

Female Board Terhadap Social Disclosures dengan Manajemen Laba sebagai Pemoderasi

Ayu Anastya Putri¹ dan Supatmi Supatmi²

Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
Jl Diponegoro No 52-60, Salatiga, 50711, Indonesia

Article info

Keywords:

Earnings management, Female board, and Social disclosures

Abstract

This study aims to find empirical evidence of the impact of the female board on social disclosures and suspect earnings management moderates the causal relationship between the two. The sample for this research is 98 financial sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2018-2021 period with a total of 389 observations. Female board is measured by the percentage of female directors and commissioners in the company. Social disclosures use 52 GRI indicators which consist of 40 general indicators and 12 indicators of sector specific aspects and are measured with a weight between 0-2. Earnings management as a moderating variable by managing abnormal cash flow from operating activities, abnormal discretionary expenses, and allowance for impairment losses. Hypothesis testing uses panel data regression analysis techniques. The results of the study prove that the more female boards in a company, the lower the social disclosures, especially aspects of labor practices and decent work, human rights, and product responsibility. Earnings management was found not to moderate the effect of the female board on social disclosures but there are indications of weakening the causal relationship between the two. The practice of earnings management by managing the allowance for impairment losses partially increases social disclosures, especially aspects of product responsibility.

Citation: Putri, Ayu Anastya dan Supatmi, Supatmi (2023). Female Board Terhadap Social Disclosures dengan Manajemen Laba sebagai Pemoderasi. AFRE Accounting and Financial Review, 6(2): 168-184.

Abstraks

Kata Kunci:

Female board, Manajemen laba, dan Social disclosures.

ISSN (print): 2598-7763

ISSN (online): 2598-7771

✉ Corresponding Author:

Name: Supatmi

Tel./Fax. No.

E-mail:

supatmi.supatmi@uksw.edu

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris dampak female board terhadap social disclosures dan menduga manajemen laba memoderasi hubungan kausal keduanya. Sampel penelitian ini adalah 98 perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2021 dengan total 389 observasi. Female board diukur dengan persentase direksi dan komisaris wanita dalam perusahaan. Social disclosures menggunakan 52 indikator GRI yang terdiri dari 40 indikator umum dan 12 indikator aspek spesifik sektor serta diukur dengan dibobot antara 0-2. Manajemen laba sebagai variabel moderasi dengan mengelola abnormal cash flow from operating activities, abnormal discretionary expenses, dan cadangan kerugian penurunan nilai. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi data panel. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin banyak female board dalam perusahaan maka makin rendah social disclosures, khususnya aspek ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak, hak asasi manusia dan tanggung jawab produk. Manajemen laba ditemukan tidak memoderasi pengaruh female board terhadap social disclosures namun ada indikasi memperlemah hubungan kausal keduanya. Praktik manajemen laba dengan mengelola cadangan kerugian penurunan nilai secara parsial meningkatkan social disclosures, khususnya aspek tanggung jawab produk.

JEL Classification: G20, M14, M41

DOI: <https://doi.org/10.26905/afr.v6i2.9984>

1. Pendahuluan

Pentingnya *Corporate Social Responsibility* (CSR) mengubah pola pikir bahwa perusahaan harus tetap mencari laba tanpa mengesampingkan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan tidak hanya berdampak pada sisi finansial perusahaan tetapi juga pada sisi sosial, seperti terjadinya kebakaran pabrik di Dhaka, Bangladesh tahun 2013 (Motlagh, 2013) berakibat investasi asing berada di bawah ancaman sebagai dampak dari tekanan pada perusahaan, sehingga mendorong perusahaan menunjukkan akuntabilitas terhadap CSR (Muttakin *et al.*, 2015). Pengungkapan mengenai CSR penting untuk meningkatkan transparansi (Kaymak & Bektas, 2017), legitimasi perusahaan (García-Sánchez & Martínez-Ferrero, 2016), dan reputasi perusahaan (Agyemang & Ansong, 2017, dan Aguilera-caracuel & Guerrero-villegas, 2017), serta kesadaran melakukan praktik tanggung jawab terhadap sosial dan lingkungan perusahaan (Chang *et al.*, 2015).

Pengungkapan sosial atau *social disclosures* menjadi salah satu bagian dari CSR. *Social disclosures* merupakan kegiatan yang perusahaan terapkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta pemenuhan tanggung jawab kepada karyawan, *stakeholder*, masyarakat, dan lingkungan (Baric, 2017, dan Setiawati, 2018). Pengungkapan standar umum *Global Reporting Initiative* (GRI) 2018 terkait kategori pengungkapan sosial memiliki sub kategori yaitu mengenai *labor practices and decent work, human rights, society*, dan *product responsibility*. Selain itu, di dalam sub kategori tersebut memiliki aspek berkaitan dengan karyawan, masyarakat, pemasok, produk, serta pelanggan berupa pelatihan dan pendidikan, kesehatan, kesetaraan *gender*, melakukan program sosial, tidak mendiskriminasi, menghargai dan menjaga privasi data pelanggan, serta menjamin praktik keamanan. Tanggung jawab terhadap sosial dianggap mampu menarik minat dan meyakinkan para investor bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada laba tetapi juga memperhatikan aspek-aspek sosial. Keberhasilan perusahaan dalam mengungkapkan tanggung jawab sosial tidak luput dari struktur tata kelola perusahaan (Giannarakis, 2014;

Elsakit & Worthington, 2014; dan Endrikat *et al.*, 2021) yang ditentukan oleh struktur, kualitas, aspek strategis dari dewan di-reksi/1 (Khan *et al.*, 2019).

Anggota dewan yang lebih beragam akan membawa keahlian, pengetahuan, dan sumber daya yang lebih luas (Harjoto *et al.*, 2014). Dilansir dari CNN Indonesia Menteri Keuangan, Sri Mulyani menyatakan kesetaraan *gender* akan lebih meningkatkan ekonomi (Primadhyta, 2022). Berdasarkan data Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mencatat 30% wanita Indonesia menduduki posisi manajer pada sektor swasta maupun publik, namun hal tersebut masih lebih rendah dari Laos, Filipina, Brunei Darussalam, Singapura, dan Thailand. Dewan dengan representasi wanita yang lebih besar cenderung dapat menangani masalah lingkungan dan sosial karena memiliki keahlian dan menggunakan sumber daya untuk memfasilitasi kegiatan pelibatan masyarakat secara lebih efektif dan efisien (Liu *et al.*, 2020). Wanita yang menjabat sebagai direktur kurang bersedia terlibat dalam praktik tidak etis seperti manajemen laba (Gavious *et al.*, 2012), lebih menghindari risiko (Byrnes *et al.*, 1999), dan lebih peduli terhadap reputasi (Mnif & Cherif, 2020). Wanita pada posisi dewan dianggap lebih patuh pada aturan (Capezio & Mavisakalyan, 2015) karena sifat wanita yang cenderung menghindari risiko, sehingga mendorong perusahaan lebih melakukan pengungkapan sosial. Oleh karena itu, memiliki direktur wanita dapat membuat dewan peka terhadap inisiatif CSR, dan memberikan perspektif yang dapat membantu dalam menangani masalah CSR (Alazzani *et al.*, 2017).

Penelitian Khan *et al.* (2019) yang menggunakan 16 sektor non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Pakistan termasuk 86 perusahaan dengan total 614 perusahaan pada tahun 2018, membuktikan bahwa keragaman gender berpengaruh terhadap pengungkapan CSR, termasuk di dalamnya *social disclosures*. Hal yang sama juga ditemukan oleh penelitian Kassinis *et al.* (2016), bahwa wanita yang menempati posisi dewan bagian atas di Amerika Serikat pada sektor keuangan berdasarkan data tahun 2008-2012 berpengaruh positif terhadap CSR. Hasil penelitian serupa oleh Setó-Pamie (2013) juga menyatakan bah-

wa wanita yang menempati posisi dewan berpengaruh positif dalam mendorong dilakukannya CSR berdasarkan data 100 Perusahaan Global Paling Berkelanjutan pada tahun 2011.

