

PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI DAN *SLACK RESOURCES* TERHADAP PENGUNGKAPAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (Studi Empiris pada perusahaan pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018)

Muzi Latunil Isma¹, Yunilma², Dandes Rifa³
Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: Muziisma77@gmail.com

PENDAHULUAN

Permasalahan lingkungan hidup saat ini sudah menjadi suatu pokok pembicaraan diseluruh dunia. Kurangnya perhatian dalam menjaga kelestarian lingkungan atas kegiatan operasional, baik itu kegiatan manusia secara individu ataupun kelompok yang menyebabkan kerusakan dan kerugian yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu perlu adanya kesadaran dan tanggung jawab dari pelaku bisnis untuk mengurangi dampak negatif dengan menjalankan kegiatan yang disebut *Corporate Social Responsibility* (CSR). Kewajiban untuk melaksanakan CSR terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 47 tahun 2012 yang diatur dalam Undang-Undang No. 40 tahun 2007 pasal 74 yang menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan kegiatan usaha dibidang yang berkaitan dengan sumber daya alam wajib melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan [1].

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori legitimasi dan teori *stakeholder*. Dimana teori legitimasi adalah suatu teori yang dianggap sebagai cara untuk mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi yang dicapai melalui tindakan organisasi yang sesuai aturan dan dapat diterima secara luas oleh masyarakat. Sedangkan teori *stakeholder* adalah suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antara dewan direksi dan CSR [2]

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh diversitas gender, diversitas kebangsaan asing, diversitas latar belakang pendidikan dan *slack resources* terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2018.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI pada tahun 2014-2018. Untuk pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sumpling* dan diperoleh sebanyak 29 sampel perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI

Dimana data ini berupa laporan keuangan perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari www.idx.co.id

Pengungkapan CSR

Pengungkapan CSR atau tanggungjawab sosial diukur menggunakan metode *Corporate Social Responsibility Disclosure Index* (CSRDI). Rumus perhitungan CSRDI adalah sebagai berikut: [3].

$$CSRDI_j = \frac{\sum x_{ij}}{n_j} \times 100\%$$

Diversitas Gender

Diversitas gender merupakan keragaman yang berfokus pada keberadaan anggota dewan direksi wanita suatu perusahaan [4].

$$G D = \frac{\text{jumlah dewan direksi perempuan}}{\text{jumlah dewan direksi}} \times 100\%$$

Diversitas Kebangsaan Asing

Variabel diversitas kebangsaan asing pada penelitian ini diproksikan dengan keberadaan dewan direksi asing diperusahaan.[5]

$$\text{Kebangsaan} = \frac{\text{jumlah dewan direksi asing}}{\text{jumlah dewan direksi}} \times 100\%$$

Diversitas Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan dewan direksi diukur dengan variabel *dummy* dimana apabila dewan direksi memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dan bisnis diberi nilai 1, jika latar belakang pendidikan yang lain diberi nilai 0. [6]

Slack Resources

Dalam penelitian ini, nilai kas dan setara kas ditransformasi menjadi logaritma natural kas dan setara kas agar terhindar dari data yang bersifat pencilan atau *outlier*. Perhitungan variabel ini adalah: $SR = LN$ kas dan setara kas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien	sig	kesimpulan
Konstanta	1,105	0,000	-
Gender	-0,071	0,461	H1 _a ditolak
Kebangsaan Asing	0,125	0,084	H1 _b diterima
Latar Belakang Pendidikan	0,115	0,017	H1 _c diterima
<i>Slack Resources</i>	-0,049	0,002	H2 diterima

Sumber: Olahan SPSS

Dari tabel diatas secara umum persamaan regresi berganda yang dapat dibuat berdasarkan koefisien regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,105 - 0,071 X_{1a} + 0,125 X_{1b} + 0,115 X_{1c} - 0,049 X_2$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, dapat diketahui variabel gender memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,071 dan nilai signifikannya 0,461. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai sig 0,461 > alpha 0,05 dengan demikian hipotesis pertama (H1_a) ditolak. Hal tersebut dapat diartikan keberadaan anggota direksi wanita dalam persentase tertentu belum mampu mempengaruhi pengungkapan *corporate social responsibility* perusahaan.

Variabel diversitas kebangsaan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,125 dan nilai signifikannya 0,084. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai sig 0,084 < alpha 0,10 dengan demikian hipotesis pertama (H1_b) diterima. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan mereka memberikan opini, perspektif, bahasa, keyakinan, dan pengalaman sehingga memperkaya pengetahuan mengenai bisnis perusahaan dan memberikan alternatif penyelesaian masalah yang lebih kompleks.

Variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai koefisien regresi 0,115 dan nilai signifikan sebesar 0,017. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai sig 0,017 < alpha 0,05 dengan demikian hipotesis pertama (H1_c). Artinya, jika semakin tinggi tingkat pendidikan yang berhubungan dengan ekonomi dan bisnis maka mendorong kesadaran dewan direksi dalam melakukan pengungkapan CSR.

Variabel *slack resources* memiliki koefisien regresi sebesar -0,049 dan nilai signifikannya sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai sig 0,002 < alpha 0,05 dengan demikian hipotesis pertama (H2) diterima. Hal ini berarti bahwa kualitas pengungkapan CSR akan semakin rendah ketika jumlah kas dan setara kas yang dimiliki perusahaan semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR, kebangsaan asing dan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR dan *slack resources* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan dimana penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan pertambangan saja, sehingga sampel tidak dapat mewakili seluruh jenis perusahaan yang ada di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya serta bisa memberikan kontribusi ilmiah dan menjadi tambahan informasi yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Republik Indonesia. (2007). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Republik Indonesia: Jakarta
- [2] Republik Indonesia. (2012). Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas. Republik Indonesia: Jakarta
- [2] Ghazali, Imam dan Anis Chariri. (2007). *Teori Akuntansi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [3] Majeed, S., Aziz, T., & Saleem, S. (2015). The Effect of Corporate Governance Elements on Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure: An Empirical Evidence from Listed Companies at KSE Pakistan. *International Journal of Financial Studies*. ISSN 2227-7071, 530-556.
- [4] Tasya, N.D., & Cheisviyanny, C. (2019). Pengaruh *Slack Resources* dan Gender Dewan terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan yang Menerbitkan Laporan Keberlanjutan dan Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017), *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, Vol.1, No.3 Hal: 1033-1050. ISSN: 2656-3649.
- [5] Hadya, Rizka & Romi Susanto. (2018). Model Hubungan antara Keberagaman Gender, Pendidikan dan Nationality Dewan Komisaris terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Benefita*, Vol.3, No.2 Hal: 149-160.
- [6] Ponnu, C. H. (2008). Academic Qualifications of Board of Directors and Company Performance. *The Business Review Cambridge*, Vol.10, No.1 Hal: 77-81.