

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi industri seperti sekarang mendorong semua industri untuk beradaptasi dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju. Konsep era revolusi industri saat ini menekankan integrasi teknologi dan manusia, serta pentingnya menciptakan sistem yang adaptif dan responsif terhadap dinamika lingkungan produksi. Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), *big data* mengharuskan semua sektor industri untuk dapat mengembangkan dan menerapkannya dalam aktivitas industri. Salah satu strategi pengembangan sektor pertambangan di Indonesia adalah dengan menerapkan teknologi digitalisasi. BUMN Holding Industri Pertambangan yaitu MIND ID telah mengembangkan digitalisasi areal pertambangan untuk memacu produksi pertambangan yang lebih efisien (Kompas.com, 2022).

MIND ID telah meluncurkan aplikasi *Mastermine*, sebuah sistem digital terintegrasi untuk mengoptimalkan pengelolaan limbah tambang. Sementara itu, PT Bukit Asam Tbk (PTBA) telah mengembangkan aplikasi (CISEA) yang mengintegrasikan berbagai sistem, seperti *Automation & SCADA System Integration*, *Bukit Asam Mine Dispatch Optimization System*, *Automatic Train Loading Station*, *Slope Stability Radar* (SSR), Digital Telemetry, Sistem Pemantauan Air Terintegrasi (SPARING), hingga *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang digunakan untuk memantau aktivitas pertambangan secara *real time*

melalui ponsel sejak 2020 (CNBC Indonesia, 2022). Sektor pertambangan tidak akan terlepas dari aspek sosial dan lingkungan. Revolusi industri sektor pertambangan harus memadukan potensi teknologi dengan keberlanjutan sosial dan lingkungan. Menerapkan hal tersebut, industri sektor pertambangan di Indonesia dapat semakin berkembang.

Aspek sosial dan lingkungan berkaitan erat dengan kesadaran masyarakat akan kerusakan lingkungan sekitar yang disebabkan oleh aktivitas operasional perusahaan. Pemaparan informasi tanggung jawab perusahaan tentang kerusakan tersebut sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Kegiatan CSR tidak hanya untuk menjaga lingkungan, namun juga memberikan kontribusi terhadap keberlangsungan hidup perusahaan dengan membuat citra yang baik agar dikenal dan diakui keberadaannya oleh masyarakat (Singal & Putra, 2019). Oleh karena itu, tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) telah menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam menjalankan operasinya.

Kasus yang berkaitan dengan penyalahgunaan distribusi *corporate social responsibility* (CSR) masih ditemukan beberapa tahun terakhir. Bulan Maret 2023, perusahaan tambang di NTB terindikasi melakukan penyelewengan dana CSR selama periode 2018-2022 dengan perhitungan total nilai mencapai Rp 400 miliar (Antaraneews.com, 2023). PP No. 47/2012 menjelaskan tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas, perusahaan dengan kegiatan usahanya di bidang yang berkaitan dengan sumber daya alam (SDA) diwajibkan melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan atau CSR. Penilaian CSR

menjadi penting untuk dilakukan karena masyarakat dan lingkungan sekitar merasakan dampak yang diakibatkan kegiatan bisnis dari perusahaan.

Masalah perusahaan tambang yang belum memenuhi kaidah-kaidah yang berlaku karena masih ditemukan penyalahgunaan distribusi pada *corporate social responsibility* (CSR). PT Kirana Graha Buana, PT Terminalindo Idaman Permal, PT Anugerah Alam Andalas Andalan, PT Bumi Borneo Inti, dan PT Kasongan Mining Milis merupakan tujuh perusahaan tambang batu bara yang mendapat sanksi pemberhentian beroperasi dari kementerian ESDM karena perusahaan tersebut tidak menyalurkan kontribusi dana CSR untuk perbaikan jalan yang rusak akibat angkutan batu bara (Republika, 2023). Kerusakan jalan tersebut merupakan salah satu dampak dari kegiatan operasional perusahaan yang dirasakan oleh masyarakat. Perusahaan berkewajiban menyalurkan dana CSR sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat dan lingkungan atas kerusakan yang telah dihasilkan.

Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) menjadi salah satu bentuk tanggung jawab setiap perusahaan terhadap para pemegang saham (*Shareholder*) serta kepada masyarakat dan lingkungan sekitar (*Stakeholders*). Tanggung jawab sosial menjadi bentuk *take and give* dari perusahaan kepada masyarakat sekitar, lantaran sebagian besar bahan baku yang digunakan untuk produksi berasal dari sumber daya alam serta dampak limbah yang dihasilkan oleh perusahaan (Khosasi dkk., 2021). Dengan demikian, selain berpengaruh dalam menjaga keberlangsung perusahaan pengungkapan CSR juga dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada masyarakat. Manfaat yang dapat dirasakan

masyarakat dari praktik CSR diantaranya tersedia lapangan pekerjaan di perusahaan, perluasan fasilitas umum, peningkatan kemampuan masyarakat dalam berwirausaha, adanya beasiswa pendidikan yang diberikan oleh perusahaan, peningkatan kesehatan masyarakat dan gizi para balita.

