

BAB I

PENDAHULUAN

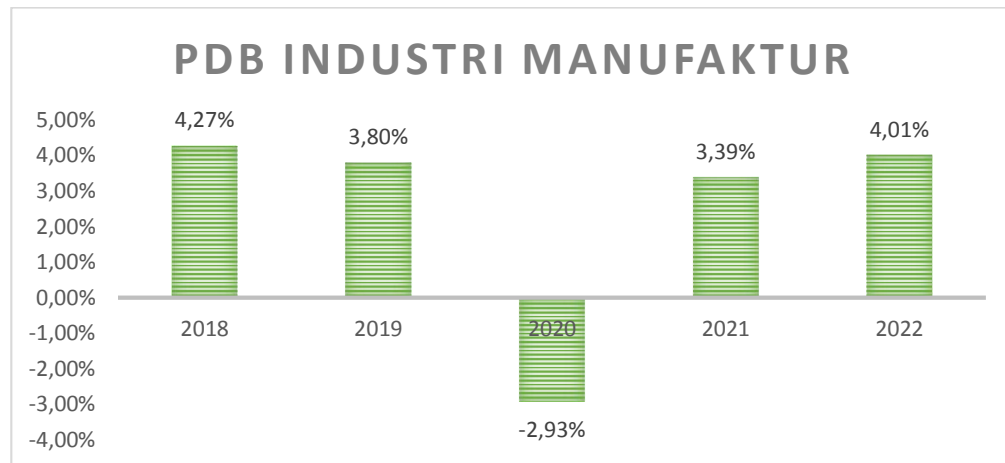
1.1 Latar Belakang

Corporate Social Responsibility (CSR) atau tanggung jawab perusahaan semakin menjadi perhatian utama dalam kalangan dunia usaha. Perusahaan hanya berfokus untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, sehingga membuat perusahaan justru kurang peduli terhadap pencemaran lingkungan dan ekosistem sebagai dampak dari proses produksi yang mereka lakukan (Alazzani *et al.*, 2019; Purnomo & Rizki, 2020). Kegiatan CSR suatu perusahaan adalah kebijakan yang mengatur tentang bagaimana suatu perusahaan memperhatikan efek yang dapat terjadi dari kegiatan bisnisnya terhadap sosial, lingkungan sekitar, masyarakat dan juga karyawan perusahaan (Setiawan *et al.*, 2018).

Banyak dari kalangan pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang tidak hanya tertarik dengan laporan keuangan perusahaan yang tercermin dari kinerja keuangan suatu perusahaan saja, namun juga tertarik dengan kinerja sosial dan lingkungan perusahaan yang tercermin dalam kegiatan CSR. Kinerja sosial dan lingkungan perusahaan juga mempengaruhi keputusan para *stakeholder* untuk berinvestasi atau membeli produk maupun jasa dari perusahaan tersebut (Colakoglu *et al.*, 2021; Rao & Tilt, 2020). Pentingnya bagi suatu perusahaan melakukan kegiatan CSR dan melakukan pengungkapan CSR dalam *annual reportnya*, bertujuan untuk kelangsungan (*sustain*) suatu perusahaan dengan memperhatikan citra perusahaan dimata para *stakeholder* nya.

Pencapaian pembangunan berkelanjutan bagi suatu perusahaan harus mempertimbangkan kepentingan pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok serta berinteraksi dengan mereka secara aktif (Yang *et al.*, 2019). Sejalan dengan penelitian Rao & Tilt (2016) penting bagi suatu bisnis untuk memperhatikan kegiatan CSR serta pengungkapannya, baik itu tingkat nasional maupun global. Perusahaan menggunakan praktik pelaporan CSR untuk mendapatkan kesan positif, meningkatkan citra mereka dan sekaligus mendapatkan legitimasi dari para pemangku kepentingannya (Anugerah 2018).

Pengungkapan CSR ini memiliki dampak terhadap nilai perusahaan yang dapat dikorelasikan dengan produk domestik bruto. Produk domestik bruto merupakan penilaian mengenai aktivitas ekonomi uang mencerminkan kontribusi terhadap suatu negara. Berikut data PDB sektor industri manufaktur dari tahun 2018-2022:



Sumber: (Bappenas, 2023) Laporan Perekonomian Indonesia 2023

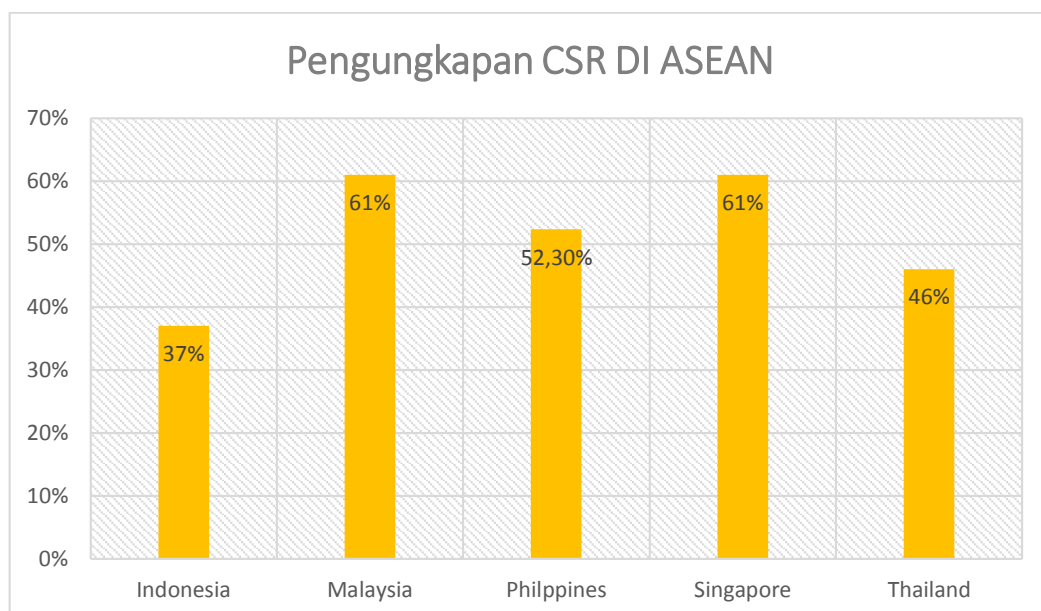
Grafik 1.1
Pertumbuhan Domestik Bruto

Berdasarkan data yang telah diolah oleh peneliti dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), pada laporan pertumbuhan ekonomi indonesia sektor manufaktur memiliki pertumbuhan yang fluktuatif dari tahun ke tahun. Pertumbuhan domestik bruto tahun 2018 pada sektor manufaktur sebesar 4,27%, dikarenakan harga komoditas seperti minyak, gas, batu bara, dan logam mengalami penurunan signifikan. Tahun 2019 sektor manufaktur mengalami penurunan sebesar 3,80%, disebabkan oleh faktor ekonomi global atau ekonomi nasional. Sedangkan pada tahun 2020 pada semua sektor menurun dikarenakan covid-19, tetapi dari tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 3,39% dan pada tahun 2022 PDB kembali mengalami kenaikan sebesar 4,01% pada semua sektor, sehingga penerimaan negara meningkat, meskipun kenaikannya belum bisa melebihi tahun 2018 sebelum covid-19.

Berdasarkan uraian tersebut penulis melihat adanya kaitan antara CSR dengan Pertumbuhan Domestik Bruto karena persentase data pada grafik (grafik

1.1) menunjukkan bahwa dalam sektor manufaktur mengalami hasil yang *fluktuatif*. Dalam hal ini memperlihatkan bahwa sektor yang dipilih penulis menyumbangkan kontribusi paling kecil ke negara. Faktor lain juga memperlihatkan bahwa dalam sektor manufaktur, peneliti melihat salah satu faktor seperti CSR bisa mempengaruhi alasan mengapa PDB pada sektor manufaktur paling kecil.

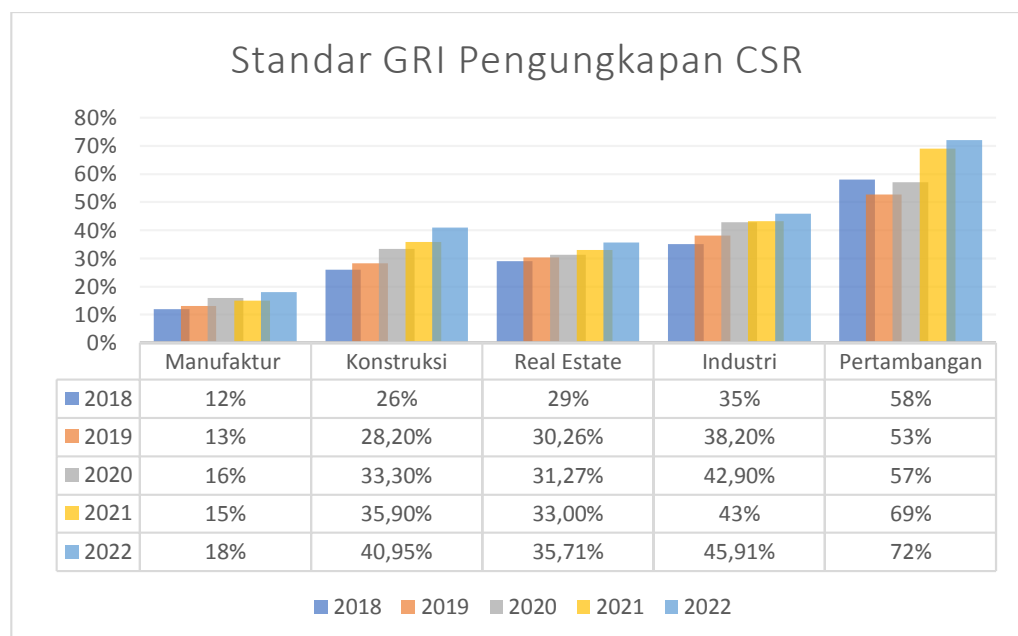
Pada perusahaan besar, khususnya untuk perusahaan dengan bidang usaha terkait dengan sumber daya alam, memiliki potensi yang menimbulkan kerusakan lingkungan (Setiawan *et al.*, 2018). Banyaknya kasus kerusakan lingkungan yang diakibatkan oleh limbah pabrik menjadi salah satu isu utama yang terus diperbincangkan, terutama oleh masyarakat yang secara langsung terkena dampak dari kerusakan lingkungan tersebut (Anugerah *et al.*, 2018). Pada umumnya, tujuan utama yang ingin dicapai perusahaan adalah memperoleh laba semaksimal mungkin dalam usaha mencapai tujuan tersebut, tidak jarang dampak yang diakibatkan oleh kegiatan operasional perusahaan diabaikan (Purnomo & Rizki, 2020).



