

PENGARUH KARAKTERISTIK DIREKTUR UTAMA TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) STUDI PADA PERUSAHAAN BUMN

Azmida L Kwalomine

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen (STIEM) Rutu Nusa Ambon
Program Studi Akuntansi

Abstract

This study examined the characteristics of President Director and consistency in Corporate Social Responsibility (CSR) action, which in State Owned Enterprises known as Partnership and Community Development Program. The purpose of this study was to examine the influence of President Director Characteristics on the quality of Partnership and Community Development Program. This study used the characteristic of President Director is, education, age, tenure, and experience. The sample of this study are state owned enterprises with the total population are 119 firms, based on the sampling criteria, the final sample of this study are 50 firms. Content analysis method was used to measure the quality of Partnership and Community Development Program. Data was analysed by SPSS program. Multiple linear regression model was used to test the hypothesis. The result shows that education, age, tenure, and experience have insignificant effect toward the quality of Partnership and Community Development Program. Future research could investigate other variables that could affect the quality of Partnership and Community Development Program.

PENDAHULUAN

Pelaporan tanggung jawab perusahaan telah menjadi keharusan yang mendasar untuk kegiatan bisnis (KPMG, 2013). Hasil survey yang dilakukan terhadap pelaporan tanggung jawab perusahaan menunjukkan, dari 250 perusahaan terbesar di dunia (perusahaan G250), 95% telah melaporkan tanggung jawab perusahaan (CSR). Untuk 100 perusahaan dari 34 negara (perusahaan N100) pelaporan tanggung jawab oleh sektor pasar konsumen, farmasi, dan konstruksi industri melakukan pelaporan tanggung jawabnya 2 kali lipat sejak survey KPMG terakhir tahun 2008. Dari perusahaan N 100, perusahaan publik melakukan pelaporan tanggung jawab sosial sebesar 69%, dan perusahaan milik keluarga melakukan pelaporan tanggung jawab sosial sebesar 36%.

Hasil survey Ernst & Young menjelaskan bahwa telah mengalami peningkatan dalam pelaporan keberlanjutan tiap tahun. Tahun 2011, lebih dari 2.200 perusahaan menerbitkan laporan keberlanjutan dengan kerangka yang di terbitkan GRI (Global Reporting Initiative). Survey Ernst & Young mengemukakan lebih dari 50% responden menerbitkan laporan keberlanjutan dan bahwa laporan tersebut membantu meningkatkan reputasi perusahaan dan 88% menunjukkan bahwa laporan keberlanjutan membuat proses pengambilan keputusan organisasi lebih efisien.

Beberapa tahun terakhir, CSR berkembang menjadi isu penting untuk kalangan akademisi dan

praktisi (He, et al, 2014). CSR merupakan komitmen perusahaan atau dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan menitik beratkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomi, sosial dan lingkungan yang disebut *triple bottom line* (Elkington, 1997). CSR dimaksudkan untuk mendorong dunia bisnis atau perusahaan-perusahaan agar lebih etis dalam menjalankan operasionalnya agar memberikan dampak positif bagi kehidupan sosial dan lingkungannya. Huang (2013) mengatakan CSR bukan permainan *zero sum* antara pelaku bisnis dan masyarakat. CSR merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan sebagai kepedulian sosial dengan tidak mengabaikan kemampuan perusahaan (Khan, 2010).

Di Indonesia, praktik CSR mendapat perhatian yang cukup besar dari perusahaan-perusahaan. Praktik CSR di Indonesia telah dinyatakan dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas yang dijelaskan pada pasal 66 dan 74. Peraturan lain yang mengatur tentang penanganan masalah sosial dan lingkungan adalah Undang-undang Nomor 25 tahun 2007 tentang penanaman modal, pada pasal 15 (b) menyatakan bahwa setiap penanaman modal berkewajiban melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan. Pasal 16 (d) dan (e) setiap penanaman modal bertanggung jawab menjaga kelestarian lingkungan dan menciptakan keselamatan, kesehatan, kenyamanan dan kesejahteraan pekerja.

Perusahaan-perusahaan yang berada di naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) wajib melakukan program CSR. Program CSR pada BUMN difokuskan dalam Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL). Program PKBL pada BUMN telah diatur pada Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-08/MBU/2013, tentang Program Kemitraan Badan Usaha Milik Negara dengan Usaha Kecil dan Program Bina Lingkungan. Program Kemitraan (PK) adalah program untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN. Program Bina Lingkungan (BL) adalah program pemberdayaan kondisi sosial masyarakat oleh BUMN melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) menjadi fokus penelitian ini.

Peningkatan kualitas PKBL sangat dipengaruhi salah satunya oleh peran Direktur Utama. Direktur Utama merupakan istilah lain dari pejabat tertinggi dalam perusahaan (*executif*) yang diberi tanggung jawab untuk mengatur/mengorganisir keseluruhan organisasi/perusahaan. Perkembangan penelitian di bidang strategi menyatakan bahwa, karakteristik Direktur Utama merupakan penentu dari keseluruhan proses organisasi termasuk pengambilan keputusan strategi perusahaan (Goll dan Rasheed, 2005). Direktur Utama berada pada posisi penting perusahaan dalam mempengaruhi strategi dan praktek PKBL (Waldman, et al 2004). Hambrick dan Mason (1984) menyatakan bahwa karakteristik Direktur Utama mempengaruhi nilai-nilai dan keyakinan Direktur Utama sebagai dasar dan keahlian dalam pengambilan keputusan strategis dan perilaku Direktur Utama dalam meningkatkan kualitas PKBL.

