kasus yang terjadi di Indonesia contohnya adalah kasus lumpur Lapindo di Sidoarjo, yaitu semburan lumpur panas secara terus menerus yang mengakibatkan tergenangnya daerah di sekitar tempat tersebut. Hal ini mengakibatkan masyarakat harus berpindah ke tempat lain. PT Lapindo Brantas merupakan perusahaan yang bertanggung jawab terhadap fenomena semburan lumpur panas di Porong, Sidoarjo ini. PT Lapindo Brantas harus melakukan ganti rugi pada daerah yang terdampak semburan lumpur, bahkan pemerintah juga harus ikut bertanggung jawab dengan melakukan ganti rugi pada daerah yang tidak termasuk pada peta terdampak lumpur.

Berdasarkan UU No. 40/2007 dan UU No. 25/2007 perusahaan di Indonesia wajib melakukan CSR, akan tetapi masih terdapat gap yang cukup besar dalam hal petunjuk pelaksanaan yang lebih mendetail dan implementasi yang konsisten (Waagstein, 2011), sehingga masih sering terjadi kasus yang mengakibatkan kerusakan lingkungan seperti PT Lapindo dan PT Freeport. Penelitian yang dilakukan oleh Subhan dan Deviyanti (2017) juga menunjukkan adanya ketidakpuasan penduduk lokal terhadap pelaksanaan CSR oleh perusahaan pertambangan di kota Samarinda dan Kutai Kartanegara, propinsi Kalimantan Timur. Hal ini juga sejalan dengan Slack (2012) yang menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara pernyataan komitmen CSR dan kenyataannya di lapangan pada kasus pertambangan emas Marlin di Guatemala. Walaupun proyek Marlin tersebut menyatakan komitmen tinggi untuk melakukan CSR, akan tetapi sangat banyak permasalahan di lapangan karena kegiatan pertambangan ini.

Perusahaan pertambangan memang sangat erat kaitannya dengan pemanfaatan sumber daya alam, sehingga mereka terpapar konflik dengan masyarakat terkait dengan dampak sosial dan lingkungan dari operasi pertambangan (Jenkins, 2004). Oleh karena itu, CSR merupakan langkah yang strategis untuk menjembatani kepentingan perusahaan dan masyarakat sekitarnya (Jenkins, 2004; Raufflet, Barin Cruz, dan Bres, 2014). Perusahaan pertambangan juga mengadopsi CSR untuk menghadapi tekanan dari luar dan proses pembelajaran bagi perusahaan dalam menuju *sustainable development* (Dashwood, 2012). Proses pembelajaran ini akan memberikan nilai tambah dalam pelaksanaan CSR sehingga akan memberikan peningkatan keunggulan kompetitif (Vintró, Fortuny, Sanmiquel, Freijo, dan Edo, 2012). Selain itu, adopsi CSR yang baik juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (Yanti, 2015) dan kesejahteraan pemegang saham (Barus dan Maksun, 2011; Ibrahim, Solikahan, dan Widyatama, 2015).

Salah satu mekanisme untuk pelaksanaan CSR yang baik adalah dengan memperkuat pelaksanaan *corporate governance* di perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Filatotchev dan Nakajima (2014), Jain dan Jamali (2016) dan Lone, Ali dan Khan (2016) menunjukkan pentingnya *corporate governance* yang baik untuk meningkatkan kinerja CSR suatu perusahaan. Salah satu komponen *corporate governance* adalah dewan direksi yang ada pada perusahaan tersebut. Keberadaan dewan direksi yang efektif dalam pelaksanaan *corporate governance* sangat penting (Fuente, García-Sánchez, dan Lozano, 2017; Giannarakis, 2014; Ibrahim dan Hanefah, 2016; Michelon dan Parbonetti, 2012). Dewan direksi berperan dalam melindungi kepentingan baik pihak perusahaan dan konsumen, sehingga anggota dewan harus

bekerja dengan lebih hati-hati dan transparan (Aluchna, 2010). Secara lebih spesifik kajian mengenai karakteristik dewan direksi menjadi penting. Karakteristik dewan direksi tersebut mencakup diversitas dewan (Muttakin, Khan, dan Subramaniam, 2015) seperti keberadaan perempuan dalam dewan direksi (Fuente *et al.*, 2017; Huang, 2013; Jain dan Jamali, 2016), lama menjabat (Huang, 2013; Lewis, Walls, dan Dowell, 2014; Rao dan Tilt, 2016a), keberadaan direktur asing (Barka dan Dardour, 2015; Garcia-Sanchez, Cuadrado-Ballesteros, dan Sepulveda, 2014) dan ukuran dewan (Fuente *et al.*, 2017; Jain dan Jamali, 2016).

Industri pertambangan merupakan industri yang mempunyai karakteristik unik, yaitu industri ini sangat erat kaitannya dengan pemanfaatan sumber daya alam, sehingga sangat erat kaitannya dengan pelaksanaan CSR. Industri pertambangan termasuk industri *high-profile* (Dong, Burritt, dan Qian, 2014; Hackston dan Milne, 1996) karena industri pertambangan mempunyai sensitivitas yang tinggi terhadap lingkungan dan masyarakat di sekitarnya. Di Indonesia, banyak kasus yang terkait dengan pertambangan dan lingkungan sekitarnya seperti di kasus PT Lapindo, Freeport dan juga industri pertambangan di Kalimantan Timur (Subhan dan Deviyanti, 2017). UU No.40/2007 juga secara spesifik menyatakan kewajiban perusahaan yang bergerak di bidang pemanfaatan sumber daya alam.