Penelitian berbeda ditemukan oleh Muttakin *et al.* (2015) bahwa di Bangladesh dewan wanita berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR, termasuk di dalamnya *social disclosures*. Hal ini didukung oleh penelitian Anggraeni & Djakman (2017) yang menyatakan bahwa anggota dewan wanita berpengaruh negatif terhadap CSR karena proporsi dewan wanita yang masih sedikit menjadi hambatan pengetahuan tentang CSR. Temuan penelitian ditemukan oleh Alazzani *et al.* (2017) bahwa direktur wanita di Malaysia berdasarkan data tahun 2009 pada sektor keuangan tidak berpengaruh terhadap peningkatan pengungkapan CSR karena kurangnya proporsi wanita pada tingkat dewan. Namun, penelitian Rao & Tilt (2015) menemukan hubungan positif antara keragaman gender dan pengungkapan CSR di perusahaan besar Australia.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, terlihat bahwa pengaruh *female board* terhadap *social disclosures* masih tidak konsisten. Penelitian ini menduga tidak konsistennya hasil penelitian sebelumnya dapat dijelaskan oleh praktik manajemen laba yang dilakukan oleh perusahaan. Manajemen laba merupakan praktik memodifikasi laporan keuangan dengan penerapan metode akuntansi yang dapat melaporkan informasi tentang sumber daya perusahaan untuk memuaskan keinginan *stakeholder* (Ghozali & Chariri, 2007). Menurut Roychowdhury (2006) praktik manajemen laba dapat dilakukan dengan menggunakan *Real Activities Manipulation* (RAM), yaitu penyimpangan tindakan manajemen dari praktik bisnis normal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Alexander & Palupi (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi perusahaan mengungkapkan CSR termasuk di dalamnya *social disclosures*, maka semakin sedikit praktik manajemen laba yang dapat dilakukan, yang berarti semakin transparannya informasi perusahaan. Ittonen *et al.* (2013) menyatakan bahwa *female board* cenderung menghormati nilai

nilai etika dan peraturan. Wanita dianggap memiliki sikap lebih etis dan patuh akan aturan dibanding dengan pria, sehingga cenderung tidak melakukan praktik manajemen laba. Partisipasi wanita dalam dewan membuktikan dapat meningkatkan kualitas laba (Krishnan & Parsons, 2008). Hal ini didukung oleh Bao *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa wanita lebih memperhatikan *stakeholder*, lebih fokus pada ukuran kinerja non-keuangan seperti kepuasan karyawan dan pelanggan, keragaman perusahaan, serta tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian ini menduga apabila perusahaan melakukan praktik manajemen laba yang tinggi maka hal tersebut akan memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*. Oleh karena itu, penelitian ini beranggapan bahwa manajemen laba memoderasi hubungan kausal *female board* terhadap *social disclosures* pada perusahaan.

Penelitian ini menggunakan dasar teori agensi, di mana Jensen & Meckling (1976) menyatakan bahwa teori keagenan merupakan kontrak yang terjadi antara *agent* (manajer) dengan *principal* (pemilik). Menurut Sofwan (2019) teori keagenan menjadi dasar dari timbulnya praktik manajemen laba karena konflik antara manajer dan pemilik yang disebabkan kepemilikan terpisah oleh pemilik dan pengendalian perusahaan oleh manajer. Putriana *et al.* (2018) berpendapat bahwa munculnya konflik sebagai akibat dari tidak ada pengawasan aktivitas manajer sesuai dengan yang diinginkan pemilik. Asimetri informasi antara manajer dan pemilik juga dijelaskan dalam teori agensi, di mana hal tersebut memicu peluang manajer melakukan oportunistik seperti manajemen laba tentang kinerja perusahaan yang dianggap merugikan pemegang saham (Rokhlinasari, 2016). Lebih lanjut, Rokhlinasari menyebutkan *social disclosures* dapat menjadi peralihan perhatian oleh pemegang saham dari adanya manipulasi laba./1. Adanya teori agensi untuk memantau tindakan dewan perusahaan yang dapat mempengaruhi para pemegang saham (Fama & Jensen, 1983). Wanita yang memiliki karakteristik cenderung menghindari risiko akan meminimalisir praktik manajemen laba

dan meningkatkan kinerja CSR termasuk di dalamnya *social disclosures*.

Penelitian ini bertujuan menemukan bukti empiris pengaruh *female board* terhadap *social disclosures* dan menduga praktik manajemen laba memoderasi hubungan kausal tersebut. Penelitian ini akan menggunakan perusahaan sektor keuangan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018-2021. *Female board* dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan jumlah dewan direksi dan dewan komisaris wanita terhadap total dewan direksi dan dewan komisaris perusahaan. Selain itu, Asghar *et al.* (2020) menyatakan bahwa sektor keuangan memiliki risiko yang lebih tinggi dibandingkan dengan sektor lain karena adanya praktik manajemen laba yang berpengaruh terhadap kestabilan ekonomi serta sangat terkait dengan aspek sosial karena sektor keuangan yang mengolah dana dari masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada *social disclosures* berdasarkan indikator GRI 2018 menggunakan pengukuran dengan cara dibobot untuk menentukan kualitas *social disclosures* pada perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat kontribusi menambah temuan empiris mengenai dampak *female board* terhadap *social disclosures* dengan manajemen laba sebagai variabel moderasi, terutama pada sektor keuangan di Indonesia. Bagi manajemen, diharapkan mampu menjadi pertimbangan dalam menjadikan wanita sebagai dewan atau komisaris dalam memimpin perusahaan. Perusahaan juga diharapkan mendapatkan dorongan dari penelitian ini mengenai pentingnya keseimbangan perusahaan antara dewan wanita dan dewan pria serta bertanggung jawab sosial, sehingga perusahaan mampu menarik minat investor. Bagi investor, dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu membantu memberikan pertimbangan untuk penilaian kinerja ketika perusahaan menempatkan wanita dalam dewan terhadap pengungkapan sosial. Selain itu, bagi pemerintah atau regulator diharapkan mampu menjadikan penelitian ini acuan untuk membuat pertimbangan kebijakan terkait dengan adanya wanita di jajaran dewan dalam perusahaan untuk mematuhi pengung-

kan sosial pada perusahaan sektor keuangan di Indonesia.

2. Pengembangan Hipotesis

Female Board dan Social Disclosures

Byrnes *et al.* (1999) mengatakan bahwa wanita lebih menghindari risiko dibandingkan dengan pria. Capezio & Mavisakalyan (2015) wanita dinilai lebih mematuhi peraturan dan regulasi. Penelitian Abdullah & Ismail (2016) menunjukkan bahwa kehadiran wanita di dewan perusahaan Malaysia tidak terkait dengan kecenderungan untuk manajemen laba, meskipun kehadiran wanita di komite audit menyebabkan pendapatan mengurangi manajemen laba.

Hasil penelitian Alazzani *et al.* (2017) menemukan adanya direktur wanita membuat pengungkapan CSR menjadi lebih transparan. Pengungkapan sosial (*social disclosures*) merupakan kesadaran perusahaan untuk melakukan tanggung jawab atau menunjukkan kepedulian tidak hanya terhadap karyawan namun juga terhadap *stakeholder* dan masyarakat. *Female board* akan cenderung lebih hati-hati dalam bergerak mengambil keputusan dengan mempertimbangkan aspek lainnya. Hal ini didukung oleh Bao *et al.* (2014) yang menyatakan wanita lebih memperhatikan pemangku kepentingan, lebih menganggap kesamaan derajat dan tidak membedakan, lebih peduli alam, dan mungkin lebih fokus pada ukuran kinerja non-keuangan, seperti kepuasan karyawan dan pelanggan, keragaman, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Oleh karena itu, apabila wanita menempati posisi dewan dalam perusahaan maka akan lebih patuh dalam mengungkapkan CSR.

Nadeem *et al.* (2017) melaporkan bahwa keragaman gender meningkatkan pengungkapan CSR di perusahaan Australia. Penelitian Bear *et al.* (2010) berpendapat bahwa hubungan positif antara jumlah *female board* dan CSR dikaitkan dengan dua hal utama yaitu peningkatan sensitivitas dan gaya pengambilan keputusan partisipatif. Hal ini didukung oleh penelitian Liao *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa *female director* berpengaruh positif terhadap pengungkapan in-

formasi mengenai gas rumah kaca di Inggris. Penelitian di Inggris lainnya ditemukan oleh Al-Shaer & Zaman (2016) bahwa di Inggris, independent female director sangat terkait dengan pengungkapan laporan keberlanjutan yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, memiliki direktur wanita dapat membuat dewan peka terhadap inisiatif CSR, dan memberikan perspektif yang dapat membantu dalam menangani masalah CSR (Alazzani *et al.*, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa female board memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan CSR terutama social disclosures.

