

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Permasalahan keberlanjutan yang meliputi isu-isu sosial, ekonomi, dan lingkungan telah menjadi perhatian seluruh bangsa. Hal tersebut diwujudkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang terdiri dari 17 tujuan dan direncanakan akan dicapai dalam kurun waktu 15 tahun (2015-2030). Di era tersebut, seluruh perusahaan dituntut oleh para *stakeholder* untuk terus mendorong kesadaran manajemen dalam menjalankan tanggungjawab perusahaannya, antara lain dalam mengatasi *global warming* dan *human rights* yang telah menjadi masalah global (Agnolucci & Arvanitopoulos, 2019; Alam dkk., 2019; Shahbaz dkk., 2020). Para *stakeholder* berharap perusahaan secara berkesinambungan dapat mewujudkan visi dan misinya dalam jangka panjang. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan perlu membangun kepercayaan para *stakeholder*. GRI (1997) menyatakan bahwa kepercayaan terhadap perusahaan-perusahaan harus tetap dijaga untuk mencapai tingkat keberlanjutan perusahaan.

Sustainability performance merupakan kinerja perusahaan yang diharapkan dapat bertahan dalam jangka panjang dengan menjalankan aktivitas bisnis yang tetap mempertahankan kesejahteraan ekonomi, sosial, dan lingkungan (Formentini & Taticchi, 2016; Hassini dkk., 2012). Perusahaan-perusahaan internasional telah banyak menggunakan GRI sebagai indikator dalam pelaporannya (Fonseca dkk., 2014; Hussain dkk., 2018). Pedoman GRI mengalami beberapa perubahan dalam beberapa tahun terakhir ini. Terdapat enam pedoman dalam GRI, yaitu GRI-G1 (2000), GRI-G2 (2002), GRI-G3 (2006), GRI G3.1 (2011), GRI G4 (2013), dan GRI-*Standards* (2016). GRI-G4 merupakan pedoman yang digunakan dalam penelitian ini. GRI G4 sendiri terdiri dari 9 *economic indicators*, 34 *environmental indicators*, dan 48 *social indicators* (GRI, 1997). Pedoman GRI-G4 digunakan karena mayoritas data perusahaan masih

menggunakan GRI-G4 serta memiliki lebih banyak indikator dibandingkan dengan GRI sebelumnya.

Good Corporate Governance (selanjutnya disingkat GCG) berperan penting dalam menjaga kepercayaan para stakeholder terhadap perusahaan. Terdapat dua sistem GCG yang dianut oleh negara-negara di dunia, yakni sistem *one-tier* dan *two-tier* (Pellegrini dkk., 2016). Pada sistem *one-tier*, dewan komisaris yang berperan sebagai pengawas dan dewan direksi yang berperan sebagai pelaksana menjadi satu kesatuan organ yang disebut *board of directors* (selanjutnya disingkat BoD). Pada sistem *two-tier*, peran pengawasan dilaksanakan oleh dewan komisaris yang terpisah dengan dewan direksi yang melaksanakan pengelolaan perusahaan. Sistem *two-tier* sampai saat ini masih dianut oleh Indonesia. Pemisahan peran antara dewan komisaris dan dewan direksi dapat meningkatkan kualitas pengawasan, serta meningkatnya transparansi dalam pengambilan keputusan (Pellegrini dkk., 2016). UU No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menjelaskan bahwa dewan komisaris memiliki tanggungjawab untuk mengawasi dan menasihati dewan direksi terhadap strategi perusahaan dan proses pengambilan keputusan (OJK, 2007). Semakin menguatnya GCG diharapkan dapat mengurangi masalah keagenan yang terjadi dalam perusahaan (Adams dkk., 2015; Nadeem dkk., 2017). BoD bertanggungjawab penuh terhadap *sustainability performance* karena mereka yang menentukan peraturan dan pengambilan keputusan di perusahaan (Díaz-Fernández dkk., 2020; Krechovská & Procházková, 2014; Naciti, 2019). *Top Management Team* (selanjutnya disingkat TMT) dalam *one-tier* digambarkan sebagai dewan direksi pada sistem *two-tier* yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap perusahaan sehingga memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan (Katzenbach, 1997).

