

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komoditas atas hasil kegiatan operasional perusahaan mulai banyak disoroti oleh masyarakat, lantaran maraknya dampak lingkungan yang ditimbulkan selama kegiatan operasional perusahaan berlangsung (Pangestu & Hati, 2024). Permasalahan kerusakan lingkungan salah satu penyebab utamanya adalah semakin berkembangnya kegiatan industri di berbagai sektor, terkhususnya sektor energi (Wibowo et al., 2022). Dampak lingkungan tersebut mampu menimbulkan begitu banyak kerugian, sehingga pengelolaan perusahaan dengan disertai adanya bentuk tanggung jawab terhadap lingkungan mampu menjadi tameng untuk meminimalisir kerugian akibat terjadinya kerusakan lingkungan (Hadya & Susanto, 2018).

Kerusakan terhadap lingkungan jenisnya sangat beragam, salah satu contoh fenomena kerusakan lingkungan yang ditimbulkan oleh kegiatan operasional perusahaan adalah pencemaran akibat limbah yang tidak dikelola dengan efektif (Suryaningrum & Ratnawati, 2024). Fenomena terjadi pada perusahaan sektor energi tidak terbarukan, pertambangan, infrastruktur, dan konveyor yaitu PT RMK Energy dengan pelanggaran berupa tidak menerapkan SOP tanggap darurat terhadap pencemaran udara dan tidak memanfaatkan limbah dengan baik. Akibat dari kasus yang terjadi, perusahaan mengalami kerugian berupa penurunan pendapatan tahunan senilai 3,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan mengabaikan dampak lingkungan akan berimbas pada timbulnya kerugian, baik bagi pihak perusahaan maupun pihak eksternal (masyarakat).

Konsep *Triple Bottom Line* hadir untuk menjelaskan mengenai pentingnya menjaga dan melestarikan lingkungan. Konsep *Triple Bottom Line* menganjurkan perusahaan untuk tidak hanya fokus terhadap pemerolehan laba, namun juga mengedepankan tanggung jawabnya terhadap lingkup sosial dan lingkungan, hal tersebut disebut dengan 3P (*People, Planet, Profit*) (Hotnauli & Murwaningsari, 2024). Penerapan kesadaran akan 3P ini akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri dan perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mengedepankan persoalan 3P tersebut (Fitri, 2024).

Beberapa aturan diterapkan oleh pemerintah guna memaksimalkan penanggulangan kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh aktivitas perusahaan. Salah satu aturan tersebut adalah peraturan pada tahun 2017 yang lalu, yaitu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51. Peraturan tersebut mengarahkan para perusahaan agar mengimplementasikan keuangan dan akuntansi berkelanjutan yang kemudian dilaporkan kepada publik sebagai bentuk transparansi, komunikasi, dan akuntabilitas perusahaan guna menunjukkan keefektifan pemberdayaan kinerja lingkungannya (Gunawan & Aryati, 2024). Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan nomor 16 Tahun 2021 juga mengatur mengenai tata cara pengungkapan tanggung jawab sosial dan lingkungan pada laporan tahunan perusahaan. Adanya anjuran tersebut menjadikan segala aktivitas perusahaan yang berdampak terhadap lingkungan dapat terkontrol dan terkendali secara terbuka sesuai dengan kondisi realitanya.

Salah satu bukti maraknya kerusakan lingkungan atas aktivitas perusahaan adalah terjadinya peningkatan emisi karbon yang tinggi. Emisi karbon dianggap

sebagai pencemaran lingkungan yang paling berbahaya sebab mengandung zat yang mampu meningkatkan suhu bumi, menjadikan iklim berubah secara ekstrim, menimbulkan terjadinya kekeringan, pemanasan global, hingga meningginya permukaan laut (Juliani et al., 2024). Sebagai bentuk mengurangi peningkatan emisi karbon tentunya para pelaksana perusahaan harus bertanggung jawab terhadap dampak dari emisi karbon yang dihasilkannya (Adrian, 2023).