H₁: *Female board* berpengaruh positif terhadap *social disclosures*

Manajemen Laba, Female Board, dan Social Disclosures

Penelitian Jalan *et al.* (2020) menyatakan bahwa peran wanita dalam mekanisme dan struktur pengaturan perusahaan yaitu menghindari risiko. Salah satu risiko yang terdapat dalam perusahaan karena melakukan praktik manajemen laba. *Female board* yang berpengaruh positif terhadap *social disclosures* ditunjukkan dengan banyaknya pengungkapan sosial dan rendahnya praktik manajemen laba yang dilakukan perusahaan pada kondisi wanita dengan posisi dewan. Hasil penelitian Gull *et al.* (2017) menguatkan pendapat bahwa wanita memiliki standar etika yang tinggi karena kurang bersedia terlibat dalam perilaku tidak etis seperti manajemen laba, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendapatan. Perilaku wanita yang berkualitas akan meningkatkan fungsi dan efektivitas dewan (Sellami & Cherif, 2019) dan menghasilkan kualitas yang lebih baik dari laba yang dilaporkan, tercermin pada praktik manajemen laba yang lebih rendah (Mnif & Cherif, 2020). Praktik manajemen laba lebih rendah karena karakteristik yang dimiliki oleh wanita pada posisi dewan akan lebih meningkatkan kinerja CSR daripada melakukan praktik manajemen laba (Maglio *et al.*, 2019). Praktik manajemen laba telah menerima lebih banyak perhatian dalam literatur akuntansi dan manajemen sebagai masalah etika (Almahrog *et al.*, 2016). Adanya praktik manajemen laba yang tinggi di dalam perusahaan akan memperlemah pengaruh

female board terhadap *social disclosures*. *Female board* dianggap lebih etis dalam penilaian dan berperilaku sehingga lebih membatasi praktik manajemen laba dibandingkan *male board* (Gavious *et al.*, 2012) dan meningkatkan kinerja CSR.

Wanita dianggap lebih peduli terhadap reputasi perusahaan (Aguilera-caracuel & Guerrero-villegas, 2017; Mnif & Cherif, 2020), sehingga tingginya praktik manajemen laba akan berpengaruh terhadap citra positif perusahaan. Semakin banyak praktik manajemen laba yang dilakukan perusahaan maka akan memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*, sebaliknya ketika praktik manajemen laba yang dilakukan rendah maka akan memperkuat pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*. Oleh karena itu, rendahnya praktik manajemen laba oleh perusahaan dan tingginya kegiatan pengungkapan sosial yang mampu dilakukan oleh dewan wanita akan berpengaruh terhadap penerimaan legitimasi oleh perusahaan dari *stakeholder*.

H₂: Manajemen laba memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*

3. Data and Metode

Penelitian ini menggunakan populasi yaitu perusahaan sektor keuangan di Indonesia yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2021. Penentuan sampel pada penelitian ini memiliki kriteria yang tersaji seperti pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh 98 sampel penelitian dari 107 populasi sehingga menghasilkan 389 observasi. Terdapat 8 sampel penelitian yang dieliminasi, di mana 8 sampel di antaranya tidak terdapat pengungkapan mengenai laporan tahunan, dan 7 sampel per periode lainnya tidak terdapat pengungkapan laporan keberlanjutan selama periode penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dari data sekunder sehingga analisis hubungan antara variabel dependen dan independen berdasarkan metode *purposive sampling* dengan kriteria berdasarkan Tabel 1. Data penelitian ini berupa laporan tahunan dan laporan keberlanjutan atau *sustainability reporting* yang dapat diakses me-

lalui www.idx.co.id atau *website* perusahaan sektor keuangan terkait.

Tabel 1. Kriteria Penentuan Sampel

No.	Kriteria	Jumlah
1	Perusahaan sektor keuangan yang tercatat pada Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018-2021	107
2	Perusahaan yang tidak mempublikasikan laporan tahunan maupun laporan keberlanjutan periode 2018-2021.	(8)
3	Perusahaan yang tanggal berakhirnya laporan keuangan dan laporan keberlanjutan bukan 31 Desember selama periode 2018-2021.	(0)
4	Perusahaan yang tidak memiliki data mengenai informasi profil dewan perusahaan 2018-2021.	(0)
Jumlah sampel akhir		99
Periode penelitian 2018-2021		4
Jumlah observasi		389

Variabel dependen pada penelitian ini adalah *social disclosures* (SD) yang merupakan salah satu bagian dari tiga bagian dalam *sustainability reporting* menurut standar GRI tahun 2018. Menurut GRI tahun 2018, *social disclosures* terdiri dari 19 topik pengungkapan yang tersaji dalam seri 401-419 dan dijabarkan ke dalam 40 indikator serta tambahan topik pengungkapan portofolio produk, audit, dan kepemilikan aktif yang dijabarkan ke dalam 12 indikator aspek spesifik sektor (Lampiran). *Social disclosures* dalam penelitian ini akan diukur dengan memberikan bobot sebagai berikut: 1) Skor 2 apabila indikator berdasarkan GRI tersebut diungkapkan perusahaan beserta informasi kuantitas atau kualitas atas indikator tersebut. 2) Skor 1 apabila indikator berdasarkan GRI tersebut diungkapkan perusahaan tanpa informasi kuantitas atau kualitas atas indikator tersebut. 3) Skor 0 apabila perusahaan tidak melakukan pengungkapan indikator berdasarkan GRI tersebut.

Variabel independen pada penelitian ini adalah *female board* (FB) yang akan diukur menggunakan proporsi atau persentase *female board* dengan cara jumlah dewan komisaris dan dewan direksi wanita dibagi total dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan (Alvesa *et al.*, 2015). Penelitian ini juga menggunakan manajemen laba (ML) sebagai variabel moderasi yang diukur menggunakan *Real Activity Manipulation* (RAM) terdiri dari *abnormal CFO* (ABCFO) dan *abnormal discretionary expenses* (ABD) berdasarkan pendekatan dari Roychowdhury (2006), yang diukur sebagai berikut:

Abnormal CFO (Manipulasi Penjualan)

$$\frac{CFO_t}{A_{t-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{t-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{S_t}{A_{t-1}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{\Delta S_t}{A_{t-1}} \right) + \varepsilon_t$$

CFO_t : *cash flow from operating activities* (arus kas operasi) perusahaan i tahun t.

A_{t-1} : aset total perusahaan i tahun t – 1.

S_t : total penjualan perusahaan i tahun t.

ε : *Error*

Abnormal Discretionary Expenses (Penurunan Beban-beban Diskresionari)

$$\frac{DISEXP_t}{A_{t-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{t-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{S_{t-1}}{A_{t-1}} \right) + \varepsilon_t$$

$DISEXP_t$: biaya penelitian dan pengembangan ditambah biaya iklan ditambah biaya penjualan, administrasi, dan umum.; S_{t-1} : total penjualan perusahaan i tahun t – 1.
 ε : *Error*

Pengukuran manajemen laba riil menggunakan *abnormal CFO* (ABCFO) dan *abnormal discretionary expenses* (ABD) diperoleh melalui nilai eror (ε_t) dari rumus di atas (Roychowdhury, 2006). Menurut Supatmi & Handayani (2022) apabila hasil uji menunjukkan nilai eror yang semakin tinggi, maka praktik manajemen laba yang dilakukan oleh perusahaan juga semakin tinggi.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan Cadangan Kerugian Penurunan Nilai (CKPN). Manajer memiliki kebijakan menggunakan CKPN untuk memperkirakan kerugian kredit yang tidak tertagih dari debitur (Sari *et al.*, 2017), yang tentu dapat/1memberikan manajer kesempatan untuk melakukan praktik manajemen laba. CKPN dihitung dengan membagi nilai CKPN yang dilaporkan pada laporan posisi keuangan dengan total aset pada akhir periode yang sama (Supatmi & Handayani, 2022).