Latar pendidikan dan tingkat pendidikan membantu Direktur Utama dalam membentuk pola pikir, merumuskan program audit, serta memetakan pengungkapan CSR perusahaan. Wiersema dan Bantel (1992) menyatakan dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Direktur Utama yang memiliki pendidikan yang baik lebih cenderung terbuka untuk perubahan strategi perusahaan. He, et al (2014) menyatakan Direktur Utama dengan tingkat pendidikan yang tinggi memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan yang berkaitan dengan PKBL, tingkat pendidikan Direktur utama menunjukkan reaksi yang cepat terhadap strategi dalam peningkatan kualitas PKBL.

Umur menjadi proxy penting terkait dengan tingkat pengalaman dan sinyal dari seseorang dalam mengambil resiko. Umur dapat dilihat sebagai ukuran pengalaman Direktur Utama dalam mengambil keputusan strategi perusahaan dengan berbagai risiko yang dihadapi. Dalam setiap keadaan, umur Direktur Utama dapat mempengaruhi mental dan sikap dalam memproses informasi selama pengambilan keputusan strategis. Umur mempengaruhi perspektif pengambilan keputusan strategis (Wiersema dan

Bantel, 1992), bahkan pengambilan keputusan kegiatan dan kualitas PKBL. Umur berpengaruh terhadap sikap, pola pikir dan keputusan Direktur Utama terhadap kualitas PKBL.

Masa jabatan adalah masa pengabdian Direktur Utama bekerja/mengabdikan di perusahaan. Beberapa ahli teori manajemen strategis mengemukakan pendapat bahwa masa jabatan seorang Direktur Utama dalam suatu organisasi mempengaruhi kondisi eksekutif. Semakin lama masa jabatan Direktur Utama menyebabkan kekakuan dalam struktur perusahaan dan semakin kecil untuk mempromosikan atau mengubah strategi lama. Direktur Utama yang masa jabatannya lama memiliki kualitas dan kinerja yang lebih baik karena tidak memerlukan waktu lama untuk memahami kondisi intern perusahaan dan melakukan rumusan strategi eksteren perusahaan dalam meningkatkan kualitas PKBL. Masa jabatan telah dipandang sebagai indikator penting dari kemampuan Direktur Utama untuk mengumpulkan dan memproses informasi tentang kondisi perubahan lingkungan (Miler, 1991).

Pengalaman Direktur Utama diperoleh Direktur Utama yang memiliki masa kerja yang lama dalam perusahaan serta pengalaman karir lainnya yang diperoleh di luar perusahaan yang diharapkan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan masalah. Hambrick dan Mason (1984) menyatakan bahwa Direktur Utama dengan pengalaman dan proses pelatihan akan mempengaruhi persepsi Direktur Utama, pengakuan, nilai-nilai dan perilaku, dan faktor-faktor ini akan mempengaruhi pemahaman Direktur Utama tentang lingkungan perusahaan dan selanjutnya mempengaruhi kinerja organisasi terhadap kualitas PKBL. He, et al (2014) menyatakan pengalaman kerja Direktur Utama memiliki dampak yang besar terhadap lingkungan. Pengalaman Direktur Utama memiliki reaksi yang lebih cepat dalam meningkatkan kualitas PKBL.

Pentingnya CSR membuat banyak peneliti melakukan penelitian mengenai pengungkapan CSR. Penelitian-penelitian terdahulu, misalnya ; Hackston dan Milne (1996) menyajikan bukti empiris mengenai praktik pengungkapan lingkungan dan sosial pada perusahaan-perusahaan di New Zealand. Hasil penelitian menunjukkan ukuran perusahaan dan jenis industri berhubungan dengan jumlah pengungkapan sosial dan lingkungan. Interaksi antara ukuran perusahaan dan industri menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang lebih kuat antara perusahaan dalam industri yang *high-profile* dibandingkan dengan industri yang *low-profile*.

Manner (2010) yang meneliti tentang dampak karakteristik Direktur Utama terhadap kinerja sosial perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik secara signifikan berpengaruh positif terhadap kebijaksanaan manajerial dan pendidikan Direktur Utama dengan gelar humaniora, sedangkan pendidikan Direktur Utama dengan gelar ekonomi

dan gelar dalam ilmu sosial non ekonomi menunjukkan hubungan negatif. Karakteristik pengalaman Direktur Utama menunjukkan hubungan positif, karakteristik kompensasi Direktur Utama menunjukkan hubungan positif untuk kompensasi jangka pendek dan untuk kompensasi jangka panjang menunjukkan hubungan negatif.

