

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

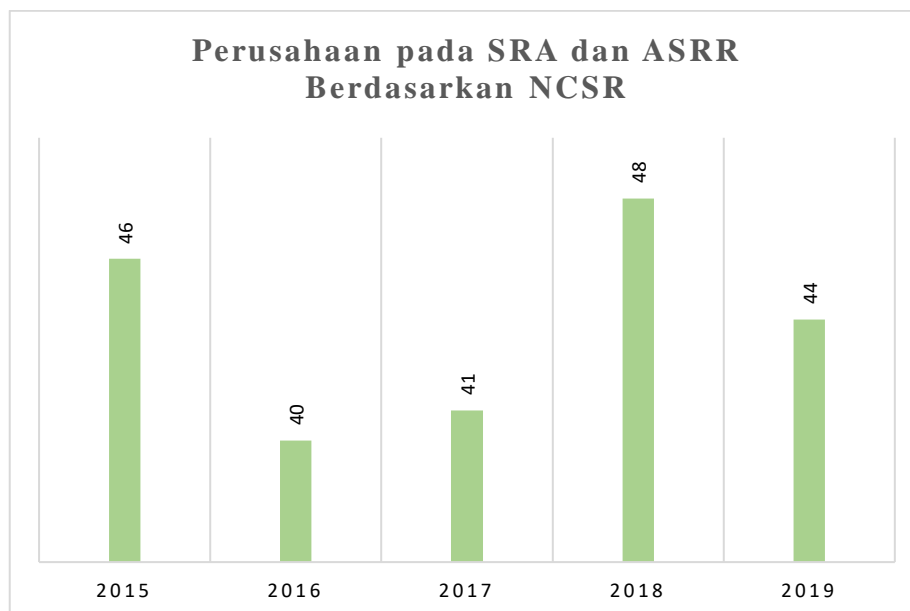
Selama beberapa tahun ke belakang perhatian terhadap *corporate social responsibility* (CSR) semakin meningkat dikalangan akademisi dan bisnis praktisi. Sebelumnya, perusahaan lebih menjadikan keuntungan sebagai tujuan utama dalam kegiatan bisnis mereka dengan melakukan segala hal untuk mencapai tujuan tersebut, hal ini adalah cerminan dari konsep *single bottom line*. Saat ini perusahaan mulai beralih pola pandangan mereka ke konsep *triple bottom line*. Dalam konsep ini aktivitas perusahaan lebih difokuskan pada keuangan, sosial, dan lingkungan (Hussain et al., 2018). Hal ini dikarenakan masyarakat sadar bahwa kegiatan operasional perusahaan membawa dampak terhadap sosial dan lingkungan. Perusahaan dituntut oleh pemangku kepentingan atau *stakeholder* untuk meningkatkan kesadaran tanggung jawab perusahaan pada pemanasan global dan masalah sosial yang ada (Nurlaily dan Rahmi, 2021). Berdasarkan UU No. 40 pasal 74 tahun 2007 memberi penjelasan bahwa Perseroan Terbatas yang melakukan aktivitas usahanya dibidang sumber daya alam, diharuskan untuk melaksanakan kegiatan CSR, dan juga sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada pemangku kepentingan (Otoritas Jasa Keuangan, 2007).

Perusahaan yang mempertanggungjawabkan *corporate social responsibility* mengungkapkan tanggung jawabnya didalam laporan keberlanjutan perusahaan atau nama lainnya *sustainability report*. Laporan keberlanjutan merupakan sebuah laporan non-keuangan dengan menyajikan praktik berkelanjutan(mengukur, melaporkan) dalam aktivitas perusahaan yang mengarah pada tujuan pembangunan berkelanjutan atau nama lainnya *sustainable development goals(SDG)* (Nurlaily dan Rahmi, 2021). Pelaporan keberlanjutan telah menjadi sebuah alat yang digunakan perusahaan untuk mengkomunikasikan kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan (Bollas-Araya et al., 2019). Menurut *Global Reporting Initiative* (2016) Pelaporan keberlanjutan adalah kegiatan pelaporan perusahaan mengenai dampak yang dihasilkan perusahaan pada bidang lingkungan, ekonomi, dan/atau sosial,

serta kontribusinya baik positif maupun negatif pada pembangunan keberlanjutan. Pembentukan laporan keberlanjutan harus mengikuti standar laporan keberlanjutan yang berlaku, banyak perusahaan yang menggunakan GRI sebagai indikator pelaporan (Hussain et al., 2018). *Global Reporting Initiative* (GRI) merupakan badan yang mengatur standar pembentukan laporan keberlanjutan, kerangka yang diciptakan oleh GRI untuk menjadi acuan pembentukan *sustainability report* disebut GRI-Standar yang menjadi mengukur 3 aspek, yaitu sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Di Indonesia terdapat badan yang memiliki peran penting pada laporan keberlanjutan, yaitu *National Corporate Sustainability Report* (NCSR) merupakan badan independen pertama di Indonesia yang mensosialisasikan dan mengembangkan pelaksanaan laporan keberlanjutan, selain itu NSCR merupakan mitra resmi GRI yang ditunjuk sebagai pelatihan GRI. Salah satu kegiatan yang dilakukan NSCR adalah mengadakan acara tahunan *Sustainability Reporting Awards* (SRA) yang kemudian berganti nama menjadi *Asia Sustainability Reporting Rating* (ASRR) untuk mendorong pelaksanaan pelaporan keberlanjutan.