Kondisi pandemi COVID-19 (PD), ukuran perusahaan (UP), dan *leverage* (LV) akan dijadikan sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini. Kondisi pandemi COVID-19 (PD) diukur secara *dummy*, yaitu dengan membagi periode 2018-2019 sebelum pandemi akan diberi skor 0, sedangkan periode 2020-2021 saat pandemi akan diberi skor 1. Ukuran perusahaan (UP) diukur menggunakan logaritma natural dari total aset perusahaan pada akhir tahun, sedangkan *leverage* (LV) diukur dengan cara total kewajiban akhir tahun dibagi dengan total aset perusahaan.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel yang diolah dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* untuk menghitung data sekunder serta pengolahan data dan pengujian menggunakan *EViews 10*. Data dalam penelitian ini merupakan campuran data bersifat *cross section* dan *time series*, sehingga pengujian hipotesis menggunakan regresi data panel pengujian bertingkat dengan persamaan sebagai berikut:

- a. Model regresi tanpa moderasi (persamaan 1)

$$SD_{it} = \alpha_{0it} + \alpha_1 FB_{it} + \alpha_2 PD_{it} + \alpha_3 UP_{it} + \alpha_4 LV_{it} + \varepsilon_{it}$$

- b. Model regresi dengan moderasi (persamaan 2)

$$SD_{it} = \beta_{0it} + \beta_1 FB_{it} + \beta_2 ML_{it} + \beta_3 FB_{it} * ML_{it} + \beta_4 PD_{it} + \beta_5 UP_{it} + \beta_6 LV_{it} + \varepsilon_{it}$$

Persamaan 1 untuk menguji hipotesis pertama dan persamaan 2 untuk menguji hipotesis kedua. Hipotesis kedua (H_2) terdukung apabila β_3 signifikan dan nilai *adjusted R²* persamaan regresi dengan moderasi lebih kecil dari nilai *adjusted R²* persamaan regresi tanpa moderasi.

4. Hasil

Statistik Deskriptif

Tabel 2 menyajikan ringkasan sebaran data penelitian untuk semua variabel penelitian yang digunakan. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh informasi bahwa sektor keuangan di Indonesia selama tahun 2018-2021 secara rata-rata mengungkapkan 29,6 indikator dari 52 total indikator *social disclosures* menurut GRI. Lembaga keuangan Adira Dinamika Multi Finance Tbk. (ADMF) tahun 2021 merupakan lembaga sektor keuangan yang paling banyak mengungkapkan aspek sosial, sedangkan

yang paling sedikit pengungkapannya yaitu Bank Bisnis Internasional Tbk. (BBSI) selama tahun 2018-2019.

Female board menunjukkan nilai rata-rata 0,170 atau 17% yang berarti rata-rata dalam setiap perusahaan keuangan setidaknya terdapat satu direksi atau komisaris wanita didalamnya. Nilai maksimum yaitu 0,667 yang artinya perusahaan yang menempatkan paling banyak wanita dalam dewan sebesar 66,7% dimiliki oleh Bank Maspion Indonesia Tbk. (BMAS). Praktik manajemen laba riil yang dilakukan oleh sektor keuangan di Indonesia ditunjukkan dengan nilai rata-rata *abnormal CFO*, *abnormal discretionary expenses*, dan CKPN antara 0,0002 hingga 0,021. Berdasarkan besaran nilai rata-rata tersebut terlihat bahwa sektor keuangan lebih banyak menggunakan CKPN untuk melakukan praktik manajemen laba dibandingkan dengan lainnya.

Kondisi pandemi pada sampel penelitian diukur secara *dummy*, yaitu sebelum pandemi (2018-2019) dinilai 0 dan saat pandemi (2020-2021) dinilai 1 menghasilkan rata-rata 49,24% dan 48,98%, yang berarti kondisi perekonomian sebelum pandemi lebih mendominasi penelitian ini. Ukuran perusahaan diukur menggunakan logaritma natural (LN) total aset yang menghasilkan nilai rata-rata sebesar 29,679 dengan standar deviasi sebesar 2,256. Hal tersebut menunjukkan nilai standar deviasi lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata yang berarti tidak adanya perbedaan yang signifikan antar ukuran perusahaan terendah dan tertinggi pada sektor keuangan di Indonesia dari perspektif investor selama periode penelitian. Bank Mandiri (Persero) Tbk. (BMRI) memiliki nilai total aset terbesar sebesar 35,08 selama tahun 2021, sedangkan nilai total aset terendah sebesar 22,64 dimiliki oleh Magna Investama Mandiri Tbk. (MGNA) selama tahun 2020. Kemudian, tingkat *leverage* perusahaan selama periode penelitian memiliki rata-rata sebesar 0,689 atau 68,9% yang berarti perusahaan memiliki risiko hutang yang tinggi di mana aset perusahaan didanai oleh pinjaman pihak ketiga. Tingkat *leverage* tertinggi sebesar 8,66 oleh Onix Capital Tbk. (OCAP) selama tahun 2020 dan terendah sebesar 0,0001 oleh Lenox Pasifik Investama Tbk. (LPPS) tahun 2021.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Nilai Rata-rata	Standar Deviasi
SD	74,000	3,000	29,614	13,860
FB	0,667	0,000	0,170	0,144
ABCFO	1,148	-0,107	0,0002	0,081
ABD	1,637	-1,185	0,002	0,155
CKPN	0,319	-0,017	0,021	0,035
PD	1,000	0,000	0,499	0,501
UP	35,084	22,641	29,679	2,256
LV	8,659	0,0001	0,689	0,773

Variabel Penelitian	Jumlah	Proporsi
Kondisi Pandemi (PD)		
Pandemi Covid-19 (1)	194	48,98%
Bukan Pandemi Covid-19 (0)	195	49,24%

Keterangan:

SD: Social Disclosures; FB: Female Board; ABCFO: Manajemen Laba diukur dengan Abnormal CFO; ABD: Manajemen Laba diukur dengan Abnormal Discretionary Expenses; CKPN: Cadangan Kerugian Penurunan Nilai; PD: Kondisi Pandemi; UP: Ukuran perusahaan; LV: Leverage

Hasil Uji Stasioneritas Data

Penelitian ini melakukan uji stasioneritas data sebelum pengujian hipotesis, seperti pada Tabel 3 dan uji teknik estimasi regresi data panel yang tersaji dalam Tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Stasioneritas Data

Metode	Koef.	Prob.**
PANEL 1 (Model 1)		
PP - Fisher Chi-square	346.641	0.0000
PP - Choi Z-stat	-3.05591	0.0011
PANEL 2 (Model 2)		
PP - Fisher Chi-square	326.847	0.0000
PP - Choi Z-stat	-2.59831	0.0047

Berdasarkan hasil uji tabel 3, penelitian ini menggunakan metode *PP-Fisher Chi-square* dengan nilai probabilitas < 0,05. Menurut hasil uji estimasi

regresi data panel ditemukan bahwa model regresi yang sesuai untuk pengujian hipotesis adalah *random effect model* (REM), seperti terlihat pada Tabel 4. Selain itu, penelitian ini menggunakan data panel yang mempunyai jumlah waktu (T) lebih kecil dibandingkan jumlah individu (N) maka disarankan metode *Random Effect* (Gujarati & Porter, 2009:606).

Teknik Estimasi Model Regresi

Berdasarkan pengujian teknik estimasi model regresi data panel menggunakan F Test (Chow Test), Hausman Test, dan Langrange Multiplier (LM) Test, menunjukkan bahwa teknik estimasi model regresi data panel adalah *Random Effect Model* untuk kedua hipotesis seperti terlihat dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Teknik Estimasi Model Regresi Data Panel

Persamaan Regresi	Chow test (Cross section Chi-square)	Hausman Test (Cross-section random)	Langrange Test (Breusch- Pagan, Both)	Kesimpulan Model yang Tepat
SD Model 1	486,757***	3,228	218,002***	Random Effect Model
SD Model 2	476,510***	7,464	202,358***	Random Effect Model

Keterangan:

*, **, ***) Signifikan pada tingkat signifikansi masing-masing sebesar 10%, 5%, 1%

