

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

*Corporate social responsibility (CSR)* menurut *The World Business Council for Sustainable Development* adalah konsep yang menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk berperilaku etis dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi, peningkatan kualitas kehidupan tenaga kerja, keluarga, dan masyarakat atas dampak kegiatan bisnis perusahaan Alazzani, dkk. (2019), Ghabayen (2015), dan Ghazali (2007). Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) saat ini menjadi suatu standar praktik bisnis karena perusahaan menyadari bahwa perusahaan perlu bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan atas aktivitas dan operasional perusahaan (Suwaidan dan Bassam, 2019).

Tanggung jawab sosial (CSR) dikomunikasikan dan diungkapkan kepada pemangku kepentingan. Hal tersebut menjadi sesuatu yang penting karena perusahaan perlu menyeimbangkan antara tujuan keuangan dan non-keuangan untuk kepentingan masyarakat, lingkungan, dan pelanggan, serta merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap masalah lingkungan dan sosial yang disebabkan oleh aktivitas perusahaan (Olcina-Sempere, dkk. 2018). Pengungkapan tanggung jawab sosial (*CSR disclosure*) menyediakan informasi tentang sumber daya manusia, produk dan layanan, keterlibatan perusahaan dalam kegiatan masyarakat dan pelaporan lingkungan (Ghazali, 2007). Tanggung jawab sosial tersebut dapat dilaporkan dengan menggunakan standar *Global Reporting Initiative* pada laporan keberlanjutan perusahaan (Arfamaini, 2016). GRI terbaru yang diterapkan di Indonesia adalah GRI Standar yang efektif mulai tahun 2017. Untuk tahun sebelum 2017, Indonesia masih menggunakan GRI G4 sebagai standar untuk pelaporan laporan keberlanjutan.

Perusahaan dapat mengurangi asimetri informasi antara pemangku kepentingan dan manajemen dengan mengungkapkan tanggung jawab sosialnya (Andrikopoulos, dkk. 2014). Selain itu, motivasi perusahaan untuk menerapkan

tanggung jawab sosial (CSR) adalah untuk menciptakan citra yang positif bagi masyarakat luas, memberikan nilai positif dalam aspek keuangan, citra merk, dan investor akan semakin yakin dengan keberlanjutan perusahaan (Laksmi dan Kamila, 2018).

Tanggung jawab sosial (CSR) salah satunya dapat dipengaruhi oleh tata kelola perusahaan (*corporate governance*). Di Indonesia, tata kelola perusahaan menggunakan sistem dua tingkat (*two-tier*) yaitu dewan komisaris dan dewan direksi. Dewan komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi kinerja dewan direksi dan memberi nasihat kepada dewan direksi, sedangkan dewan direksi berperan dalam operasional perusahaan (Nugraheni dan Khasanah, 2019). Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 pasal 66 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa dewan direksi bertanggung jawab untuk menyampaikan laporan tahunan termasuk melaporkan kegiatan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Tanggung jawab sosial dan lingkungan yang dimaksud adalah komitmen perseroan dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan lingkungan yang bermanfaat bagi perseroan maupun masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 juga menjelaskan bahwa dewan direksi melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan tersebut berdasarkan rencana kerja tahunan perseroan setelah mendapat persetujuan dewan komisaris. Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 pasal 74, disebutkan bahwa yang diwajibkan untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan tersebut adalah perseroan yang menjalankan kegiatan usaha yang berkaitan dengan sumber daya alam. Dijelaskan pula mengenai tanggung jawab sosial perusahaan pada Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal bahwa setiap penanam modal berkewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab sosial.

Pada jajaran direksi sendiri tentunya terdapat berbagai keragaman, seperti yang diungkapkan Naciti (2019), keragaman pada dewan direksi (*board diversity*) berkaitan dengan komposisi dewan, beragamnya karakter, dan keahlian anggota dewan dalam proses pengambilan keputusan. Zaid, dkk. (2019) menunjukkan bahwa ukuran atau komposisi dewan berpengaruh secara positif terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial (*CSR disclosure*), semakin besar ukuran

dewan maka semakin besar tingkat pengungkapan tanggung jawab sosial (CSR *disclosure*).