Penelitian terdahulu tentang CSR di sektor pertambangan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pernyataan perusahaan mengenai aktifitas CSR dan pelaksanaan di lapangan (Slack, 2012), bahkan perusahaan pertambangan di China tidak menganggap masyarakat lokal sebagai *stakeholder* yang penting (Dong *et al.*, 2014), sehingga masyarakat di sekitar lokasi pertambangan kecewa terhadap perusahaan tersebut (Subhan dan Deviyanti, 2017). Namun, Jenkins (2004) berargumentasi bahwa perusahaan pertambangan tetap menyadari pentingnya CSR untuk mereka, karena CSR menghubungkan perusahaan dengan *stakeholder* mereka (Dashwood, 2012; Jenkins, 2004; Raufflet *et al.*, 2014). Adopsi CSR memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Vintró *et al.*, 2012). Salah satu faktor penting dalam pelaksanaan CSR adalah komitmen manajemen (Dobele *et al.*, 2013). Hal ini menunjukkan pentingnya peranan direktur dalam pelaksanaan CSR. Selain itu, Filatotchev dan Nakajima (2014) juga menyarankan untuk melakukan penelitian mengenai kaitan antara *corporate governance* dan CSR di negara berkembang untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai penerapan CSR di setiap negara, seperti pengaruh dewan direksi dalam pelaksanaan CSR (Fuente *et al.*, 2017; Giannarakis, 2014). Akan tetapi, penelitian mengenai karakteristik dewan direksi yang penting terhadap pengungkapan CSR di perusahaan pertambangan masih sangat jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji dampak karakteristik dewan direksi pada pelaksanaan *corporate social responsibility* pada perusahaan pertambangan di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah menguji karakteristik dewan direksi terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* pada industri pertambangan di Indonesia.

KAJIAN TEORI

Penelitian ini mengacu ke teori *stakeholder* dalam menjelaskan keterkaitan antara dewan direksi dan CSR. Teori ini yang dikembangkan oleh Donaldson dan Peterson (1995) menyatakan keterkaitan yang erat mengenai hubungan antara perusahaan dan *stakeholder* perusahaan. Pihak perusahaan harus melakukan

manajemen yang baik dalam hal mengelola hubungannya dengan *stakeholders*. Perusahaan merupakan suatu entitas yang memberikan manfaat bagi semua *stakeholder*-nya. Oleh karena itu, manajer mempunyai posisi yang unik dalam konteks ini. Manajer yang diangkat oleh pemilik, juga mempunyai tanggung jawab terhadap pemilik dan *stakeholder* lainnya. Hill dan Jones (1992) juga menyatakan sebaiknya terbentuk saling ketergantungan antara manajer dan *stakeholder*, sehingga terbentuk kesesuaian kepentingan (*alignment*) antara mereka. Teori *stakeholder* ini sudah banyak digunakan dalam pengujian di bidang CSR (Barka dan Dardour, 2015; Cordeiro dan Tewari, 2015; Garcia-Sanchez *et al.*, 2014). Penelitian yang dilakukan Barka dan Dardour (2015) menggunakan teori *stakeholder* untuk menguji dampak dewan direksi terhadap pelaksanaan CSR. Hasilnya menunjukkan karakteristik dewan direksi: diversitas warga negara anggota dewan dan latar belakang anggota dewan berpengaruh terhadap CSR. Bagian berikut membahas secara mendetail mengenai hipotesis karakteristik dewan direksi: direktur asing, masa jabatan dewan direksi, gender dan ukuran dewan direksi.

Direktur Asing dan *Corporate Social Responsibility*. Keberadaan direktur asing diharapkan akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan karena mereka memberikan masukan, pengalaman dan ide yang lebih beragam. Keberagaman ini mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan pelaksanaan CSR. Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Hanefah (2016) mengenai dampak keberadaan direktur asing terhadap pelaporan CSR di Jordan. Hasilnya menunjukkan direktur asing berpengaruh positif terhadap CSR. Keberadaan direktur asing memberikan nilai tambah bagi perusahaan karena mereka memberikan tambahan pengalaman dan keahlian yang berguna untuk pelaksanaan CSR. Penelitian ini sejalan dengan Barka dan Dardour (2015) dan Muttakin *et al.*, (2015) yang menunjukkan direktur asing berpengaruh positif terhadap CSR. Barka dan Dardour (2015) meneliti dampak keberagaman kewarganegaraan anggota dewan terhadap pelaksanaan CSR pada perusahaan Perancis yang terdaftar di Bursa Efek Paris dan tercantum di *Carbon Disclosure Project*. Hasilnya menunjukkan bahwa keberagaman kewarganegaraan anggota dewan berimbas positif terhadap CSR. Jadi direktur asing mempunyai nilai tambah bagi perusahaan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Fuente *et al.*, (2017) dan Garcia-Sanchez *et al.*, (2014) tidak menunjukkan pengaruh signifikan keberadaan direktur asing terhadap CSR di Spanyol. Salah satu kemungkinan penyebab hasil yang tidak signifikan adalah jumlah direksi asing yang sedikit di dewan direksi di Spanyol.

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan mengenai dampak keberadaan direktur asing terhadap CSR, maka penelitian ini menduga keberadaan direktur asing memberikan nilai tambah bagi pelaksanaan CSR. Direktur asing mempunyai diversitas pengalaman dan keahlian yang lebih beragam (Barka dan Dardour, 2015; Ibrahim dan Hanefah, 2016; Muttakin *et al.*, 2015) sehingga meningkatkan pelaksanaan CSR. Jadi hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

