

## PEMBERIAN CUTI HAID SEBAGAI PENERAPAN CSR TERHADAP KINERJA PEKERJA WANITA DI SURABAYA

<sup>1</sup>Dedy Triyono

<sup>2</sup>Feliciana Tjitrohartoko

Program Studi Akuntansi S1 Universitas Kristen Petra Surabaya

[detron81@petra.ac.id](mailto:detron81@petra.ac.id)

**Abstract:** *In recent years, Corporate Social Responsibility or CSR has become a concern for many companies. This can be seen from the number of companies that have started to report on the various social and environmental initiatives they have undertaken in order to improve their CSR performance. An example of the implementation of CSR that a company can do is to comply with government regulations and pay attention to the welfare of its workers. The author feels the need to analyze the provision of menstrual leave as the implementation of CSR in Surabaya companies. This study aims to determine the effect of giving menstruation leave as the implementation of CSR on the performance of female workers in Surabaya. The research method used is interviews. The result of this research is that female employees are given the right to maternity and maternity leave. However, for the right to menstrual leave, so far there is no company policy that regulates the granting of the right to menstrual leave. This problem can have an impact on the performance of female employees who continue to come to work in the first days of menstruation because of pain and discomfort that can interfere with work activities so that their performance is not optimal.*

**Keywords:** *CSR, the welfare of workers, the provision of menstrual leave*

**Abstrak:** Dalam beberapa tahun terakhir ini, *Corporate Social Responsibility* atau CSR telah menjadi perhatian bagi banyak perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang mulai melaporkan berbagai inisiatif sosial dan lingkungan yang telah mereka lakukan dalam rangka meningkatkan kinerja CSR mereka. Contoh wujud penerapan dari CSR yang dapat dilakukan perusahaan adalah mematuhi peraturan pemerintah dan memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk menganalisis pemberian cuti haid sebagai penerapan CSR dalam perusahaan-perusahaan di Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian cuti haid sebagai penerapan CSR terhadap kinerja pekerja wanita di Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah para karyawan diberikan hak untuk cuti hamil dan melahirkan. Akan tetapi, untuk hak cuti haid, selama ini belum ada kebijakan perusahaan yang mengatur mengenai pemberian hak cuti haid tersebut. Masalah ini dapat berdampak kepada kinerja para karyawan yang tetap masuk kerja pada hari-hari pertama haid dikarenakan rasa nyeri dan tidak nyaman yang dapat mengganggu aktivitas kerja sehingga kinerjanya menjadi tidak maksimal.

**Kata Kunci:** CSR, kesejahteraan pekerja, pemberian cuti haid

### PENDAHULUAN

Perkembangan pelaksanaan CSR di Indonesia ditandai, dengan banyaknya perusahaan yang mengimplementasikan CSR. Perusahaan semakin banyak menerapkan CSR baik dalam bentuk amal (*charity*) maupun pembedayaan (*empowerment*). Namun banyak pihak sering salah paham dengan pelaksanaan

CSR dan sering terjebak dengan bentuk-bentuk fisik dan aksi sosial.

Jika kita telaah kembali tentang *triple bottom line* yang merupakan konsep bisnis berkelanjutan yang mengukur nilai kesuksesan sebuah perusahaan menggunakan tiga kriteria, yaitu *People* (Sosial), *Planet* (Lingkungan), dan *Profit* (Ekonomi). Maka 3P adalah alat

ukur yang digunakan untuk mengukur kesuksesan sebuah perusahaan yang dulunya hanya terpaku pada keuntungan finansial saja, maka dengan 3P perusahaan dapat melakukan hal lain dan mengkaji dampak bisnis terhadap lingkungan.

Dalam pengimplementasiannya, *People* yang sering disasar adalah orang atau masyarakat yang pada dasarnya tidak memiliki hubungan emosional dengan perusahaan dalam keseharian, padahal *People* yang ada di dalam perusahaan seharusnya disasar terlebih dahulu sebelum keluar dari lingkungan perusahaan. *People* dalam hal ini adalah pekerja yang setiap harinya berhubungan dan berkontribusi aktif dalam aktivitas perusahaan. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah bekerja.

