

BAB 1

PENDAHULUAN

Salah satu wujud komitmen perusahaan terhadap isu keberlanjutan adalah dengan melaksanakan tanggung jawab yang berkaitan dengan sosial, lingkungan, dan tata kelola sehingga dengan demikian perusahaan bertanggung jawab dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan sesuai dengan komitmen negara-negara G20 terhadap isu SDGs (*Sustainable Development Goals*) (Holliday *et al.*, 2002; Zanten & Tulder, 2018; Nosratabadi *et al.*, 2019; Yang *et al.*, 2021). Perubahan dalam standar tata kelola perusahaan (CG) telah memperluas cakupan tanggung jawab dewan dari pemegang saham ke pemangku kepentingan. Hal itu menyebabkan korporasi menghadapi tuntutan untuk berfokus pada isu keberlanjutan sehingga hal ini mempengaruhi pengungkapan informasi keuangan dan non keuangan. Peningkatan kualitas pengungkapan pada lingkungan dan sosial dapat meningkatkan legitimasi perusahaan, kepercayaan pemangku kepentingan, dan juga mempertahankan kelangsungan bisnis perusahaan dalam jangka panjang (Fernandez-Feijoo *et al.*, 2014; Odriozola & Baraibar-Diez, 2017, Hategan *et al.*, 2018; Rudyanto & Siregar, 2018; Wang *et al.*, 2018).

Laporan *ASEAN CSR NETWORK* (ACN) terkait dengan pengungkapan CSR di negara-negara ASEAN yang menyebutkan bahwa pengungkapan CSR dari lima negara ASEAN yaitu Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura dan Thailand per tahun 2017 memiliki skor rata-rata 59,2 persen. Adapun persentase masing-masing negara diantaranya Indonesia sebesar 53,6 persen, Malaysia sebesar 64,5 persen, Singapura sebesar 61,7 persen, Thailand sebesar 60 persen, dan Filipina sebesar 56,3 persen (ACN, 2018). Hal ini membuktikan bahwa kualitas CSR di Indonesia yang masih tergolong rendah apabila dibandingkan dengan negara sahabat lainnya seperti Malaysia, Singapura dan Thailand. Sejumlah literatur menyebutkan rendahnya kualitas pengungkapan CSR di Indonesia sebagaimana hasil dari survei tersebut disebabkan karena kurangnya regulasi pemerintah untuk menekankan

pentingnya tanggung jawab perusahaan terkait dengan isu social, lingkungan, dan pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian, wujud implementasi dari lemahnya system regulasi di Indonesia agar mendukung upaya perusahaan berfokus pada isu tersebut dengan menguatkan sistem tata kelola perusahaan, yaitu karakteristik keragaman direksi di dewan. Hal ini mempengaruhi pola keputusan direksi dalam menentukan tujuan dan langkah strategis perusahaan untuk kedepannya.

Laporan survei tersebut didasarkan pada indikator pengungkapan CSR yaitu standar pengungkapan *Global Reporting Initiative* (GRI). Berdasarkan survei itu diyakini bahwa tingkat pengungkapan CSR di Indonesia masih kurang bersaing secara global dan diperlukan perhatian yang cukup serius. Hal ini sesuai dengan penelitian yang disampaikan oleh Wu *et al.*, (2018) bahwa kualitas CSR bagi negara-negara berkembang masih perlu mendapatkan perhatian sehingga dapat meningkatkan kualitas CSR itu agar tidak ketinggalan jauh dengan negara-negara maju. Hal ini disebabkan pengungkapan CSR pada negara-negara berkembang masih kurang menjadi topik khusus walaupun tidak jarang banyak juga yang berusaha meningkatkan kualitas CSR di negaranya dan juga dipengaruhi oleh rendahnya regulasi yang mengatur masalah pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan.

Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) pada dasarnya dipengaruhi oleh tata kelola dari perusahaan itu (*Corporate Governance*) (Rashid, 2018). Tata kelola perusahaan yang diadopsi oleh Indonesia merupakan sistem *Two-tier* yaitu terdapat dewan komisaris dan dewan direksi. Tanggung jawab masing-masing dewan akan berbeda-beda, dewan komisaris bertanggungjawab dalam melakukan pemantauan terhadap keseluruhan kinerja dewan direksi serta memberikan saran kepada dewan direksi, berbeda dengan dewan direksi yang memiliki tanggung jawab atas keseluruhan operasional di perusahaan (Douma, 1997). Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 pada pasal 66 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa dewan direksi selaku otoritas tertinggi manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk menyampaikan tanggung jawab sosial di dalam laporan tahunan perusahaan. Penyampaian laporan ini dimaksudkan agar perusahaan memiliki komitmen yang

tinggi terhadap pencapaian pembangunan ekonomi yang berkelanjutan guna memastikan tercapainya indikator kualitas lingkungan dan sosial.