**Gambar 1. Jumlah Perusahaan pada SRA dan ASRR Berdasarkan NCSR**



Sumber: National Center for Sustainability Reporting

Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan jumlah perusahaan yang memberikan laporan keberlanjutannya ajang SRA dan ASSR yang diinisiasi oleh *National Center for Sustainability Reporting* (NCSR). Dari grafik tersebut dalam 5 tahun terjadi fluktuasi jumlah perusahaan yang mengirimkan *sustainability report*, sebanyak 46 perusahaan mengirimkan laporan keberlanjutannya pada tahun 2015, pada rentang waktu tahun 2016-2017 terdapat penurunan yakni tahun 2016 sebanyak 40 perusahaan, pada tahun 2017 sebanyak 41 perusahaan, kemudian pada tahun 2018 menjadi puncak tertinggi dengan jumlah laporan keberlanjutan sebanyak 48 perusahaan, dan pada tahun 2019 sebanyak 44 perusahaan.

Berdasarkan laporan *The Global Sustainable Competitiveness Indeks* yang dirilis oleh Solability pada tahun 2021, Indonesia menduduki peringkat 75 dari 180 negara yang dinilai dari kemampuan untuk menghasilkan dan mempertahankan sumber daya tanpa merusak sumber daya di masa depan. Data yang dari dikumpulkan dari GRI dan IDX, hanya 110 perusahaan yang membuat laporan keberlanjutan dari total 629 perusahaan. Jumlah perusahaan yang membuat laporan keberlanjutan masih sangat rendah jika dibandingkan dengan total seluruh perusahaan publik yang ada. Sedikitnya perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan disebabkan tidak adanya peraturan khusus yang mewajibkan setiap perusahaan untuk menerbitkan laporan keberlanjutan, sehingga perusahaan bersukarela menerbitkan laporan keberlanjutan. Terdapat peraturan terbatas yang mengatur mengenai keberlanjutan yaitu peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 51 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa lembaga jasa keuangan, emiten, dan perusahaan publik kinerja menyediakan informasi keuangan yang keberlanjutan (Otoritas Jasa Keuangan, 2017). Dalam melaksanakan kinerja keberlanjutan yang dilakukan oleh perusahaan, terdapat 3 aspek didalamnya, yaitu aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Aspek ekonomi, membahas mengenai aktivitas yang perusahaan dalam bidang ekonomi untuk mensejahterakan masyarakat (Elkington, 1998). Aspek lingkungan, digambarkan dengan penggunaan sumber daya dan energi, kebijakan ramah lingkungan (Amore et al., 2019). Aspek sosial, digambarkan dengan kesejahteraan masyarakat yang dipengaruhi oleh kegiatan bisnis perusahaan (Shu & Chiang, 2020). Dalam setiap dimensi tersebut

menjelaskan kebijakan atau kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam rangka melaksanakan kegiatan keberlanjutan.

Keberhasilan dalam manajemen CSR berfokus pada permintaan pemangku kepentingan yang meminta laporan keberlanjutan dan meningkatkan kinerja non-keuangan (Velte, 2020). Laporan keberlanjutan perusahaan sangat berkaitan erat dengan kinerja keberlanjutan perusahaan atau *corporate sustainability performance* (CSP) sebab tanggung jawab sosial(CSR) adalah sebuah sarana yang sangat penting untuk membangun kinerja keberlanjutan perusahaan (Matten dan Moon, 2008). Menurut Tjashjadi et al. (2021) Kinerja keberlanjutan merupakan performa dari aktivitas perusahaan dalam dimensi lingkungan, sosial, dan ekonomi. Kinerja keberlanjutan perusahaan sangat bergantung dengan kualitas dari tata kelola perusahaan. Laporan yang dikeluarkan oleh Asian Corporate Governance Association (ACGA) pada tahun 2020, Indonesia memiliki skor rendah mengenai tata kelola perusahaan atau *good corporate governance*(GCG) dengan skor 35% dibandingkan 11 negara lain di Asia(Australia, Hong kong, Singapura, Malaysia, Taiwan, Thailand, Japan, India, Korea, China, Philippines) dengan rata-rata skor 50%, hal ini menandakan bahwa masih rendahnya tata kelola perusahaan di Indonesia yang berakibat pada kinerja keberlanjutan perusahaan yang rendah. Tata kelola perusahaan menjadi kunci utama dalam mendorong dan menerapkan kinerja keberlanjutan perusahaan, melalui tata kelola perusahaan yang baik pemangku kepentingan akan percaya bahwa kinerja keberlanjutan perusahaan akan meningkat (Hussain et al., 2018). Tata Kelola perusahaan yang kuat adalah mereka yang memiliki 5 prinsip, yaitu akuntabilitas, keadilan, tanggung jawab, independen, dan transparansi (Burak et al., 2017). Selama perusahaan menerapkan 5 prinsip pada tata kelola perusahaannya maka akan meningkatkan kinerja keberlanjutan.