Pekerja di dalam perusahaan terbagi menjadi dua jenis kelamin yaitu pria dan wanita. Dalam hal ini, perbedaan jenis kelamin tersebut di atas, membuat UU No. 13 Tahun 2003 mengatur secara khusus dan mendetail beberapa kondisi khusus yang secara umum terjadi pada pekerja wanita. Mulai pembatasan jam kerja malam, pekerja wanita dalam kondisi hamil, menyusui, haid bahkan sampai fasilitas antar jemput dan nutrisi dalam kondisi Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan pada 2020. Jumlah tersebut meningkat 2,63% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 49,40 juta orang. Pekerja perempuan yang merupakan tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan, dan perburuan mencapai 26,65%. Pekerja perempuan yang menjadi tenaga produksi, operator alat angkatan dan pekerja kasar sebesar 19,65%.

Sebanyak 9,8% pekerja perempuan merupakan tenaga profesional, teknisi dan tenaga lainnya. Pekerja perempuan yang ada di posisi tenaga usaha jasa sebesar 9,22%. Pekerja perempuan yang menjadi pejabat pelaksana, tenaga tata usaha dan sejenisnya sebesar 6,37%. Sebanyak 0,65% pekerja perempuan merupakan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan. Sedangkan, 0,11% pekerja perempuan ada di jenis pekerjaan lainnya.

Dengan adanya fenomena pekerja wanita yang jumlahnya tidak kalah banyaknya dengan pekerja pria, untuk itu perusahaan harus mampu memiliki sistem kerja dan fasilitas serta kebijakan yang bisa mengakomodir kebutuhan pekerja wanita dalam mengerjakan pekerjaannya. Jika hal ini dilakukan oleh perusahaan maka secara langsung perusahaan telah melakukan dan melaksanakan program CSR di dalam perusahaannya sendiri.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Corporate Social Responsibility (CSR)

*Agency Theory* mendasarkan hubungan kontrak antar anggota-anggota dalam perusahaan, dimana prinsipal dan agen sebagai pelaku utama. Prinsipal (pemegang saham) merupakan pihak yang memberikan mandat kepada agen untuk bertindak atas nama prinsipal, sedangkan agen (manajemen) merupakan pihak yang diberi amanat oleh prinsipal untuk menjalankan perusahaan. Agen berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan apa yang telah diamanahkan oleh prinsipal kepadanya.

Aplikasi *agency theory* dapat terwujud dalam kontrak kerja yang akan mengatur proporsi hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tetap memperhitungkan kemanfaatan secara keseluruhan. Kontrak kerja merupakan seperangkat aturan yang mengatur mengenai mekanisme bagi hasil, baik yang berupa keuntungan, *return* maupun *risks* yang disetujui oleh prinsipal dan agen. Kontrak kerja akan menjadi optimal bila kontrak dapat *fairness* yaitu mampu

menyeimbangkan antara prinsipal dan agen secara matematis memperlihatkan pelaksanaan kewajiban yang optimal oleh agen dan pemberian insentif/imbalan khusus yang memuaskan dari prinsipal ke agen.

Teori *agency* menjelaskan hubungan antara prinsipal dengan agen. Praktik CSR dan pengungkapannya juga dikaitkan dengan *agency theory* (Cowen et.al, 1987). Pengungkapan tanggung jawab sosial merupakan salah satu komitmen manajemen untuk meningkatkan kinerjanya terutama dalam kinerja sosial. Dengan demikian, manajemen akan mendapatkan penilaian positif dari stakeholders.

Menurut ISO 26000, *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah tanggung jawab organisasi atas dampak keputusan dan aktivitasnya terhadap masyarakat dan lingkungan, melalui perilaku transparan dan etis yang berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan, mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan, sesuai dengan hukum yang berlaku dan sesuai dengan norma perilaku internasional, dan juga terintegrasi di seluruh organisasi dan dipraktikkan dalam hubungannya. ISO 26000 sendiri telah digunakan sebagai pedoman praktik CSR di berbagai perusahaan secara global. Untuk definisi lainnya dari CSR, McWilliams & Siegel (2001) mendefinisikan CSR sebagai tindakan dari pihak perusahaan yang tampak untuk memajukan, atau menyetujui dalam mempromosikan beberapa kebaikan sosial, di luar kepentingan langsung perusahaan dan pemegang sahamnya dan di luar apa yang disyaratkan oleh hukum (dalam Herciu, 2016). Sementara itu, dalam penelitian Tangngisalu et al. (2020) disebutkan bahwa CSR mengacu kepada kegiatan sukarela yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin kesejahteraan para pemangku kepentingannya tanpa mengorbankan kepentingan ekonomi jangka panjang dari perusahaan. Sementara itu, Hal ini berarti bahwa CSR tidak hanya berkaitan dengan pihak eksternal perusahaan, melainkan seluruh pemangku kepentingan perusahaan.

