

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewan direksi memiliki tugas untuk memberikan keputusan perusahaan yang berpengaruh bagi *sustainability* perusahaan (Adams & Ferreira 2009; Ahern & Dittmar 2012; Rose 2007; Lückerath-Rovers 2013; Terjesen 2016; Yaseen et al., 2019). Dewan direksi merupakan garda terdepan dalam melaksanakan tata kelola perusahaan, serta bertanggungjawab dalam melindungi kepentingan dari *stakeholders* (Naciti, 2019). Perusahaan di Indonesia pada level puncak diisi oleh dewan komisaris dan dewan direksi. Pada sistem dua tingkat (*two-tier*) seperti yang dianut oleh Indonesia, dewan direksi menjalankan fungsi manajemen dan dewan komisaris menjalankan fungsi pengawasan (Setiawan et al., 2018).

Proses pengambilan keputusan perusahaan dan dinamika perusahaan dipengaruhi oleh latar belakang dewan direksi (Adams et al., 2015; Al-Shaer & Zaman, 2016; Feng et al., 2020). Keberagaman dewan direksi memberikan perspektif yang luas, bervariasi dan bersifat non-tradisional dalam mengatasi permasalahan perusahaan. Kombinasi dan komposisi latar belakang dewan direksi disebut dengan *board diversity* (Walt and Ingley, 2003). *United States Securities and Exchange Commission* (SEC) telah mengharuskan semua perusahaan publik di Amerika Serikat untuk mempertimbangkan keberagaman dalam pemilihan dewan direksi (SEC, 2009; Feng et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Alliance for Board Diversity (ABD) bekerja sama dengan firma Deloitte menemukan bahwa komposisi dewan direksi perusahaan *fortune 100* maupun *fortune 500*, tidak sepenuhnya ditempati oleh orang kulit putih dan tidak sepenuhnya ditempati oleh wanita (Deloitte, 2021). Analisis data mentah yang dilakukan oleh *ISS Corporate Solutions* tentang pengalaman dewan direksi pada perusahaan *fortune 500*, menyimpulkan jika wanita dan ras minoritas lebih

baik dalam hal pengalaman keberlanjutan perusahaan serta tanggung jawab sosial, pemerintah, penjualan dan pemasaran, serta teknologi pada tempat mereka bekerja dibanding pria berkulit putih. Analisis data dari tahun 2016, 2018 dan 2020 yang dilakukan oleh ABD, mengunggulkan wanita dan minoritas untuk masuk dalam nominasi atau dipromosikan untuk naik ke jajaran dewan direksi (Deloitte, 2021).

Kehadiran perempuan sebagai pemimpin bukanlah hal yang baru di Indonesia. Karen Agustiawan merupakan direktur pertama wanita sepanjang sejarah Pertamina pada tahun 2009. Pertamina pada masa kepemimpinannya mengalami perubahan yang signifikan. Karen masuk sebagai *15 Most Influential Female Executives in the Oil and Gas Industry* versi lembaga training dan event Terrapinn yang berbasis di London pada tahun 2013 (Pertamina, 2013). Performa dan kinerja Pertamina saat itu sangat baik, tercatat laba bersih Pertamina saat itu mencapai Rp. 25,89 Triliun dengan skor *Good Corporate Governance* (GCG) 93,51. Rini Soewarno adalah mantan Menteri Perindustrian pada tahun 2001-2004 dan mantan Menteri BUMN pada tahun 2014-2019 yang mendapatkan penghargaan Pemimpin Puncak Terpuji 1995 versi Majalah Swa Sembada. Saat itu, Rini bertanggung jawab menjadi komisaris di Bursa Efek Jakarta dan PT Astra Agro Lestari (Wikipedia, 2022). Beliau tercatat menjadi GM keuangan PT. Astra pada tahun 1989 dan menjadi Presiden Direktur Astra Internasional pada tahun 1998. Rini Soewarno menjadi salah satu suksesor Astra dapat menjadi perusahaan *go public* serta menyelamatkan Astra dari kebangkrutan pada masa krisis moneter (Liputan6, 2019). Keberhasilan dari Karen dan Rini merupakan contoh jika perpektif yang dimiliki wanita berbeda sehingga mempengaruhi dalam setiap keputusan dan hasil kinerja perusahaan.

Keputusan perusahaan ada untuk melindungi kepentingan *stakeholder* dengan tujuan untuk keberlanjutan perusahaan (Naciti, 2019; Suwandy & Rahayuningsih, 2020). Perusahaan dapat berdiri dan berjalan dikarenakan campur tangan *stakeholder*,

baik *internal* maupun *eksternal* (Freeman & Liedtka, 1991) sehingga perusahaan perlu meyakinkan agar *stakeholder* memberikan dukungan demi kelangsungan perusahaan (Puspita, 2015; Suwandy & Rahayuningsih, 2020). Masyarakat merupakan *eksternal stakeholder* yang memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan perusahaan (Ali, 2020). Kemurkaan publik atau masyarakat membuat hubungan perusahaan dengan masyarakat menjadi memburuk. Kasus dan skandal atas perbuatan tidak etis perusahaan membuat terjadinya *chaos* antara perusahaan dengan masyarakat (Ali, 2020). Hubungan baik antara perusahaan dan masyarakat perlu diusahakan oleh perusahaan, karena masyarakat merupakan *stakeholder* bagi perusahaan.