Banyak hal yang mampu mempengaruhi tata kelola perusahaan, diantaranya adalah usia, ukuran tim manajemen puncak, dan pendidikan CEO. *Top management team* (TMT) *age* atau usia tim manajemen puncak(dewan direksi). Di Indonesia yang menganut *two-tier system* yang dimaksud tim manajemen puncak adalah dewan direksi dimana memiliki peran dalam menentukan strategi (Tjahjadi et al., 2021). Didalam dewan direksi perusahaan setiap anggotanya memiliki usia yang berbeda-beda, usia dari dewan direksi akan mempengaruhi mereka dalam bertindak

dan membuat keputusan atau strategi (Tacheva dan Simpson, 2020). Usia dewan direksi menentukan fokus mereka, usia eksekutif yang lebih senior lebih berfokus pada sosial dan etika, sedangkan eksekutif yang berusia lebih muda menunjukkan kepeduliannya terhadap pelestarian lingkungan (Jaw dan Lin, 2009). Usia dari anggota direksi mewakili karakteristik yang dimiliki oleh setiap anggota direksi seperti ilmu, wawasan, pengalaman, dan persepsi sehingga perbedaan usia anggota direksi akan mempengaruhi mereka dalam dalam menentukan kinerja perusahaan dan pandangan mereka terhadap keberlanjutan atau *sustainability*. Perpaduan usia muda dan tua dalam dewan direksi tidak hanya akan meningkatkan keterlibatan dalam sosial dan lingkungan, tetapi juga mewakili perspektif jangka panjang dari ketertarikan pemangku kepentingan.

Selain usia TMT, faktor lainnya adalah ukuran *top management team* (TMT) atau ukuran tim manajemen puncak(dewan direksi). Ukuran dari dewan direksi menjadi pertimbangan yang besar pada teori agensi, hal ini dikarenakan ukuran eksekutif mempengaruhi kinerja perusahaan (Hussain et al., 2018). Dalam membuat keputusan manajerial dimulai dari sebuah informasi yang kompleks dan ambigu diterima oleh manajemen lalu informasi tersebut diolah sehingga keputusan/kebijakan, semakin besar ukuran *top management team* maka semakin lambat pergerakan informasi hal ini akan mempengaruhi komunikasi perusahaan dan berpotensi terjadinya informasi yang asimetri (Jaw dan Lin, 2009). Ukuran dari tim manajemen puncak mampu mempengaruhi dalam membuat keputusan hal ini disebabkan adanya perbedaan pandangan yang dimiliki oleh setiap anggota direksi, didalam dewan direksi setiap anggotanya memiliki karakteristik yang akan mempengaruhi mereka dalam menyampaikan pendapat sehingga terjadinya perbedaan pendapat dalam dewan direksi, perbedaan pendapat dari dewan direksi akan menghasilkan ide, inovasi, dan juga kepekaan perusahaan terhadap keberlanjutan atau *sustainability*.

Faktor lainnya adalah pendidikan CEO. Pendidikan merupakan bahan pertimbangan kedudukan dalam sebuah perusahaan, pendidikan yang tinggi akan meningkatkan nilai manajemen dan mampu membuat keputusan terbaik. Setiap perusahaan menginginkan pemimpin mereka memiliki pendidikan yang tinggi sehingga dapat memimpin perusahaan dengan baik, semakin tinggi level