Dalam ISO 26000, terdapat 7 subjek inti dari CSR yaitu *organizational governance, human rights, labor practices, the environment, fair operating practices, consumer issues, dan community involvement and development*. Dalam penelitian Al-Shammari et al. (2019) dan Ye & Li (2020), dikatakan bahwa aktivitas CSR dapat dibedakan menjadi aktivitas CSR internal dan eksternal. Secara khusus, aktivitas CSR eksternal melibatkan perilaku bertanggung jawab terkait dengan pemangku kepentingan eksternal. Sementara itu, aktivitas CSR internal melibatkan praktik organisasi yang mempromosikan kesejahteraan mental dan fisik karyawan, seperti perlindungan hak-hak karyawan, perawatan kesehatan dan pengembangan karyawan (Al-Shammari et al., 2019).

### **Perbedaan Karyawati dan Karyawan**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan karyawan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Sementara itu, karyawati didefinisikan sebagai karyawan wanita (“Badan Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa”, n.d.). Menurut Kridasaksana et al. (2020), terdapat perbedaan antara karyawati dan karyawan, yaitu perbedaan fisik, biologis, psikologis, dan sosial budaya. Secara biologis, wanita mengalami fase reproduksi yang berbeda dengan pria, yaitu menstruasi, hamil, melahirkan, menyusui, dan menopause. Salah satu sistem reproduksi wanita yang berbeda dengan pria adalah masa menstruasi atau haid. Hal yang sama juga dikatakan oleh Sonhaji (2019), bahwa karyawati tentu saja berbeda dari karyawan karena mempunyai hal-hal yang bersifat khusus yang hanya dialami oleh wanita, misalnya seperti mengalami haid, hamil, melahirkan, mengalami keguguran kandungan, hingga menyusui bayinya.

### **Wanita pada Usia Produktif dan Haid**

Usia produktif merupakan usia dimana seseorang mampu melakukan tindakan kreatif yang dapat menghasilkan sesuatu, dimana

rentang usia produktif menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yaitu antara 15-59 tahun (Watusseke et al., 2016). Wanita dalam usia produktif pada umumnya mengalami fase reproduksi. Salah satu fase reproduksi yang dimaksud adalah mengalami haid. Menurut Arieb et al. (2020), wanita dalam usia produktif biasanya juga mengalami gejala nyeri perut pada bagian bawah pada saat haid, dimana gejala tersebut mulai terjadi 1-5 tahun setelah mengalami haid pertama.

Haid, atau yang sering disebut sebagai datang bulan dan juga menstruasi, merupakan suatu proses keluarnya darah dan lapisan mukosa di dalam rahim melalui vagina yang teratur atau periodik dan siklik (Kridasaksana et al., 2020). Menurut Rahayuningsih (2016), bagi sebagian wanita, saat-saat menjelang menstruasi dan hari-hari awal menstruasi seringkali terasa tidak nyaman dan bahkan dapat mengganggu aktivitas sehari-hari. Ada pun gejala yang dirasakan dapat berupa sakit perut hingga pinggang, mual atau pusing. Kondisi ini disebut *Premenstruation Syndrome* (PMS). Keadaan dan waktu PMS pada setiap wanita tidak selalu sama. Ada sebagian wanita yang merasa sangat sakit hingga menderita kram dan tidak bisa bergerak, sedangkan ada pula Sebagian wanita lainnya yang merasakan nyeri di perut bagian bawah tetapi masih bisa beraktivitas. Rasa sakit atau nyeri pada saat menstruasi ini berbeda untuk setiap orang (Kridasaksana et al., 2020; Rahayuningsih, 2016). Kemudian, Firnanda (2021) mengatakan bahwa pada masa-masa haid, karyawan mengalami penurunan kinerja hingga 10%. Hal ini dikarenakan rasa nyeri yang dapat menyebabkan karyawan tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

### **Landasan Hukum Pemberian Cuti Haid**

Hak cuti haid sebenarnya sudah diatur dalam hukum di Indonesia yaitu berupa perlindungan hukum untuk memberikan kepastian akan hak karyawan yang berkaitan dengan waktu istirahat (cuti) ketika sedang mengalami haid (Firnanda, 2021).

