

BAB 1**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan jenis pengungkapan non keuangan perusahaan yang menarik perhatian baik di kalangan akademik maupun dalam praktik bisnisnya. Pengungkapan CSR adalah proses mengomunikasikan operasi perusahaan dalam menghasilkan produk yang dinilai dari aspek lingkungan, ekonomi, tenaga kerja, sosial, dan hak asasi manusia (Agustia *et al.* 2018). Pengungkapan CSR merupakan strategi untuk meningkatkan transparansi, mengurangi asimetri informasi, meningkatkan reputasi perusahaan (Jizi, 2017), yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keuangan (Siueia *et al.* 2019). Pengungkapan CSR tidak memiliki standar wajib layaknya pengungkapan keuangan (Rao dan Tilt, 2016), sehingga keluasan pengungkapan CSR masih bersifat sukarela (*voluntary*).

Kewajiban perusahaan di Indonesia untuk mengungkapkan aktivitas CSR pada laporan tahunan telah diatur dalam Undang Undang No. 40 Tahun 2007 pasal 66 ayat (2) tentang Perseroan Terbatas. Meski landasan hukum CSR sangat kuat, praktek dan pengungkapan CSR yang dilakukan perusahaan Indonesia masih bervariasi. Beberapa pelanggaran CSR masih terjadi di Indonesia, misalnya Anak usaha PT Sampoerna Agro Tbk, PT National Sago Prima (NSP) yang digugat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terkait kebakaran hutan di Sumatera (Saputra, 2016) dan PT Medco Eergi Internasional Tbk, PT Total E&P Indonesia, PT Chevron Pasifik Indonesia, PT Pertamina EP, VICO, ConocoPhillips Indonesia yang tersandung kasus tumpahan minyak (Amelia, 2017). Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa landasan hukum tidak cukup memengaruhi perusahaan dalam melakukan aktivitas CSR dan pelaporannya. Kesadaran dan komitmen perusahaan diperlukan untuk menjadikan isu sosial sebagai bagian dari strategi bisnis perusahaan, karena berdasarkan *stakeholders*

theory, pada dasarnya perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholders* seperti pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analisis, dan pihak lain (Gozhali dan Chariri, 2007).

Konsep CSR dan pengungkapan CSR sendiri telah muncul bersama sebagai wujud dari tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang berjalan dengan baik dan dapat berkontribusi pada kinerja yang unggul (Giannarakis, 2014; Baldarelli dan Gigli, 2011). Menurut Esa dan Ghazali (2012), CSR dan *corporate governance* menekankan pada pencapaian nilai jangka panjang yang pada gilirannya dapat membantu dalam keberlangsungan hidup dan pendapatan usaha. Perhatian pemerintah Indonesia mengenai *corporate governance* diwujudkan dengan Pedoman Umum Good Corporate Governance tahun 2006, dimana terdapat asas GCG (Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilities, Independensi serta Kewajaran dan Kesetaraan) yang harus diterapkan perusahaan dalam segala proses bisnisnya dengan memperhatikan pemangku kepentingan (*stakeholders*), dalam asas tersebut terdapat asas Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*), yang mengisyaratkan bahwa perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama dan tidak membedakan agama, suku, golongan, ras, gender dan kondisi fisik dalam penerimaan karyawan, urusan karir, maupun dalam pelaksanaan tugas (KNKG, 2016). Asas tersebut juga menjadi penghubung antara GCG dengan keragaman direksi (*board diversity*).

Komposisi dewan direksi berbeda-beda untuk setiap perusahaan. Pemilihan anggota dewan direksi yang tepat dapat mewujudkan *corporate governance* berjalan dengan baik. Menurut *resources based view theory* (Barney, 1991) bahwa keunggulan kompetitif perusahaan ditentukan oleh keunikan dan kemampuan sumber daya yang berada di dalam lingkungan internal mereka. Dewan direksi sebagai sumber daya internal perusahaan, menentukan arah dan tindakan yang akan dilakukan oleh perusahaan. Melihat pentingnya posisi dewan direksi dalam suatu organ perusahaan, kemungkinan besar pengungkapan CSR dipengaruhi oleh nilai-nilai dan perpektif individu dalam diskusi anggota dewan (Rao dan Tilt,

2016). Keragaman dewan sendiri mengarah pada inovasi dan kreativitas karena memiliki latar belakang demografis yang beragam dengan tingkat keahlian dan pengalaman yang beragam (Khan dan Subhan, 2019).