Pemberlakuan Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Keberlanjutan menjadi poin utama perusahaan dalam mengungkapkan isu-isu terkait pembangunan berkelanjutan. Kewajiban perusahaan terkait dengan isu-isu SDGs kedalam laporan keberlanjutan menjadi pendorong untuk memastikan pencapaian target SDGs pada tahun 2030 (Tsalis *et al.*, 2020). Perusahaan akan mendapatkan manfaat yang besar dengan mengimplementasikan praktik SDGs dalam standar pelaporan perusahaan dalam jangka panjang. Salah satu keuntungan yang diperoleh dengan implementasi itu adalah perusahaan dapat memitigasi risiko yang berkaitan dengan operasi bisnisnya. Implementasi SDGs juga berperan dalam meningkatkan keberlangsungan praktik bisnis perusahaan agar dapat meningkatkan ketersediaan sumber daya alam. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengupayakan tercapainya target SDGs dengan mendorong praktik bisnis yang sesuai dengan indikator SDGs.

Pengungkapan laporan keberlanjutan (*Sustainability Report*) menjadi salah satu praktik yang wajib dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Hal ini ditandai dengan berlakunya Peraturan OJK Nomor 51/POJK.03/2017 terkait dengan Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik yang mewajibkan setiap perusahaan *go publik* untuk mengungkapkan laporan keberlanjutan terkait dengan tanggung jawab sosial perusahaannya. Dengan berlakunya peraturan tersebut membawa konsekuensi pada tanggung jawab perusahaan untuk melaporkan setiap kriteria kegiatan yang bersifat berkelanjutan di setiap akhir tahunnya. Oleh karena itu, berlakunya peraturan tersebut berdampak pada fokus perusahaan yang lebih meluas kearah kegiatan yang sifatnya menghasilkan nilai masa depan. Pembangunan berkelanjutan menjadi salah satu representasi dengan berlakunya POJK tersebut agar setiap perusahaan dapat berfokus dalam mengembangkan kebijakannya terkait dengan isu-isu lingkungan dan sosial.

Tata kelola perusahaan (CG) pada akhirnya menjadi isu utama sejak tahun 1970-an dan dewan direksi adalah bagian terpenting dalam sistem tata kelola perusahaan (Adams & Ferreira, 2009; Frias-Aceituno *et al.*, 2013; Majeed *et al.*, 2015). Karakteristik dewan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kualitas pengungkapan laporan sosial dan lingkungan (Ferrero-Ferrero *et al.*, 2015). Keberagaman dewan dalam suatu jajaran menjadi bagian yang penting dalam memutuskan tanggung jawab sosial perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Nguyen *et al.*, (2021) bahwa keberagaman dewan direksi akan mempengaruhi pola kebijakan manajemen. Keberagaman anggota dewan akan bermanfaat dalam meningkatkan keahlian, pengetahuan dan potensi karakteristik, serta memperkuat strategi dan operasi bisnis perusahaan (Harjoto *et al.*, 2015; Katmon *et al.*, 2019; Post & Byron, 2015). Di sisi lain, keberagaman direksi di dewan juga akan meningkatkan kemampuan perusahaan guna mengenali kebutuhan kelompok pemangku kepentingan yang berbeda, memperkuat ekosistem praktik pengungkapan CSR, serta meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mengungkapkan laporan CSR lebih berkualitas (Ferrero-Ferrero *et al.*, 2015; Chang *et al.*, 2017; Katmon *et al.*, 2019).

Karakteristik yang juga tercermin dari adanya keberagaman dewan direksi adalah terkait dengan usia, masa jabatan, dan tingkat latar belakang pendidikan (Harjoto *et al.*, 2015). Keberagaman masa jabatan suatu dewan direksi akan meningkatkan pengetahuan dan sumber daya dewan yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengungkapan laporan sosial dan lingkungan. Penelitian yang sama oleh Rao & Tilt (2016) menjelaskan bahwa kualitas pengungkapan CSR pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh keberagaman pengalaman dewan direksi dan juga tingkat pendidikan. Hal ini disebabkan dewan direksi yang beragam dari masa jabatan dan pendidikan akan meningkatkan inovasi dan mengembangkan ide-ide yang bersifat baru sehingga bermanfaat bagi keputusan strategis perusahaan (Ali *et al.*, 2014; Subramanian *et al.*, 2016; Huafang & Jianguo, 2007; Hoang *et al.*, 2018). Oleh karena itu, keragaman dewan sejatinya secara tidak langsung memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja direksi dengan dibuktikan adanya

peningkatan pada kualitas pengungkapan CSR dan citra perusahaan yang semakin baik.