Perlindungan hukum tersebut termuat dalam Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

### **METODE PENELITIAN**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu, wawancara yang berstruktur sering juga disebut wawancara mendalam.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan memperoleh bentuk-bentuk tertentu informasi dari semua informan, tetapi susunan kata dan urutannya sesuai dengan ciri-ciri setiap informan, sehingga wawancara ini bersifat luwes, susunan pertanyaan dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara.

Dalam melakukan wawancara peneliti memakai teknik wawancara mendalam terhadap narasumber, yaitu dengan menggali informasi mendalam mengenai para karyawan diberikan hak untuk cuti haid.

### **PEMBAHASAN**

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, penulis melakukan wawancara (tanya-jawab) dengan 100 orang karyawan dari 30 perusahaan di Surabaya. Berdasarkan wawancara tersebut, didapatkan informasi bahwa dalam perusahaan, para karyawan diberikan hak untuk cuti hamil dan melahirkan. Akan tetapi, untuk hak cuti haid,

selama ini belum ada kebijakan perusahaan yang mengatur mengenai pemberian hak cuti haid tersebut. Apa yang terjadi pada 30 perusahaan ini sejalan dengan apa yang telah ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak memberikan ataupun menyinggung hak untuk cuti haid bagi karyawatnya, meski sebenarnya sudah diatur dalam Undang-Undang (Firnanda, 2021; Kridasaksana et al., 2020).

Berdasarkan pengamatan penulis, masalah ini dapat berdampak kepada kinerja para karyawan yang tetap masuk kerja pada hari-hari pertama haid dikarenakan rasa nyeri dan tidak nyaman yang dapat mengganggu aktivitas kerja sehingga kinerjanya menjadi tidak maksimal. Hal ini sejalan dengan apa yang dinyatakan dalam Firnanda (2021), bahwa pada masa-masa karyawan mengalami haid dapat menyebabkan penurunan kinerja hingga 10%. Hal serupa juga dinyatakan oleh Swani (2020), bahwa adanya rasa nyeri saat haid dapat mempengaruhi konsentrasi yang mengarah kepada penurunan kinerja dan produktivitas. Selain itu, masalah ini juga berdampak kepada masalah kepatuhan perusahaan terhadap hukum yang berlaku, tepatnya kepatuhan terhadap Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak cuti haid.

## SIMPULAN DAN SARAN

Masalah bahwa perusahaan belum memiliki kebijakan yang mengatur mengenai pemberian cuti haid menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara praktik dengan standar dalam menerapkan CSR, dimana contoh wujud penerapan dari CSR adalah mematuhi peraturan pemerintah dan memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, seperti misalnya melindungi hak-hak para pekerjanya (Al-Shammari et al., 2019; Hyun et al., 2006; Prayuda & Praditya, 2020).