H₁: Direktur asing berpengaruh positif terhadap CSR

Masa Jabatan dan *Corporate Social Responsibility*. Salah satu karakteristik dewan direksi yang penting adalah masa jabatan direktur. Masa jabatan seorang direktur menunjukkan seberapa lama direktur tersebut sudah bekerja di perusahaan. Rao dan Tilt (2016a) menyatakan bahwa semakin lama masa jabatan maka semakin banyak

pengetahuannya mengenai perusahaan. Jadi, seorang direktur akan lebih memahami jalannya perusahaan dan mampu berkerja lebih baik dan efisien. Jadi, semakin lama masa jabatan seorang direktur diharapkan akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Huang (2013) melakukan penelitian terhadap dampak karakteristik CEO terhadap kinerja CSR. Salah satu variabel yang diamati adalah lama masa jabatan. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh positif masa jabatan terhadap CSR. Jadi, semakin lama seorang CEO menjabat maka semakin baik kinerja CSR. Hal ini karena CEO sudah mengenal dengan baik mengenai operasi perusahaan, sehingga dapat mengambil keputusan lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh McCarthy, Oliver dan Song (2017). Akan tetapi, Rao dan Tilt (2016a) juga menyatakan bahwa masa jabatan yang lama juga mengakibatkan manajer menjadi tidak responsif terhadap perkembangan terbaru. Oleh karena itu, lama masa jabatan memberikan dampak negatif terhadap CSR. Penelitian yang dilakukan oleh Rao dan Tilt (2016b) mengkonfirmasi dampak negatif masa jabatan terhadap CSR di Australia.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan mengenai dampak masa jabatan dan CSR menunjukkan bahwa semakin lama masa jabatan direktur akan memberikan nilai tambah bagi pelaksanaan CSR (Huang, 2013; McCarthy *et al.*, 2017; Rao dan Tilt, 2016a). Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: masa jabatan berpengaruh positif terhadap CSR

Gender dan *Corporate Social Responsibility*. Gender merupakan salah satu karakteristik yang banyak mendapat perhatian dari para peneliti (Jain dan Jamali, 2016; Rao dan Tilt, 2016a). Keberadaan direktur wanita diharapkan akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan, karena mereka lebih detail dalam hal mengawasi pelaksanaan CSR, sehingga diharapkan memberikan dampak positif bagi pelaksanaan CSR. Harapan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuente *et al.*, (2017), Ibrahim dan Hanefah (2016), Rao dan Tilt (2016a, 2016b) dan Shaukat, Qiu, dan Trojanowski (2016) serta Zhang (2012). Fuente *et al.*, (2017) membahas dampak keberadaan wanita pada dewan direksi terhadap pengungkapan informasi CSR pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Madrid. Hasilnya menunjukkan bahwa direktur wanita memberikan tambahan pengetahuan dan sikap yang lebih terbuka untuk membahas CSR, sehingga hal ini berdampak positif terhadap pengungkapan CSR. Jadi, kehadiran direktur wanita mempunyai dampak positif terhadap CSR. Hal ini menunjukkan pentingnya diversitas gender pada dewan direksi. Selanjutnya, Ibrahim dan Hanefah (2016) menguji dampak keberadaan wanita pada dewan direksi dengan menggunakan sampel perusahaan yang berasal dari Jordan. Penelitian ini menarik karena wanita di negara-negara Arab belum memiliki kebebasan yang setara dengan negara lain. Hasilnya juga mengkonfirmasi hipotesis bahwa ada pengaruh positif direktur wanita terhadap pengungkapan CSR. Rao dan Tilt (2016a) berargumen bahwa wanita memberikan banyak masukan dan pengawasan terhadap pelaksanaan CSR, sehingga akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Jadi, keberadaan wanita merupakan hal yang penting dalam memastikan usaha perusahaan untuk membuat pengungkapan yang baik (Rao dan Tilt, 2016b; Shaukat *et al.*, 2016).

Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Barka dan Dardour (2015), Giannarakis (2014) dan Lau, Lu, dan Liang (2016) tidak menemukan dampak

signifikan keberadaan direktur wanita terhadap adopsi dan pelaksanaan CSR. Mereka berpendapat keberadaan wanita di dewan direksi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap pelaporan CSR. Bahkan, penelitian yang dilakukan oleh Muttakin *et al.*, (2015) justru menunjukkan keberadaan wanita berdampak negatif terhadap pengungkapan CSR di Banglades.

Keberadaan wanita diharapkan memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam pelaksanaan CSR karena mereka memberikan tambahan pengetahuan dan pengawasan yang lebih ketat (Fuente *et al.*, 2017; Rao dan Tilt, 2016a, 2016b; Shaukat *et al.*, 2016). Bahkan Huang (2013) menyatakan bahwa CEO wanita mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut

H₃: gender berpengaruh positif terhadap CSR

Ukuran Dewan Direksi dan *Corporate Social Responsibility*. Ada dua pendapat mengenai dampak ukuran dewan direksi terhadap kinerja: (1) Ukuran dewan yang besar memberikan dampak positif terhadap kinerja dewan karena keberadaan anggota dewan yang lebih banyak akan memberikan lebih banyak pengalaman dan keahlian, sehingga keputusan dewan direksi lebih baik. Pendapat kedua menyatakan bahwa ukuran dewan direksi yang terlalu besar kurang bagus bagi perusahaan karena proses pengambilan keputusan menjadi lebih lama dan tidak efektif. Selain itu, lebih banyak *free rider* di dalam dewan. Oleh karena itu, pendapat kedua menyatakan bahwa jumlah anggota dewan yang lebih kecil mempunyai pengaruh yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Fuente *et al.*, (2017) dan Giannarakis (2014) tidak mengkonfirmasi hubungan antara ukuran dewan dan pengungkapan CSR. Mereka tidak menemukan pengaruh ukuran dewan terhadap CSR. Di lain pihak, Barka dan Dardour (2015) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki kinerja CSR yang lebih baik cenderung mempunyai ukuran dewan yang lebih besar. Barka dan Dardour (2015) berargumen bahwa ukuran dewan mempunyai kaitan yang erat dengan ukuran perusahaan. Perusahaan besar cenderung mempunyai ukuran dewan yang lebih besar. Selain itu, perusahaan besar mempunyai sumber daya yang lebih banyak, sehingga mereka mampu mempunyai dewan yang lebih besar dan kinerja yang lebih baik. Jadi, ukuran perusahaan berdampak positif terhadap pengungkapan. Jain dan Jamali (2016) juga berargumen bahwa ukuran dewan direksi merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan dan mereka menemukan bahwa sebagian besar penelitian mengenai ukuran dewan direksi dan CSR menunjukkan hasil yang positif. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut

H₄: ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap CSR

METODE

Penelitian ini menguji dampak struktur dewan direksi terhadap pelaksanaan CSR pada perusahaan pertambangan di Indonesia. Oleh karena itu, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Perusahaan yang menjadi sampel penelitian memenuhi kriteria berikut ini: (1) perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, (2) termasuk dalam industri pertambangan dan (3) mempunyai laporan keuangan yang lengkap. Periode pengamatan dalam penelitian ini adalah 2013 – 2015.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengungkapan *corporate social responsibility* yang dilakukan oleh perusahaan pertambangan di Bursa Efek Indonesia. Pengukuran variabel dependen, yaitu pengungkapan *corporate social responsibility* mengacu ke indeks *Global Reporting Initiative* (GRI). Indeks GRI terdiri dari 6 indikator: ekonomi (9 item), lingkungan (30 item), tenaga kerja (14 item), hak asasi manusia (9 item), dan kemasyarakatan (8 item) serta tanggung jawab produk (9 item). Pengukuran indeks GRI menggunakan metode *content analysis* yaitu dengan menganalisis pengungkapan di laporan tahunan perusahaan. Pada saat pengukuran masing-masing item menggunakan *dummy*. Apabila perusahaan mengungkapkan item yang sesuai dengan indeks GRI maka akan diberi nilai 1, akan tetapi jika perusahaan tidak mengungkapkan item yang sesuai dengan GRI maka item tersebut diberi nilai 0. Selanjutnya total pengungkapan dijumlahkan. Pengukuran indeks pengungkapan CSR ini mengacu ke penelitian sebelumnya seperti Lau *et al.*, (2016) dan Lone *et al.*, (2016).

Variabel independen mencakup karakteristik struktur dewan direksi sebagai berikut: keberadaan direktur asing, lama menjabat, gender dan ukuran dewan direksi, sedangkan variabel kontrol mencakup: *leverage*, profitabilitas, ukuran perusahaan dan umur perusahaan. Keberadaan direktur asing menunjukkan diversitas kewarganegaraan dewan direksi. Keberadaan direktur asing diukur dengan persentase direktur asing dibagi dengan jumlah direktur (Garcia-Sanchez *et al.*, 2014). Selanjutnya variabel lama menjabat merupakan rata-rata lama menjabat anggota dewan direksi. Pengukuran masa jabatan ini mengacu ke penelitian terdahulu yaitu Rao dan Tilt (2016a, 2016b). Variabel gender dalam penelitian ini mengacu ke gender CEO suatu perusahaan. Gender diukur dengan variabel *dummy*, 1 jika CEO perusahaan tersebut adalah wanita dan 0 jika CEO perusahaan tersebut adalah laki-laki. Pengukuran ini mengacu ke penelitian terdahulu yaitu Huang (2013). Karakteristik berikutnya adalah ukuran dewan direksi. Variabel ini menunjukkan jumlah anggota dewan direksi suatu perusahaan (Barka dan Dardour, 2015; Giannarakis, 2014).

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$\text{CSRDI}_{it} = \alpha + \beta_1 \text{DIR_ASING} + \beta_2 \text{DIRUT_GENDER} + \beta_3 \text{DIR_SIZE} + \beta_4 \text{TENURE_DIR} + \beta_5 \text{LEV} + \beta_6 \text{ROE} + \beta_7 \text{SIZE_FIRM} + \beta_8 \text{UMUR} + \varepsilon_{it}$$

Keterangan

CSRDI = *Corporate Social Responsibility Disclosure Indeks*, penghitungan indeks ini mengacu ke *Global Reporting Initiative Index*; DIR_ASING = Dewan Direksi Asing, persentase direktur asing terhadap jumlah direktur; DIRUT_GENDER = Direktur Utama Wanita, pengukurannya menggunakan variabel *dummy* yaitu 1 jika Direktur Utama adalah wanita dan 0 jika Direktur Utama adalah laki-laki, DIR_SIZE = Ukuran Dewan Direksi, merupakan jumlah direksi yang berada di dewan direksi; TENURE_DIR = Masa Jabatan Dewan Direksi merupakan rata-rata lama menjabat direksi, LEV = *Leverage* merupakan perbandingan antara total hutang dan total ekuitas; ROE = *Return on Equity* merupakan rasio profitabilitas yang dihitung dengan membagi laba terhadap ekuitas; SIZE_FIRM = Ukuran perusahaan merupakan ln total aset yang dimiliki oleh perusahaan sedangkan UMUR = Umur perusahaan merupakan jumlah tahun semenjak perusahaan tersebut berdiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian ini merupakan perusahaan yang termasuk industri pertambangan di Bursa Efek Indonesia pada periode 2013 – 2015. Terdapat 123 observasi pada periode tersebut, akan tetapi 17 observasi tidak bisa digunakan karena data tidak lengkap. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini terdiri 106 observasi. Bagian berikut ini akan membahas tentang statistik deskriptif dalam penelitian ini setelah itu akan dilanjutkan dengan hasil pengujian dan diskusi hasil.