Sejumlah literatur penelitian terdahulu mengungkapkan hubungan empiris yang kuat antara *corporate governance* (CG) dan pengungkapan CSR dalam konteks negara berkembang (Khan *et al.*, 2019). Pada kenyataan, tidak banyak literatur yang membahas mengenai hubungan diversitas dewan terkait dengan kualitas pengungkapan CSR dengan berbagai bukti empiris yang tidak sebanding. Banyak penelitian tentang CG dalam kaitannya dengan masalah CSR telah mempertimbangkan peran penting dari direksi di dewan (Fernandez-Feijoo *et al.*, 2014; Harjoto *et al.*, 2015; Muttakin *et al.*, 2015). Salah satu isu dominan tata kelola yang cukup menjadi perhatian yaitu diversitas dewan, sebab diversitas dewan dapat meningkatkan keleluasaan dewan dalam menentukan keputusan strategisnya guna mencapai tujuan perusahaan kedepannya. Namun, literatur tentang hubungan antara karakteristik dewan khususnya masa jabatan direksi di dewan dan pengungkapan CSR masih relatif kecil (Ibrahim & Hanefah, 2016; Chang *et al.*, 2017). Literatur yang ada hanya membahas peran utama CEO dalam mencapai keputusan strategis terkait dengan tata kelola perusahaan, kinerja perusahaan, isu-isu lingkungan dan salah satunya juga CSR. Peran dewan tidak cukup hanya dikendalikan oleh CEO saja, dewan memiliki beberapa direksi yang dapat saling berkaitan dalam menentukan Langkah strategiknya di dewan. Keragaman dewan mampu meningkatkan kapasitas dan kapabilitas dewan untuk merumuskan kebijakan perusahaan terutama terkait dengan pencapaian tanggung jawab social perusahaan (Huafang & Jianguo, 2007; Hoang *et al.*, 2018).

Pengungkapan CSR dipengaruhi oleh siklus tenurial direksi di dewan. Studi yang membahas masalah siklus tenurial pada masa jabatan menyatakan bahwa direksi dengan masa jabatan tertentu meningkatkan kualitas pengungkapan CSR, namun hasilnya tidak sepadan ketika masa jabatan direksi tersebut semakin lama di perusahaan (Jeong *et al.*, 2021). Penelitian tersebut mengemukakan bahwa masa jabatan CEO mempengaruhi pengungkapan CSR, peneliti membagi masa jabatan menjadi 3 periode yaitu awal, tengah dan menjelang pensiun. Direksi dengan

periode awal masa jabatan cenderung tidak memiliki perhatian yang serius dengan isu-isu CSR di perusahaan, akan tetapi pada periode kedua dan ketiga masa jabatan direksi, kualitas pengungkapan CSR meningkat pada periode kedua masa jabatan direksi dan lambat laun menurun seiring dengan direksi itu mendekati masa pensiun. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian berikut menampilkan bahwa masa jabatan CEO dapat menurunkan kualitas CSR, hal ini disebabkan oleh menurunkan produktivitas dari CEO pada jabatannya. Ketika semakin lama menjabat. Hal ini juga diperkuat oleh argumen yang disampaikan oleh Chen *et al.* (2019) yang menyimpulkan bahwa CEO dengan masa jabatan yang panjang ternyata memiliki kinerja yang buruk karena tidak memaksimalkan potensi sumber daya perusahaan dan hal ini berdampak pada penurunan kualitas CSR. Padahal tidak selamanya masa jabatan direksi yang panjang dapat menurunkan kualitas CSR, nyatanya Luo *et al.* (2014) menemukan bukti bahwa ketika masa jabatan direksi panjang maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan bahkan kualitas pengungkapan CSRnya.