Perusahaan memanfaatkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebagai sarana untuk meningkatkan transparansi terkait masalah sosial dan lingkungan serta memperkuat legitimasi di mata publik dan pemangku kepentingan. Keberhasilan aktivitas perusahaan ditentukan oleh struktur, kualitas, dan aspek strategis lainnya dari direksi di dewan, yang dapat dicapai dengan menunjukkan kekuatan yang beragam (Khan dkk., 2019). Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan bagian dari proses pengambilan keputusan dewan yang dipengaruhi oleh kebutuhan pemangku kepentingan dan dibatasi oleh sumber daya yang tersedia (Peng dkk., 2021). Teori ketergantungan sumber daya menyatakan bahwa keberagaman dewan dalam perusahaan dapat meningkatkan strategis perusahaan (Álvarez & Martínez, 2022). Sehingga, dibutuhkan adanya dewan dalam pengelolaan perusahaan karena dewan juga berperan dalam pengambilan keputusan.

Dewan bertanggung jawab dalam mengawasi operasional dan strategi perusahaan. Keberagaman dewan berperan penting dalam menentukan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial, etis, lingkungan, dan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan (Cucari dkk., 2018). Keberagaman dewan mengacu pada komposisi dewan yang berasal dari keberagaman latar belakang seperti usia, gender, ras, pendidikan, agama, kebangsaan, kebudayaan, keahlian, pengalaman,

dan aspek lain yang menunjukkan keunikan masing-masing individu. Keberagaman dewan dapat memberikan berbagai perspektif, sehingga menciptakan strategi dan pemikiran yang lebih inovatif. Berbagai penelitian telah menyebutkan bahwa keberagaman berhubungan positif dengan keuntungan perusahaan. Keberagaman dewan dalam perusahaan dapat menghasilkan berbagai pandangan bagi kepentingan pemangku kepentingan. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh keberagaman dewan dari beberapa aspek yaitu, keahlian dewan, masa jabatan dewan, keragaman budaya dewan, dan pendidikan dewan.

Keahlian atau keterampilan dewan menjadi sumber daya strategis dalam perusahaan. Keahlian dapat menunjukkan kemampuan dewan dalam menjalankan perannya di sebuah perusahaan. Anggota dewan dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik mampu menjalankan perannya dalam pengendalian dan penyediaan sumber daya untuk perusahaan dibandingkan dewan yang kurang berpengalaman (Muttakin dkk., 2018). Keahlian tersebut menghasilkan dewan yang memiliki kapasitas yang lebih baik dalam memproses informasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan strategi perusahaan (Meca & Palacio, 2018). Keahlian dewan dapat dilihat dari latar belakang industri yang ditekuni oleh dewan. Dengan keberagaman latar belakang dewan dapat membantu pemahaman yang lebih optimal tentang kepentingan pemangku kepentingan dan mendorong perusahaan untuk terlibat lebih efektif dalam praktik *Corporate Social Responsibility*.

Perusahaan mengharapkan individu atau anggota dewan yang mampu mendukung aktivitas perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang. Teori ketergantungan sumber daya meyakini bahwa dewan dapat memberikan manfaat

bagi perusahaan dalam menyediakan informasi, sumber daya, dan legitimasi yang lebih kepada perusahaan (Álvarez & Martínez, 2022). Sehingga, dewan dengan keterampilan dan pengetahuan lebih mampu mengawasi kegiatan sosial lingkungan perusahaan dan memberikan informasi yang relevan seperti pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Álvarez & Martínez (2022) bahwa efektivitas dewan dipengaruhi oleh kompetensi dan dampak kolektif masing-masing anggota dewan.

Selain keahlian dewan, pengungkapan *Corporate Social Responsibility* juga dipengaruhi oleh masa jabatan. Masa jabatan merupakan rentang waktu seseorang ketika menjabat suatu kedudukan. Masa jabatan dewan menunjukkan kualitas dan kuantitas pengetahuan mereka tentang lingkungan perusahaan (Álvarez & Martínez, 2022). Dewan dengan masa jabatan lebih panjang menunjukkan keragaman pengalaman dan pengetahuan yang lebih besar, sehingga dapat menghasilkan pengungkapan *Corporate Social Responsibility* yang lebih baik. Masa jabatan dapat meningkatkan kreativitas, inovatif, dan keahlian seseorang dalam pemantauan, yang akan menghasilkan pengambilan keputusan yang efektif terkait pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (Khan dkk., 2019). Berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Ratri dkk., (2021) bahwa dewan dengan masa jabatan yang panjang lebih sedikit pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Hal tersebut dapat terjadi karena dewan dengan masa jabatan yang panjang cenderung menghindari risiko dan lebih mementingkan kepuasan pribadi mereka.

