



PENDIDIKAN, MASA JABATAN DIREKTUR UTAMA DAN PENGUNGKAPAN CORPORATE SOSIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Azmida L Kwalomine

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Rutu Nusa Ambon
akwalomie@outlook.com

Abstract

This study examined the education and tenure of Presiden Director and consistency in Corporate Social Responsibility (CSR) action, wich in State Owned Enterprises known as Partnership and Comunity Development Program. The purpose of this study was to examine the education and tenure of President Director on the quality of Partnership and Comunity Development Program. 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 Comunity Development Program. Data was analysed by SPSS program. Multiple linear regression model was used to test the hypothesis. The result shows that education and tenure have insignificant effect toward the quality of Partnership and Comunity Development Program. Future research could investigate other variables that could affect the quality of Partnership and Comunity Development Program.

Keywords: President Director, Education, Tenure, Corporate social responsibility Quality of Partnership and Comunity Development Program

Abstrak

Studi ini mengakhiri pendidikan dan masa jabatan Presiden Direktur dan konsistensi dalam tindakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR), yang dalam Badan Usaha Milik Negara yang dikenal sebagai Program Kemitraan dan Pengembangan Komunitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pendidikan dan masa jabatan Presiden Direktur tentang kualitas Program Kemitraan dan Pengembangan Komunitas. Sampel dari penelitian ini adalah perusahaan milik negara dengan jumlah populasi adalah 119 perusahaan, berdasarkan kriteria sampling, sampel akhir dari penelitian ini adalah 50 perusahaan. Metode analisis isi digunakan untuk mengukur kualitas Program Kemitraan dan Pengembangan Komunitas. Data dianalisis dengan program SPSS. Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa pendidikan dan penguasaan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kualitas Program Kemitraan dan Pengembangan Komunitas. Penelitian di masa depan dapat menyelidiki variabel lain yang dapat mempengaruhi kualitas Program Kemitraan dan Pengembangan Komunitas.

Kata kunci: Presiden Direktur, Pendidikan, Kepemilikan, tanggung jawab sosial Perusahaan. Program Pengembangan Kualitas dan Kemitraan

PENDAHULUAN

Pelaporan tanggung jawab perusahaan menjadi keharusan yang mendasar untuk kegiatan bisnis (KPMG, 2013). 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. CSR merupakan konsep bisnis yang memberikan dampak positif bagi perusahaan.

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. Pasal 66 ayat (2) menyatakan selain menyampaikan laporan keuangan, perusahaan juga diwajibkan melaporkan pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pasal 74 ayat (1) menyatakan perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan segala sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan. 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-05/MBU/2007, 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 bertanggung jawab untuk merumuskan strategi perusahaan yang berkaitan dengan PKBL, Direktur Utama berada pada posisi penting perusahaan dalam mempengaruhi strategi dan praktek PKBL (Waldman, et al 2004). Berkaitan dengan peningkatan kualitas PKBL, Direktur utama merupakan pihak yang berkepentingan dalam memutuskan sejauh mana perusahaan terlibat dalam pelaksanaan PKBL dan hasil keputusan mempengaruhi output dan kualitas PKBL (He, et al 2014).

Pendidikan Direktur Utama 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. Pendidikan Direktur Utama memiliki perilaku yang baik terhadap operasional perusahaan (Lewis, 2013), operasional perusahaan yang meningkatkan kualitas PKBL. 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.

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).

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti tentang CSR, 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-profil* dibandingkan dengan industri yang *low-profil*.

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) yang meneliti tentang 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 dilakukan berdasarkan penelitian Huang (2013) yang meneliti tentang dampak karakteristik CEO terhadap pembangunan berkelanjutan. Penelitian ini berfokus pada pendidikan dan masa jabatan Direktur Utama dan CSR, untuk perusahaan BUMN di kenal dengan PKBL.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori *Stakeholder*

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.

Konsep *Corporate Social Responsibility*

Konsep CSR pada umumnya menyatakan bahwa tanggung jawab perusahaan tidak hanya terhadap pemiliknya 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*.

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Corporate Sosial Responsibility telah banyak dilakukan. Dari banyak penelitian yang telah dilakukan belum terdapat konsistensi hasil penelitian, hal ini dikarena 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. 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.

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. Masa Jabatan 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 sebanyak 119 perusahaan BUMN, yang mempublikasikan *annual report/sustainability reporting/laporan tanggung jawab social*, untuk perusahaan BUMN dikenal dengan PKBL. 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.