Sumber: *National University of Singapore (NUS) Business School 2022*

Grafik 1.2
Pengungkapan CSR Di ASEAN

Grafik 1.2 penelitian tahun 2022 oleh *National University of Singapore* (NUS) *Business School*, menunjukkan bahwa berdasarkan *item* yang dikeluarkan oleh *Global Reporting Initiative* (GRI), kualitas pelaporan dan praktik CSR di Indonesia menempati urutan paling bawah dalam pengungkapan CSR di ASEAN dengan nilai sebesar 37% selanjutnya Thailand dengan nilai 43% dan Philippines dengan nilai 52,30%. Malaysia dan Singapore menempati posisi paling tinggi di ASEAN, dalam hal pengungkapan CSR yaitu sebesar 60%. Hasil ini menunjukkan bahwa minat atau kepedulian Indonesia terhadap CSR dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya masih relatif rendah (Nuswantara & Pramesti, 2020).



Sumber: (Idx.co.id, 2023) (Diolah oleh penulis, 2023)

Grafik 1.3
Standar GRI Pengungkapan CSR

Berdasarkan grafik 1.2 di atas, Perusahaan sektor manufaktur termasuk perusahaan yang mengungkapkan CSR paling rendah dari tahun ke tahun secara berturut-turut di banding sektor kontruksi, *real estate*, sektor industri dan pertambangan. Rata-rata pengungkapan CSR sektor manufaktur pada tahun 2018 sebesar 12%, selanjutnya pada tahun 2019 sebesar 13%. Pada tahun 2020

pengungkapan CSR yaitu sebesar 16% meningkat dari tahun sebelumnya. Pada tahun selanjutnya 2021 pengungkapan CSR mengalami penurunan sekitar 1% yaitu sebesar 15%. Pengungkapan CSR sektor manufaktur tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 18%.

Perusahaan sektor manufaktur merupakan salah satu industri penyumbang kerusakan lingkungan seperti polusi udara, dan limbah pabrik, sehingga dengan adanya CSR perusahaan akan lebih bertanggung jawab dan peduli terhadap lingkungannya. Sesuai dengan Peraturan UU No. 40 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat 3 yang menyatakan tanggung jawab sosial dan lingkungan adalah komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase pengungkapan *corporate social responsibility* pada perusahaan manufaktur periode 2018-2022 belum tercapai secara maksimal, karena kesadaran perusahaan akan pengungkapan *corporate social responsibility* masih rendah, yang disebabkan para pemegang kepentingan masih berpikir bahwa pengungkapan akan *corporate social responsibility* masih bersifat sukarela, sehingga mereka masih menganggap kecil masalah pengungkapan *corporate social responsibility* tersebut. Melihat fakta tersebut maka perlunya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan *corporate social responsibility*, dalam penelitian ini faktor – faktor yang mempengaruhi pengungkapan *corporate social responsibility* yaitu *gender diversity*, *millennial leadership* dan *nationality diversity*.

Pada tahun 2007 perusahaan manufaktur PT. Toba Pulp Lestari sempat menuai kritikan akibat kasus pencemaran lingkungan oleh limbah pabrik, yang mengakibatkan kerusakan pada tanah pertanian, habitat ikan di danau Toba terganggu, dan polusi udara yang disusul kasus pelanggaran HAM. Hal ini menyebabkan warga sekitar melakukan penolakan terhadap perusahaan tersebut (www.kompasiana.com). Beberapa perusahaan yang sempat mendapat sorotan tajam lainnya adalah kasus. PT.Freeport Indonesia, TPST Boong di Bogor, PT

Newmont di Buyat dan PT.Lapindo Brantas. Salah satu penyebab kondisi ini adalah kurangnya kemaksimalan dalam penerapan tanggung jawab perusahaan.

Dalam teori *stakeholder*, membahas tujuan utama perusahaan selain menghasilkan profit juga bertanggung jawab terhadap lingkungan, sosial serta membangun hubungan baik dengan *stakeholder*-nya (Donaldson & Preston, 1995). Dalam hal ini, peran manajer dalam membuat keputusan salah satunya terkait dengan kegiatan CSR mempengaruhi citra perusahaan dimata *stakeholder*. Terbentuknya saling ketergantungan antara manajer perusahaan dan *stakeholder*, akan meningkatkan kesesuaian kepentingan diantara mereka (Hill & Jones, 1992). Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan sosial terkait CSR membutuhkan *corporate governance* yang baik dan efisien. Salah satu komponen tata kelola perusahaan adalah keragaman dewan yang diketahui terkait dengan bentuk dan luas pengungkapan CSR.

Keragaman dewan merupakan kombinasi dewan dari berbagai karakteristik, pengetahuan, maupun keahlian setiap anggota dewan yang akan mempengaruhi keputusan dewan terkait dengan kegiatan perusahaan (Purnomo & Rizki, 2020). Menurut Hartmann & Carmenate (2020) suatu perusahaan yang memiliki keragaman dewan memungkinkan adanya perspektif yang luas dan beragam untuk mengatasi permasalahan operasional perusahaan sehari-hari, yang cenderung memiliki efek positif terkait kinerja perusahaan. Keragaman dewan berpengaruh positif terhadap praktik pengungkapan CSR (Karim *et al.* (2020).

Beberapa negara salah satunya Indonesia, laporan tanggung jawab sosial perusahaan atau pelaporan keberlanjutan saat ini menjadi salah satu komponen wajib yang harus diungkapkan dalam *annual report* perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan UU No. 40 tahun 2007 bahwa dalam laporan tahunan perusahaan yang bidang usahanya berkaitan dengan sumber daya alam, wajib mencantumkan kegiatan tanggung jawab sosial yang dilakukan perusahaan. Jika terdapat perusahaan yang tidak melaporkan kegiatan CSR yang dilakukan, akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan UU yang berlaku. Dalam pelaksanaannya pada perusahaan di Indonesia masih terdapat banyak batasan

terkait dengan petunjuk pelaksanaan serta implementasi yang efektif, mendetail, dan sesuai dengan UU No. 40 tahun 2007, sehingga masih banyak terjadi kasus-kasus seperti PT Lapindo dan PT Freeport (Setiawan *et al.*, 2018).