Statistik Deskriptif. Tabel 1 berikut ini menunjukkan statistik deskriptif dalam penelitian ini. Tabel 1 menunjukkan indeks pengungkapan CSR pada penelitian ini. Nilai pengungkapan ini berkisar antara 5,063291% sampai dengan 87,34177%. Indeks GRI terdiri dari 79 item, jadi nilai maksimal yang bisa dicapai adalah 79. Pada penelitian ini, nilai berkisar antara 4 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan perbedaan yang besar antara nilai minimal dan maksimal, sedangkan nilai rata-rata adalah 17,44686%. Selanjutnya keberadaan direktur asing berkisar dari perusahaan yang tidak mempunyai direktur asing sampai dengan 75% direktur merupakan warga negara asing. Nilai rata-rata direktur asing adalah 19,1499%. Ukuran dewan direksi pada penelitian ini berkisar antara 2 sampai dengan 10 orang, sedangkan rata-rata perusahaan dalam sampel ini memiliki dewan direksi yang terdiri dari 5 orang anggota. Bagian berikutnya menunjukkan lama masa jabatan dewan direksi dengan menggunakan ukuran bulan. Rata-rata masa jabatan dewan direksi adalah 53,82 bulan atau sekitar 4 tahun 5 bulan.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

<i>Variabel</i>	<i>Obs</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
CSRDI	106	17,44686	13,81347	5,063291	87,34177
DIR_ASING	106	0,142408	0,191499	0,000000	0,750000
DIR_SIZE	106	4,735849	1,599416	2,000000	10,00000
TENURE_DIR	106	53,82228	49,55823	2,000000	283,5000
LEV	106	1,213528	2,403628	-9,867888	14,81267
SIZE	106	11.208.728	17.048.121	156.993	82.199.287
		(juta)	(juta)	(juta)	(juta)
ROE	106	0,040705	0,294317	-0,776974	1,966943
UMUR	106	24,66038	12,69337	3,000000	47,00000

Keterangan:

CSRDI = *Corporate Social Responsibility Disclosure Index*. DIR_ASING = Proporsi direktur asing. DIR_SIZE = Jumlah anggota dewan direksi. TENURE_DIR = Masa jabatan dewan direksi (dalam bulan). LEV = *Leverage* (total hutang/total ekuitas). SIZE = Total aset. ROE = *Return on Equity*. UMUR = Umur perusahaan

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel *Dummy*

DIRUT_GENDER	
<i>Category1</i>	0,028302
<i>Category0</i>	0,971698

Keterangan:

DIRUT_GENDER = Variabel independen berupa variabel *dummy* yang menggambarkan keberadaan dewan direksi utama wanita yang bernilai 1 dan dewan direksi utama laki-laki bernilai 0.

Tabel 1 juga menunjukkan statistik deskriptif variabel kontrol dalam penelitian ini. Rata-rata *leverage* adalah 1,2. Jadi perusahaan di pertambangan rata-rata mempunyai hutang yang lebih besar dibandingkan dengan ekuitas yang dimiliki oleh perusahaan. Selanjutnya umur perusahaan dalam penelitian ini berkisar antara 3 tahun sampai dengan 47 tahun, dengan nilai rata-rata 24,67 tahun. Untuk rasio profitabilitas, dalam hal ini ROE, Tabel 1 menunjukkan nilai rata-rata ROE adalah 4,07%. Profitabilitas terentang dari perusahaan yang mengalami kerugian sebesar 77% sampai dengan tingkat keuntungan mencapai 196%. Berikutnya untuk ukuran perusahaan juga terentang dari Rp 156,9 milyar sampai dengan Rp 82.199 milyar, sedangkan nilai rata-rata ukuran perusahaan adalah Rp 11.208 milyar.

Analisis Hasil dan Pembahasan. Tabel 3 berikut ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	1	2	3	4	5
C	-4,6760 (0,7783)	-7,5673 (0,5880)	-6,7540 (0,6558)	-7,8924 (0,5886)	-5,7082 (0,7458)
DIR_ASING	-1,6164** (0,0370)				-1,2350 (0,1133)
DIRUT_GENDER		7,3024*** (0,0003)			6,9729*** (0,0007)
DIR_SIZE			0,4424*** (0,0000)		0,5147*** (0,0000)
TENURE_DIR				0,0005 (0,4611)	0,0102** (0,0277)
LEV	-0,1138 (0,1996)	-0,1535 (0,2285)	-0,1484 (0,2665)	-0,1560 (0,2347)	-0,1075 (0,2872)
SIZE	0,3923 (0,4281)	0,4660 (0,2525)	0,3869 (0,3876)	0,4970 (0,2445)	0,3309 (0,5151)
ROE	0,9995** (0,0194)	0,8722* (0,0614)	1,0179** (0,0295)	0,8424* (0,0744)	1,1957** (0,0153)
UMUR	0,4404*** (0,0009)	0,4559*** (0,0011)	0,4369*** (0,0038)	0,4387*** (0,0011)	0,4234*** (0,0032)
Adjusted R ²	0,0963	0,0882	0,0966	0,0858	0,0820
F-statistic	3,2385	3,0323	3,2447	2,9716	2,1721
Prob (F-statistic)	0,0094	0,0137	0,0093	0,0153	0,0362
Observation	106	106	106	106	106

Keterangan:

***, **, *Signifikansi di tingkat 1%, 5%, 10%. CSRDI = *Corporate Social Responsibility Disclosure Index*. DIR_ASING = Proporsi dewan direksi asing. DIRUT_GENDER = Variabel independen berupa variabel *dummy* yang menggambarkan keberadaan dewan direksi utama wanita yang bernilai 1 dan dewan direksi utama laki-laki bernilai 0. DIR_SIZE = Jumlah dewan direksi. TENURE_DIR = Masa jabatan dewan direksi. LEV = *Leverage*. SIZE = Ukuran perusahaan. ROE = *Return on Equity*. UMUR = Umur perusahaan.

Hasil pengujian karakteristik dewan direksi terhadap CSR di perusahaan pertambangan di Indonesia mengungkapkan bahwa variabel direktur asing berpengaruh negatif terhadap CSR di perusahaan pertambangan. Hal ini menunjukkan keberadaan direktur asing justru mengakibatkan penurunan kinerja CSR perusahaan. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang mengharapkan keberadaan direktur asing akan meningkatkan pengungkapan CSR perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak mengkonfirmasi

hipotesis 1. Hasil penelitian ini sejalan dengan argumentasi Masulis *et al.*, (2012) yang berargumentasi direktur asing sulit untuk berkoordinasi, sehingga perusahaan akan mempunyai probabilitas lebih besar terjadi penyajian laporan keuangan yang kurang akurat.