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Variabel Dependen (Kualitas PKBL)

PKBL adalah data yang diungkapkan perusahaan berkaitan dengan aktivitas sosial yang dilakukan oleh perusahaan (Hackston dan Milne, 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.

Kualitas PKBL diukur dengan Total Quality Score (TQS) dengan cara mengkategorikan jenis instrumen PKBL. Total Quality Score (TQS) yang digunakan mengacu pada penelitian Yekini dan Jallow (2012). Pada penelitian Yekini dan Jallow (2012), Pengukuran TQS dilakukan dengan mengelompokkan Corporate Community Involvement Disclosure (penelitian ini adalah PKBL).

Tabel 1
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 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 dan Jallow, 2012)

Pengukuran kualitas PKBL dirumuskan :

$$PKBL = \frac{\text{Jumlah kalimat yang diungkapkan}}{\text{Total skor kualitas}}$$

Variabel Independen

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).

Masa Jabatan

Masa jabatan adalah masa pengabdian Direktur Utama pada sebuah organisasi. Direktur Utama dengan masa jabatan lama memiliki pengalaman dan keahlian pada bidang yang dipimpinya. 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.

Variabel Kontrol

Profitabilitas

Profitabilitas diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba atau profit dalam upaya meningkatkan nilai pemegang saham. Terdapat beberapa ukuran untuk menentukan profitabilitas perusahaan, yaitu: *return on equity*, *return on assets*, *earning per share*, *net profit* dan *operating ratio*. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat ukuran perusahaan adalah *Return on Asset* (ROA). *Return on asset* (ROA) merupakan ukuran efektifitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. Adapun pengukuran ROA dengan menggunakan rumus :

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total aset}}$$

Leverage

Leverage adalah rasio antara jumlah total liabilitas dengan total aset. *Leverage* menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka panjang maupun jangka pendek. Tingginya rasio *leverage* terhadap aset menunjukkan peningkatan dari resiko pada kreditor berupa ketidakmampuan perusahaan dalam membayar semua kewajibannya. Rasio yang tinggi akan mengakibatkan pembayaran bunga yang tinggi yang pada akhirnya akan mengurangi pembayaran deviden. Variabel ini diukur dengan skala rasio *leverage*, dengan rumus sebagai berikut :

$$DAR (\text{Debt to Asset Ratio}) = \frac{\text{Total Liabilitas}}{\text{Total Asset}}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses Pemilihan Sampel

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

Tabel 2

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

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 3
Hasil Uji t-Statistik Coefficients

Independent Variable	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig
1. (Constant)	-379	83,448	-005	996
Pendidikan	-6,672	3,685	-1,810	077
LnM_Jabatan	2,108	2,026	1,040	304
ROA	-1,704	33,824	-050	960
LEV	-9,854	8,971	-1,098	278

Sumber : Data sekunder yang diolah 2015

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. 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 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 social 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.

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. 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.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pendidikan, Masa jabatan dan CSR (PKBL), maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan masa jabatan Direktur Utama menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kualitas PKBL. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan masa jabatan 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-08/MBU/2013.

SARAN

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

1. Penelitian selanjutnya hendaknya memperbanyak sampel penelitian dengan cara memperpanjang tahun penelitian
2. Menggunakan model *content analysis* dan instrument penelitian yang terbaru dan lebih spesifik pada PKBL
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan peningkatan kualitas PKBL.
4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan perusahaan yang lain misalnya, perusahaan manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 performance". *Organization Studies*, 26 (7): 999-1023
- Hackston, David dan Milne, Marcus J.1996. "Some Determinants of Social and Environmental Disclosure In New Zealand Companies". *Accounting, Auditing and Accountability Journal* Vol.9.No.1
- Hill, Charles W.L. and Thomas M. Jones. 1992. "Stakeholder-Agency Theory". *Journal of Management Studies*. Vol. 29, No. 2, p. 131-154.
- 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
- Huang, S.K. 2013. "The Impact of CEO Characteristics on Corporate Sustainable Development". *Corporate Social Responsibility and Environmental 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.
- Lewis. Judith L. Walls, and Glen W.S. Dowell. 2013. "Research Notes and Commentaries: Difference in
- 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. 1994. "The Chief Executive Officer and Corporate Social Performance: An Interdisciplinary Examination. *Journal of Business Ethics*. 13: 959-968

- 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