Penelitian Huang (2013) mengeksplorasi dampak karakteristik CEO terhadap pembangunan berkelanjutan. Hasil penelitian menemukan (1) karakteristik CEO yaitu, gender dan kepemilikan menunjukkan hasil yang signifikan berhubungan dengan pembangunan berkelanjutan, sedangkan spesialisasi pendidikan di bagi dalam dua kategori : spesialisasi gelar *Master* bisnis (MBA) dan *Master* ilmu dan rekayasa (MS) menunjukkan hasil yang signifikan terhadap pembangunan berkelanjutan. Spesialisasi pendidikan lainnya, *Master* humaniora dan ilmu sosial (BS), ilmu PhD dibidang non sains (PhD) sederajat dan juga gelar di luar pendidikan tidak tampak secara signifikan berhubungan dengan pembangunan berkelanjutan. Karakteristik lain yaitu, umur dan kebangsaan menunjukkan hasil yang tidak signifikan berhubungan dengan pembangunan berkelanjutan.

Penelitian tentang pengaruh karakteristik Direktur Utama terhadap kualitas PKBL masih jarang dilakukan khususnya untuk wilayah Asia dan Indonesia, penelitian ini banyak dilakukan di wilayah Eropa dan Amerika (Waldman et al, 2004, Manner 2010, Lewis, 2013 dan Huang, 2013) Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada aspek eksternal tanggung jawab sosial (Said et al, 2009 ; Khan, 2010 ; Li dan Zang, 2008). Penting untuk diingat bahwa kebanyakan penelitiann PKBL yang bersifat empiris telah mengabaikan peran karakteristik Direktur Utama dalam merumuskan kegiatan PKBL. Penelitian yang mengabaikan peran dan karakteristik Direktur Utama menghasilkan kesimpulan yang tidak tepat (Waldman et al, 2004) bahkan yang berkaitan dengan PKBL. Penelitian ini berupaya untuk melakukan penelitian dengan literatur ini untuk melihat hubungan karakteristik Direktur utama terhadap kualitas PKBL.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian Huang (2013) yang meneliti tentang dampak karakteristik CEO terhadap pembangunan berkelanjutan, Penelitian ini melihat pada karakteristik, pendidikan, umur, masa jabatan dan pengalaman. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan meneliti tentang apakah karakteristik Direktur Utama berpengaruh terhadap kualitas PKBL?

TELAAH LITERATUR

Teori *Stakhelder*

Stakeholder theory menjelaskan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus

memberikan manfaat bagi *stakeholdernya* (pemegang saham, kreditur, konsumen, *supplier*, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain). Keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Ghozali dan Chariri, 2014). Hill dan Jones (1992) mengungkapkan bahwa *stakeholder theory* menjelaskan hubungan antara *stakeholders* dengan informasi yang mereka terima. Gray et. al., (1994) *Stakeholder* merupakan pihak-pihak yang berkepentingan pada perusahaan yang dapat mempengaruhi atau dapat dipengaruhi oleh aktivitas perusahaan.

Definisi *Corporate Social Responsibility (CSR)*

The World Business Council for Sustainable Development dalam Rahman (2009) menyatakan tentang definisi corporate social responsibility (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan adalah : “Komitmen bisnis untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja dengan karyawan perusahaan, keluarga karyawan tersebut, berikut komunitas setempat (local) dan masyarakat secara keseluruhan dalam rangka menciptakan kualitas hidup”.

Carrol (1979) menjelaskan komponen tanggung jawab sosial perusahaan dikelompokkan ke dalam empat kategori, yaitu :

1. *The economic responsibility*
Tanggung jawab sosial perusahaan yang utama adalah tanggung jawab ekonomi karena lembaga bisnis terdiri atas aktivitas ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa bagi masyarakat secara menguntungkan.
2. *The legal responsibility*
Perusahaan mentaati hukum yang berlaku. Dalam proses mencari laba, perusahaan tidak boleh kebijakan dan hukum yang telah ditetapkan pemerintah. Masyarakat mengharapkan kegiatan bisnis dijalankan berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku.
3. *The ethical responsibility*
Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjalankan praktek bisnis yang baik, benar, adil dan fair. Norma-norma masyarakat perlu menjadi rujukan bagi perilaku organisasi perusahaan. Masyarakat mengharapkan perusahaan menjalankan bisnis secara etis. Etika bisnis menunjukkan refleksi moral yang dilakukan oleh para pelaku bisnis secara perorangan maupun secara kelembagaan (organisasi) untuk sebuah isu dimana penelitian ini merupakan pilihan terhadap nilai yang berkembang dalam suatu masyarakat melalui pilihan nilai tersebut. Individu atau organisasi akan memberikan pilihan apakah sesuatu yang dilakukan itu benar atau salah, adil atau tidak, serta memiliki kegunaan (*utilitas*) atau tidak.

4. *The philanthropic responsibility*
Selain perusahaan harus memperoleh laba, taat hukum dan berperilaku etis, perusahaan dituntut agar dapat memberi kontribusi yang dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas kehidupan semua. Para pemilik dan pegawai yang bekerja di perusahaan memiliki tanggung jawab ganda, yakni kepada perusahaan dan kepada publik yang kini dikenal dengan istilah *non-fiduciary responsibility*.

Konsep Corporate Social Responsibility

Konsep CSR pada umumnya menyatakan bahwa tanggung jawab perusahaan tidak hanya terhadap pemilikinya atau pemegang saham saja tetapi juga terhadap para *stakeholder* yang terkait dan/atau terkena dampak dari keberadaan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori *stakeholder* yang menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholder*.