Temuan empiris penelitian juga menunjukkan bahwa gender CEO berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Pengaruh gender CEO adalah positif, sehingga keberadaan wanita sebagai CEO suatu perusahaan memberikan peningkatan pengungkapan CSR. Hasil ini sejalan dengan hipotesis 3 penelitian ini yang mengharapkan dampak positif keberadaan wanita di posisi CEO. Hal ini menunjukkan wanita berperan positif terhadap pengungkapan CSR. Hasil ini sejalan dengan Fuente *et al.*, (2017) dan Rao dan Tilt (2016a, 2016b).

Selanjutnya hasil pengujian juga menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Semakin banyak jumlah direksi maka semakin tinggi tingkat pengungkapan CSR. Hasil ini menunjukkan pentingnya jumlah dewan direksi yang mencukupi, sehingga mereka mampu memberikan tambahan masukan bagi pelaksanaan CSR yang lebih baik. Hasil ini mengkonfirmasi hipotesis 4 yang menyatakan ukuran dewan direksi memberikan pengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa lama masa jabatan juga berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Semakin lama masa jabatan maka pengungkapan CSR juga semakin baik. Hasil ini menunjukkan pentingnya direksi yang berpengalaman dalam pengungkapan CSR yang lebih baik. Semakin lama seorang direksi duduk di dewan direksi akan memberikan tambahan pengetahuan dalam mengelola perusahaan, sehingga masa jabatan direksi berbanding lurus dengan pengungkapan CSR. Hasil ini mengkonfirmasi hipotesis 2 yang menyatakan bahwa masa jabatan berpengaruh positif terhadap CSR.

Penelitian juga menguji dampak variabel kontrol terhadap pengungkapan CSR. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap CSR. Jadi, tingkat *leverage* tidak memengaruhi perusahaan dalam mengambil keputusan mengenai pelaksanaan CSR. Selanjutnya, ukuran perusahaan juga tidak berpengaruh terhadap CSR. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara perusahaan besar dan perusahaan kecil dalam mengungkapkan CSR. Selanjutnya, tingkat profitabilitas dan umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Perusahaan yang memperoleh laba cenderung akan melakukan CSR yang lebih tinggi (Taufik, 2016). Mereka dapat memanfaatkan kinerja keuangan mereka untuk meningkatkan pelaksanaan CSR. Selain itu, perusahaan yang mempunyai umur yang tinggi juga cenderung melakukan CSR yang lebih tinggi juga. Dari hasil pengujian ini, tingkat profitabilitas dan umur perusahaan berperan positif terhadap pengungkapan CSR. Di lain pihak, tingkat *leverage* dan ukuran perusahaan tidak memberikan dampak signifikan dalam hal pengungkapan CSR.

Penelitian juga membuktikan pengaruh struktur dewan direksi terhadap pengungkapan CSR. Direktur asing berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR. Hasil ini menunjukkan keberadaan direktur asing justru mengakibatkan penurunan CSR. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan yang mengharapkan keberadaan direktur asing akan meningkatkan kinerja CSR suatu perusahaan. Hasil ini berbeda dengan penelitian terdahulu seperti Barka dan Dardour (2015), Ibrahim dan Hanefah (2016) dan Muttakin *et al.*, (2015) yang menunjukkan dampak positif

keberadaan direktur asing terhadap CSR. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan Fuente *et al.*, (2017) dan Garcia-Sanchez *et al.*, (2014) yang menunjukkan direktur asing tidak memberikan dampak signifikan pada CSR di Spanyol. Ada beberapa argumentasi yang terkait dengan hal ini. Pertama, direktur asing mempunyai kelemahan dalam hal memahami kondisi dan lingkungan di negara setempat sehingga mereka tidak bisa memberikan dampak positif terhadap perusahaan (Masulis *et al.*, 2012). Kedua, direktur asing mempunyai sudut pandang investasi yang berbeda dengan anggota direksi lainnya, sehingga hal ini akan menimbulkan konflik antar anggota direksi (García-Meca *et al.*, 2015). Hal ini mengakibatkan keberadaan direktur asing justru menghambat perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gender berpengaruh positif terhadap CSR. Hasil ini mengkonfirmasi hipotesis yang mengharapkan Direktur Utama akan memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan CSR. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu seperti Fuente *et al.*, (2017), Ibrahim dan Hanefah (2016), Rao dan Tilt (2016a, 2016b) dan Shaukat *et al.*, (2016) serta Zhang (2012) yang menunjukkan dampak positif gender terhadap pelaksanaan CSR. Direktur Utama memberikan warna yang berbeda saat pelaksanaan operasional perusahaan, mereka memberikan perhatian yang lebih terhadap isu tanggung jawab sosial. Hal ini memberikan dampak positif bagi perusahaan karena perusahaan akan lebih banyak mencurahkan sumber dayanya untuk pelaksanaan CSR yang baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil Huang (2013) yang menunjukkan karakteristik Direktur Utama wanita memberikan dampak positif terhadap kinerja lingkungan perusahaan.

Temuan lain dari penelitian ini juga menunjukkan ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Dewan direksi yang mempunyai anggota lebih banyak mempunyai probabilitas lebih tinggi untuk mencapai kinerja CSR yang lebih baik. Ada pengaruh positif ukuran dewan direksi terhadap pengungkapan CSR. Hasil ini juga sejalan dengan Barka dan Dardour (2015) yang menunjukkan perusahaan yang mempunyai kinerja CSR lebih baik cenderung memiliki dewan direksi dengan ukuran besar. Hasil ini mengkonfirmasi Lau *et al.*, (2016) yang juga menunjukkan ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan CSR di China. García-Meca *et al.*, (2015) dalam penelitiannya juga menunjukkan ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja. Akan tetapi, penelitian ini tidak sejalan dengan Fuente *et al.*, (2017) dan Giannarakis (2014) yang tidak mengkonfirmasi hubungan antara ukuran dewan dan pengungkapan CSR. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dewan direksi yang lebih besar mempunyai sumber daya yang lebih banyak. Sumber daya ini berguna untuk pengambilan keputusan dewan direksi, sehingga kualitas keputusan akan lebih baik. Dewan direksi yang lebih besar mempunyai anggota yang lebih banyak, sehingga pengalaman dan keahlian juga akan lebih beragam. Jadi, semakin besar dewan direksi maka semakin baik juga pelaksanaan CSR (Barka dan Dardour, 2015; Lau *et al.*, 2016).