Naciti (2019) mengungkapkan bahwa salah satu karakteristik utama keragaman dewan adalah keragaman *gender*. *Gender* yang dimaksud adalah jenis kelamin, bukan *gender* yang dimaksud dalam konteks lain. Keragaman ini telah menarik perhatian di berbagai negara. Di Uni Eropa, telah dilakukan peningkatan jumlah perempuan dalam jajaran direksi dengan anggapan bahwa keragaman *gender* dapat menghasilkan kinerja dewan yang lebih baik seperti mendorong perusahaan meningkatkan kualitas pelaporan keuangan dan aspek tanggung jawab sosial, serta untuk meningkatkan partisipasi perempuan (Nadeem, dkk. 2017 dan Pananda 2019). Australia Stock Exchange juga telah mengeluarkan aturan pada tahun 2010 untuk peningkatan jumlah perempuan dalam jajaran dewan (Nadeem, dkk. 2017). Di Asia, Jepang telah menargetkan tiga puluh persen kehadiran perempuan di jajaran direksi pada 2020, dan Malaysia telah menetapkan ambang batas tiga puluh persen untuk kehadiran direktur perempuan, sedangkan di Indonesia belum memiliki peraturan formal untuk menetapkan kuota perempuan di jajaran dewan dengan komposisi direksi wanita yang masih tergolong rendah yaitu sebesar 9,3% pada 2018 dan 14,9% pada 2019 (Deloitte, 2019).

Di Indonesia, terdapat kasus yang menyangkut direktur Garuda Indonesia pada akhir 2019. Lima direktur Garuda Indonesia telah dipecat akibat kasus penyelundupan barang mewah, penyalahgunaan wewenang, dan prostitusi. (Pranati, 2019). Menteri BUMN mengungkapkan bahwa menjadi direktur Garuda Indonesia itu tidak mudah karena direktur laki-laki pada Garuda Indonesia akan tergoda dengan ‘harta, tahta, dan wanita’ (Sandi, 2019). Hal tersebut sangat bertentangan dengan kode etik yang ada pada Garuda Indonesia dan menunjukkan bahwa direktur-direktur tersebut gagal untuk mematuhi peraturan dan kode etik yang berlaku.

Adanya perbedaan *gender* di dewan direksi dianggap dapat meningkatkan kinerja direksi. Perbedaan tersebut dapat menciptakan pengambilan keputusan dan pendekatan ke permasalahan yang berbeda karena karakteristik dan prioritas yang dimiliki perempuan berbeda dengan laki-laki. Dalam membuat keputusan,

perempuan memiliki sikap enggan terhadap risiko sehingga terdapat kemungkinan lebih kecil untuk mengabaikan aturan dan etika (Kyaw, dkk. 2017). Direktur perempuan memiliki prioritas yang cenderung lebih mencegah risiko dan lebih “*stakeholder oriented*” (Al-Shaer dan Zaman, 2016). Direktur perempuan juga dianggap lebih mempromosikan perusahaan daripada direktur laki-laki karena adanya faktor psikologis (Issa, 2019). Menurut Alazzani, dkk. (2017), perempuan lebih memperhatikan masalah sosial, lebih etis dan menghindari kekerasan, dan lebih dapat mempertahankan hubungan serta lebih merasa bertanggung jawab atas kebutuhan orang lain, sehingga salah satu manfaat dari adanya keragaman *gender* adalah meningkatnya kinerja sosial perusahaan. Selain itu, keputusan yang dibuat oleh direktur perempuan lebih berorientasi sosial daripada laki-laki, maka perempuan dianggap lebih efektif dalam membahas masalah tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) (Issa, 2019). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perempuan memiliki peran yang penting dalam perusahaan yang salah satunya berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan dan diharapkan dengan adanya keragaman *gender* dalam dewan direksi maka pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat meningkat.