Pengujian hipotesis

Ringkasan hasil pengujian hipotesis tersaji dalam Tabel 5 yaitu Panel 1 untuk pengujian model

regresi tanpa moderasi dan Panel 2 untuk pengujian regresi dengan moderasi.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Penelitian	Social Disclosures	
	1	2
PANEL 1 (Model 1)		
Konstanta	-70,981	-70,549
FB	-10,306**	
DW		-5,481*
KW		-5,637*
PD	7,787	7,772
UP	3,307	3,297
LV	0,473	0,466
R ²	0,367	0,368
Adjusted R ²	0,360	0,359
F-Statistic	55,596	44,516
PANEL 2 (Model 2)		
Konstanta	-71,595	-71,035
FB	-10,244**	
DW		-5,247*
KW		-6,483*
ABCFO	-2,959	-2,174
ABD	-5,780	-4,538
CKPN	23,811*	24,280*
FB*ABCFO	10,727	
FB*ABD	18,102	
FB*CKPN	6,740	
DW*ABCFO		-28,447
DW*ABD		15,084
DW*CKPN		-17,682
KW*ABCFO		27,270
KW*ABD		1,635
KW*CKPN		44,398
PD	7,563	7,520
UP	3,321	3,306
LV	0,160	0,164
R ²	0,373	0,376
Adjusted R ²	0,356	0,352
F-Statistic	22,489	16,072

Keterangan:

*, **, ***) Signifikan pada tingkat signifikansi masing-masing sebesar 10%, 5%, 1%

Tabel 5 Panel 1 menunjukkan bahwa *female board* pada perusahaan terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *social disclosures*, pada persamaan 1 (*female board* total) dan 2 (direksi wanita (DW) dan komisaris wanita (KW)). Hal ini berbanding terbalik dengan hipotesis pertama yang dirumuskan yaitu *female board* berpengaruh positif terhadap *social disclosures*. Disisi lain, ringkasan hasil pengujian Tabel 5 Panel 2, pada persamaan 1 maupun 2 menunjukkan hasil bahwa manajemen laba melalui CKPN ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *social disclosures*. Hal ini berarti hipotesis 1 tidak terdukung.

Berdasarkan data Panel 1 dan Panel 2 ditemukan bahwa manajemen laba tidak memoderasi pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*.

Hasil uji pada Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan ketika *female board* berinteraksi dengan manajemen laba. Namun, secara parsial ditemukan bahwa CKPN berpengaruh positif terhadap *social disclosures*. Besaran nilai *adjusted R²* Panel 1 (tanpa moderasi) dan Panel 2 (dengan moderasi) pada Tabel 5, menunjukkan bahwa manajemen laba memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*. Berdasarkan besarnya nilai *adjusted R²* ditemukan bahwa Panel 1 (tanpa moderasi) memiliki *adjusted R²* sebesar 0,360 dan 0,359, lebih besar dibandingkan dengan Panel 2 (dengan moderasi) sebesar 0,356 dan 0,352. Hal ini menunjukkan terdapat temuan bahwa manajemen laba memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*. Hal ini berarti hipotesis 2 ter-

dukung. Variabel kontrol dalam hasil pengujian Tabel 5 menunjukkan bahwa kondisi pandemi (PD), ukuran perusahaan (UP), dan *leverage* (LV) berpengaruh positif terhadap *social disclosures*.

5. Pembahasan

Female Board dan Social Disclosures

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *female board*, direksi wanita, dan komisaris wanita pada perusahaan sektor keuangan di Indonesia berpengaruh negatif terhadap *social disclosures*. Perusahaan yang menempatkan wanita pada posisi dewan justru akan mengurangi kegiatan *social disclosures* yang dilakukan perusahaan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hipotesis yang dirumuskan. Temuan ini diduga karena wanita pada posisi dewan terutama pada negara berkembang dianggap kurang memiliki pengetahuan dan keahlian mengenai pentingnya pengungkapan sukarela terkait CSR terutama *social disclosures* (Muttakin *et al.*, 2015). Selain itu, proporsi wanita dalam dewan perusahaan yang dinilai masih sedikit menyebabkan hambatan pengetahuan tentang CSR terutama *social disclosures*. Hasil penelitian ini juga menolak teori agensi di mana konflik dan asimetri informasi antara pemilik dan manajer menyebabkan manajer melakukan praktik manajemen laba.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Alazzani *et al.* (2017); Anggraeni & Djakman (2017); Muttakin *et al.* (2015) di mana menyebutkan bahwa *female board* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR, termasuk di dalamnya *social disclosures* karena wanita dalam dewan di perusahaan dinilai masih kurang dalam pengetahuan dan keahlian terutama pada negara berkembang. Faktor lain dari pengaruh negatif terhadap *social disclosures* mengindikasikan wanita ditunjuk sebagai anggota dewan karena perusahaan tersebut milik keluarga atau memiliki hubungan kekerabatan yang dianggap hanya melindungi kepentingan perusahaan, sehingga cenderung tidak peduli terhadap pengungkapan CSR, termasuk di dalamnya *social disclosures* (Handajani *et al.*, 2014; Margaretha & Isnaini, 2014).

Hal ini juga dapat terlihat pada statistik deskriptif dalam hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa rata-rata proporsi *female board* hanya 0,170 (17%), yang berarti proporsi wanita masih rendah dibandingkan dengan pria dalam dewan di perusahaan. Penelitian Sudana & Arlindania (2011) menyebutkan rendahnya jumlah *female board* dibandingkan *male board* pada perusahaan di Indone-

sia juga berpengaruh kepada pengambilan keputusan di perusahaan. Lebih lanjut, pria memiliki sikap yang mudah mengalah karena menghargai pendapat serta budaya Indonesia yang memegang prinsip keputusan diambil oleh pria sebagai kepala keluarga (dalam hal ini entitas). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fernandez-Feijo *et al.* (2012) yang menyatakan perusahaan yang memiliki proporsi wanita dalam dewan yang tinggi tidak secara spesifik melaporkan aktivitas CSR perusahaan, termasuk di dalamnya *social disclosures*.

Manajemen Laba, Female Board, dan Social Disclosures

Temuan pada penelitian menunjukkan bahwa manajemen laba memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan interaksi antara *female board* dan manajemen laba tidak berpengaruh signifikan, namun berdasarkan besaran nilai koefisien determinasi *adjusted* sebelum dan setelah moderasi terbukti manajemen laba memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*. Temuan ini menunjukkan tinggi atau rendahnya praktik manajemen laba yang dilakukan perusahaan tidak berpengaruh terhadap hubungan kausal antara *female board* dengan *social disclosures*, namun ada indikasi praktik manajemen laba memperlemah hubungan kausal tersebut. Seperti penelitian oleh Sun *et al.* (2011) yang menyebutkan meskipun wanita lebih etis daripada pria, mungkin wanita tidak dapat mempengaruhi rekan pria dalam masalah manajemen laba. Hal ini mungkin juga dipengaruhi oleh rendahnya proporsi wanita dalam dewan.

Secara parsial, ditemukan bahwa CKPN berpengaruh positif terhadap *social disclosures*. Prior *et al.* (2007) menyebutkan pengungkapan sukarela CSR termasuk di dalamnya *social disclosures* digunakan untuk menutupi tingginya praktik manajemen laba yang dilakukan oleh perusahaan. CKPN merupakan salah satu akun yang berpotensi dimanipulasi oleh manajer karena menyajikan perkiraan kerugian dari saldo investasi maupun pinjaman yang belum selesai. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai CKPN maka semakin tinggi pula *social disclosures* yang dilakukan perusahaan. Diduga hal ini terkait dengan penerapan PSAK 71 tentang instrumen keuangan yang salah satunya mengatur penentuan besarnya CKPN yang berbeda dari standar sebelumnya. Hal ini dapat dikaji lebih lanjut dalam penelitian berikutnya untuk memastikannya.