Kinerja sosial perusahaan terkait dengan kegiatan CSR tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Poin penting yang terdapat dalam *Good Corporate Governance* (GCG) adalah peran direksi dalam mengambil keputusan terutama terkait dengan kegiatan CSR yang akan dilakukan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Hartmann & Carmenate (2020) bahwa direksi memainkan peran penting dalam suatu perusahaan, karena bertanggung jawab dalam mengelola harapan *stakeholder* dan memastikan perusahaan bertanggung jawab secara sosial pada lingkungan sekaligus menghasilkan kesuksesan dalam kinerja keuangannya. Selain itu, kinerja CSR semakin menunjukkan peningkatan dengan adanya *Good Corporate Governance* dalam perusahaan (Setiawan *et al.*, 2018).

Peneliti berharap dengan adanya anggota direksi yang efisien, terutama jika terstruktur dengan baik, akan berdampak pada pengungkapan CSR. Variabel *corporate governance* dalam penelitian ini diukur dengan proksi keragaman direksi yang meliputi keragaman *gender diversity* (keragaman jenis kelamin direksi), *millennial leadership* (keberagaman usia direksi) dan *nationality diversity* (keragaman direksi asing) (Prabowo *et al.*, 2017). Adanya keragaman dalam direksi dipandang sebagai salah satu komponen penting dalam memastikan bahwa direktur dapat melakukan tugasnya dengan efektif sekaligus meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Hartmann & Carmenate (2020) suatu perusahaan yang memiliki keragaman dewan, memungkinkan adanya perspektif yang luas dan beragam untuk mengatasi permasalahan operasional perusahaan sehari-hari, yang cenderung memiliki efek positif terkait kinerja perusahaan.

Karakteristik direksi dapat menentukan kinerja dewan secara keseluruhan dalam mempengaruhi keputusan strategis perusahaan (Prabowo *et al.*, 2017). Penelitian ini menjadi penting karena membahas mengenai karakteristik direksi

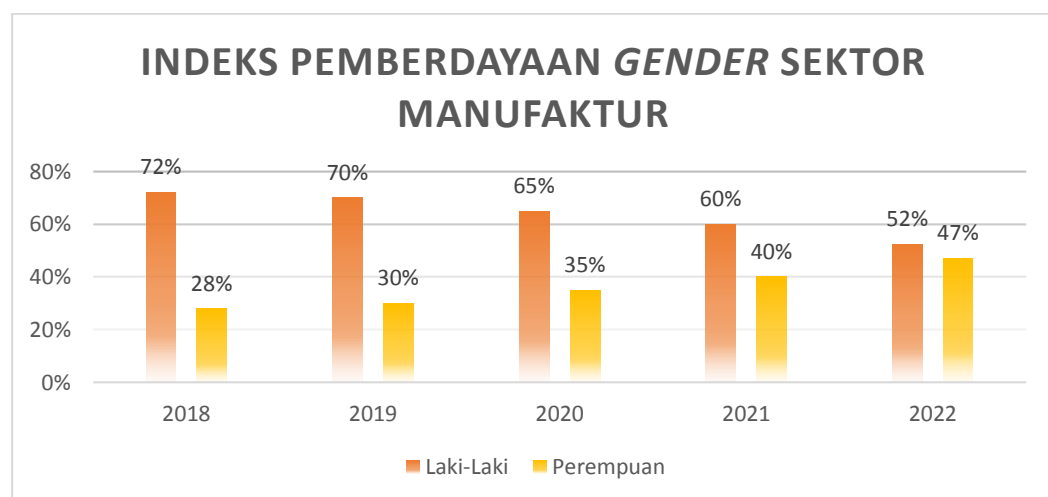
yang merupakan badan pengatur utama perusahaan yang membuat keputusan terkait dengan strategi, kinerja, jaminan, dan pengungkapan CSR (Colakoglu *et al.*, 2021). Direksi juga berkewajiban dalam menetapkan agenda CSR, memanfaatkan sumber daya perusahaan, dan mengembangkan strategi untuk operasi perusahaan yang berkelanjutan (Khan *et al.*, 2019). Oleh karena itu, direksi memiliki peran utama dalam menentukan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial, lingkungan, serta pengambilan keputusan strategis perusahaan.

Faktor *gender* pun dirasakan berpengaruh pada pengungkapan CSR. Pria dan wanita memiliki perbedaan pola pikir dan psikologi dalam bertindak. Oleh karena itu, dewan direksi yang didominasi pria dengan dewan direksi yang didominasi wanita memiliki karakteristik berbeda dalam menentukan strategi perusahaan (Wang, 2020; Lee-Kuen *et al.*, 2017; John *et al.*, 2020; Syamsudin *et al.*, 2017). Strategi yang berbeda akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Dalam beberapa penelitian, keberadaan wanita dalam direksi memiliki peran penting dalam keputusan perusahaan (Prabowo *et al.*, 2017; Khan *et al.*, 2019; Hartmann & Carmenate, 2020; Setiawan *et al.*, 2018; Alazzani *et al.*, 2019; Ramon-llorens *et al.*, 2020; Colakoglu *et al.*, 2021).