Data yang dikeluarkan oleh Enerdata menyatakan bahwa Indonesia termasuk penghasil energi tertinggi ke 7 selama lima tahun berturut-turut dari tahun 2019 hingga tahun 2023. Fakta tersebut memiliki keterkaitan dengan tingkatan emisi karbon yang beredar di Indonesia, mengingat semakin tinggi tingkat produksi energi akan semakin tinggi emisi karbon yang dihasilkan.

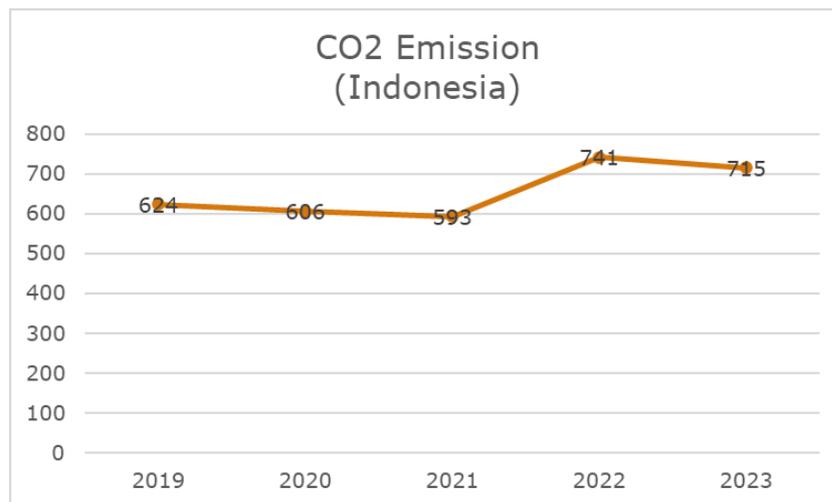
Tabel 1 Tingkat Produksi Energi Global Tahun 2019 – 2023

Negara	2019	2020	2021	2022	2023
China	2.721	2.786	2.954	3.112	3.190
United States	2.320	2.174	2.229	2.326	2.429
Russia	1.545	1.444	1.531	1.471	1.428
India	616	609	649	700	748
Saudi Arabia	668	637	632	722	666
Canada	545	525	545	562	570
Indonesia	534	491	516	493	542
Australia	444	451	425	434	422
Iran	359	359	388	410	430
Brazil	329	341	338	354	383

Sumber: Enerdata (2024)

Berdasarkan tabel di atas, peningkatan produksi terbesar di Indonesia adalah dari tahun 2021 ke tahun 2022. Selama lima tahun berturut-turut dari tahun 2019

hingga tahun 2023 rata-rata peningkatan produksi energi di Indonesia bernilai 4%. Disimpulkan bahwa fenomena energi yang meningkat akan berimbas pada peningkatan emisi karbon. Emisi karbon akan sangat membahayakan dan berpengaruh buruk bagi kesehatan lingkungan apabila tidak ditangani dengan baik (Arifin & Rahman, 2024).



Gambar 1 Fluktuasi Emisi Karbon Indonesia Tahun 2019 – 2023

Sumber: Enerdata (2024)

Peningkatan produksi energi yang berimbas terhadap kenaikan jumlah emisi dibenarkan oleh data yang tertera pada gambar di atas. Berdasarkan gambar di atas rata-rata emisi yang dihasilkan Indonesia setiap tahunnya mencapai 656 MtCO₂. Tahun terakhir yaitu tahun 2023 Indonesia menempati tingkat ke 7 dalam jajaran penghasil emisi tertinggi secara global.

Perusahaan perlu siaga untuk mengambil perannya dalam mengatasi dampak-dampak lingkungan yang merajalela, mengingat masyarakat mulai mengalami keresahan akan dampak lingkungan yang semakin merajalela tersebut (Fahira, 2023). Kinerja lingkungan perusahaan perlu diperhatikan secara lebih *detail* untuk menciptakan pencapaian keberlanjutan (Pratama & Purnamawati,

2019). Kinerja lingkungan dapat dipertanggungjawabkan oleh perusahaan dalam bentuk pengungkapan laporan keberlanjutan yang berisikan mengenai penjelasan atas aksi sosial dan lingkungan selama periode berjalan. Terwujudnya transparansi dengan diungkapkannya laporan mengenai kinerja lingkungan akan menjadi makna baik bagi perusahaan berupa meningkatnya profitabilitas dan citra baik perusahaan di mata publik (Lalo & Hamiddin, 2021).