Karakteristik Direktur Utama

Waldman, et al (2004) menyatakan bahwa penelitian mengenai PKBL telah mengabaikan peran pemimpin perusahaan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan PKBL. Peran kepemimpinan Direktur Utama sangat penting dalam teori *stakeholder* karena keputusan-keputusan strategis perusahaan di buat oleh Direktur Utama yang berada pada posisi penting dalam perusahaan (Hambrick dan Mason, 1984).

Pendidikan

Pada sebuah organisasi/perusahaan pendidikan menjadi prioritas yang dipertimbangkan untuk merekrut karyawan atau menetapkan seorang pada posisi-posisi penting dalam organisasi/perusahaan. Pendidikan dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dalam membentuk pola pikir, sikap, dan keputusan yang diambil. Pendidikan Wiersema dan Bantel (1992) menyatakan Direktur Utama dengan pendidikan tinggi memiliki lebih banyak kesempatan untuk terlibat dan mengelola kegiatan eksternal dibandingkan dengan Direktur Utama yang berpendidikan rendah. Seseorang yang menguasai bidang pendidikan tertentu memiliki pengetahuan, keahlian, dan kesanggupan untuk menjalankan tanggung jawab.

Umur

Umur menunjukkan kedewasaan dan kematangan seseorang dalam bertindak dan berpikir. Proses pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh umur individu. Wiersema dan Bantel (1992), berpendapat bahwa umur individu diharapkan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan strategis. Umur dapat dilihat sebagai proxy untuk tingkat pengalaman dan sinyal dari kecenderungan seseorang

mengambil risiko. Kirchner (1958) menyatakan umur telah ditemukan dapat mempengaruhi cara di mana keputusan dibuat serta kualitas dari keputusan.

Masa Jabatan

Masa jabatan merupakan lama waktu seseorang dalam memegang jabatan sebagai pemimpin dalam organisasi/perusahaan. Herrmann dan Datta (2005) menyatakan Direktur Utama dengan masa jabatan yang singkat lebih aktif dan memiliki kemampuan yang baik dalam memproses informasi yang kompleks dan bersedia mengambil tantangan dan resiko terkait dengan diversifikasi internasional. Masa jabatan menjadi ukuran strategi pengembangan organisasi/perusahaan. Masa jabatan telah dilihat sebagai indikator utama dari kemampuan Direktur Utama untuk mengumpulkan dan memproses informasi (Miller, 1991).

Pengalaman

Pengalaman adalah karakteristik manajemen yang diidentifikasi terpisah dalam banyak studi yang dapat terkait erat dengan gagasan kepemilikan industri. Hambrick dan Mason (1984) menemukan bahwa seorang Direktur Utama dengan pengalaman karir yang banyak mempengaruhi pilihan Direktur Utama. Pengalaman Direktur Utama telah ditunjukkan langsung mempengaruhi orientasi tujuan, kerangka waktu, cara mendefinisikan masalah, pengelolaan informasi dan pilihan strategis. He, et al (2014) menunjukkan pengalaman internasional manajer puncak dikaitkan dengan tingkat yang lebih tinggi dari internasional diversifikasi, pengalaman internasional merupakan hal penting untuk bersaing dan sukses di pasar global.

Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang *Corporate Sosial Responsibility* telah banyak dilakukan. Dari banyak penelitian yang telah dilakukan belum terdapat konsistensi hasil penelitian, hal ini karena penelitian yang dilakukan menggunakan variabel-variabel yang berbeda dan banyak penelitian mengabaikan peran karakteristik Direktur Utama perusahaan dalam merumuskan dan melaksanakan CSR (Waldam, et al 2004).

Quazi (2003) meneliti karakteristik manajer yaitu: umur, pendidikan dan religius terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian dilakukan pada 267 perusahaan di Australia. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara pendidikan, pelatihan dan nilai religius manajer perusahaan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Sedangkan umur manajer perusahaan menunjukkan hubungan negatif. Waldman, et al (2004) meneliti tentang kepemimpinan transformasional CEO dan tanggung jawab sosial perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional CEO yaitu kepemimpinan karismatik CEO berhubungan negatif

terhadap *corporate social responsibility* sedangkan kepemimpinan intelektual CEO berhubungan positif terhadap *corporate social responsibility*.

Manner (2010) yang meneliti dampak karakteristik CEO yaitu, pendidikan, pengalaman kerja, jenis kelamin dan kompensasi CEO terhadap kinerja sosial perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pendidikan dengan gelar sarjana ekonomi dan sosial non ekonomi menunjukkan hubungan negatif, sedangkan pendidikan dengan gelar sarjana humaniora menunjukkan hubungan positif. Karakteristik pengalaman kerja dan *gender* (CEO perempuan) menunjukkan hubungan positif. Karakteristik kompensasi berhubungan positif pada kompensasi jangka pendek dan tidak pada jangka panjang.