Selain itu, masalah ini juga mengindikasikan adanya kesenjangan antara

praktik dengan landasan hukum yang berlaku. Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Berdasarkan pengamatan dan tanya jawab yang telah dilakukan oleh penulis, baik perusahaan maupun karyawan sepertinya belum tahu mengenai kesenjangan ini. Para karyawan belum menyadari adanya hak cuti haid dan adanya landasan hukum akan hak tersebut. Menurut Rahayuningsih (2016), kurangnya pengetahuan dan kurang seriusnya penegakan hukum mengenai masalah tersebut jelas merugikan para karyawan. Selain itu, pemberian izin tidak masuk kerja yang cukup fleksibel pada perusahaan (misalnya, karyawan dan karyawan diperbolehkan untuk izin tidak enak badan meski dipotong gaji, selama tidak terlalu sering izin) juga dapat menjadi alasan mengapa belum ada kebijakan perusahaan yang mengatur mengenai cuti haid.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis mengenai solusi untuk masalah kesenjangan tersebut adalah perusahaan dapat mempertimbangkan untuk membuat kebijakan yang mengatur tentang pemberian cuti haid. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih memaksimalkan aktivitas CSR-nya, terutama terkait kepatuhan terhadap peraturan pemerintah atau hukum yang berlaku dan perlindungan akan hak-hak para pekerjanya. Kondisi perusahaan bahwa 75% pekerjanya adalah wanita serta penurunan kinerja yang dapat menjadi dampak jika karyawan tetap masuk kerja pada hari-hari pertama haid juga dapat menjadi alasan mengapa perusahaan perlu mempertimbangkan pemberian cuti haid ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Shammari, M., Rasheed, A., & Al-Shammari, H. A. (2019). CEO narcissism and corporate social

- responsibility: Does CEO narcissism affect CSR focus? *Journal of Business Research*, 104, 106–117. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.005>
- Arieb, R., Kunnanti, & Megan. (2020). Pengaruh Teknik Relaksasi Napas Dalam Terhadap Nyeri Haid Pada Remaja Putri di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Panglayungan Kota Undang-Tasikmalaya. *Jurnal Health Sains*, 1(1), 19–24. <https://doi.org/10.46799/jhs.v1i1.13>
- Badan Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). In *Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring*. <https://kbbi.web.id/>
- Badan Statistik Pusat Daring. <https://bps.go.id/>
- Cowen, S.S., Ferreri, L.B. and Parker, L.D. (1987). The impact of corporate characteristics on social responsibility disclosure: a typology and frequency based analysis, *Accounting, Organizations and Society*, 12(2), 111–122. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(87\)90001-8](https://doi.org/10.1016/0361-3682(87)90001-8)
- Firnanda, S. I. F. B. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui menurut Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus di PT Bentoel Malang). *Dinamika, Jurnal Ilmiah dan Hukum*, 27(12), 1762–1780. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jdh/article/view/11520>
- Herciu, M. (2016). ISO 26000 – an integrative approach of corporate social responsibility. *Studies in Business and Economics*, 11(1), 73–79. <https://doi.org/10.1515/sbe-2016-0006>
- Hyun, E., Yang, D., Jung, H., & Hong, K. (2016). Women on boards and corporate social responsibility. *Sustainability (Switzerland)*, 8(4), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su8040300>
- Kridasaksana, D., Santoso, B., Roisah, K., & Natalis, A. (2020). Menstrual leave from a health law perspective in Indonesia. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 14(4), 1592–1594. [https://pjmhsonline.com/2020-issues/oct-dec-2020?product\\_id=9550](https://pjmhsonline.com/2020-issues/oct-dec-2020?product_id=9550)
- Prayuda, R. Z., & Praditya, R. A. (2020). Does ISO 26000 corporate social responsibility influence company performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 83–94. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.30>
- Rahayuningsih, I. (2016). Analysis on psychological impacts due to violation of the rights of women workers. *International Journal of Psychological Studies*, 8(2), 65. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n2p65>
- Sonhaji, S. (2019). Tinjauan yuridis mengenai hak-hak khusus pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(3), 454–469. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i3.454-469>
- Swani, R. (2020). Labor resilience: paid menstrual leave and women’s economic empowerment in India. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 5(5), 1325–1331. <https://doi.org/10.46609/ijsser.2020.v05i05.016>
- Tangngisalu, J., Mappamiring, M., Andayani, W., Yusuf, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). CSR and firm reputation from employee perspective. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 171–182. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.171>
- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Watusoke, A. E., Polii, H., & Wowor, P. M. (2016). Gambaran kadar lipid trigliserida pada pasien usia produktif di Puskesmas Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado periode November 2014 – Desember 2014. *Jurnal E-Biomedik*, 4(2), 2–6.

<https://doi.org/10.35790/ebm.4.2.2016.13913>

Ye, Y., & Li, K. (2020). Internal and external social responsibilities in new ventures: evidence from Chinese private firms. *Management Decision*, 59(6), 1462–1476. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2020-0239>