Desas-desus faktor pendukung keberhasilan kinerja lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan bermunculan, beberapa pihak menyatakan bahwa keberhasilan kinerja lingkungan perusahaan dipengaruhi oleh spesifikasi sifat seorang pemimpin (Birindelli et al., 2019). Posisi pemimpin atau jajaran direksi pada perusahaan dapat ditempati oleh kedua jenis gender, baik pria maupun wanita. Pernyataan sebelumnya telah sesuai dengan SDGs Indonesia poin ke 5 yaitu keberagaman gender (*gender equality*).

Sustainable Development Goals (SDGs) diartikan sebagai tujuan pembangunan yang bersifat berkelanjutan. WBCSD atau *World Business Council on Sustainable Development* memberikan pengertian bahwa SDGs merupakan bentuk komitmen yang harus ditunjukkan oleh perusahaan untuk berperilaku secara etis dan menjalankan kontribusi yang mengedepankan 3P (*People, Profit, dan Planet*) (Effendi, 2021). SDGs memiliki 17 aspek berkelanjutan, salah satunya adalah mengenai aspek keberagaman gender (*Gender Equality*). Keberagaman gender (*Gender Equality*) dalam SDGs menunjukkan bahwa diperlukan upaya keadilan berupa peran pria dan wanita yang harus disetarakan dalam berbagai hal (Mustakimah et al., 2023).

Titik fokus berbagai kalangan masyarakat sekarang ini mengarah kepada sikap kepemimpinan wanita (*woman leaders*). Berhubungan dengan keberagaman gender (*gender equality*) yang tercantum pada SDGs poin 5, Birindelli et al., (2019) menyatakan bahwa pola pengelolaan manajemen di lingkup jajaran direksi yang dipimpin oleh wanita cenderung memiliki persepsi pendekatan yang lebih baik terhadap risiko-risiko lingkungan. Pemimpin wanita lebih menjamin keberhasilan kinerja lingkungan perusahaan, sebab *stereotype* seorang pemimpin wanita lebih mengedepankan aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Peningkatan kinerja perusahaan akan benar-benar memberikan efek positif apabila dalam suatu perusahaan setidaknya memiliki tiga jajaran direksi wanita (Brahma et al., 2021).



Gambar 2 Komposisi Perempuan pada Seluruh Posisi Manajerial di Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2024

Berdasarkan pengamatan terhadap data yang dikeluarkan oleh BPS mengenai komposisi wanita pada posisi manajerial di Indonesia sejak enam tahun yang lalu, diperhitungkan bahwa rata-rata kenaikan komposisi wanita pada posisi manajerial adalah 4%. Kenaikan jumlah komposisi wanita pada posisi manajerial

dimaknai sebagai hal yang positif, sebab dengan begitu keberagaman gender di Indonesia mulai diunggulkan dan kedudukan wanita saat ini telah dipandang sejajar dengan pria (Hadya & Susanto, 2018). Adanya andil wanita pada jajaran direksi perusahaan dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan secara kolektif dan teliti terkhususnya terkait dengan paradigma kinerja lingkungan perusahaan (Suripto & Aini, 2024). Kinerja lingkungan perusahaan yang baik akan tercipta dan akan memberikan dampak positif berupa keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

Latar belakang tersebut menjadi titik fokus peneliti dalam penyusunan penelitian berjudul “Pengaruh Pemimpin Wanita Terhadap Kinerja Lingkungan Perusahaan Energi Terdaftar Bei 2021-2023” ini. Penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Birindelli et al. (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan nonlinear antara eksistensi wanita pada jajaran direksi terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Temuan kedua pada penelitian tersebut menyebutkan bahwa pemimpin wanita memiliki pengaruh positif terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Galletta et al., (2022) menunjukkan temuan yang selaras. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Yao et al., (2024) yang menunjukkan bahwa eksistensi wanita pada jajaran direksi memiliki keterkaitan positif terhadap kinerja lingkungan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang telah dijabarkan sebelumnya merupakan penelitian yang dilakukan di kancah internasional, sedangkan di Indonesia sendiri penelitian yang serupa telah dilakukan oleh Santoso & Wahyudi, (2021) dengan variabel Mekanisme *Corporate Governance* dan CSR serta *Gender Diversity*

sebagai variabel moderasi yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki pengaruh positif terhadap *financial performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Sormin et al., (2023) juga mengusung *gender diversity* sebagai variabel independen yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan. Penelitian oleh Wilda et al., (2023) juga menunjukkan hal demikian, bahwa *board gender diversity* memiliki pengaruh positif terhadap CSR.