Hasil penelitian lain juga menunjukkan dampak positif lama masa jabatan terhadap pengungkapan CSR. Semakin lama masa jabatan direksi maka direksi mempunyai pengalaman yang lebih banyak, sehingga memberikan pengaruh positif. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu seperti Huang (2013), McCarthy *et al.*, (2017) dan Rao dan Tilt (2016a, 2016b). Direktur yang mempunyai masa jabatan yang lama mempunyai pengetahuan yang lebih banyak mengenai perusahaan, sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang lebih baik. Selain itu,

direktur akan jauh lebih mengenal perusahaan dan bisa lebih memahami karakteristik spesifik perusahaan tersebut. Dengan pengalaman dan pengetahuan yang lebih banyak, maka dewan direksi mempunyai pertimbangan yang lebih baik dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, masa jabatan memberikan dampak positif dalam usaha meningkatkan CSR perusahaan. Direktur dengan masa jabatan yang lebih panjang memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan semua karakteristik dewan direksi: masa jabatan, gender direktur utama, ukuran dewan direksi dan direktur asing berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Masa jabatan, gender direktur utama dan ukuran dewan direksi berpengaruh positif sedangkan direktur asing berpengaruh negatif. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi pentingnya *corporate governance* saat pelaksanaan CSR. Filatotchev dan Nakajima (2014), Jain dan Jamali (2016) dan Lone *et al.*, (2016) menegaskan pentingnya peran *corporate governance* untuk pelaksanaan CSR. Bahkan Filatotchev dan Nakajima (2014) mengajak para peneliti untuk menguji secara detail dampak *corporate governance* terhadap CSR di negara berkembang. Penelitian ini sesuai dengan saran Filatotchev dan Nakajima (2014) pada konteks yang lebih spesifik yaitu CSR pada industri pertambangan di Indonesia. Industri pertambangan merupakan industri yang unik karena industri pertambangan merupakan industri yang tergolong *high profile* (Dong *et al.*, 2014; Hackston dan Milne, 1996), sehingga mempunyai kaitan yang erat dengan isu lingkungan. Hasil penelitian ini juga menekankan pentingnya dewan direksi yang baik untuk pelaksanaan CSR (Dobele *et al.*, 2014; Vintró *et al.*, 2012).

PENUTUP

Penelitian ini menguji dampak karakteristik dewan direksi terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* pada industri pertambangan di Indonesia. Karakteristik dewan direksi ini mencakup masa jabatan dewan direksi, gender, ukuran dewan direksi dan persentase direktur asing. Hasil pengujian menunjukkan karakteristik dewan direksi berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Ukuran dewan direksi yang besar, masa jabatan yang lebih lama dan gender direktur utama mendorong perusahaan untuk melaksanakan CSR yang lebih baik. Ukuran dewan direksi yang besar memberikan diversitas pengalaman dan pemahaman yang lebih banyak pada dewan direksi, sehingga dewan direksi mempunyai pertimbangan yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan pelaksanaan CSR. Selain itu, dewan direksi yang menjabat lebih lama mempunyai keunggulan dalam memahami proses dan lingkungan perusahaan sehingga mereka mempunyai pemahaman yang lebih baik. Hal ini juga membantu perusahaan dalam penerapan CSR. Diversitas gender juga memberikan nilai tambah bagi perusahaan, direktur utama wanita memberikan nilai tambah bagi perusahaan karena dia memberikan perhatian yang lebih mendetail, sehingga dapat meningkatkan kinerja CSR.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan pada industri pertambangan disarankan untuk mempunyai dewan direksi yang relatif besar, sehingga mereka mempunyai pengalaman dan pemahaman yang lebih beragam. Hal ini diharapkan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Selain itu, diversitas gender juga memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan wanita diharapkan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Dengan demikian, perusahaan

diharapkan memberikan kesempatan lebih besar bagi wanita untuk berperan di dewan direksi. Implikasi berikutnya adalah perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan bagi direktur untuk mempunyai waktu yang lebih panjang dalam melaksanakan tugasnya karena lama menjabat akan berkorelasi positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aluchna, M. (2010). Corporate Governance – Responsibilities of the Board. In G. Aras dan D. Crowther (Eds.), *A Handbook of Corporate Governance and Social Responsibility* (pp. 153 - 169). Surrey, England: Gower Publishing Limited.
- Barka, H. B., dan Dardour, A. (2015). Investigating the Relationship between Director's Profile, Board Interlocks and Corporate Social Responsibility. *Management Decision*, 53(3), 553-570.
- Barus, R., dan Maksun, A. (2011). Analisis Pengungkapan Informasi Corporate Social Responsibility dan Pengaruhnya terhadap Return Saham *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 15(1), 83 - 102.
- Cordeiro, J. J., dan Tewari, M. (2015). Firm Characteristics, Industry Context, and Investor Reactions to Environmental CSR: A Stakeholder Theory Approach. *Journal of Business Ethics*, 130(4), 833-849.
- Dashwood, H. S. (2012). CSR Norms and Organizational Learning in the Mining Sector. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 12(1), 118-138.
- Dobele, A. R., Westberg, K., Steel, M., dan Flowers, K. (2014). An Examination of Corporate Social Responsibility Implementation and Stakeholder Engagement: A Case Study in the Australian Mining Industry. *Business Strategy and the Environment*, 23(3), 145-159.
- Donaldson, T., dan Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65 - 91.
- Dong, S., Burritt, R., dan Qian, W. (2014). Salient Stakeholders in Corporate Social Responsibility Reporting by Chinese Mining and Minerals Companies. *Journal of Cleaner Production*, 84, 59-69.
- Filatotchev, I., dan Nakajima, C. (2014). Corporate Governance, Responsible Managerial Behavior, and Corporate Social Responsibility: Organizational Efficiency Versus Organizational Legitimacy? *Academy of Management Perspective*, 28(3), 289 - 306.
- Fuente, J. A., García-Sánchez, I. M., dan Lozano, M. B. (2017). The Role of the Board of Directors in the Adoption of GRI Guidelines for the Disclosure of CSR Information. *Journal of Cleaner Production*, 141, 737-750.
- García-Meca, E., García-Sánchez, I.-M., dan Martínez-Ferrero, J. (2015). Board Diversity and Its Effects on Bank Performance: An international analysis. *Journal of Banking dan Finance*, 53, 202-214.
- Garcia-Sanchez, I.-M., Cuadrado-Ballesteros, B., dan Sepulveda, C. (2014). Does Media Pressure Moderate CSR Disclosures by External Directors? *Management Decision*, 52(6), 1014-1045.