Kasus PT. Lapindo Brantas adalah contoh kasus kelalaian dalam kewajiban perusahaan terhadap lingkungan. Kesalahan dalam pengeboran mengakibatkan luapan lumpur lapindo sehingga warga sekitar terdampak dan harus pindah dari tempat tinggal mereka (Setiawan et al., 2018). PT. Lapindo Brantas meminjam hutang kepada pemerintah untuk membayar ganti rugi korban terdampak atas tempat tinggal mereka, tetapi efek dari luapan lumpur sampai saat ini belum mendapat solusi yang bagus (CNN, 2019). Kasus lainnya dilakukan oleh PT. Freeport Indonesia, endapan lumpur limbah perusahaan meluber sehingga mencemari sungai. Selain itu, gugatan perdata yang dilayangkan oleh Kementerian Kehutanan dan Lingkungan Hidup terhadap perusahaan yang bertanggung jawab atas kebakaran hutan dan lahan serta pembalakan liar memang dikabulkan oleh Mahkamah Agung (MA), akan tetapi kenyataannya tidak semua perusahaan yang kalah dalam gugatan membayarkan denda, dilansir dari laporan Bank Dunia kerugiannya mencapai 2 kali lipat bencana tsunami di Aceh (Putri, 2019).

Kasus dan skandal akibat etika buruk perusahaan menimbulkan berbagai macam asumsi tersendiri bagi setiap lapisan masyarakat (Olthuis & van den Oever, 2020). Isu CSR menjadi semakin penting sehingga menimbulkan kekhawatiran tersendiri bagi masyarakat, tercermin dari banyaknya penelitian, media pers dan lingkungan bisnis hingga politik (Jamali et al., 2008; Akanfe et al., 2017; Johnson et al., 1999; Feng,

Groh, and Wang 2020). *Pasal 74 ayat Undang-undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*, menyebutkan bahwa Perseroan yang memanfaatkan SDA dalam menjalankan bisnisnya, wajib untuk melaksanakan tanggung jawab sosial. *Undang-undang No. 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal* menyebutkan dalam pasal 15(b) bahwa setiap penanam modal wajib untuk melaksanakan tanggung jawab sosial. Pemerintah melalui aturan perundang-undangan menyatakan jika perseroan yang memanfaatkan SDA wajib untuk melaksanakan CSR (Setiawan et al., 2018). CSR. Perusahaan yang menanamkan modal di Indonesia baik berasal dari dalam negeri maupun asing wajib untuk melaksanakan CSR, tidak ada alasan bagi perusahaan untuk melakukan CSR baik berupa bantuan sosial maupun pemulihan lingkungan.

Kinerja CSR Perusahaan kerap menjadi sorotan dari berbagai pihak sehingga kerap diminati untuk dijadikan bahan penelitian (Chen et al., 2019). Perusahaan dalam melaksanakan CSR tentunya mementingkan kinerja dari CSR itu sendiri. Pelaporan dampak keberlanjutan perusahaan tentunya harus konsisten dan kredibel. Standar GRI merupakan pedoman organisasi yang berfokus pada laporan keberlanjutan yang dapat meningkatkan daya banding secara general serta membuat organisasi menjadi transparan dan akuntabel (GRI, 2021). GRI berdiri pada tahun 1997 terkait dengan aktivitas perusahaan yang tidak etis yaitu tumpahan minyak oleh Exxon Valdez yang kala itu mendapat amukan masyarakat. GRI hadir dengan maksud menciptakan mekanisme akuntabilitas bagi perusahaan agar mematuhi prinsip-prinsip lingkungan, sosial, dan ekonomi (GRI, 2021). Laporan keberlanjutan dapat menjadi suatu legitimasi bagi *stakeholder* yaitu masyarakat (Ching dan Gerab, 2016; Murphy dan McGrath, 2013 ; Kuswanto, 2019).

Kinerja CSR tidak lepas dari performa perusahaan yang dijalankan oleh manajemen karena pada pelaksanaannya terjadi proses pengambilan keputusan oleh jajaran *top management* (Zhuang et al., 2018). Teori *Upper Echelon* yang dikemukakan oleh Hambrick & Mason (1984) menjelaskan jika keputusan strategis perusahaan dipengaruhi oleh latar belakang anggota dewan direksi. Latar belakang yang dimaksud

adalah umur, latar belakang pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, pengalaman kerja, dan lainnya. Keberagaman dewan tentunya dapat memberikan variatif yang berbeda terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan dewan direksi terhadap keputusan perusahaan terutama pada tanggung jawab sosial perusahaan. (Feng et al., 2020; Naciti, 2019; Setiawan et al., 2018; Zhuang et al., 2018).