pendidikan seorang CEO maka akan meningkatkan kemampuannya dalam mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Saidu (2019) pemimpin perusahaan dengan pendidikan yang baik dan berpengalaman akan meningkatkan skill manajerialnya yang menjamin keberlangsungan perusahaan. Semakin tinggi pendidikan CEO maka lebih cenderung untuk melakukan keberlanjutan, hal ini disebabkan oleh ilmu dan wawasan diperoleh dari pendidikan mereka yang akan menghasilkan kepekaan terhadap kondisi yang ada sehingga mendorong CEO untuk melakukan keberlanjutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Tacheva dan Simpson, (2020), Variabel ukuran TMT memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja keberlanjutan. Didalam penelitiannya menyatakan ukuran TMT memiliki peran dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan berkelanjutan pada aspek bisnis-bisnis, serta ukuran TMT memiliki pengaruh terhadap inisiatif pengumuman keberlanjutan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Chams & García-Blandón (2019), Zheng & Lin (2021). Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian Tjahjadi et al. (2021), Hussain et al. (2018) yang memiliki hasil bahwa ukuran TMT berpengaruh negatif. Selanjutnya, variabel usia TMT menurut Yasser et al. (2020) memiliki pengaruh positif dan menyatakan bahwa usia TMT memiliki pengaruh dalam sebuah keputusan strategi yang dibuat dan CSR perusahaan, sebab usia berkaitan dengan nilai, kognitif dasar, dan persepsi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Chams & García-Blandón (2019), Tacheva & Simpson (2020). Namun, hal ini memiliki hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Liu et al. (2018) yang menyatakan bahwa usia TMT berpengaruh negatif. Selanjutnya, Menurut Tran & Pham (2020), variabel pendidikan CEO memiliki pengaruh positif dengan menyatakan bahwa semakin tinggi level pendidikan CEO menunjukkan memiliki hubungan terhadap tingkat pengetahuan mereka mengenai tanggung jawab isu. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Cho et al. (2018), Malik et al. (2020). Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Tjahjadi et al. (2021), yang membawakan hasil bahwa pendidikan CEO berpengaruh negatif.

Berdasarkan fenomena yang ada dan penelitian terdahulu yang dilaksanakan, belum ada penelitian yang secara langsung menguji usia, ukuran tim manajemen puncak, dan pendidikan CEO terhadap kinerja keberlanjutan yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial. Pada penelitian Cho et al. (2018) berfokus pada pendidikan, masa jabatan, dan latar belakang fungsional CEO terhadap kinerja lingkungan. Pada penelitian Tran & Pham (2020) berfokus pada pendidikan, jenis kelamin, umur, etnis CEO terhadap kinerja lingkungan. Pada penelitian Liu et al. (2018) berfokus pada usia tim manajemen puncak terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Pada penelitian Tacheva & Simpson (2020) berfokus pada ukuran, usia tim manajemen puncak terhadap pengungkapan keberlanjutan. Pada penelitian Zheng & Lin (2021) berfokus pada usia tim manajemen puncak terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Pada penelitian Malik et al. (2020) berfokus pada pendidikan, kepemilikan, rangkap jabatan, masa jabatan, kompensasi, dan jenis kelamin CEO terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Pada penelitian Yasser et al. (2020) berfokus pada usia tim manajemen puncak terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih sangat terbatas penelitian yang membahas mengenai kinerja keberlanjutan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih berfokus pada usia, ukuran tim manajemen puncak, dan pendidikan CEO terhadap kinerja keberlanjutan yang terdiri dari 3 dimensi yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial dikarenakan belum adanya penelitian yang mengkaji variabel tersebut terhadap kinerja keberlanjutan dalam tiga dimensi. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun pengamatan 2018-2020. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dependen adalah indikator Standar GRI 2016. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memiliki daya tarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh usia, ukuran tim manajemen puncak, dan pendidikan CEO terhadap kinerja keberlanjutan pada perusahaan *listed* di bursa Indonesia”

## **I.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan deskripsi yang telah dijelaskan, dengan demikian rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah usia tim manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan(ekonomi, lingkungan, dan sosial)?
- b. Apakah ukuran tim manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan(ekonomi, lingkungan, dan sosial)?
- c. Apakah pendidikan CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan(ekonomi, lingkungan, dan sosial)?

### **I.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan deskripsi yang telah dijelaskan, dengan demikian tujuan penelitian untuk penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk membuktikan pengaruh usia tim manajemen puncak terhadap kinerja keberlanjutan(ekonomi, lingkungan, dan sosial).
- b. Untuk membuktikan pengaruh ukuran tim manajemen puncak terhadap kinerja keberlanjutan(ekonomi, lingkungan, dan sosial).
- c. Untuk membuktikan pengaruh pendidikan CEO terhadap kinerja keberlanjutan(ekonomi, lingkungan, dan sosial).

### **I.4. Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan terdapat 2 aspek diantaranya yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan mampu menyediakan ilmu pengetahuan baru dan menjadi acuan yang konkrit dalam pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga dapat dikaji lebih dalam.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Investor**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan dalam berinvestasi sehingga perusahaan yang dipilih mencerminkan perusahaan yang berkelanjutan.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman dan pertimbangan perusahaan dalam menentukan pihak yang menempati kedudukan di



manajemen perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi media pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai tata kelola perusahaan dan kinerja keberlanjutan perusahaan.