Kinerja keuangan perusahaan dapat mengindikasikan tingkat prestasi yang dapat dicapai manajemen dalam menjalankan perusahaan pada periode tertentu. Semakin besar keragaman dalam dewan, potensi pemahaman dan penyelesaian masalah semakin meningkat yang dapat membantu dewan mengatasi lingkungan bisnis secara efektif, meningkatkan proses pengambilan keputusan dan meningkatkan aktivitas CSR perusahaan (Bear *et al.* 2010 dan Post *et al.* 2011). Aktivitas dan pelaporan CSR dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan menerima dukungan dari pemangku kepentingan yang lebih luas dan pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keuangan (Platonova *et al.* 2016).

International Labour Organization (ILO) yang merupakan bagian dari Perserikatan Bangsa-Bangsa mengeluarkan Konvensi ILO tentang kesetaraan gender di dunia kerja. Pada Konvensi ILO No. 111 mempromosikan mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, suku, dan status sosial (ILO, 2006). Kesetaraan gender di dunia kerja dapat diwujudkan perusahaan melalui penerapan kebijakan perlakuan dan kesempatan yang setara bagi karyawannya baik laki-laki dan perempuan dalam memperoleh jabatan sebagai anggota direksi perusahaan. Komposisi perempuan dalam jajaran dewan direksi pada perusahaan di Indonesia terbilang masih sedikit, sebagai contoh Bank Mandiri dalam laporan tahunan 2018 menunjukkan dari 12 jajaran direksi hanya terdapat 1 direksi perempuan. Terkait dengan keragaman gender dalam jajaran direksi, belum lama ini melalui *website* resminya, *International Finance Corporation* (IFC) merilis hasil penelitiannya yang berjudul Keanekaragaman Gender Dewan Perusahaan di ASEAN yang menemukan bahwa di tahun 2018, perusahaan di wilayah ASEAN yang memiliki anggota direksi perempuan lebih dari 30 persen melaporkan rata-rata *Return on Assets* (ROA) sekitar 3,8 persen,

dimana angka tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki anggota direksi perempuan yaitu sebesar 2,4 persen (Hoesin, 2019).

Seiring era globalisasi, jumlah warga negara asing yang bekerja di Indonesia mengalami peningkatan. Berdasarkan Kementrian Ketenagakerjaan, jumlah tenaga kerja asing (TKA) sebanyak 95.335, mengalami peningkatan sebesar 10,8% dibandingkan tahun 2017 yang berjumlah 85.947 orang (Kulsum, 2019). Dalam hal direksi asing di Indonesia, Pasal 93 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tidak ada aturan mengenai direksi PT harus berkewarganegaraan Indonesia, sehingga TKA berpeluang untuk menduduki posisi direksi di perusahaan Indonesia, namun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat aturan dimana TKA tidak dapat menduduki jabatan sebagai Direktur Personalia. Menurut Fidanoski (2014), anggota asing yang memiliki latar belakang berbeda dapat menambah keahlian yang berharga dan beragam, yang tidak dimiliki oleh anggota domestik.