- Giannarakis, G. (2014). Corporate Governance and Financial Characteristic Effects on the Extent of Corporate Social Responsibility Disclosure. *Social Responsibility Journal*, 10(4), 569-590.
- Hackston, D., dan Milne, M. J. (1996). Some Determinants of Social and Environmental Disclosures in New Zealand Companies. *Accounting, Auditing dan Accountability Journal*, 9(1), 77-108.
- Hill, C. W. L., dan Jones, T. M. (1992). Stakeholder-Agency Theory. *Journal of Management Studies*, 29(2), 131-154.
- Huang, S. K. (2013). The Impact of CEO Characteristics on Corporate Sustainable Development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20(4), 234-244.
- Ibrahim, A. H., dan Hanefah, M. M. (2016). Board Diversity and Corporate Social Responsibility in Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14(2), 279-298.
- Ibrahim, M., Solikahan, E. Z., dan Widyatama, A. (2015). Karakteristik Perusahaan, Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility, dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 6(1), 99 - 106.
- Jain, T., dan Jamali, D. (2016). Looking Inside the Black Box: The Effect of Corporate Governance on Corporate Social Responsibility. *Corporate Governance: An International Review*, 24(3), 253-273.
- Jenkins, H. (2004). Corporate Social Responsibility and the Mining Industry: Conflicts and Constructs. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 11(1), 23-34.
- Lau, C., Lu, Y., dan Liang, Q. (2016). Corporate Social Responsibility in China: A Corporate Governance Approach. *Journal of Business Ethics*, 136(1), 73-87.
- Lewis, B. W., Walls, J. L., dan Dowell, G. W. S. (2014). Difference in Degrees: CEO Characteristics and Firm Environmental Disclosure. *Strategic Management Journal*, 35(5), 712-722.
- Lone, E. J., Ali, A., dan Khan, I. (2016). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from Pakistan. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 16(5), 785-797.
- Masulis, R. W., Wang, C., dan Xie, F. (2012). Globalizing the Boardroom—The Effects of Foreign Directors on Corporate Governance and Firm Performance. *Journal of Accounting and Economics*, 53(3), 527-554.
- McCarthy, S., Oliver, B., dan Song, S. (2017). Corporate Social Responsibility and CEO Confidence. *Journal of Banking dan Finance*, 75, 280-291.
- Michelon, G., dan Parbonetti, A. (2012). The Effect of Corporate Governance on Sustainability Disclosure. *Journal of Management dan Governance*, 16(3), 477-509.
- Muttakin, M. B., Khan, A., dan Subramaniam, N. (2015). Firm Characteristics, Board Diversity and Corporate Social Responsibility: Evidence from Bangladesh. *Pacific Accounting Review*, 27(3), 353-372.
- Rao, K., dan Tilt, C. (2016a). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327-347.
- Rao, K., dan Tilt, C. (2016b). Board Diversity and CSR Reporting: an Australian Study. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 182-210.

- Raufflet, E., Barin Cruz, L., dan Bres, L. (2014). An Assessment of Corporate Social Responsibility Practices in the Mining and Oil and Gas Industries. *Journal of Cleaner Production*, 84, 256-270.
- Shaukat, A., Qiu, Y., dan Trojanowski, G. (2016). Board Attributes, Corporate Social Responsibility Strategy, and Corporate Environmental and Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 135(3), 569-585.
- Slack, K. (2012). Mission impossible?: Adopting a CSR-based Business Model for Extractive Industries in Developing Countries. *Resources Policy*, 37(2), 179-184.
- Subhan, M., dan Deviyanti, D. R. (2017). Implementasi GCG Terhadap Kinerja Sosial Perusahaan Tambang Batu Bara pada Masyarakat Lokal. *Jurnal Akuntansi Keuangan*, 19(1), 48 - 58.
- Taufik. (2016). Mediasi Profitabilitas pada Hubungan antara Good Corporate Governance dan firm size terhadap Corporate Social Responsibility *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3), 399 - 415.
- Vintró, C., Fortuny, J., Sanmiquel, L., Freijo, M., dan Edo, J. (2012). Is Corporate Social Responsibility Possible in the Mining Sector? Evidence from Catalan Companies. *Resources Policy*, 37(1), 118-125.
- Waagstein, P. R. (2011). The Mandatory Corporate Social Responsibility in Indonesia: Problems and Implications. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 455-466.
- Yanti. (2015). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Enviromental Performance terhadap Kinerja Keuangan BUMN dan Non BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2009 – 2012. *Jurnal Akuntansi*, 19(2), 242 - 259.
- Zhang, L. (2012). Board Demographic Diversity, Independence, and Corporate Social Performance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 12(5), 686-700.