GCG berperan penting terhadap *sustainability performance*. GCG diyakini dapat meningkatkan kepercayaan *stakeholders* terhadap *sustainability performance* perusahaan (Hussain dkk., 2018). Terdapat lima prinsip GCG yakni prinsip *fairness*, *accountability*, *responsibility*, *transparency*, dan *independency* (Burak dkk., 2017). Implementasi prinsip-prinsip ini menjadi landasan

perusahaan dalam melaporkan *sustainability performance*. Naciti (2019); Schäuble (2019); Terjesen dkk. (2014) menjelaskan bahwa dengan menguatnya GCG dapat mengurangi masalah *agency* yang timbul dari perbedaan kepentingan antara *shareholders* dan *agent* sehingga diharapkan dapat mendorong manajer untuk beroperasi dengan baik.

BoD dan TMT merupakan pihak utama dari GCG yang bertugas menjaga kepercayaan dan kepentingan *stakeholders* dengan cara melakukan pengawasan dan pengarahan terhadap para manajer sehingga dapat mengambil keputusan dengan tepat (Naciti, 2019). Paniagua-Dominguez dkk. (2018); Zona dkk. (2018) menyatakan bahwa BoD memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perusahaan. Di Indonesia, UU no 40 tahun 2007 menyatakan bahwa fungsi komisaris utama untuk mengoordinasikan kegiatan dewan komisaris dan dewan direksi, sedangkan direktur utama memiliki kewajiban dalam memimpin perumusan strategi perusahaan dan pengambilan keputusan (OJK, 2007). Manner (2010) menjelaskan kepemimpinan di suatu perusahaan dapat memengaruhi *social performance* karena pemimpin yang memiliki kendali dan tanggungjawab terbesar dalam menjalankan perusahaan. Papadimitri dkk. (2020) menyatakan bahwa *experience* dan *education* seorang pemimpin menjadi landasan yang kuat perusahaan untuk tetap bertahan. *Education* dan *experience* sendiri menjadi salah satu pengukuran yang digunakan dalam mengukur *human capital* seseorang (Barro & Lee, 2013; Papadimitri dkk., 2020). Beberapa studi mengungkapkan dengan memiliki tingkat *education* yang lebih tinggi, maka dapat memproses informasi lebih bijaksana, memiliki tingkat toleransi yang lebih tinggi, serta dapat meningkatkan inovasi perusahaan (Papadimitri dkk., 2020).

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No 33 /POJK.04/2014 tentang “Dewan Komisaris dan Dewan Direksi, Emiten atau Perusahaan Publik” menyebutkan bahwa dewan komisaris berwenang untuk mengawasi dan menasihati dewan direksi sesuai dengan anggaran dasar perusahaan. Dewan direksi berwenang dan bertanggungjawab untuk mewakili kepentingan *stakeholder* serta mengarahkan kinerja para manajer sesuai dengan anggaran dasar (OJK, 2014). Bukhori (2012) menyebutkan bahwa kehadiran dewan komisaris dalam perusahaan dapat

mengawasi kinerja dewan direksi dengan lebih baik. Ahmed (2015); Hasnan (2012); Noviawan (2013) juga menambahkan bahwa hadirnya dewan komisaris dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Ramani dkk. (2019) menjelaskan bahwa BoD yang menduduki puncak tertinggi dari struktur organisasi memiliki tanggungjawab untuk mengarahkan perusahaan menuju kinerja bisnis yang tangguh dan berkelanjutan. Pucheta-Martínez dan Gallego-Álvarez (2019) juga menyebutkan bahwa BoD menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka untuk meningkatkan kapabilitas perusahaan dalam mengimplementasikan strateginya. TMT yang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta latar belakang pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengolah informasi, sehingga dapat meningkatkan strategi perusahaan (Triana dkk., 2019).