Partisipasi wanita dalam direksi sangat relevan secara sosial, karena direktur wanita cenderung lebih peka dengan adanya permasalahan sosial dan dapat mempengaruhi anggota direksi lain untuk lebih bertanggung jawab secara sosial (Jouber, 2020). Mereka dapat dengan tegas mendukung berbagai kegiatan terkait CSR, seperti memastikan kondisi kerja yang lebih baik, membangun hubungan pelanggan yang baik, menyediakan dana untuk amal, menjadi sukarelawan dan sponsor yang ditujukan kepada masyarakat setempat atau perlindungan lingkungan (Matuszak *et al.*, 2019). Wanita dalam direksi mampu bergerak cepat menuju keberlanjutan dalam arti tata kelola, ekonomi dan lingkungan (Khan *et al.*, 2019). Selain itu, wanita dinilai memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam hal mengawasi kegiatan CSR perusahaan, sehingga memberikan dampak positif terhadap pengungkapan CSR dalam annual report perusahaan (Setiawan *et al.*,

2018). Direktur wanita dengan karakteristik psikologis yang unik, gaya kepemimpinan, latar belakang yang beragam, pengalaman profesional dan nilai etika, cenderung memiliki pengaruh yang kuat terkait isu CSR serta berkontribusi secara aktif untuk menangani klaim *stakeholder* dengan lebih baik (Issa & Fang, 2019).

Beberapa studi yang berhubungan dengan tanggung jawab sosial perusahaan dan keragaman dewan telah ditinjau secara ekstensif, namun belum ada hasil yang konsisten. Menunjukkan bahwa jenis kelamin dewan memiliki dampak positif pada pengungkapan CSR. Menunjukkan bahwa dengan adanya direksi wanita akan meningkatkan pengungkapan CSR menjadi semakin baik. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Prabowo *et al.* (2017), Hadya & Susanto (2018), Issa & Fang (2019), Rouf & Hossan (2020), Khan *et al.* (2019) dan Joubert (2020). Namun, hasil berbeda didapatkan oleh Alazzani *et al.* (2019) yang membuktikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara direksi wanita dengan pengungkapan CSR secara empiris. Colakoglu *et al.* (2021), Purnomo & Rizki (2020) serta Hartmann & Carmenate (2020) juga menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara direksi wanita dengan pengungkapan CSR. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara direksi wanita dengan pengungkapan CSR menurut penelitian Mutakkin *et al.* (2015).



Sumber: Hasil olah data BPS (2023)

Grafik 1.4
Indeks Pemberdayaan Gender 2022

Berdasarkan grafik 1.3 pada tahun 2018 sektor manufaktur untuk kepemimpinan direksi masih di dominasi oleh *gender* laki-laki pada tahun 2018 cukup tinggi yaitu 72% dan direksi perempuan sangat rendah yaitu sebesar 28%. Pada tahun 2019 kepemimpinan direksi pada *gender* perempuan mengalami kenaikan sebesar 2% yaitu menjadi 30% dan untuk direksi laki-laki sebesar 70%. Pada tahun selanjutnya 2020 direksi laki-laki sebesar 65% dan untuk direksi *gender* perempuan mengalami kenaikan kembali sebesar 35%. Pada tahun 2021 dan 2022 persentase direksi laki-laki sebesar 60% dan 52% untuk direksi perempuan mengalami kenaikan yang cukup signifikan yaitu sebesar 40% dan 47% hal itu terjadi karena adanya kepercayaan yang tinggi terhadap perempuan untuk menjadi direksi dan mulai adanya kesetaraan *gender* antara perempuan dan laki-laki pada sektor manufaktur.

Indeks pemberdayaan *gender* di Indonesia sektor manufaktur untuk jabatan direksi masih di dominasi oleh laki-laki, bahkan sangat jarang sekali adanya direksi Perempuan dalam sektor manufaktur pada tahun 2018. Seiring berjalannya waktu dari tahun 2019 sampai tahun 2022 posisi direksi pada sektor manufaktur hampir di dominasi oleh Perempuan bahkan bisa dikatakan meningkat setiap tahunnya, meskipun direksi laki-laki masih lebih dominan. Bahkan pada tahun 2022 direksi Perempuan sektor manufaktur mulai mengimbangi direksi laki-laki. Untuk posisi pegawai sektor manufaktur juga untuk saat ini lebih banyak membutuhkan tenaga kerja Perempuan.

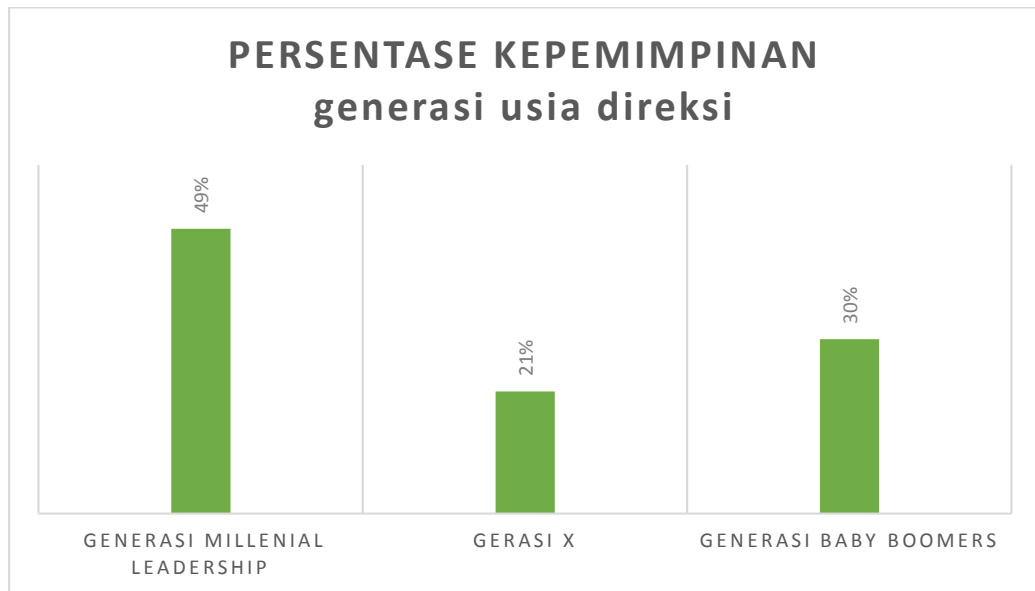
Partisipasi wanita dalam direksi sangat relevan secara sosial karena direksi wanita cenderung lebih peka dibandingkan direksi laki-laki, dengan adanya permasalahan sosial pada perusahaan dapat mempengaruhi anggota direksi lain untuk lebih bertanggung jawab secara sosial dan bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Direksi perempuan dalam sektor manufaktur juga bisa meningkatkan kualitas, kinerja perusahaan dan tata kelola perusahaan lebih baik lagi.