Hal tersebut menunjukkan adanya suatu *research gap* yang kemudian peneliti manfaatkan dengan mengusung celah atas penelitian terdahulu. Saran pada penelitian sebelumnya adalah untuk dapat menciptakan penelitian yang menganalisis keterkaitan antara *gender equality* dalam suatu pelaksanaan perusahaan khususnya untuk negara yang menerapkan SDGs 2030 sebagai tujuan pertumbuhan berkelanjutan dengan memperluas/mengembangkan ranah dan sampel dalam penelitiannya. Atas saran yang disebutkan, peneliti mencoba membuat suatu pembaruan berupa perubahan terhadap populasi penelitian dan variabel dependen dari penelitian terdahulunya.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pemimpin Wanita terhadap Kinerja Lingkungan Perusahaan Energi Terdaftar BEI 2021-2023” ini menetapkan eksistensi wanita pada jajaran direksi, representasi substansial wanita, dan pemimpin wanita sebagai variabel independen penelitian. Ketiga variabel tersebut sangat erat kaitannya dengan pembahasan *gender diversity* yang cukup ramai diperbincangkan saat ini. Variabel independen yang ditetapkan diperkirakan

memiliki keterkaitan dengan variabel dependen penelitian yaitu kinerja lingkungan perusahaan.

Teori agensi membahas terkait pendelegasian wewenang dari para prinsipal kepada manajemen perusahaan (Puspita et al., 2021). Pengelolaan manajemen perusahaan sepenuhnya dilakukan dan dipertanggungjawabkan oleh para pengelola perusahaan. Pengelolaan manajemen perusahaan dapat dilakukan oleh pihak wanita maupun pria. Menariknya banyak pihak menyebutkan bahwa bentuk pengelolaan perusahaan yang dilakukan oleh wanita dan pria sangatlah berbeda.

Coscia, (2023) menyebutkan bahwa pola kepemimpinan wanita mampu memperkuat hubungan para pemangku kepentingan. Mendukung ungkapan sebelumnya, Birindelli et al., (2019) menyatakan bahwa tingkat kesadaran wanita cenderung lebih tinggi dibanding pria mengenai persoalan pengelolaan perusahaan terkhususnya risiko lingkungan. Variabel yang dipilih pada penelitian ini yaitu eksistensi wanita pada jajaran direksi akan menggambarkan signifikansi terhadap teori agensi yang sebelumnya telah dijelaskan.

Teori *critical mass* yang diperkenalkan Kanter (1977) menetapkan jumlah ambang batas minoritas terhadap persoalan *gender diversity*. Setidaknya representasi substansial wanita berjumlahkan 3 orang akan dianggap mampu memberikan kemampuan, keterampilan yang secara positif dapat meningkatkan kinerja dan budaya kelompok. Variabel independen representasi substansial wanita yang ditetapkan akan membuktikan signifikansi teori tersebut.

Terdapat 3 asumsi yang melandasi teori agensi, ketiga teori tersebut adalah struktur organisasi, informasi, dan manusia (Sutisna et al., 2024). Berhubungan

dengan asumsi ketiga yaitu manusia, pemimpin wanita dianggap menjadi salah satu faktor pengaruh dalam penetapan strategi, kinerja, dan kebijakan perusahaan (Birindelli et al., 2019). Pemimpin wanita secara spesifik mampu bertindak secara fleksibel, dan inovatif. Penelitian kali ini memperkirakan peran pemimpin wanita sesuai dengan anggapan yang telah dijabarkan sebelumnya.