Aspek lain yang dapat mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility* adalah keberagaman budaya. Keberagaman budaya dewan dapat

menjadi indikator penentu keberhasilan pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Kebudayaan mencerminkan keberagaman dalam aspek norma, keyakinan, perilaku, dan nilai-nilai etika individu yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam perusahaan. Keberagaman budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility* karena komposisi dewan yang mencerminkan keragaman budaya dapat meningkatkan keunggulan kompetitif melalui praktik *Corporate Social Responsibility* (Khan dkk., 2019). Keragaman budaya dalam komposisi dewan dapat mempermudah dewan dalam memahami preferensi para pemangku kepentingan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Álvarez & Martínez (2022) menyatakan bahwa keragaman budaya dewan dapat menjadi elemen kunci kinerja dewan, karena latar belakang budaya dewan mempengaruhi keputusan dan interaksi dewan.

Adapun studi yang dilakukan oleh Khan dkk., (2019) menyatakan bahwa keragaman latar belakang pendidikan dalam anggota dewan dapat mengurangi pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Pendidikan dewan dapat ditentukan melalui latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan yang telah ditempuh. Pendidikan menjadi salah satu faktor penting untuk mencerminkan kualitas sumber daya individu. Keragaman pendidikan dewan menjadi penting, karena dapat menghasilkan ide-ide yang inovatif dalam menilai kepentingan sosial dan lingkungan perusahaan (Khan dkk., 2019). Tingkat pendidikan dewan yang beragam dapat dimanfaatkan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif dan membuat keputusan strategis. Pendidikan dewan yang lebih tinggi memiliki

dampak positif yang lebih baik pada masalah lingkungan serta dapat meningkatkan ruang lingkup pengetahuan dewan dalam membuat keputusan strategis (Peng dkk., 2021). Banyaknya bidang ilmu yang dimiliki anggota dewan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi beragam latar belakang pendidikan dewan dengan pengungkapan *Corporate Social Responsibility*.

Penelitian tertulis juga memasukkan variabel moderasi untuk menilai bagaimana pengaruh variabel keberagaman dewan terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Variabel *CEO power* digunakan untuk melihat efek memperkuat atau memperlemah dalam hubungan ini. Menurut teori ketergantungan sumber daya, kekuasaan CEO akan mempengaruhi kualitas sumber daya dewan sehingga dapat menciptakan perubahan strategis pada perusahaan Álvarez & Martínez (2022). Sejalan dengan penelitian Maswadi & Amran (2022), Shaer dkk., (2023) yang menyatakan bahwa kekuasaan CEO memoderasi hubungan antara atribut dewan dengan kualitas pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Kekuasaan CEO dapat berpengaruh lebih besar dalam perusahaan dengan keberagaman dewan.

Penelitian ini diangkat dari suatu fenomena yang terjadi pada perusahaan sektor pertambangan yang tidak menyalurkan dana *Corporate Social Responsibility* dengan semestinya. Pemilihan sektor tersebut karena aktivitas operasional sektor pertambangan berhubungan langsung dengan lingkungan yang sering kali menyebabkan fenomena yang dapat merugikan masyarakat sekitar. Fenomena terkait perusahaan pertambangan tersebut terjadi akhir-akhir ini, sehingga untuk mengakomodasi penelitian ini menggunakan periode 2020-2022 sebagai sumber

data. Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan, maka judul penelitian adalah **“Pengaruh Keahlian Dewan, Masa Jabatan Dewan, Budaya Diversity Dewan, Pendidikan Dewan Terhadap Pengungkapan CSR Dengan Kekuasaan CEO Sebagai Variabel Moderasi.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah disampaikan, beberapa masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah keahlian dewan, masa jabatan dewan, budaya *diversity* dewan, pendidikan dewan berpengaruh terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*?
2. Apakah keahlian dewan, masa jabatan dewan, budaya *diversity* dewan, pendidikan dewan berpengaruh terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility* dengan kekuasaan CEO sebagai variabel moderasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, tujuan penelitian tertulis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh keahlian dewan, masa jabatan dewan, budaya *diversity* dewan, pendidikan dewan terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*.
2. Menguji pengaruh keahlian dewan, masa jabatan dewan, budaya *diversity* dewan, pendidikan dewan terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility* dengan kekuasaan CEO sebagai variabel moderasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen perusahaan dengan membantu mereka memahami indikator atribut yang relevan sebagai acuan dalam penentuan dewan dalam perusahaan dengan mengotimalkan pengelolaan atribut keragaman dewan, perusahaan dapat mengungkapkan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dengan baik demi keberlangsungan bisnis.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pemahaman pembaca tentang ilmu akuntansi manajemen dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, serta memberikan wawasan tentang kelebihan dan kekurangan yang perlu diperhatikan. Penelitian di masa mendatang dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber bacaan yang bermanfaat mengenai *resource dependence theory* serta sebagai sarana yang dapat menambah wawasan yang lebih baik mengenai pengaruh keahlian dewan, masa jabatan dewan, budaya *diversity* dewan, pendidikan dewan terhadap pengungkapan CSR dengan kekuasaan CEO sebagai variabel moderasi.