

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) menjadi isu penting di antara perusahaan dan digunakan sebagai alat pemasaran untuk meningkatkan kesadaran (McWilliams dan Siegel, 2001) dan juga untuk memenuhi permintaan yang meningkat dari berbagai kelompok pemangku kepentingan, terutama investor (Saleh, 2011). Berbeda dengan pengungkapan keuangan yang memiliki standar wajib, pengungkapan CSR masih bersifat sukarela (Rao & Tilt, 2016).

Pada UU No. 40 Tahun 2007 terkait perseroan terbatas dan dikuatkan dengan Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas menjelaskan kewajiban untuk mengungkapkan aktivitas CSR setiap tahunnya. Berbanding terbalik, dalam pengungkapan dan prakteknya masih belum sekuat peraturan yang mengaturnya. Beberapa pelanggaran masih terjadi di Indonesia, seperti contohnya yang diberitakan oleh CNN Indonesia dimana KLHK menggugat 29 Perusahaan penyebab kebakaran hutan dan lahan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa perusahaan kurang memiliki kesadaran dan komitmen untuk mengintegrasikan isu-isu sosial ke dalam operasi bisnisnya.

Menurut Baldarelli dan Gigli (2011), konsep pengungkapan CSR sendiri hadir sebagai bentuk dari tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang berjalan dengan baik serta mampu berkontribusi pada kinerja yang terbaik. CSR dan *corporate governance* juga menekankan realisasi nilai jangka panjang, yang pada gilirannya mampu berkontribusi pada kelangsungan hidup dan pendapatan perusahaan (Esa dan Ghazali, 2012).

Perhatian pemerintah Indonesia mengenai *corporate governance* tercermin dalam Pedoman Umum Good Corporate Governance tahun 2006, yang memuat asas GCG (*Responsibilities*, Transparansi, Independensi, Akuntabilitas, serta

Kesetaraan dan Kewajaran) yang harus diimplementasikan entitas pada segala proses bisnisnya dengan memperhatikan pemangku kepentingan (*stakeholders*), yang menyiratkan entitas wajib memberi kesempatan yang sama dan tidak melakukan diskriminasi atas dasar agama, suku, golongan, ras, gender dan kondisi fisik pada perekrutan karyawan, masalah profesional karir, serta dalam pelaksanaan tugas (KNKG, 2016). Asas tersebut juga menjadi penghubung antara GCG dengan keragaman direksi (*board diversity*).

Menurut *resource based view theory* (Barney, 1991) keunggulan kompetitif entitas ditentukan oleh keunikan dan kemampuan sumber daya yang ada pada lingkungan internal mereka. Direksi sebagai sumber daya internal perusahaan, menentukan arah dan tindakan yang dilaksanakan entitas. Rao dan Tilt (2016) mengungkapkan bahwa pentingnya posisi dewan direksi dalam struktur perusahaan, kemungkinan besar pengungkapan CSR dipengaruhi oleh nilai-nilai dan pandangan individu pada diskusi anggota dewan. Keragaman dewan sendiri mengarah pada inovasi serta kreativitas karena mempunyai latar belakang demografis yang bermacam dengan berbagai keahlian dan pengalaman (Khan dan Subhan, 2019).

Dalam mengelola dan menjalankan sebuah entitas, kinerja keuangan entitas menjadi salah satu ukuran tingkat pencapaian yang bisa dicapai manajemen perusahaan dalam periode tertentu. Semakin besar kemacaman dalam dewan, semakin besar pula potensi pemahaman dan penyelesaian masalah yang bisa membantu dewan menangani secara efektif lingkungan bisnis, meningkatkan proses pengambilan keputusan dan meningkatkan kegiatan CSR perusahaan (Bear *et al.*, 2010 dan Post *et al.*, 2011). Menurut Platonova *et al.* (2016), pengungkapan CSR bisa meningkatkan loyalitas pelanggan dan mendapatkan dukungan dari pemangku kepentingan yang lebih luas sehingga bisa meningkatkan kinerja keuangan.