Penelitian ini menggunakan tiga teori utama, yaitu teori *agency* (Jensen & Meckling, 1976), teori *upper echelons* (Hambrick & Mason, 1984), dan teori *sustainability* (Meadows dkk., 1972). Teori acuan yang pertama yakni, teori *agency* menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepentingan antara *shareholders* dan *agents* (Chams & García-Blandón, 2019). Dilihat dari segi *sustainability* perusahaan, pandangan *agency* lebih menekankan mekanisme *board* dalam mengimplementasikan kinerja sosial secara etis dan memberikan manfaat yang efisien terhadap perusahaan (Chams & García-Blandón, 2019). Selain kinerja sosial, Matten dan Moon (2008) menjelaskan bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan merupakan salah satu hal yang utama dalam praktek *sustainability* dan menjadi instrumen penting dalam membangun *sustainability performance*.

Teori acuan yang kedua, teori *upper echelons* yang berfokus pada karakteristik *top executive* dan TMT yang digunakan untuk menetapkan strategi serta menilai *performance* perusahaan seperti contohnya *education* dan *prior experience* (Hambrick & Mason, 1984). Papadimitri dkk. (2020) menyatakan bahwa *education* bukan hanya berasal dari hal-hal yang telah dipelajari, tetapi juga kemampuan intelektual yang dimiliki tiap individu. Papadimitri dkk. (2020) juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat *education* seseorang dapat

meningkatkan kemampuan tim untuk menemukan solusi dalam masalah yang kompleks, sehingga *education* dapat memengaruhi kinerja perusahaan.

Teori acuan yang ketiga yakni teori *sustainability* (Meadows dkk., 1972). Teori ini menyatakan bahwa upaya masyarakat untuk memprioritaskan respon sosial terhadap masalah lingkungan dan ekonomi. Respon sosial ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masa kini dan generasi masa depan (WCED, 1987). Tantangan keberlanjutan dan GCG dijelaskan oleh Krechovská (2013) yang menekankan bahwa *corporate sustainability* memiliki kemampuan untuk memengaruhi pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan melalui GCG. Selain itu, pengaruh GCG terhadap *sustainability* dapat meningkatkan nilai perusahaan dan CSR perusahaan (Jaimes-Valdez & Jacobo-Hernandez, 2016; Klettner dkk., 2014; Sharma & Khanna, 2014).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh GCG terhadap *sustainability performance* terutama pada sistem *one-tier*. Penelitian terdahulu tentang pengaruh karakteristik BoD terhadap *sustainability performance* belum banyak dilakukan, khususnya variabel pendidikan BoD. GCG di penelitian terdahulu banyak diproksikan dengan *board size* dan *board gender diversity*. Hussain dkk. (2018) menjelaskan bahwa *board size* berpengaruh negatif terhadap *economic, social, dan environment performance* serta *woman on board* berpengaruh positif terhadap *social performance*. Papadimitri dkk. (2020) menjelaskan bahwa sangat penting mempekerjakan dan mempertahankan *well-educated board members* yang mampu mengelola perusahaan. Ararat dkk. (2015) menemukan pengaruh yang positif antara *board experience* dan *education* terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini melanjutkan penelitian Hussain dkk. (2018) dengan perbedaan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menambahkan pendidikan komisaris utama serta pendidikan direktur utama. Penambahan ini mengakomodasi usulan Hussain dkk. (2018) untuk menggunakan elemen lain GCG yaitu pendidikan komisaris utama dan pendidikan direktur utama.