Pengaruh Female Board Terhadap Social Disclosures Dengan Mana-jemen Laba sebagai Variabel Moderasi
Ayu Anastya Putri dan Supatmi Supatmi

Variabel Penelitian	Social Disclosures							
	SDHRD		SDHAM		SDSOC		SDPRO	
	1	2	1	2	1	2	1	2
PANEL 1 (Model 1)								
Konstanta	-16,139***	-16,670*	-4,195**	-4,062**	1,046	1,054	-51,700	-50,953
FB	-6,456***		-1,282*		-0,092		-2,711*	
DW		-4,576***		-0,486		-0,030		-0,649
KW		-1,911		-0,846		-0,063		-2,760**
PD	4,302	4,310	1,203	1,200	0,291	0,291	1,984	1,967
UP	0,967	0,985	0,195*	0,191*	0,038	0,038	2,108	2,087
LV	0,003	0,020	0,120	0,115	-0,040	-0,040	0,426*	0,410
R ²	0,286	0,288	0,147	0,148	0,034	0,034	0,328	0,329
Adjusted R ²	0,279	0,2787	0,139	0,137	0,024	0,022	0,321	0,321
F-Statistic	38,530	30,977	16,601	13,290	3,418	2,732	46,762	37,624
PANEL 2 (Model 2)								
Konstanta	-16,169***	-16,804***	-4,581**	-4,477**	1,402	1,490	-52,192	-51,276
FB	-6,776***		-1,164*		-0,096		-2,434*	
DW		-4,645**		-0,170		-0,060		-0,599
KW		-2,456		-1,179*		-0,041		-2,762*
ABCFO	2,732	2,252	-3,942*	-3,611*	-0,215	-0,048	-1,422	0,699
ABD	-6,254*	-6,236*	0,335	0,478	-1,321*	-1,273*	1,215	2,231
CKPN	9,111	9,946	2,775	2,793	-2,548*	-2,807*	14,366**	14,232
FB*ABCFO	-5,492		6,446		4,116*		5,418	
FB*ABD	16,769*		-1,933		4,569**		-0,911	
FB*CKPN	21,029		2,283		-2,494		-14,326	
DW*ABCFO		-30,105*		5,200		1,887		-5,106
DW*ABD		9,867		-1,978		3,460*		3,657
DW*CKPN		2,215		-13,457		4,443		-10,209
KW*ABCFO		17,060		1,072		1,682		7,078
KW*ABD		6,710		-0,341		1,147		-5,459
KW*CKPN		24,310		28,616*		-8,589		-0,499
PD	4,207	4,213	1,202	1,199	0,296***	0,294***	1,853	1,812
UP	0,967	0,987	0,206***	0,202***	0,027	0,025	2,119	2,093
LV	-0,191	-0,172	0,088	0,091	-0,016	-0,025	0,306	0,292
R ²	0,295	0,300	0,158	0,165	0,061	0,063	0,337	0,339
Adjusted R ²	0,276	0,274	0,136	0,133	0,036	0,028	0,319	0,314
F-Statistic	15,781	11,440	7,110	5,261	2,458	1,801	19,191	13,707

Keterangan:

*, **, ***) Signifikan pada tingkat signifikansi masing-masing sebesar 10%, 5%, 1%

Tabel 6 merupakan uji tambahan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *female board* secara total baik direksi wanita maupun komisaris Wanita terhadap aspek *social disclosures*, yaitu SDHRD (*Social Disclosures* mengenai Praktik Ketenagakerjaan dan Pekerjaan yang Layak), SDHAM (*Social Disclosures* mengenai Hak Asasi Manusia), SDSOC (*Social Disclosures* mengenai Masyarakat) dan SDPRO (*Social Disclosures* mengenai Tanggung Jawab Produk).

Ringkasan hasil uji tambahan dalam Tabel 6 Panel 1 menunjukkan bahwa jumlah dewan wanita/*female board* (FB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *social disclosures* untuk indikator SDHRD, SDHAM, dan SDPRO. Hal ini berarti ketika perusahaan menempatkan wanita dalam posisi

dewan, maka akan mengurangi *social disclosures* aspek praktik ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak (SDHRD), hak asasi manusia (SDHAM), dan tanggung jawab produk (SDPRO). Temuan lebih lanjut menunjukkan, semakin banyak jumlah direksi wanita akan menyebabkan semakin sedikit *social disclosures* terkait praktik ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak (SDHRD), dan semakin banyak komisaris wanita maka semakin sedikit *social disclosures* aspek tanggung jawab produk (SDPRO). Penelitian ini menduga, adanya kegiatan perusahaan seperti pelatihan dan pendidikan bagi karyawan, layanan kesehatan dan keselamatan kerja, tunjangan bagi karyawan, pelayanan terhadap pelanggan, serta pemasaran produk akan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang lebih besar.

Sedangkan wanita memiliki karakteristik yang lebih efisien daripada pria. Oleh karena itu, adanya direksi wanita dan komisaris wanita akan membuat semakin rendah *social disclosures* aspek ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak (SDHRD) serta tanggung jawab produk (SDPRO).

Tabel 6 Panel 2 menunjukkan secara parsial, manajemen laba ditemukan secara umum membuat semakin rendah *social disclosures* yang dilakukan industri keuangan, kecuali manajemen laba yang diukur dengan CKPN yang justru mendorong *social disclosures* yang terkait dengan tanggung jawab produk (SDPRO). Secara rinci, makin tinggi praktik manajemen laba dengan *abnormal CFO* maka semakin rendah *social disclosures* aspek hak asasi manusia (SDHAM). Praktik manajemen laba dengan *abnormal discretionary expenses* yang semakin tinggi juga akan menyebabkan semakin rendah *social disclosures* aspek praktik ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak (SDHRD) dan aspek masyarakat (SDSOC). Lebih lanjut, semakin tinggi praktik manajemen laba dengan CKPN maka semakin rendah *social disclosures* aspek masyarakat (SDSOC) dan justru mendorong semakin tinggi *social disclosures* aspek tanggung jawab produk (SDPRO). Dalam hal ini, *social disclosures* aspek tanggung jawab produk (SDPRO) digunakan untuk menutupi praktik manajemen laba dengan mengelola CKPN yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, semakin tinggi manajemen laba dengan CKPN maka semakin tinggi pula *social disclosures* aspek tanggung jawab produk (SDPRO).

Selanjutnya, manajemen laba memoderasi pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*. Secara rinci, interaksi manajemen laba dengan *abnormal CFO* dan *female board* (FB*ABCFO) memoderasi *social disclosures* aspek masyarakat (SDSOC), sedangkan interaksi antara manajemen laba dengan *abnormal discretionary expenses* dan *female board* (FB*ABD) memoderasi aspek ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak, dan masyarakat (SDHRD dan SDSOC). Lebih lanjut, interaksi direksi wanita dengan *abnormal CFO* (DW*ABCFO) memoderasi *social disclosures* aspek ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak (SDHRD), sedangkan dengan *abnormal discretionary expenses* (DW*ABD) memoderasi *social disclosures* aspek masyarakat (SDSOC). Sementara itu, interaksi antara manajemen laba dengan CKPN dan komisaris wanita (KW*CKPN) memoderasi *social disclosures* aspek hak asasi manusia (SDHAM).

Berdasarkan nilai koefisien determinasi *adjusted* SDHRD, SDHAM, dan SDPRO pada Panel 1 (tanpa moderasi) lebih besar daripada Panel 2 (de-

ngan moderasi). Hal tersebut berarti bahwa manajemen laba memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures* pada aspek SDHRD, SDHAM, dan SDPRO seperti dugaan penelitian ini pada hipotesis kedua. Disisi lain, ditemukan manajemen laba memperkuat pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*, khususnya aspek masyarakat (SDSOC). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi praktik manajemen laba yang dilakukan industri keuangan, semakin kuat pula pengaruh *female board* terhadap *social disclosures* aspek masyarakat (SDSOC).

Terkait dengan variabel kontrol, pada pengujian hipotesis utama tidak ada variabel kontrol yang mempengaruhi *social disclosures*. Namun, pada pengujian tambahan terlihat bahwa pada Panel 1 *leverage* (LV) mempengaruhi SDPRO pada *female board*. Semakin tinggi tingkat hutang (*leverage*) perusahaan, maka semakin tinggi pula *social disclosures* aspek tanggung jawab produk karena penelitian ini menduga pinjaman dari kreditur digunakan untuk meningkatkan kualitas produk yang ditawarkan perusahaan kepada pelanggan. Pada Panel 2, terlihat bahwa kondisi pandemi mempengaruhi SDSOC terhadap *female board*, yang berarti ketika terjadi pandemi maka *social disclosures* aspek masyarakat (SDSOC) akan meningkat karena perusahaan mengeluarkan biaya lebih besar sebagai bentuk kepedulian kepada masyarakat dan ikut serta dalam pembiayaan negara. Sementara itu, secara konsisten ukuran perusahaan (UP) baik pada Panel 1 maupun Panel 2 mempengaruhi *social disclosures* aspek hak asasi manusia (SDHAM). Semakin tinggi aset yang dimiliki oleh perusahaan, maka perusahaan akan lebih meningkatkan kualitas *social disclosures* aspek hak asasi manusia (SDHAM) karena sumber daya yang memadai dimiliki oleh perusahaan untuk melakukan kegiatan *social disclosures*. Hal sejalan dengan penelitian Anggraeni & Djakman (2017) yang menyebutkan apabila perusahaan memiliki aset yang tinggi, maka aktivitas CSR termasuk di dalamnya *social disclosures* akan semakin berkualitas karena perusahaan memiliki sumber daya yang memadai serta sebagai bentuk kepedulian perusahaan.

6. Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak *female board* terhadap *social disclosures* pada sektor keuangan di Indonesia dan menduga manajemen laba memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*. Penelitian ini merumus-

kan hipotesis bahwa *female board* berpengaruh positif terhadap *social disclosures* dan manajemen laba memperlemah pengaruh *female board* terhadap *social disclosures*. Namun, hasil penelitian membuktikan adanya wanita pada posisi dewan, baik dewan direksi maupun dewan komisaris, dalam perusahaan akan mengurangi kegiatan pengungkapan sosial yang dilakukan oleh perusahaan, khususnya *social disclosures* aspek ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak, hak asasi manusia dan tanggung jawab produk. Selanjutnya, manajemen laba tidak memoderasi pengaruh *female board* terhadap *social disclosures* namun ada indikasi manajemen laba memperlemah hubungan kausal tersebut. Manajemen laba dengan mengelola CKPN terbukti semakin mendorong kegiatan *social disclosures* aspek tanggung jawab produk.

Saran

Meskipun sudah mempertimbangkan periode pandemi dan tidak pandemi, namun penelitian ini mengabaikan kondisi perekonomian lainnya, seperti inflasi, tingkat suku bunga, atau kebijakan dalam industri keuangan selama periode penelitian yang memungkinkan mempengaruhi hasil penelitian ini. Selain itu, penelitian ini menggunakan informasi *social disclosures* yang tersedia di laporan tahunan perusahaan dan mengabaikan media lain seperti surat kabar dan internet sehingga indikator *social disclosures* yang dikembangkan dalam penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya menangkap *social disclosures*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel untuk penelitian dengan penambahan beberapa variabel, serta dapat meneliti lebih lanjut terkait apakah kurangnya pengetahuan, keahlian, dan pengalaman *female board* menjadi salah satu faktor menurunnya *social disclosures* perusahaan di Indonesia.

Daftar Pustaka

Abdullah, S. N., & Ismail, K. N. I. K. (2016). *Women directors , family ownership and earnings management in Malaysia*. <https://doi.org/10.1108/ARA-07-2015-0067>

Aguilera-caracuel, J., & Guerrero-villegas, J. (2017). *How Corporate Social Responsibility Helps MNEs to Improve their Reputation. The Moderating Effects of Geographical Diversification and Operating in Developing Regions*. May. <https://doi.org/10.1002/csr.1465>

Agyemang, O. S., & Ansong, A. (2017). Corporate social responsibility and firm performance of Ghanaian SMEs: mediating role of access to capital and firm reputation. *Journal of Global Responsibility*, 8(1), 47–62. <https://doi.org/10.1108/JGR-03-2016-0007>

Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2016). Board Gender Diversity and Sustainability Reporting Quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2016.09.001>

Alazzani, A., Wan-Hussin, W. N., & Jones, M. (2017). Muslim CEO, women on boards and corporate responsibility reporting: some evidence from Malaysia.

Alexander, N., & Palupi, A. (2020). *Pengaruh Corporate Social Responsibility Reporting*. 22(1), 105–112.

Almahrog, Y., Aribi, Z. A., & Arun, T. (2016). *Earnings management and corporate social responsibility: UK evidence*.

Alvesa, P., Coutob, E. B., & Franciscoc, P. M. (2015). Board of directors' composition and capital structure. *Research in International Business and Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2015.03.005>

Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. (2017). SLACK Resources, Feminisme Dewan Dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14(1). <https://doi.org/10.21002/jaki.2017.06>

Asghar, A., Sajjad, S., Shahzad, A., & Matemilola, B. T. (2020). Role of discretionary earning management in corporate governance-value and corporate governance-risk relationships. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(4), 561–581. <https://doi.org/10.1108/CG-11-2019-0347>

Bao, S., Fainshmidt, S., Nair, A., & Vracheva, V. (2014). *Women in Upper Echelons of Management , Tenure and Legal Risk*. 25, 388–405. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00847.x>

Baric, A. (2017). Corporate social responsibility and stakeholders: Review of the last decade (2006-2015). *Business Systems Research*, 8(1), 133–146. <https://doi.org/10.1515/bsrj-2017-0011>

Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). *The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation*. 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>

- Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). *Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis*. 125(3), 367–383.
- Capezio, A., & Mavisakalyan, A. (2015). *Women in the boardroom and fraud: Evidence from Australia*. March. <https://doi.org/10.1177/0312896215579463>
- Chang, Y. K., Oh, W., Park, J. H., & Jang, M. G. (2015). Exploring the Relationship Between Board Characteristics and CSR: Empirical Evidence from Korea. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2651-z>
- Elsakit, O. M., & Worthington, A. C. (2014). *The Impact of Corporate Characteristics and Corporate Governance on Corporate Social and Environmental Disclosure: A Literature Review*. 9(9), 1–15. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n9p1>
- Endrikat, J., de Villiers, C., Guenther, T. W., & Guenther, E. M. (2021). Board Characteristics and Corporate Social Responsibility: A Meta-Analytic Investigation. *Business and Society*, 60(8), 2099–2135. <https://doi.org/10.1177/0007650320930638>
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). *Separation of Ownership and Control* *. XXVI(June), 301–325.
- Fernandez-Feijo, B., Romero, S., & Ruiz, S. (2012). Does Board Gender Composition affect Corporate Social Responsibility Reporting? 3(1), 31–38.
- García-Sánchez, I. M., & Martínez-Ferrero, J. (2016). Independent Directors and CSR Disclosures: The moderating effects of proprietary costs. *Independent Directors and CSR Disclosures: The Moderating Effects of Proprietary Costs*, 24(1), 28–43. <https://doi.org/10.1002/csr.1389>
- Gavious, I., Segev, E., & Yosef, R. (2012). *Female directors and earnings management in high-technology firms*. 4–32. <https://doi.org/10.1108/01140581211221533>
- Ghozali, I., & Chariri, A. (2007). *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giannarakis, G. (2014). Corporate governance and financial characteristic effects on the extent of corporate social responsibility disclosure. *Social Responsibility Journal*, 10(4), 569–590. <https://doi.org/10.1108/SRJ-02-2013-0008>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed). McGraw-Hill.
- Gull, A. A., Nekhili, M., Nagati, H., & Chtioui, T. (2017). Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management. *The British Accounting Review*. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.09.001>
- Handajani, L., Subroto, B., & Erwin, S. T. (2014). Does Board Diversity Matter on Corporate Social Disclosure? An Indonesian Evidence. 5(9), 8–17.
- Harjoto, M., Laksmana, I., & Lee, R. (2014). *Board Diversity and Corporate Social Responsibility*. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2343-0>
- Ittonen, K., Peni, E., & Vahamaa, S. (2013). Female Auditor and Accruals Quality.
- Jalan, A., Al-Gamrh, B., & Badrinath, S. G. (2020). Women on audit committees and the relationship between related party transactions and earnings management. *Strategic Change*, 29(3), 389–406. <https://doi.org/10.1002/jsc.2337>
- Jensen, C., & Meckling, H. (1976). *Theory of the Firm Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure I Introduction and summary In this paper WC draw on recent progress in the theory of (1) property rights , firm . In addition to tying together elements of the theory of e. 3, 305–360.*
- Kassinis, G., Panayiotou, A., Dimou, A., & Katsifaraki, G. (2016). *Gender and Environmental Sustainability: A Longitudinal Analysis*. <https://doi.org/10.1002/csr.1386>
- Kaymak, T., & Bektas, E. (2017). Corporate Social Responsibility and Governance: Information Disclosure in Multinational Corporations. <https://doi.org/10.1002/csr.1428>
- Khan, I., Khan, I., & Saeed, B. bin. (2019). Does board diversity affect quality of corporate social responsibility disclosure? Evidence from Pakistan. *February*, 1–11. <https://doi.org/10.1002/csr.1753>
- Krishnan, G. V, & Parsons, L. M. (2008). *Getting to the Bottom Line: An Exploration of Gender and Earnings Quality*. 65–76. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9314-z>
- Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2014). Gender diversity , board independence , environmental committee and greenhouse gas disclosure q. *The British Accounting Review*, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002>
- Liu, Y., Lei, L., & Buttner, E. H. (2020). Establishing the boundary conditions for female board directors ' influence on firm performance through CSR. *Journal of Business Research*, 121(August), 112–120. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.02>