Pada penelitian ini menguji pengungkapan CSR sebagai variabel mediasi pada tiga keragaman direksi terhadap kinerja keuangan. Dimana dengan adanya keragaman dalam jajaran dewan direksi dapat meningkatkan pengungkapan

CSR pada perusahaan dan pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya yang menguji tiga macam direksi secara parsial terhadap kinerja keuangan dan pengungkapan CSR memperlihatkan hasil yang inkonsisten. Pada penelitian sebelumnya, yang menemukan hubungan positif diantaranya, keragaman gender terhadap pengungkapan CSR (Jizi, 2017; Katmon *et al.*, 2017; Khan *et al.*, 2019a), keragaman gender terhadap kinerja keuangan (Assenga *et al.*, 2018; Aggarwal *et al.*, 2018; dan Gordini & Rancatati, 2016), keragaman masa jabatan terhadap pengungkapan CSR (Fallah dan Mojjarat, 2018; Khan *et al.*, 2019a; dan Rao & Tilt, 2016), keragaman masa jabatan terhadap kinerja keuangan (Anggarwal *et al.*, 2018, Huang & Hillary, 2018; dan Kim *et al.*, 2014), keragaman kebangsaan terhadap pengungkapan CSR (Khan *et al.*, 2019a; Muttakin, 2015; dan Khan *et al.*, 2019b), keragaman kebangsaan terhadap kinerja keuangan (Sarhan *et al.*, 2018; Ujunwa, 2012; dan Choi *et al.*, 2014), dan terakhir pada pengungkapan CSR terhadap kinerja keuangan (Platonova *et al.*, 2016; Manrique & Ballester, 2017; Agustia *et al.*, 2018; dan Siueia *et al.*, 2019).

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan negatif diantaranya, keragaman gender terhadap pengungkapan CSR (Muttakin *et al.*, 2015; Handajani *et al.*, 2014; Giannarakis, 2014; dan Cucari *et al.*, 2017), keragaman gender terhadap kinerja keuangan (Haslam *et al.*, 2010, Ujunwa, 2012; dan Adams & Ferreira, 2009), keragaman masa jabatan terhadap pengungkapan CSR (Handajani *et al.*, 2014), keragaman kebangsaan terhadap pengungkapan CSR (Katmon *et al.*, 2017), dan terakhir pada pengungkapan CSR terhadap kinerja keuangan (Usman & Amran, 2014; dan Sekhon & Kathuria, 2019). Selanjutnya, studi yang menemukan tidak terdapat keterkaitan signifikan yakni Khan *et al.* (2019a) dalam hal gender terhadap pengungkapan CSR dan Kagzi dan Guha (2015) pada hal gender serta masa kerja terhadap kinerja keuangan.

Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini merupakan bentuk keterbaruan penelitian dengan pengungkapan CSR sebagai variabel mediasi pada hubungan *Board Diversity* terhadap kinerja keuangan. Subjek penelitian

adalah perusahaan non-keuangan yang tercatat di BEI pada 2015-2020. Penelitian ini bertujuan: (i) menguji secara empiris pengaruh *board gender diversity* pada kinerja keuangan melalui pengungkapan CSR, (ii) menguji secara empiris pengaruh *board tenure diversity* pada kinerja keuangan melalui pengungkapan CSR, dan (iii) menguji secara empiris pengaruh *board nationality diversity* terhadap kinerja keuangan melalui pengungkapan CSR.

Penelitian ini memberikan kontribusi sebagai pelengkap bukti empiris dari pengaruh tiga karakteristik *board diversity* terhadap kinerja keuangan dengan pengungkapan CSR yang memediasi. Penelitian ini juga memberikan pandangan bagi perusahaan dalam pengalokasian dan menentukan komposisi sumber daya, dan menciptakan keunggulan kompetitif serta peningkatan kinerja melalui pelaporan CSR.