Usia direksi tentunya mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai direksi dalam sebuah perusahaan. Berikut tabel usia atau generasi direksi untuk masa sekarang:

Tabel 1.1
Gender Diversity

No	Perusahaan Manufaktur	Usia Direksi 1	Usia Direksi 2	Usia Direksi 3
1	Jasuindo Tiga Perkasa Tbk	48 thn	46 thn	42 thn
2	Arita Prima Indonesia Tbk	40 thn	48 thn	56 thn
3	.Arwana Citramulia Tbk	62 thn	68 thn	70 thn
4	Astra Graphia Tbk	46 thn	52 thn	56 thn
5	Astra Internasional Tbk	53 thn	58 thn	61 thn
6	United Tractors Tbk	60 thn	52 thn	-
7	Unilever Indonesia Tbk	38 thn	42 thn	44 thn
8	Multifiling Mitra Indonesia Tbk	48 thn	43 thn	58 thn
9	Mulia Industrindo Tbk	77 thn	46 thn	42 thn
10	Semen Indonesia Tbk	43 thn	49 thn	46 thn
11	Alaskan Industrindo Tbk	64 thn	48 thn	42 thn
12	Indo Acitama Tbk	60 thn	44 thn	54 thn
13	Impack Pratama Industri Tbk	44 thn	58 thn	48 thn
14	Mayora Indah Tbk	48 thn	45 thn	44 thn
15	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	43 thn	44 thn	80 thn
16	Nippon Indosari Corporindo Tbk	65 thn	38 thn	64 thn
17	Gudang Garam Tbk	66 thn	36 thn	72 thn

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

Grafik 1.5
Persentase Kepemimpinan Generasi Usia Direksi

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan generasi seseorang berdasarkan usia, untuk kepemimpinan direksi, saat ini masih di dominasi oleh generasi *millennial* dengan persentase 49%, generasi yang lahir pada tahun 1977 sampai dengan 1996 yaitu usia 27 tahun sampai dengan 48 tahun, karena pada usia ini sangat cocok untuk menjadi direksi sebuah perusahaan karena sedang dalam masa usia yang produktif dan memiliki banyak ide baru sehingga generasi ini cocok untuk menjadi direksi.

Generasi *baby boomers* dengan persentase 30%, generasi yang lahir pada tahun 1946-1964 yaitu pada usia 59 tahun sampai dengan usia 77 tahun masih cukup mendominasi sebagai direksi meskipun seharusnya di usia mereka yang sekarang sudah mencapai usia pensiun.

Kepemimpinan direksi generasi x dengan persentase 21%, yaitu kelahiran 1965-1976 dengan usia 49 tahun sampai dengan usia 58 tahun menjadi direksi, tentunya menjadi tantangan bagi seorang direksi pada generasi ini untuk dapat bekerjasama dengan generasi *millennial* untuk mencapai target perusahaan karena perbedaan generasi tentunya berbeda cara pandang dan pemikirannya.

Generasi *millennial* saat ini merupakan generasi di dalam kelompok usia produktif (Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2021). Banyak dari generasi *millennial* saat ini menempati posisi strategis di dalam perusahaan. Dengan karakteristik dan pola pemikiran yang unik pada generasi ini, tentunya akan menciptakan strategi dan keputusan yang tentunya memiliki ciri khas tersendiri. Banyak yang meyakini bahwa generasi ini akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan tidak sedikit yang masih ragu apakah generasi *millennial* sudah mumpuni untuk memimpin perusahaan dengan pengetahuan, pengalaman dan keahliannya.

Generasi *millennial* di era industri 4.0 sudah banyak memiliki pemikiran, ide dan terobosan yang baik di tengah akselerasi teknologi (Khairani dan Harahap, 2017; Magdalena dan Setiawan, 2021). Banyak dari generasi *millennial* yang memiliki bisnis *start up* yang berhasil, duduk di dalam pemerintahan dan tentunya andil di dalam perusahaan *listing* di BEI. Layak untuk dipertimbangkan sebagai faktor yang turut mempengaruhi kepemimpinan perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada keragaman direksi dalam pengungkapan CSR.