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan hasil yang tidak konsisten mengenai keberagaman masa jabatan terhadap kualitas pengungkapan CSR. Studi yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif keberagaman dewan direksi dan kualitas pengungkapan CSR diantaranya bahwa keberagaman dewan direksi dapat meningkatkan kinerja CSR perusahaan, operasional perusahaan lebih efektif dan efisien, serta pengungkapan CSR menjadi lebih berkualitas (Luo *et al.*, 2014; Harjoto *et al.*, 2015; Chen *et al.*, 2019). Keberagaman dewan juga mempengaruhi efektivitas pengungkapan CSR sebab keberagaman pengalaman kerja memaksimalkan adanya potensi kreativitas, inovasi, dan keahlian dalam memberikan saran atau pendapat (Katmon *et al.*, 2019; Khan *et al.*, 2019). Penelitian yang bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa masa jabatan CEO atau direksi memiliki hubungan negatif dengan kualitas pengungkapan CSR adalah pertama, penelitian yang disampaikan oleh Ratri *et al.*, (2021) menyimpulkan bahwa hubungan antara masa jabatan CEO menurunkan kualitas pengungkapan CSR. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Harjoto *et al.*, (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara

keberagaman pengalaman kerja dewan direksi dengan pengungkapan CSR dan kinerja perusahaan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan beberapa penelitian sebelumnya, perbedaan dari penelitian ini yaitu menguji hubungan non-linear masa jabatan terhadap kualitas pengungkapan CSR dengan menggunakan metode regresi non linear berganda untuk membuktikan adanya hubungan non-linear masa jabatan dewan direksi terhadap kualitas pengungkapan laporan CSR (*Corporate Social Responsibility*). Kebaruan dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan masa jabatan dewan direksi untuk mengukur hubungan dari masa jabatan terhadap kualitas pengungkapan CSR dan juga menggunakan analisis regresi spline (*spline regression analysis*) untuk membuktikan adanya ketidaklinearan pada kualitas pengungkapan CSR yang diakibatkan dari masa jabatan dewan sehingga didapatkan bukti yang valid terkait dengan hubungan non-linear dari masa jabatan dewan direksi.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) berdasarkan standar pengungkapan GRI selama periode 2017-2019. Alasan peneliti memilih periode tahun tersebut yaitu mempertimbangkan survei yang menunjukkan penurunan kualitas CSR di Indonesia sebagaimana yang telah dilaporkan oleh *ASEAN CSR Network* dan juga terkait dengan implementasi Peraturan Presiden No. 59 tahun 2017 yang merupakan awal mula perusahaan diwajibkan mengungkapkan isu SDGs ke dalam laporan keberlanjutan (*sustainability report*). Jumlah sampel yang diperoleh berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian adalah sebanyak 269 sampel. Pengolahan data menggunakan *software* STATA 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan nonlinier masa jabatan dewan direksi terhadap kualitas pengungkapan CSR dan hal ini dibuktikan dengan adanya nilai signifikan dari pengujian regresi nonlinear berganda serta regresi spline yang juga menunjukkan hasil yang signifikan pada empat kategori masa jabatan dewan direksi.

Penelitian ini diharapkan berkontribusi secara teoritis dan praktis pada studi terkait tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*). Kontribusi secara teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah memperkaya literatur terkait dengan topik keberagaman masa jabatan dewan direksi yang mempengaruhi kualitas pengungkapan CSR yaitu adanya hubungan yang non linear antara masa jabatan dewan direksi terhadap kualitas pengungkapan CSR. Kontribusi secara praktis yaitu diharapkan perusahaan, akademisi, dan praktisi agar mempertimbangkan panjang dan pendeknya masa jabatan dewan direksi dalam suatu susunan organisasi perusahaan. Hal ini disebabkan berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat hubungan non linear masa jabatan dewan direksi terhadap pengungkapan CSR perusahaan, dimana pada rentang masa jabatan 0-4 dan 5-8 tahun dewan direksi cenderung kurang memaksimalkan potensi sumber daya perusahaan guna meningkatkan kualitas aktivitas CSR, namun di sisi yang lain pada rentang 9-12 dan >13 tahun dewan direksi cenderung dapat memaksimalkan potensi sumber daya perusahaan sehingga kualitas CSR semakin meningkat.

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut. Bagian pertama merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang penelitian, fenomena yang terjadi, studi atau literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, serta alasan pentingnya penelitian ini diangkat. Bagian kedua merupakan tinjauan pustaka yang mendeskripsikan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, pengembangan hipotesis berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dan pengembangan kerangka konseptual. Bagian ketiga berkaitan dengan metodologi penelitian berupa penjelasan terkait dengan pendekatan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan sampel yang bersumber dari data sekunder, definisi variabel penelitian, teknik analisis yang digunakan dan beberapa pengujian serta model empiris yang berkaitan dengan penelitian ini. Bagian keempat, hasil dan pembahasan yang mendeskripsikan gambaran umum suatu penelitian, data deskriptif statistik, hasil pengolahan data berdasarkan hipotesis yang diajukan, serta interpretasi-interpretasi hasil dari pengolahan data. Bagian kelima, penutup yang menjelaskan kesimpulan yang

diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran untuk pengembangan pada penelitian berikutnya.