Peningkatan kinerja lingkungan perusahaan pada awal abad 21 mulai dilibatkan dengan kontribusi wanita dalam jajaran manajemen (Galletta et al., 2022). *Gender equality* dianggap penting dalam hal pengembangan kebijakan kinerja lingkungan perusahaan. Kesimpulannya eksistensi wanita pada jajaran direksi, representasi substansial wanita, dan pemimpin wanita dianggap memiliki keterkaitan terhadap peningkatan kinerja lingkungan.

Populasi penelitian disasarkan kepada perusahaan sektor energi, sebab sektor tersebut adalah salah satu penghasil emisi karbon terbesar di dunia dan diperkirakan hingga tahun 2030 tingkatan emisi sektor energi akan terus meningkat (Wilda et al., 2023), sehingga perlu ditelisik mengenai segala unsur yang menyebabkan peningkatan tersebut, terkhususnya perihal tata kelola manajemen yang melatarbelakanginya. Penelitian ini juga akan menjadikan Kinerja Lingkungan sebagai variabel dependen sebab *environmental sustainability* dalam beberapa tahun ini telah menjadi isu utama bagi masyarakat dan para akademisi serta telah tercantum pada *Sustainability Development Goals* pada poin 13 yang menyatakan bahwa Tujuan Global adalah untuk kemajuan sosial, ekonomi, dan lingkungan (Birindelli et al., 2019).

Penelitian ini juga sejalan dengan teori agensi yang berasumsi bahwa manajer memiliki peranan penting dalam pengelolaan manajerial perusahaan, manajer juga memiliki kepentingan yang berbeda dengan para pemegang saham, serta manajer lah yang mengendalikan berbagai kepentingan perusahaan termasuk segala keputusan bisnis, penghindaran biaya, hingga pengendalian terhadap kinerja lingkungan (Galletta et al., 2022). Diharapkan adanya penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi penggunanya yang dapat memberikan bahan pembuktian mengenai pengaruh *women leaders* terhadap kinerja lingkungan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang diatadasarkan oleh latar belakang yang telah disusun sebelumnya:

- 1 Apakah eksistensi wanita pada jajaran direksi memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan perusahaan?
- 2 Apakah representasi substansial wanita memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan perusahaan?
- 3 Apakah pemimpin wanita memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dilakukannya penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya:

- 1 Untuk menguji ada tidaknya pengaruh eksistensi wanita pada jajaran direksi terhadap kinerja lingkungan perusahaan.

- 2 Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara representasi substansial wanita dengan kinerja lingkungan perusahaan.
- 3 Untuk menguji apakah kepemimpinan wanita memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat dihadirkan atas adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1 Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan gambaran secara spesifik mengenai keterkaitan kepemimpinan wanita terhadap jalannya proses manajemen perusahaan terkhususnya pada paradigma sosial lingkungan yang mampu mewujudkan peningkatan kinerja lingkungan perusahaan.
- 2 Penelitian yang disusun diharapkan mampu menjadi referensi tambahan bagi para pencari informasi mengenai keterhubungan antara pemimpin wanita dengan kinerja lingkungan perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Masyarakat Umum

1. Dapat digunakan sebagai informasi pendukung dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan pemahaman mengenai keterkaitan antara pemimpin wanita dengan kinerja lingkungan perusahaan.

2. Dapat digunakan sebagai referensi untuk mengatasi permasalahan dalam bentuk solusi sesuai dengan hasil penelitian yang disuguhkan.
3. Sebagai sarana pendorong ragam jenis penelitian serupa pada masa yang akan datang.

1.4.2.2 Bagi Universitas

1. Dapat menjadi perangkat dalam meningkatkan kualitas akademik universitas.
2. Dapat menjadi sebuah inovasi dalam meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan di ranah universitas.
3. Sebagai bahan peningkatan sumber daya manusia dengan turut sertanya mahasiswa dalam penyusunan penelitian.

1.4.2.3 Bagi Peneliti

1. Sebagai syarat kelulusan selama peneliti mengemban program Pendidikan Sarjana.
2. Untuk dapat meningkatkan *skill* berupa kompetensi, keterampilan, dan profesionalitas pribadi peneliti.
3. Sebagai wujud pengembangan karir akademik dengan dilakukannya publikasi penelitian.