- Maglio, R., Rey, A., Agliata, F., & Lombardi, R. (2019). *Connecting earnings management and corporate social responsibility: A renewed perspective*. July, 1-9. <https://doi.org/10.1002/csr.1868>
- Margaretha, F., & Isnaini, R. (2014). *Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation in Indonesia*. 16(1), 1-8. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.1.1>
- Mnif, Y., & Cherif, I. (2020). *Female board directorship and earnings management*. <https://doi.org/10.1108/PAR-04-2020-0049>
- Motlagh, J. (2013). *Survivors of Bangladesh garment factory collapse still suffering, 5 months later*.
- Muttakin, M. B., Khan, A., & Subramaniam, N. (2015). *Firm characteristics, board diversity and corporate social responsibility Evidence from Bangladesh*.
- Nadeem, M., Zaman, R., & Saleem, I. (2017). Boardroom Gender Diversity and Corporate Sustainability Practices: Evidence from Australian Securities Exchange Listed Firms. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.02.141>
- Primadhyta, S. (2022). Perempuan di jajaran Direksi BUMN Cuma 13 Persen. *CNN Indonesia*.
- Prior, D., Surroca, J., & Tribo, J. A. (2007). *Earning Management and Corporate Social Responsibility*. September.
- Putriana, M., Artati, S., & Utami, V. J. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Manajemen Laba Dengan Leverage Dan Growth Sebagai Variabel Control Pada Industri Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 226. <https://doi.org/10.33087/jmas.v3i2.60>
- Rao, K., & Tilt, C. (2015). *Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making*. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>
- Rokhlinasari, S. (2016). Teori -Teori dalam Pengungkapan Informasi Corporate Social Responsibility Perbankan. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(Februarir), 1-6.
- Roychowdhury, S. (2006). Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics*, 42(3), 335-370. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2006.01.002>
- Sari, N. K., Turjono, E., & Widaninggar, N. (2017). Penerapan IFRS Dalam Praktik Manajemen Laba Pada Bank Pemerintahan Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 2(2). <https://doi.org/10.31093/jraba.v2i2.47>
- Sellami, Y. M., & Cherif, I. (2019). *Female audit committee directorship and audit fees*. <https://doi.org/10.1108/MAJ-12-2018-2121>
- Setiawati, L. W. (2018). Analisis Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Leverage, Dan Pengungkapan Sosial Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015. *Jurnal Akuntansi*, 12(1), 29-57. <https://doi.org/10.25170/jara.v12i1.57>
- Setó-Pamies, D. (2013). *The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility*. <https://doi.org/10.1002/csr.1349>
- Sofwan, M. U. (2019). Efek Moderasi Dewan Komisaris Antara Manajemen Laba Riil, Profitabilitas, Likuiditas Dan Leverage Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 14(2), 147-168. <https://doi.org/10.25105/jipak.v14i2.5017>
- Sudana, I. M., & Arlindania W, P. A. (2011). *Corporate Governance dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Go Public di Bursa Efek Indonesia*. 1, 37-49.
- Sun, J., Liu, G., & Lan, G. (2011). Does Female Directorship on Independent Audit Committees Constrain Earnings Management? 369-382. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0657-0>
- Supatmi, S., & Handayani, L. (2022). Koneksi politik dan praktik manajemen laba riil: studi pada industri keuangan di indonesia. 5(1), 121-134. <https://doi.org/10.22219/jaa.v5i1.19507>

Lampiran

Social disclosures menurut GRI Tahun 2018

Topik	Indikator
GRI 401 Kepegawaian	401-1 Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan 401-2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu 401-3 Cuti melahirkan
GRI 402 Hubungan Kerja/Manajemen Tenaga	402-1 Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional
GRI 403 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	403-1 Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja 403-2 Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden 403-3 Layanan kesehatan kerja 403-4 Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja 403-5 Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja 403-6 Peningkatan kualitas kesehatan pekerja 403-7 Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis 403-8 Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja 403-9 Kecelakaan kerja 403-10 Penyakit akibat kerja
GRI 404 Pelatihan dan Pendidikan	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan 404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan 404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier
GRI 405 Keanekaragaman dan Kesempatan Setara	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan 405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi wanita dibandingkan pria
GRI 406 Non-diskriminasi	406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan
GRI 407 Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif	407-1 Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko
GRI 408 Pekerja Anak	408-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak
GRI 409 Kerja Paksa atau Wajib Kerja	409-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja
GRI 410 Praktik Keamanan	410-1 Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia
GRI 411 Hak-Hak Masyarakat Adat	411-1 Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat
GRI 412 Penilaian Hak Asasi Manusia	412-1 Operasi-operasi yang telah melewati tinjauan hak asasi manusia atau penilaian dampak 412-2 Pelatihan karyawan mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia 412-3 Perjanjian dan kontrak investasi signifikan yang memasukkan klausul-klausul hak asasi manusia atau yang telah melalui penyarangan hak asasi manusia
GRI 413 Masyarakat Lokal	413-1 Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan 413-2 Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal
GRI 414	414-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial

Pengaruh Female Board Terhadap Social Disclosures Dengan Mana-jemen Laba sebagai Variabel Moderasi
Ayu Anastya Putri dan Supatmi Supatmi

Penilaian Sosial Pemasok	414-2 Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil
GRI 415 Kebijakan Publik	415-1 Kontribusi Politik
GRI 416 Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan	416-1 Penilaian dampak kesehatan dan keselamatan dari berbagai kategori produk dan jasa 416-2 Insiden ketidakpatuhan sehubungan dengan dampak kesehatan dari produk dan jasa
GRI 417 Pemasaran dan Pelabelan	417-1 Persyaratan untuk pelabelan dan informasi produk dan jasa 417-2 Insiden ketidakpatuhan terkait pelabelan dan informasi produk dan jasa 417-3 Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran
GRI 418 Privasi Pelanggan	418-1 Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan
GRI 419 Kepatuhan Sosial Ekonomi	419-1 Ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan di bidang sosial dan ekonomi
GRI G4 Portofolio Produk	FS1 Kebijakan dengan komponen lingkungan dan sosial tertentu yang diterapkan pada lini bisnis FS2 Prosedur untuk menilai dan menyaring risiko lingkungan dan sosial di lini bisnis FS3 Proses untuk memantau implementasi dan kepatuhan klien terhadap persyaratan lingkungan dan sosial yang termasuk dalam perjanjian atau transaksi FS4 Proses untuk meningkatkan kompetensi staf untuk menerapkan kebijakan dan prosedur lingkungan dan sosial yang diterapkan pada lini bisnis FS5 Interaksi dengan klien/investee/mitra bisnis mengenai risiko dan peluang lingkungan dan sosial FS6 Persentase portofolio bidang usaha menurut wilayah tertentu, ukuran (misalnya mikro/ukm/besar) dan menurut sektor FS7 Nilai moneter produk dan layanan yang dirancang untuk memberikan manfaat sosial khusus untuk setiap lini bisnis menurut tujuan FS8 Nilai moneter produk dan layanan yang dirancang untuk memberikan manfaat lingkungan khusus untuk setiap lini bisnis menurut tujuan
GRI G4 Audit	FS9 Cakupan dan frekuensi audit untuk menilai implementasi kebijakan lingkungan dan sosial serta prosedur penilaian risiko
GRI G4 Kepemilikan Aktif	FS10 Persentase dan jumlah perusahaan yang ada dalam portofolio lembaga yang berinteraksi dengan organisasi pelaporan terhadap masalah lingkungan atau sosial FS11 Persentase aset yang dikenakan lingkungan positif dan negatif atau sosial layar FS12 Kebijakan pemungutan suara yang diterapkan pada masalah lingkungan atau sosial untuk saham di mana organisasi pelapor memiliki hak untuk memilih saham atau memberi nasihat tentang pemungutan suara