## 1.2 Kesenjangan Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti tentang *board gender diversity*. Issa (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *board gender diversity* berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial (CSR *disclosure*) pada perusahaan terdaftar di *Arab Gulf*. Nadeem, dkk. (2017) meneliti *boardroom gender diversity* dan praktik keberlanjutan perusahaan dan menunjukkan terdapat hubungan yang positif. Selain itu, Naciti (2019) dalam penelitiannya mengenai *board composition* di 500 perusahaan global dengan indikator *board diversity* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap *sustainability performance*, semakin banyak perbedaan dalam jajaran dewan maka semakin tinggi *sustainability performance*. Berbeda dengan penelitian lainnya, penelitian Alazzani, dkk. (2019) tentang *muslim CEO* dan *woman on board* mengemukakan bahwa direktur perempuan tidak berpengaruh terhadap

pengungkapan tanggung jawab sosial (*CSR disclosure*). Dapat diketahui dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa terdapat hasil yang berbeda antara penelitian satu dengan penelitian yang lain. Hal tersebut menimbulkan ketidakjelasan pada keakuratan hasil penelitian. Maka, pada penelitian ini peneliti akan menguji kembali pengaruh *board gender diversity* terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial (*CSR disclosure*) di perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018 dengan berbagai proksi dan beberapa variabel kontrol yang mendukung agar meningkatkan keakuratan hasil penelitian sebelumnya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris atas pengaruh *board gender diversity* terhadap *corporate social responsibility disclosure*.

### **1.4 Ringkasan Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penelitian ini termasuk sebagai penelitian eksplanatori karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *corporate social responsibility disclosure* (CSRD). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *board gender diversity* yang diukur dengan empat proksi yang berbeda, dan variabel kontrol dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan (*firm size*), ukuran dewan direksi (*board size*), dewan direksi independen (*board independence*), *ROA*, *leverage*, dan auditor big 4.

### **1.5 Ringkasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *board gender diversity* yang diukur dengan empat proksi berbeda (persentase direksi wanita, jumlah direksi wanita, *SHANNON index*, dan *BLAU index*) berpengaruh positif signifikan terhadap *corporate social responsibility disclosure*. Semakin tinggi *board gender diversity* (kehadiran direktur perempuan), maka semakin tinggi tingkat pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSRD).

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian yang membahas bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) diungkapkan sebagai tanggung jawab perusahaan kepada lingkungan, sosial, dan masyarakat atas aktivitas dan operasional yang telah dilakukan. Dengan adanya keragaman *gender* pada dewan direksi, diharapkan tingkat pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) akan meningkat karena direktur wanita lebih cenderung untuk membuat keputusan yang berorientasi sosial dibandingkan direktur laki-laki. Selain itu, bab ini menjelaskan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh *board gender diversity* terhadap *corporate social responsibility disclosure* yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, perusahaan, maupun akademisi.

### 2. BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan, yaitu teori *upper echelons* yang menjelaskan bahwa hasil organisasi dapat dilihat dari karakteristik atau *gender* manajer. Keragaman *gender* (*gender diversity*) dapat meningkatkan kualitas keputusan dan menambah perspektif baru, sehingga dianggap dapat meningkatkan tingkat pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) merupakan komitmen perusahaan untuk bertanggung jawab atas aktivitas dan operasional yang dilakukan perusahaan kepada sosial dan masyarakat. Selain itu, bab ini menjelaskan tentang pengembangan hipotesis sesuai dengan landasan teori dan kerangka konseptual yang digunakan.

### 3. BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Variabel independen yang digunakan yaitu *board gender diversity* sebagai variabel independen, *corporate social responsibility disclosure* sebagai variabel dependen, dan beberapa variabel

kontrol. Bab ini juga menjelaskan metode analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

#### 4. BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dari pengaruh *board gender diversity* yang diukur dengan empat proksi yang terhadap *corporate social responsibility disclosure* dengan menggunakan uji statistik.

#### 5. BAB 5: KESIMPULAN

Bab ini merupakan penutup yang menjelaskan kesimpulan penelitian yang dilakukan yaitu adanya pengaruh positif signifikan antara *board gender diversity* dengan CSRD. Selain itu, bab ini juga membahas mengenai keterbatasan penelitian, dan saran bagi peneliti selanjutnya.