Huang (2013) yang meneliti dampak karakteristik CEO pembangunan berkelanjutan perusahaan, dengan variabel yang digunakan adalah *gender*, umur, kepemilikan, spesialisasi pendidikan dan kebangsaan. Hasil penelitian menemukan, CEO dengan variabel *gender* dan kepemilikan menunjukkan hasil yang signifikan berhubungan dengan pembangunan berkelanjutan. Spesialisasi pendidikan dengan gelar *Master bisnis* (MBA) dan *Master ilmu dan rekayasa* (MS) menunjukkan hasil yang signifikan terhadap pembangunan berkelanjutan, sedangkan spesialisasi pendidikan yang lainnya yaitu, *Master Humaniora* dan ilmu sosial (BS), ilmu PhD dibidang non sains sederajat dan gelar di luar pendidikan tidak tampak secara signifikan berpengaruh terhadap pembangunan berkelanjutan. Umur dan kebangsaan menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap pembangunan berkelanjutan.

Hipotesis Penelitian

1. Pendidikan Direktur Utama berpengaruh positif terhadap kualitas PKBL
2. Umur Direktur Utama berpengaruh positif terhadap kualitas PKBL
3. Masa jabatan Direktur Utama berpengaruh Positif terhadap kualitas PKBL
4. Pengalaman Direktur Utama berpengaruh Positif terhadap kualitas PKBL

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menganalisis secara empiris karakteristik Direktur Utama yang berpengaruh terhadap kualitas PKBL. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hipotesis (*Hypothesis testing*), dengan tujuan menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan diuji

berdasarkan data yang dikumpulkan, dengan metode penelitian dan analisis yang dirancang sesuai dengan variabel yang diteliti.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh perusahaan BUMN yang terdaftar selama tahun 2013. Total populasi dalam penelitian ini sebanyak 119 perusahaan BUMN, yang mempublikasikan *annual report/sustainability reporting/* laporan tanggung jawab sosial, untuk perusahaan BUMN lebih dikenal dengan laporan PKBL. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun dasar yang dijadikan kriteria pemilihan sampel adalah : 1). Perusahaan yang menerbitkan *annual report/laporan* tahunan tahun 2013 yang terdapat pada *website* masing-masing perusahaan, 2). Data yang tersedia harus mencakup data mengenai PKBL dan karakteristik Direktur Utama.

Pertimbangan untuk memilih perusahaan BUMN karena perusahaan BUMN merupakan perusahaan yang didirikan untuk menjalankan operasional di sektor industri dan bisnis menyangkut hajat hidup orang banyak serta BUMN merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi dalam perekonomian nasional dan BUMN mempunyai peran penting dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Variabel Penelitian

Variabel Dependen (Kualitas PKBL)

PKBL adalah data yang diungkapkan perusahaan berkaitan dengan aktivitas sosial yang dilakukan oleh perusahaan (Hackston dan Milen, 1996). Metode *Content analysis* digunakan untuk mengukur kualitas PKBL. *Content analysis* merupakan metode yang digunakan untuk melakukan kondifikasi isi dari sebuah laporan. *Content analysis* merupakan teknik penelitian untuk membuat kesimpulan yang benar dari data yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Kualitas PKBL terdiri dari kegiatan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (BL). Pengukuran Kualitas PKBL dilakukan dengan menggunakan *sentence count* (Penghitungan kalimat). Penghitungan kalimat telah digunakan oleh (Hackston dan Milne, 1996; Deegan, et al 2002).

Motode *ceck list* digunakan untuk mencatat jumlah instrumen kalimat yang digunakan dan dapat dianalisis. Motode *ceck list* digunakan untuk mengukur total kalimat dari berbagai instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen PKBL dalam penelitian ini berdasarkan penelitian Hackston dan Milne, 1996.

Tabel 1
Instrumen Kualitas PKBL

Nama Perusahaan..... Tahun.....

| Pengungkapan text | Lingkungan | Energi | Produk/ Pelanggan | Masyarakat | Kepegawaian | | Umum | Total |
|------------------------|------------|--------|----------------------|------------|------------------------------|-------------|------|-------|
| | | | | | (kesehatan & keselamatan) | (lain-lain) | | |
| Karakteristik kalimat | | | | | | | | |
| Moneter | | | | | | | | |
| Non-Moneter | | | | | | | | |
| Deklaratif | | | | | | | | |
| Total (Jumlah Kalimat) | | | | | | | | |

Sumber : *social responsibility disclosure instrumen* (Hackston dan Milne, 1996).

Namun, penelitian ini tidak menggunakan *news type* (*good news*, *bad news* dan *neutral news*), karena penelitian ini tidak melakukan pengujian

mengenai sinyal pengungkapan informasi terhadap kualitas PKBL. Formula *ceck list* pada penelitian ini mengacu pada penelitian Hackston dan Milne, 1996.

Tabel 2
Quality Score Index

| No | Klasifikasi Pengungkapan | Skor |
|---------------------|--|------|
| 1 | Penyediaan informasi kuantitatif tentang PKBL | 2 |
| 2 | Penyediaan informasi fotografi tentang PKBL | 1 |
| 3 | Penjelasan rinci dari setiap kategori PKBL (2 poin untuk masing-masing kategori) | 8 |
| 4 | Pernyataan umum kebijakan/ kegiatan PKBL perusahaan | 0 |
| 5 | Pengungkapan PKBL terletak dibagian CSR yang terpisah dari laporan tahunan | 1 |
| Total Skor Kualitas | | 12 |

Sumber : Quality Score Index (Yekini & Jallow, 2012)