2. Penelitian ini dilakukan pada sistem *two-tier* yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, berbeda dengan Hussain dkk. (2018) yang menggunakan sistem *one-tier* pada penelitiannya di Amerika Serikat.
3. Penelitian ini menggunakan GRI-G4 untuk mengukur *sustainability performance*, berbeda dengan Hussain dkk. (2018) yang menggunakan pedoman GRI-G3 untuk mengukur *sustainability performance*.
4. Penelitian ini berfokus pada perusahaan *non-financial* di BEI, berbeda dengan Hussain dkk. (2018) yang berfokus pada seluruh sektor perusahaan di *Amerika Serikat* dengan menambahkan usulan elemen lain dari GCG, yakni pendidikan komisaris utama serta pendidikan direktur utama.
5. Penelitian ini memproksikan karakteristik dewan komisaris dengan ukuran dewan komisaris dan pendidikan komisaris utama. Karakteristik dewan direksi yang diproksikan dengan ukuran dewan direksi dan pendidikan direktur utama. Hal ini berbeda dengan penelitian Hussain dkk. (2018) yang memproksikan GCG dengan *board size*, *board independence*, *CEO duality*, *women on the board*, *board meeting*, dan *sustainability committee*.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan *non-financial go public* yang terdaftar di BEI untuk periode 2013-2017 dengan standar pelaporan GRI G-4. Alasan memilih negara Indonesia sebagai sampel penelitian karena Indonesia masih memiliki beberapa isu ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pada beberapa tahun terakhir ini, masalah korupsi masih sering terjadi, selain korupsi masih banyak anak-anak dibawah umur yang dipekerjakan melebihi standar jam seperti yang telah ditentukan dalam UU nomor 13 tahun 2003 (Kemenkumham, 2003). Masalah lingkungan juga kerap terjadi di Indonesia, seperti kabut asap yang terjadi di beberapa wilayah Indonesia (Kompas, 2019), sampah plastik di Indonesia terus meningkat, terdapat sekitar 15% sampah plastik dari total timbulan sampah, terutama di daerah perkotaan (Kompas, 2018), banjir yang

terjadi di Bandung dalam beberapa bulan terakhir merupakan salah satu bentuk bencana alam yang disebabkan akibat dari kerusakan kawasan hutan (Kompas, 2020). Perusahaan *go public* dipilih menjadi sampel karena perusahaan yang dimiliki oleh publik sehingga dibutuhkan GCG yang kuat dan menyerahkan laporan pertanggungjawaban kepada *stakeholder* sesuai dengan peraturan OJK no 29/POJK.04/2016 (OJK, 2016). Perusahaan *non-financial* yang *listed* di BEI dipilih karena perusahaan *non-financial* menjadi bagian terbesar dan memegang peranan penting dalam perekonomian nasional. Pada tahun 2012 investasi perusahaan *non-financial* telah mencapai Rp 2.034,12 triliun dari total investasi dibandingkan dengan pemerintah Rp 275,23 triliun; BUMN Rp 292,72 triliun; rumah tangga Rp 291,5 triliun; dan perusahaan keuangan yang hanya sebesar Rp 17,79 triliun (BPS, 2014). Meskipun memegang peranan penting dalam perekonomian nasional, perusahaan-perusahaan di sektor *non-financial* sering menimbulkan masalah-masalah lingkungan dan sosial. Periode tahun 2013-2017 dan pedoman GRI-G4 dipilih dengan alasan karena GRI ini diterbitkan pada tahun 2013 dan efektif sampai Juni 2018 (GRI, 2020). GRI-G4 merupakan GRI yang paling banyak dijadikan pedoman oleh perusahaan serta memiliki lebih banyak indikator dibandingkan dengan GRI sebelumnya.

1.2 Kesenjangan penelitian

Hasil penelitian tentang pengaruh GCG terhadap *sustainability performance* masih belum konsisten. Penelitian Hussain dkk. (2018) menyatakan bahwa *board size* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *environmental*, *social*, dan *economic performance*. Biswas dkk. (2018) menyatakan bahwa *board size* berpengaruh positif terhadap *social* dan *environmental performance*. Penelitian dari Ararat dkk. (2015) menyatakan bahwa *board education* berpengaruh positif terhadap *corporate performance*. Yang dkk. (2019) menyatakan bahwa *female education on board* berpengaruh positif dengan kinerja perusahaan. Lindorff dkk. (2013) tidak menemukan hubungan antara CEO MBA, *business*, atau kualifikasi yang lain terhadap kinerja keuangan perusahaan. Aggarwal dkk. (2019) menyatakan bahwa *board demography*

(*gender, age, education, tenure*) berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan (Tobins Q) apabila perusahaan tersebut memiliki afiliasi dengan perusahaan lain.