Karakteristik lainnya yang dapat dilihat dalam direksi adalah umur, masa jabatan dan tingkat pendidikan. Talavera *et al.* (2017) menyebutkan bahwa keragaman usia dalam direksi dapat meningkatkan pengalaman, sumber daya, pengetahuan, dan jaringan dewan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas atau kinerja keuangan. Perusahaan yang memiliki direktur senior dan direktur junior dapat mengarah pada keseimbangan pengetahuan serta kemandirian (Li dan Wahid, 2014). Direktur senior dapat bertindak sebagai mentor bagi direktur junior, sementara direktur junior dapat mengekspresikan ide-ide baru mereka kepada direktur yang lebih senior (Huang & Hillary, 2018). Keragaman tingkat pendidikan dalam direksi dapat mendorong direksi berkerja secara efektif. Hal ini karena kelompok yang beragam dalam hal tingkat pendidikan memberikan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang berguna dalam membuat berbagai kontribusi dan ide-ide inovatif dalam pengambilan keputusan strategis (Kipkirong dan Aime, 2014).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai hubungan keragaman direksi dengan kinerja keuangan dan pengungkapan CSR perusahaan. Studi sebelumnya, yang menemukan hubungan positif diantaranya, Katmon *et al.* (2017) dalam hal keragaman tingkat pendidikan, masa kerja dengan kualitas pengungkapan CSR. Yaseen *et al.* (2019) dalam hal keragaman usia dengan pengungkapan CSR. Khan *et al.* (2019b) dalam hal gender dan kebangsaan dengan pengungkapan CSR. Selain itu, Aggarwal *et al.* (2018) dalam hal keragaman gender, umur, masa kerja, pendidikan dengan kinerja perusahaan dan Sarhan *et al.* (2018) dalam hal gender dan nasionalitas dengan kinerja keuangan. Chen *et al.* (2015); Platonova *et al.* (2016); dan Agustia *et al.* (2018) dalam hal pengungkapan CSR dengan kinerja keuangan. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan negatif, diantaranya penelitian oleh Cucari *et al.* (2017) dalam hal gender dan umur dengan pengungkapan CSR. Katmon *et al.* (2017) dalam hal umur dan nasionalitas dengan pengungkapan CSR. Talavera *et al.* (2017) dalam hal keragaman umur dengan kinerja keuangan. Usman dan Amran (2014) dan Sekhon dan Kathuria (2019) dalam hal pengungkapan CSR dengan kinerja keuangan. Selanjutnya, studi yang menemukan tidak adanya hubungan signifikan yaitu Khan *et al.* (2019a) dalam hal gender dan tingkat pendidikan dengan pengungkapan CSR dan Kagzi dan Guha (2015) dalam hal gender dan masa kerja dengan kinerja keuangan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menguji pengaruh lima keragaman direksi terhadap kinerja keuangan dengan pengungkapan CSR sebagai variabel mediasi. Penelitian sebelumnya yang menguji lima keragaman direksi secara parsial baik terhadap kinerja keuangan maupun pengungkapan CSR menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian ini menggunakan pengungkapan CSR sebagai variabel mediasi karena melihat beberapa penelitian terdahulu yang menemukan hubungan antara *board diversity* dengan pengungkapan CSR, dan pengungkapan CSR dengan kinerja keuangan, sehingga penulis meyakini bahwa *board diversity* mampu meningkatkan kinerja keuangan melalui aktivitas dan pengungkapan CSR yang dilakukan perusahaan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2014-2018. Alasan penulis memilih seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI dikarenakan laporan tanggung jawab sosial merupakan hal penting yang harus diinformasikan kepada *stakeholder* mereka terkait dengan aktivitas perusahaan, selain itu laporan tanggung jawab sosial ini merupakan laporan *mandatory* yang telah diatur dalam Undang Undang No. 40 Tahun 2007 pasal 66 ayat (2) tentang Perseroan Terbatas. Periode tahun 2014-2018 dipilih karena fenomena yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian ini berlangsung pada tahun 2014-2018.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Para peneliti telah memerhatikan hubungan antara berbagai dimensi keragaman dewan direksi (*board diversity*) dengan pengungkapan CSR dan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa keragaman gender pada dewan (*board gender diversity*) berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR (Jizi 2017; Katmon *et al.* 2017; Khan *et al.* 2019a; Khan *et al.* 2019b; Lone dan Khan 2016; Rao dan Tilt, 2016; Issa dan Fang 2019; Bear *et al.* 2010; Hafsi dan Turgut, 2012; & Kyaw *et al.* 2017) dan kinerja keuangan perusahaan (Assenga *et al.* 2018; Aggarwal *et al.* 2018; Gordini dan Rancatati, 2016; Khan dan Subhan, 2019; Post dan Byron, 2015; Sarhan *et al.* 2018 dan Hsu *et al.* 2018). Beberapa penelitian menunjukkan *board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR (Muttakin *et al.* 2015; Handajani *et al.* 2014; Giannarakis, 2014; dan Cucari *et al.* 2017) dan kinerja keuangan (Haslam *et al.* 2010, Ujunwa, 2012; dan Adams dan Ferreira, 2009). Namun, terdapat pula penelitian yang menemukan hubungan tidak signifikan antara *board gender diversity* dengan kinerja keuangan (Vua *et al.* 2017; Ongore *et al.* 2015; Carter *et al.* 2010; & Kagzi dan Guha, 2018)