Variabel Independen

Karakteristik Direktur Utama

1. Pendidikan

Pendidikan adalah pendidikan yang pernah ditempuh Direktur Utama, pada bidang apa dan tingkatan apa Direktur Utama menyelesaikan pendidikannya. Untuk mengetahui pendidikan Direktur Utama dapat dilihat pada profil Direktur Utama yang ada dalam *annual report* perusahaan. Latar pendidikan Direktur Utama difokuskan dalam penelitian ini adalah bidang ekonomi dan bidang sosial lain serta teknik (Huang, 2013). Bidang ekonomi yang terdiri : Akuntansi, Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis dikodekan dengan angka 1 (satu), bidang Ilmu Sosial lain, yang terdiri : Antropologi, Komunikasi, Geografi, Ilmu Politik, Psikologis dan Sosiologis, Hukum serta Teknik dikodekan dengan angka 0 (nol).

2. Umur

Umur merupakan faktor penting yang mempengaruhi pola pikir dan sikap terhadap pengambilan keputusan strategis. Umur dapat dilihat sebagai proxy untuk tingkat pengalaman dan sinyal dari kecenderungan seseorang untuk mengambil resiko. Variabel umur Direktur utama di ukur dengan

melihat umur Direktur utama pada tahun *annual report*/laporan tahunan diterbitkan.

3. Masa Jabatan

Masa jabatan adalah masa pengabdian Direktur Utama pada sebuah organisasi. Masa jabatan dilihat ketika Direktur Utama terpilih sebagai Direktur Utama. Masa jabatan Direktur utama menjadi ukuran strategis pengembangan organisasi/perusahaan. Masa jabatan di hitung dari tahun pengangkatan menjadi Direktur utama hingga tahun penerbitan *annual report*/laporan tahunan.

4. Pengalaman

Pengalaman adalah bidang yang pernah dipimpin oleh Direktur Utama. Pengalaman Direktur Utama diukur dengan melihat pada *annual report* perusahaan. Menurut Hambrick dan Mason (1984) pengalaman Direktur Utama dikategorikan menjadi *output* yaitu, pemasaran, penjualan, produk R&D dan *throughput* yaitu, produksi, proses teknis dan keuangan. Variabel pengalaman Direktur Utama dikategorikan sebagai berikut: Direktur Utama yang memiliki pengalaman lebih *outputoriented* diberi kode 1 (satu) dan Direktur Utama yang memiliki pengalaman lebih *throughputoriented* diberi kode 0 (nol).

Analisis Data

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi linier berganda. Model regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut :

$$PKBL = + 1EDU + 2AGE + 3TENURE + 4EXP +$$

Keterangan :

PKBL = Kualitas PKBL
= Kostanta
EDU = Pendidikan

AGE = Umur
TENURE = Masa Jabatan
EXP = Pengalaman
= *Error*

HASIL PENELITIAN

Proses Pemilihan Sampel

Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode *purposive sampling*. Langkah yang dilakukan dalam proses pengambilan sampel dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3
Sampel Perusahaan BUMN Tahun 2013

| No | Keterangan | Jumlah |
|----------|---|-----------|
| 1 | Jumlah populasi perusahaan BUMN | 119 |
| 2 | Perusahaan tidak menerbitkan <i>annual report</i> /laporan tahunan | 63 |
| 3 | Data tidak lengkap mencakup variabel independen (pendidikan, umur, masa jabatan dan pengalaman) dan variabel dependen | 6 |
| 4 | Total perusahaan terpilih menjadi sampel penelitian | 50 |

Tabel 4
Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Std Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|---------|---------------|
| Kualitas PKBL | 50 | 18,00 | 63,00 | 44,1600 | 11,46309 |
| Pendidikan | 50 | 00 | 1,00 | 6800 | 47121 |
| Umur (Tahun) | 50 | 44,00 | 62,00 | 54,4400 | 4,70414 |
| M_Jabatan (Tahun) | 50 | 1,00 | 101,00 | 37,9800 | 24,70271 |
| Pengalaman (Bidang) | 50 | 00 | 1,00 | 1400 | 35051 |

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik sampel secara rinci terhadap variabel yang diteliti.

Berdasarkan tabel 4, variabel kualitas PKBL yang diukur dengan 6 kategori pengungkapan, menunjukkan rerata kualitas PKBL perusahaan-perusahaan BUMN berada pada nilai rerata 44,1600 atau sebanyak 44,16% hal ini berarti bahwa dalam satu tahun *annual report*, perusahaan telah melakukan kegiatan PKBL sebanyak 44,16%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa teori *stakeholder* yang menggambarkan kepada pihak mana saja (*stakeholder*) perusahaan bertanggung jawab.

Variabel pendidikan dengan nilai rerata 68% dengan standar deviasi 471,21%. Variabel umur dengan nilai rerata 54,4400 dengan standar deviasi 4,70414. Variabel masa jabatan dengan nilai rerata

37,9800 dengan standar deviasi 24,70271. Variabel pengalaman dengan nilai rerata 14% dengan standar deviasi 350,51%. Secara keseluruhan variabel independen yang terdiri dari variabel pendidikan, umur, masa jabatan memberi pengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab sosial yang dapat meningkatkan kualitas PKBL.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Manner (2010) yang melakukan penelitian tentang dampak karakteristik CEO terhadap kinerja sosial perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan pendidikan CEO dengan gelar ekonomi berhubungan negatif signifikan terhadap kinerja sosial perusahaan (PKBL), pendidikan Direktur Utama menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap pelaksanaan PKBL.