Direksi kebangsaan asing atau *nationality diversity* tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dengan direksi kebangsaan nasional, sehingga dengan adanya direksi asing bisa mempengaruhi pengungkapan CSR dalam perusahaan. Berikut tabel *nationality diversity* kepemimpinan direksi di sektor manufaktur:

Tabel 1.2
Nationality Diversity

No	Perusahaan Manufaktur	Kepemimpinan Direksi WNA	Kepemimpinan Direksi WNI
1	Jasuindo Tiga Perkasa Tbk	-	3
2	Arita Prima Indonesia Tbk	2	1
3	Arwana Citramulia Tbk	-	3
4	Astra Graphia Tbk	1	2
5	Astra Internasional Tbk	2	1
6	United Tractors Tbk	2	1
7	Unilever Indonesia Tbk	3	-
8	Multifiling Mitra Indonesia Tbk	3	-
9	Mulia Industrindo Tbk	1	2
10	Semen Indonesia Tbk	-	3
11	Alaskan Industrindo Tbk	2	1
12	Indo Acitama Tbk	1	2
13	Impack Pratama Industri Tbk	2	1
14	Mayora Indah Tbk	1	2
15	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	2	1
16	Nippon Indosari Corporindo Tbk	3	-
17	Gudang Garam Tbk	-	3
Total		25	26

Sumber: diolah oleh penulis 2023

Pada tabel 1.2 menunjukkan kepemimpinan direksi asing dan direksi nasional, pada perusahaan sektor manufaktur. Kepemimpinann direksi asing pada perusahaan sektor manufaktur menunjukkan persentase 49% dan untuk kepemipinan nasional dengan persentase 51%, hal tersebut menunjukkan direksi nasional masih dipercaya sebagai direksi di perusahaan sektor manufaktur dibandingkan direksi

asing, meskipun persentase menunjukan tidak jauh berbeda antara banyaknya direksi asing dan direksi nasional.

Perusahaan Arita Prima Indonesia Tbk, Astra Graphia Tbk, United Tractors Tbk, Mulia Industrindo Tbk, Alaskan Industrindo Tbk, Indo Acitama Tbk, Impact Pratama Industri Tbk, Mayora Indah Tbk, Indofood CBP Makmur Tbk, mereka mempercayakan kepemimpinan direksi kepada direksi asing dan nasional. Perusahaan Jasuindo Tiga Perkasa, Arwana Citramulia, Semen Indonesia Tbk dan Gudang garam tbk, kepemimpinan direksi nya masih di percayakan kepada direksi nasional dibandingkan direksi asing. Perusahaan Unilever Indonesia Tbk, Multifiling Mitra Indonesia Tbk dan Nippon Indosari Corporindo Tbk, mereka mempercayakan kepemimpinan pada direksi asing di bandingkan direksi nasional.

Nationality diversity (kepemimpinan direksi asing) dalam direksi juga dapat berpengaruh terhadap pengungkapan CSR, karena cenderung mengungkapkan lebih banyak informasi CSR (Setiawan *et al.*, 2018). Direktur asing memiliki pendapat dan perspektif yang berbeda tentang bahasa, agama, pengalaman, budaya, perilaku, norma-norma nasional dan daerah, dan nantinya akan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Pengetahuan dan pengalaman direktur asing tentang isu-isu CSR di pasar internasional juga dapat menjadi faktor penentu meningkatnya pengungkapan CSR perusahaan (Khan *et al.*, 2019). Kepemimpinan direksi asing (*nationality diversity*) cenderung mematuhi peraturan, sehingga ketika anggota asing bergabung dalam direksi juga meningkatkan pengungkapan CSR (Tran *et al.*, 2020).

Sektor manufaktur memiliki dampak sosial dan lingkungan terhadap peranan dan tanggung jawab. Perusahaan sektor manufaktur yang menerapkan CSR berupaya untuk meminimalkan dampak negatif dari operasi mereka, seperti polusi, degradasi lingkungan, dampak kesehatan masyarakat, penghasil limbah paling berbahaya dan susah di urai. Mereka juga berkomitmen untuk berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi di daerah operasional mereka. Ini bisa melibatkan pembangunan infrastruktur, pendidikan, kesehatan,

pelatihan kerja, dan berbagai program untuk mendukung masyarakat setempat (Setiawan., *et al* 2018).

Melalui CSR, perusahaan sektor manufaktur berusaha untuk mencapai keseimbangan antara mencari keuntungan dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat. Dengan menjalankan praktik bisnis yang bertanggung jawab, mereka dapat memperoleh legitimasi sosial, mengurangi potensi konflik dengan masyarakat, serta menjaga hubungan yang lebih baik dengan para pemangku kepentingan. Dalam konteks pendidikan, untuk dapat membahas contoh nyata di mana perusahaan manufaktur telah berhasil mengintegrasikan CSR dalam operasi mereka untuk menciptakan dampak positif secara berkelanjutan (Prabowo., *et al* 2017).

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi sektor manufaktur mengalami kondisi *fluktuatif*. Sektor manufaktur merupakan penghasil limbah berbahaya dan susah diurai seringkali memiliki dampak sosial dan lingkungan yang signifikan. Terhadap peranan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Alasan mengapa peneliti mempelajari dampak keragaman direksi pada pengungkapan CSR. Katmon *et al.* (2017) dalam penelitiannya menunjukkan, hubungan komplementer antara *gender diversity*, *millennial leadership* dan *nationality diversity* yang beragam penting dalam meningkatkan pengungkapan CSR perusahaan, dibandingkan dengan variabel keragaman lainnya. Pengungkapan CSR setelah 16 tahun implementasikan, penting untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh keragaman gender direksi, kepemimpinan generasi *millennial*, dan kepemimpinan direksi asing terhadap pengungkapan CSR di sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Sektor manufaktur dipilih karena perusahaan pada sektor ini, melakukan kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya alam dan industri ini termasuk dalam kategori industri, yang wajib melakukan kegiatan CSR menurut Undang-Undang Perusahaan No. 40 Tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2012. Penelitian ini menjadi penting, mengingat keragaman setiap individu sangat beragam dan berbeda-beda setiap orang. Sesuai dengan kodrat manusia

yang selalu berkembang dan berubah-ubah seiring berjalannya waktu, ada kemungkinan hasil penelitian yang diperoleh memiliki perbedaan dari penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sebagai judul skripsi adalah “PENGARUH KERAGAMAN DIREKSI *GENDER DIVERSITY* *MILLENNIAL LEADERSHIP* *NATIONALITY DIVERSITY* TERHADAP PENGUNGKAPAN *CORPORATE SOSIAL RESPONSIBILITY*” (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2018-2022).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *gender diversity* mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility* pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022?
2. Apakah *millennial leadership* mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility* pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022?
3. Apakah *nationality diversity* mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility* pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022?
4. Apakah *gender diversity*, *millennial leadership* dan *nationality diversity* secara simultan mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility* pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fenomena di atas, peneliti merumuskan permasalahan-permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini diantaranya:

1. Mengetahui pengaruh *gender diversity* terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility* pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022.
2. Mengetahui pengaruh *millennial leadership* terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility Responsibility* pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022.
3. Mengetahui pengaruh *nationality diversity* terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility Responsibility* pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022.
4. Mengetahi pengaruh *gender diversity*, *millennial leadership* dan *nationality diversity* secara simultan mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility Responsibility* pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat baik untuk praktisi maupun untuk akademisi dalam penelitian serupa selanjutnya.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil pengembangan pengetahuan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan mampu memberikan wawasan serta pengetahuan tentang pengaruh keragaman direksi *gender diversity*, *millennial leadership* dan *nationality diversity* terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan sektor manufaktur.
2. Hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang praktik penghindaran CSR yang dimana pada penelitian ini, menganalisis pengaruh keragaman direksi *gender diversity millennial leadership* dan *nationality diversity* terhadap pengungkapan CSR sehingga

dapat memberikan wawasan yang lebih dalam pengungkapan CSR.

3. Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna bagi pemangku kepentingan, dengan memahami pengaruh keragaman direksi *gender diversity*, *millennial leadership* dan *nationality diversity* terhadap pengungkapan CSR. Pemangku kepentingan dapat membuat keputusan yang lebih informasional dan mempertimbangkan risiko, serta potensi manfaat terkait dengan praktik kerusakan lingkungan perusahaan sektor manufaktur.
4. Hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan mampu memberikan informasi dan menjadi sumber referensi yang berharga, bagi peneliti lain yang tertarik dengan topik yang sama dimana temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, yang berfokus pada aspek yang lebih spesifik atau menggali lebih dalam hubungan, antara variabel-variabel tersebut dalam konteks perusahaan sektor manufaktur atau sektor lainnya.
5. Hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan keragaman direksi, yang lebih efektif dan efisien bagi perusahaan sektor manufaktur, dengan memahami pengaruh keragaman direksi *gender diversity*, *millennial leadership* dan *nationality diversity* terhadap pengungkapan CSR. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan untuk mengetahui kerusakan lingkungan, khususnya pada sektor manufaktur.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat teoritis dari hasil pengembangan pengetahuan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi (Mahasiswa)

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman atas pengaruh *gender diversity*, *millennial leadership* dan *nationality diversity* terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian serupa maupun penambahan variabel pada periode mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah acuan tentang pengaruh *gender diversity*, *millennial leadership*, dan *nationality diversity* terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* sehingga dapat dijadikan acuan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya terkait dengan pengungkapan *corporate social responsibility* sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan hasil temuan penelitian ini, para investor (*stakeholder*) dan manajer perusahaan dapat memperoleh pemahaman lebih jauh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan CSR. Selanjutnya para manajer perusahaan dapat melakukan evaluasi terkait dengan kebijakan perusahaan untuk mendukung dan memperlancar aktivitas perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di bidang CSR dalam pengembangan profesional anggota direksi.

3. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat menambah acuan tentang pengaruh *gender diversity*, *millennial leadership*, dan *nationality diversity* terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* sehingga dapat dijadikan acuan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya terkait dengan pengungkapan *corporate social responsibility* sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan hasil temuan penelitian ini, para investor (*stakeholder*) dan manajer perusahaan dapat memperoleh pemahaman lebih jauh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan *corporate social responsibility*. Selanjutnya para manajer perusahaan dapat melakukan evaluasi terkait dengan kebijakan perusahaan untuk mendukung dan memperlancar aktivitas perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di bidang CSR dalam pengembangan profesional anggota direksi.

4. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana yang bermanfaat dalam menambah wawasan serta menjadi wadah dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis pengaruh keragaman direksi *gender diversity*, *millennial leadership*

dan *nationality diversity* terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang sudah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan mengambil data-data yang diperlukan melalui www.idx.co.id ditetapkannya BEI sebagai tempat penelitian dengan mempertimbangkan bahwa Bursa Efek Indonesia merupakan pusat penjualan atas saham perusahaan *go public* di Indonesia. Waktu penelitian dilakukan pada saat peneliti mengajukan riset untuk penelitian ini yang dimulai dari bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Oktober tahun 2023. Berikut terlampir tabel waktu pelaksanaan penelitian:

Tabel 1.3
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Keterangan	Tahun 2023															
		Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian																
2	Pengajuan Judul																
3	Judul Disetujui																
4	Penyusunan Proposal Bab I																
5	Penyusunan Proposal Bab II																
6	Penyusunan Proposal Bab III																
7	Pengajuan Seminar																
8	Seminar Proposal																
9	Revisi Proposal																
10	Penyusunan Proposal Bab IV																
11	Penyusunan Proposal Bab V																
12	Sidang dan Yudisium																
13	Revisi Skripsi																

Sumber: Hasil olah data penulis (2023)