Keberagaman dewan direksi dijelaskan pada penelitian yang dilakukan Zhuang et al (2018), terdapat 4 indikator yang mendasari penelitiannya yaitu pengalaman politik, afiliasi akademik, latar belakang luar negeri, dan *gender*. Menurut Ibrahim & Hanefah (2016) tentang indikator keberagaman dewan direksi terdapat 4 hal yaitu, *gender*, direksi independent, direktur asing, dan usia. Naciti (2019) menjelaskan jika keberagaman dewan menurutnya terdiri dari *gender* dan kewarganegaraan. Penelitian ini akan menggunakan *gender*, latar belakang luar negeri, dan *tenure*. Kehadiran perempuan dalam dewan direksi merupakan indikator dari keberagaman *gender* (Ibrahim & Hanefah, 2016; Naciti, 2019; Zhuang et al., 2018). Selain itu, anggota dewan direksi yang pernah bekerja atau yang pernah mengampu pendidikan di negara asing merupakan indikator keberagaman latar belakang luar negeri (Zhuang et al., 2018), dan *tenure* merupakan masa bakti selama menjabat sebagai direktur di perusahaan (Rao & Tilt, 2016b; Setiawan et al., 2018).

Keberagaman dewan direksi dan CSR merupakan topik yang menarik sehingga menarik perhatian dunia akademisi untuk menjadikannya ide dan bahan penelitian (Feng et al., 2020). Minat penelitian terhadap topik ini telah memberikan hasil dan simpulan yang tidak konsisten. Keberagaman dewan direksi memiliki dampak yang bagus terhadap performa CSR (Feng et al., 2020; Naciti, 2019; Setiawan et al., 2018). Pengambilan keputusan perusahaan mengalami peningkatan kualitas dikarenakan hadirnya direktur wanita (Feng et al., 2020; Naciti, 2019; Yaseen et al., 2019), dan perbedaan latar belakang akademik, politik, dan luar negeri terbukti secara empiris memberikan variasi tersendiri dalam pengambilan keputusan (Ibrahim & Hanefah, 2016; Zhuang et al., 2018), serta *tenure* dewan direksi memberikan pengalaman tinggi

khususnya pada perusahaan tersebut (Rao & Tilt, 2016a; Setiawan et al., 2018). Usia direktur secara empiris memberikan manfaat terhadap pengungkapan CSR (Ibrahim & Hanefah, 2016; Yaseen et al., 2019), tetapi lebih kepada pengalaman karena usia tidak dapat menjamin pengalaman yang dimiliki oleh dewan direktur (Feng et al., 2020). Di sisi lain, penelitian terdahulu juga membuktikan tidak berpengaruhnya keberagaman dewan direksi terhadap CSR, dalam hal *gender* (Zhuang et al., 2018), dan latar belakang luar negeri (Setiawan et al., 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *board diversity* terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* pada perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2020. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 dijelaskan jika perusahaan yang berhubungan langsung baik memanfaatkan sumber daya alam maupun secara tidak langsung seperti menghasilkan limbah yang memiliki dampak langsung kepada lingkungan sosial masyarakat. Penelitian ini menggunakan perusahaan yang terdaftar di BEI rentang periode mulai dari 2018, karena perubahan panduan GRI yang awalnya GRI G4 menjadi GRI standar yang efektif dilaksanakan pada tahun 2018.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi serta memberikan wawasan luas tentang pengaruh *board diversity* terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*, serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang peran penting keragaman dalam dewan direksi dalam memberikan keputusan tentang tanggung jawab sosial perusahaan.

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Bab 1 menjelaskan tentang latar belakang penelitian yang membahas tentang pengaruh *board diversity* terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* pada perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2020. Adapun rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Bab 2 menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan sebagai dasar dari penelitian ini yaitu

meliputi, teori keagenan, teori *upper echelons*, *board diversity*, *corporate social responsibility disclosure*. Adapun penjelasan tentang penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini serta membantu dalam pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual untuk memahami dan menjawab permasalahan penelitian. Bab 3 menjelaskan tentang pendekatan penelitian, identifikasi dan penjelasan variable, penjelasan data, serta teknik analisis uji hipotesis. Bab 4 ini menjelaskan tentang hasil penelitian dari pengaruh *board diversity* terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*. Dengan berlandaskan bab 3, bab ini menjelaskan subjek dan objek penelitian. Bab 5 berisikan simpulan dari hasil penelitian yang didapat dari uji statistika yang telah dilakukan oleh peneliti, serta membahas tentang keterbatasan yang dialami penulis selama penelitian ini berlangsung. Adapun simpulan dan implikasi dari penelitian ini diakhir bab 5.