Tabel 5
Hasil Uji t-Statistik Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | |
| 1 (Constant) | -379 | 83,448 | -005 | 996 |
| Pendidikan (X1) | -6,672 | 3,685 | -1,810 | 077 |
| LnUmur (X2) | 9,641 | 20,999 | 459 | 649 |
| LnM_Jabatan (X3) | 2,108 | 2,026 | 1,040 | 304 |
| Pengalaman (X4) | 6,816 | 4,883 | 1,396 | 170 |

a. Dependent Variable: Penggunaan Informasi Akuntansi (Y)

Sumber : Data sekunder yang diolah 2015

Hasil penelitian Huang (2013), menyatakan Direktur Utama dengan pendidikan tertentu (Engineering, ilmu sosial dan humaniora) menunjukkan pengaruh tidak signifikan namun Direktur Utama dengan pendidikan tertentu (MBA dan MSc) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap PKBL. Direktur Utama dengan gelar (MBA dan MSc) adalah faktor yang paling penting dalam meningkatkan komitmen perusahaan dalam pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi terhadap hipotesis kedua yaitu variabel umur Direktur utama, diperoleh bukti bahwa variabel umur Direktur utama menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kualitas PKBL. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Quazy (2003) tentang mengidentifikasi determinan manajer perusahaan terhadap kewajiban sosial perusahaan publik di Australia, Quazy (2013) menyatakan Direktur Utama dengan usia yang lebih tua akan lebih berhati-hati dalam melakukan pengembangan strategi dalam pelaksanaan sosial perusahaan. Huang (2013), dalam penelitiannya tentang dampak karakteristik CEO terhadap pembangunan berkelanjutan, menyatakan bahwa variabel umur Direktur utama menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap pembangunan berkelanjutan (PKBL). Umur Direktur utama tidak berpengaruh dalam menentukan strategi pelaksanaan PKBL.

Berdasarkan hasil pengujian regresi terhadap hipotesis ketiga yaitu variabel masa jabatan Direktur utama, diperoleh bukti bahwa variabel masa jabatan Direktur utama menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kualitas PKBL. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Thomas dan Simerly (1994) yang menyatakan bahwa direktur utama dengan masa jabatan yang lama dalam perusahaan mempengaruhi kinerja *corporate sosial responsibility* (CSR), Direktur utama dengan masa

jabatan yang lama lebih memahami keinginan dari *stakeholder* dan memiliki kemampuan untuk menetapkan strategi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan *stakeholder*. Direktur Utama dengan masa jabatan yang dikuasai akan lebih cenderung untuk melakukan strategis pengembangan perusahaan yang lain yang berorientasi pada peningkatan laba perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi terhadap hipotesis keempat yaitu variabel pengalaman Direktur utama, diperoleh bukti bahwa variabel pengalaman Direktur utama menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kualitas PKBL. Penelitian ini konsisten dengan penelitian He (2014) yang meneliti tentang karakteristik manajer, pengendalian keluarga dan kinerja CSR. Hasil penelitian yang dilakukan oleh He, menemukan pengaruh tidak signifikan variabel pengalaman manajer terhadap kinerja CSR secara keseluruhan namun berdampak positif pada kinerja CSR terkait lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja Direktur utama membantu Direktur utama untuk lebih cepat dalam menanggapi perubahan isu-isu CSR yang berkaitan dengan lingkungan.

Secara keseluruhan kegiatan sosial perusahaan BUMN dalam bentuk PKBL telah ditetapkan dalam peraturan Menteri BUMN, sehingga Direktur Utama bukan sebagai penentu strategi pelaksanaan PKBL melainkan sebagai pihak yang menjalankan peraturan Menteri BUMN terhadap pelaksana PKBL BUMN. Pelaksanaan PKBL BUMN merupakan wujud dari Undang-Undang No 19 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa BUMN mempunyai peranan penting dalam menyelenggarakan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. BUMN adalah perusahaan yang didirikan dan dikelola oleh negara untuk menjalankan kegiatan operasional dan mengelola sektor industri dan bisnis strategi bidang usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak.

Dalam mewujudkan UU No 19 Tahun 2003, menteri negara mengeluarkan surat keputusan bagi seluruh perusahaan BUMN untuk wajib melaksanakan *corporate social responsibility* (CSR) dalam bentuk Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) dan segala bentuk kegiatan dan pelaporan kegiatan PKBL telah diatur pada Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-08/MBU/2013.