Penelitian mengenai hubungan antara keragaman umur dewan (*board age diversity*) dengan pengungkapan CSR lebih terbatas jika dibandingkan dengan

board gender diversity. *Board age diversity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR (Yaseen *et al.* 2019 dan Post *et al.* 2011) dan kinerja keuangan (Mahadeo *et al.* 2011; Kagzi dan Guha, 2018; Li *et al.* 2011; Fernández-Temprano. dan Tejerina-Gaite, 2020 dan Georgen *et al.* 2015). Sebaliknya terdapat juga penelitian yang menemukan bahwa *board age diversity* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR (Khan *et al.* 2019b; Hafsi and Turgut, 2012 dan Katmon *et al.* 2017) dan kinerja keuangan (Talavera *et al.* 2017 dan Ali *et al.* 2013). Namun, beberapa penelitian tidak menemukan hubungan signifikan antara *board age diversity* dengan pengungkapan CSR (Khan *et al.* 2019a; Fallah dan Mojjarat, 2018; Giannarakis, 2014 dan Cucari *et al.* 2017) dan kinerja keuangan (Hsu *et al.* 2018)

Sama seperti *board age diversity*, masih sedikit penelitian mengenai masa kerja/jabatan anggota dewan (*board tenure diversity*) terhadap pengungkapan CSR. Beberapa menunjukkan pengaruh positif *board tenure diversity* terhadap pengungkapan CSR (Fallah dan Mojjarat, 2018; Khan *et al.* 2019a; Rao dan Tilt, 2016; dan Katmon *et al.* 2017) dan kinerja keuangan (Anggarwal *et al.* 2018, Huang & Hillary, 2018; dan Kim *et al.* 2014). Sebaliknya, *board tenure diversity* memiliki pengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR (Handajani *et al.* 2014) dan terdapat penelitian menemukan pengaruh yang tidak signifikan *board tenure diversity* terhadap pengungkapan CSR (Khan *et al.* 2019b; Harjoto *et al.* 2014 dan Hafsi and Turgut, 2012) dan kinerja keuangan (Kagzi dan Guha, 2015).

Penelitian sebelumnya telah memeriksa hubungan antara keragaman tingkat pendidikan pada dewan (*board educational level diversity*) pada dewan terhadap pengungkapan CSR dan kinerja keuangan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *board educational level diversity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR (Katmon *et al.* 2017), kinerja sosial perusahaan (Harjoto *et al.* (2019) dan kinerja keuangan perusahaan (Boadi dan Osarfo, 2019 dan Darmadi, 2013). Khan *et al.* (2019a) dan Khan *et al.* (2019b) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara *board educational level diversity* terhadap pengungkapan CSR, dan terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh negatif *board*

educational level diversity terhadap kinerja keuangan (Kagzi and Guha, 2018 dan Mahadeo *et al.* 2012).

Penelitian terdahulu juga telah memeriksa hubungan antara keragaman kebangsaan pada dewan (*board nationality diversity*) terhadap pengungkapan CSR dan kinerja keuangan. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif *board nationality diversity* terhadap pengungkapan CSR (Khan *et al.* 2019a; Muttakin, 2015 dan Khan *et al.* 2019b), kinerja sosial perusahaan (Harjoto *et al.* 2019), kinerja operasional (Estelyi & Nisar, 2016) dan kinerja keuangan (Sarhan *et al.* 2018; Ujunwa, 2012 dan Choi *et al.* 2014). Sebaliknya terdapat penelitian yang menemukan *nationality diversity* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR (Katmon *et al.* (2017) dan Kinerja Keuangan (Khan dan Subhan, 2019). Sedangkan, Barako dan Brown (2008) dan Colakoglu *et al.* (2019) menemukan *nationality diversity* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap pengungkapan CSR.