Dilihat dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda terkait dengan BoD *characteristics* terhadap *sustainability performance*. Hal ini yang melatarbelakangi peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh karakteristik dewan komisaris dan karakteristik dewan direksi terhadap *sustainability performance*.

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian ini:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik dewan komisaris terhadap *sustainability performance*
2. Menganalisis pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap *sustainability performance*

1.4 Ringkasan metode penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan *non-financial* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2013-2017. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh karakteristik dewan komisaris dan karakteristik dewan direksi terhadap *sustainability performance* dengan pendekatan *triple bottom line*. Teknik analisis yang digunakan adalah *multiple linear regression*.

1.5 Ringkasan hasil penelitian

Hasil penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap *economic sustainability performance*, berpengaruh negatif signifikan terhadap *social sustainability performance* dan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *environment sustainability performance*.

2. Pendidikan komisaris utama berpengaruh negatif signifikan terhadap *economic sustainability performance* dan *environment sustainability performance*, serta tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *social sustainability performance*.
3. Ukuran dewan direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap *economic sustainability performance* dan *environment sustainability performance*, serta tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *social sustainability performance*.
4. Pendidikan direktur utama berpengaruh negatif signifikan terhadap *economic sustainability performance*, serta tidak berpengaruh signifikan terhadap *environment sustainability performance* dan *social sustainability performance*.

1.6 Kontribusi riset

Kontribusi riset ini terdiri dari:

1. Kontribusi teoritis penelitian ini memberikan bukti empiris dari pengaruh karakteristik dewan komisaris dan dewan direksi pada *sustainability performance* di sistem *two-tier*. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *agency* (Jensen & Meckling, 1976), teori *upper echelons* (Hambrick & Mason, 1984), dan teori *sustainability* (Meadows dkk., 1972).
2. Penelitian ini berkontribusi memberikan informasi bagi perusahaan dan pengambil kebijakan tentang pentingnya peran GCG pada *sustainability performance*.
3. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh GCG terhadap *sustainability performance*.

1.7 Sistematika penulisan

Penelitian ini disusun dari lima bagian, yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bagian pertama dari penelitian ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah/fenomena yang ada sehingga hal tersebut yang menjadi alasan dari penelitian ini. Selain itu, dijelaskan juga mengenai kesenjangan penelitian yang berisi mengenai hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya. Selanjutnya terdapat tujuan penelitian, ringkasan metode penelitian yang mengambil sampel pada perusahaan *non-financial* yang telah terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2013-2017 dengan metode kuantitatif. Pembaharuan dengan penelitian sebelumnya juga dijelaskan pada bagian ini.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini dijelaskan mengenai teori-teori yang menjadi landasan dalam menganalisis permasalahan di penelitian ini. Teori yang digunakan yakni teori *agency*, teori *upper echelons*, serta teori *sustainability*. Perumusan hipotesis dan kerangka berpikir mengenai karakteristik dewan komisaris, karakteristik dewan direksi, dan *sustainability performance* dijelaskan pada bab 2.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab 3 menjelaskan tentang langkah-langkah pengidentifikasian variabel, definisi dari variabel penelitian, jenis dan sumber data yang sedang diteliti, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen saja tanpa ada variabel mediasi ataupun moderasi. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari ORBIS database dan *website* BEI. Data yang diperoleh didapatkan dari laporan keuangan, laporan tahunan, dan laporan *sustainability* perusahaan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi STATA.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang metode *sampling*, *data collection*, tabulasi data, serta penjelasan hasil penelitian secara singkat, analisis model yang menjelaskan mengenai proses analisis dan interpretasi, dan hasil analisis mengenai variabel yang diteliti.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan dan diolah. Kesimpulan penelitian ini didasarkan dari variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini juga menyertakan saran yang diperlukan untuk penelitian selanjutnya.