Pelaksanaan PKBL merupakan salah satu kegiatan dari tujuan pendirian BUMN yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 1983 yang menyatakan turut aktif memberikan bimbingan kegiatan kepada sektor swasta, khususnya pengusaha golongan ekonomi kecil dan lemah dan bertanggung jawab terhadap lingkungan yang disebabkan dari operasional perusahaan. Turut aktif dalam menunjang kebijakan pemerintah khususnya di bidang ekonomi untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kewajiban pelaksanaan PKBL yang ditetapkan oleh pemerintah menunjukkan sifat pelaksanaan *corporate social responsibility* (CSR) di Indonesia berbeda dengan negara di benua Eropa. Pelaksanaan *corporate social responsibility* (CSR) di Indonesia terlebih khusus untuk perusahaan-perusahaan BUMN bersifat wajib dibandingkan dengan negara di benua Eropa.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Karakteristik Direktur utama terhadap Kualitas PKBL, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Direktur utama menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kualitas PKBL. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik Direktur utama tidak mempengaruhi kualitas PKBL. PKBL merupakan *corporate social responsibility* (CSR) yang dilakukan oleh perusahaan BUMN. Keseluruhan pelaksanaan kegiatan PKBL perusahaan BUMN telah diatur dalam peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-05/MBU/2007.

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dikemukakan maka berikut ini beberapa saran yang diberikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya hendaknya memperbanyak sampel penelitian dengan cara memperpanjang tahun pengamatan.
2. Menggunakan metode *content analysis* dan instrumen penelitian yang digunakan yang terbaru dan lebih spesifik pada PKBL.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan peningkatan kualitas PKBL seperti, komposisi dewan komisaris.

4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan perusahaan yang lain misalkan, perusahaan manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Carroll, A.B.1979. "A Three-Demension Conceptual Model of Corporation Sosial Performance", *Academic of Management Review*, Vol.4. No.4.497-505
- Deegan. 2002. Introduction: "A Legitimizing Effect on Social and Environmental Disclosure – A Theoretical Foundation". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 15, No. 3. pp. 282-311.
- Elkingston, J. 1997. *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. London: Capstone.
- Ghozali, Imam dan Anis Chariri. 2014. *Teori Akuntansi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goll I dan Rasheed, AA. 2005. "The Relationship between top management demographic characteristics, rational decision making, environmental munificence, and firm performace". *Organization Studies*, 26 (7): 999-1023
- Gray.1994. "Corporate Social and Environmental Reporting. A Review of the Literature and a Longitudinal Study of UK Disclosure". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol.8. No.2. pp.47-77
- Hackston, David dan Milne, Marcus J.1996. "Some Determinants of Social an Environmental Disclosure In New Zaeland Companies". *Accounting, Auditing and Accountability Journal* Vol.9.No.
- Hambrick DC, Mason PA. 1984. "Upper echelons : the organization as a reflection of its top managers". *Academy of Management Review* 9 (2): 193-206.
- He, Chen dan Chiang. 2014. "Top Manager Background Characteristics, Family Control and Corporate Social Responsibility Performance" *Journal of Applied Finance & Banking*, Vol.5, no. 1, 2015, 71-86
- Herman, P dan Datta, D, K. 2005. "Relationship between Top Management Team Characteristics and International Diversification : an Empirical Investigation". *British Journal of Managemen*, Vol. 16, 69-78.
- Hill, Charles W.L. and Thomas M. Jones. 1992. "Stakeholder-Agency Theory". *Journal of Management Studies*. Vol. 29, No. 2, p. 131-154.
- Huang, S.K. 2013. "The Impact of CEO Characteristics on Corporate Sustainable Development". *Corporate Social Responsibility and Enviromental Management*. No.20. 234-244

- Khan, Md. Habib Uz-Zaman. 2010. "The Effect of Corporate Governance Elements on Corporate Social Responsibility (CSR) Reporting (Empirical Evidence from Private Commercial Banks of Bangladesh)". *International Journal of Law and Management*. Vol. 52, No. 2.
- Kirchner, Wayne K. 1958 'Age differences in short term retention of rapidly changing information.' *Journal of Experimental Psychology* 55: 352-358
- Lewis. Judith L. Walls, and Glen W.S. Dowell. 2013. "Research Notes and Commentaries: Difference in Degrees : CEO Characteristics and Firm Environmental Disclosure". *Strategis Management Journal*
- Li, Wenjing and Ran Zhang. 2008. "Corporate Social Responsibility, Ownership Structure, and Political Inference: Evidence from China". *Journal of Business Ethics*. Vol 96. 631-645.
- Manner M. 2010. "The impact of CEO characteristics on corporate social performance". *Journal of Business Ethics* 93 : 53-72
- Miler, D. 1991. Stale in the Saddle : "CEO Tenure and the Match beetwen Organization and environmental". *Management Science*. 37.pp.34-52
- Quazi, A.M. 2003. "Identifying the determinants of corporate managers' perceived social obligations." *Management Decision*, Vol. 41 Iss 9 pp. 822 - 831
- Said, Roshima, Yusserie, Zainuddin dan Hasnah Haron. 2009. "The Relationship between Corporate Governance Characatersitics in Malaysia Public Listed Companies". *Social Responsibility Journal*. Vol 5, No.2
- Thomas dan Simerly. 1995. "Internal Determinants of Corporate Social Performance : the Role of Top Managers". *Academy of Management Journal* : 411-415
- Waldman, Siegel dan Javidan, 2004. "CEO Transformation Leadership and Corporate Social Responsibility." *Number* 0415
- Wiersema M, Bantel. 1992. "Top management team demography and corporate strategic change". *Academy of Management Journal* 35 : 91-121
- Yekini dan Jalow. 2012. "Corporate Community involvement disclosure in annual report" : A measure of corporate community development or a signal of CSR observance?". *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*. Vol. 3 No. 1, pp.7-32