Hubungan pengungkapan CSR dengan kinerja keuangan perusahaan juga telah diselidiki dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif pengungkapan CSR dengan kinerja keuangan (Chen *et al.* 2015; Beck *et al.* 2018; Platonova *et al.* 2016; Manrique & Ballester 2017; Yang *et al.* 2019; Agustia *et al.* 2018 dan Siueia *et al.* 2019). Namun, disisi lain juga terdapat penelitian yang menemukan adanya pengaruh negatif pengungkapan CSR terhadap kinerja keuangan perusahaan (Usman dan Amran, 2014 & Sekhon dan Kathuria, 2019).

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Menguji secara empiris pengaruh *board gender diversity* terhadap kinerja keuangan melalui pengungkapan CSR.
- 1.3.2 Menguji secara empiris pengaruh *board age diversity* terhadap kinerja keuangan melalui pengungkapan CSR.

- 1.3.3 Menguji secara empiris pengaruh *board tenure diversity* terhadap kinerja keuangan melalui pengungkapan CSR.
- 1.3.4 Menguji secara empiris pengaruh *board educational level diversity* terhadap kinerja keuangan melalui pengungkapan CSR
- 1.3.5 Menguji secara empiris pengaruh *board nationality diversity* terhadap kinerja keuangan melalui pengungkapan CSR.

1.4 Ringkasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa *board gender diversity* dan *board age diversity* berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, sementara *board tenure diversity*, *board educational diversity*, dan *board nationality diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa *board gender diversity* dan *board tenure diversity* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR dan *board age diversity*, *board educational level diversity* serta *board nationality diversity* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Selain itu, melalui pengujian empiris dapat diketahui bahwa pengungkapan CSR berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pengungkapan CSR memediasi secara parsial pengaruh *board tenure diversity* terhadap kinerja keuangan, namun tidak mampu memediasi pengaruh *board gender diversity*, *board age diversity*, *board educational level diversity*, dan *board nationality diversity* terhadap kinerja keuangan.

1.5 Kontribusi Riset

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, maka penelitian ini membuat beberapa kontribusi sebagai berikut :

1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap bukti empiris dan teori yang sudah ada tentang bagaimana lima karakteristik *board*

diversity memengaruhi pengungkapan CSR dan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia. Selain itu, informasi mengenai pengaruh pengungkapan CSR pada hubungan antara kelima karakteristik *board diversity* dengan kinerja keuangan juga terdapat dalam penelitian ini.

2. Kontribusi Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan dalam menentukan pengalokasian dan pengelolaan sumber dayanya, seperti komposisi direksi perusahaan, dan kegiatan serta pelaporan CSR guna menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.
- b. Bagi investor, penelitian ini dapat memberikan perspektif lain yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, sebagai berikut :

Bab 1 : PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah yang mendasari penulis dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh *board diversity* terhadap kinerja keuangan dengan pengungkapan CSR sebagai variabel mediasi, kesenjangan penelitian (*research gap*), tujuan, ringkasan hasil penelitian, kontribusi riset dan sistematika penulisan.

Bab 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 menjelaskan teori-teori yang digunakan untuk membahas masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu *resource based view theory* dan *stakeholders theory*, penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, perumusan hipotesis, serta berisi model kerangka pemikiran yang diajukan oleh penulis.

Bab 3 : METODE PENELITIAN

Bab 3 berisi mengenai model empiris penelitian, definisi operasional variabel baik variabel independen, dependen, mediasi, dan kontrol, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, serta teknik analisis data.

Bab 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab 4 menjelaskan gambaran umum penelitian, deskriptif statistik variabel, hasil pengolahan uji asumsi hipotesis, interpretasi hasil dan pembahasan lebih lanjut tentang hasil analisis yang dikaitkan dengan teori yang berlaku.

Bab 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian serta saran bagi perusahaan, pemangku kepentingan, serta bagi peneliti selanjutnya.