

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sedikitnya jumlah wanita dalam dewan direksi perusahaan, telah menjadi isu yang penting beberapa tahun terakhir ini. Hal tersebut dapat dilihat dari survey *Catalyst* tahun 2015, yang menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi perusahaan masih sangat sedikit. Survey *Catalyst* tahun 2015 dilakukan pada 20 negara. Hasil survey menunjukkan bahwa hanya terdapat 3,1% wanita yang menjabat sebagai dewan direksi di Jepang, sedangkan Norwegia menjadi negara yang mempunyai direktur wanita terbanyak yaitu sebesar 35,5%. Berikut ini merupakan hasil survey *Catalyst* tahun 2015 mengenai jumlah direksi wanita di 20 negara.<sup>1</sup>

**Tabel 1.1**  
**Survey Catalyst 2015**

Peringkat	Negara	Persentase
1	Norwegia	35.50%
2	Finlandia	29.90%
3	Prancis	29.70%
4	Swedia	28.80%
5	Belgia	23.40%
6	Inggris	22.80%
7	Denmark	21.90%
8	Belanda	21.00%
9	Kanada	20.80%
10	Amerika Serikat	19.20%
11	Australia	19.20%
12	Jerman	18.50%
13	Spanyol	18.20%
14	Swiss	17.00%

---

<sup>1</sup> Catalyst 2015.

<http://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-2802829/negara-mana-punya-bos-wanita-paling-banyak>.

15	Austria	13.00%
16	Irlandia	10.30%
17	Hong Kong	10.20%
18	India	9.50%
19	Portugal	7.90%
20	Jepang	3.10%

Sumber: *Survey Catalyst*

Berdasarkan hasil survey diatas, menunjukkan bahwa persentase direktur wanita di perusahaan masih sedikit, yaitu kurang dari 40%. Survey lainnya yaitu *McKinsey* menunjukkan bahwa persentase direktur wanita di Indonesia hanya sekitar 6%, padahal jumlah tenaga kerja di Indonesia 50% adalah perempuan. Statistik tersebut berlaku secara umum di Asia, akan tetapi masih jauh dibawah negara-negara Eropa (17%) dan Amerika Serikat (15%). Padahal menurut Miaoui sebagai *Corporate Governance Program Manager* IFC di Indonesia tahun 2013, mengatakan bahwa terdapat beberapa penelitian pada bidang bisnis dan ekonomi yang menunjukkan bahwa semakin banyaknya wanita pada anggota direksi perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, berdasarkan *road map* tata kelola perusahaan di Indonesia yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2014 juga menjelaskan bahwa dengan adanya dewan direksi yang beragam, maka akan mendorong pengambilan keputusan yang lebih objektif dan juga komprehensif, hal tersebut dikarenakan keputusan diambil dengan memperhatikan berbagai sudut pandang dan juga kepentingan, yang dimana salah satu dari keberagaman tersebut dapat berupa keragaman *gender*.

Melihat manfaat diatas mengenai keragaman *gender* yang diasumsikan dengan keberadaan wanita dalam direksi perusahaan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya wanita dalam direksi bukan hanya sebatas isu

mengenai permasalahan kesetaraan *gender* saja, melainkan ada beberapa hal penting lainnya yang dapat memberikan keuntungan bagi kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan maka beberapa negara telah membuat peraturan mengenai jumlah wanita dalam perusahaan, seperti halnya di negara Norwegia, Spanyol, Prancis, dan Malaysia. Norwegia sebagai negara pertama yang membuat aturan mengenai kuota wanita dalam dewan direksi perusahaan, dan mewajibkan perusahaan-perusahaan di negaranya untuk memiliki wanita sebesar 40% dalam perusahaan. Spanyol membuat peraturan mengenai peningkatan jumlah wanita dalam dewan direksi perusahaan sebesar 40%<sup>2</sup>. Prancis juga membuat peraturan tentang persentase keberadaan wanita dalam perusahaan harus meningkat sebesar 20% ditahun 2014 dan 40% ditahun 2017<sup>3</sup> dan Malaysia akhirnya juga mengesahkan peraturan pada tahun 2011, yang mengharuskan sektor publik harus mempunyai 30% wanita dalam jajaran dewan perusahaan<sup>4</sup>.

Sedangkan di Indonesia, belum memiliki peraturan khusus mengenai komposisi wanita dalam direksi perusahaan. Indonesia hanya memiliki peraturan mengenai kesetaraan *gender* yang terdapat pada Instruksi Presiden No 9 tahun 2000 dan juga UU No 7 tahun 1984 mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap *gender*. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai hak, kedudukan, dan peran yang sama untuk meningkatkan pembangunan nasional.

---

<sup>2</sup> Adams dan Ferreira, *Women in Boardroom And Their Impact on Governance And Performance*. Journal of Financial Economics 94, pp.291-309.

<sup>3</sup> Lakhal, Faten., et.al, *Do Women On Boards and In Top Management Reduce Earnings Management? Evidence in France*. Journal of Applied Business Research. Vol.31, No.3, pp.1107-1118.

<sup>4</sup> Abdullah, Samsul Nahar, *The Causes of Gender Diversity in Malaysian Large Firms*. Journal of Management and Governance. Vol.18, Issue 4 pp.1137-1159.

Selain itu, Indonesia juga mempunyai program yang bernama *Women on Boards in Indonesia*. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya wanita dalam direksi perusahaan. Penjelasan mengenai program ini dilakukan pada suatu acara yang diselenggarakan bersama *Center for the Study of Governance Universitas Indonesia, The Women Corporate Governance Association*, dan Institut Pengembangan Manajemen Indonesia tahun 2013. Program ini difokuskan pada pemberian pelatihan untuk memperkuat kemampuan para perempuan untuk dapat mencapai posisi puncak, dan juga meningkatkan aktivitas perusahaan agar dapat memperoleh manfaat lebih dari adanya kesetaraan *gender*. Sehingga, apabila keragaman *gender* dalam direksi perusahaan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan, maka sudah seharusnya perusahaan berupaya untuk mempunyai wanita dalam anggota direksinya tanpa harus menunggu arahan dari pemerintah.

Keberagaman *gender* dalam direksi perusahaan yang diasumsikan dengan keberadaan wanita juga dipercaya memiliki pengaruh terhadap struktur modal perusahaan. Adanya wanita dalam direksi perusahaan mempunyai hubungan yang positif signifikan terhadap struktur modal<sup>5</sup>. Wanita dalam direksi perusahaan akan dapat meningkatkan perencanaan strategi, dan pengambilan keputusan keuangan yang tepat<sup>6</sup>. Kesetaraan *gender* dalam dewan direksi perusahaan dapat memberikan manfaat yang lebih banyak bagi perusahaan, yaitu dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, dan proses pengambilan keputusan

---

<sup>5</sup> Ang, James., et.al, *The Role of Owner in Capital Structure Decisions: An Analysis of Single-Owner Corporations*. The Journal of Entrepreneurial Finance. Vol.14, Issue 3, pp.1-36.

<sup>6</sup> Gulamhussen, M. A., & Silvia, F. S, *Female Directors in Bank Boardrooms and Their Influence on Performance and Risk-Taking*. Global Finance Journal. Vol.28, pp.10-23.

menjadi lebih baik<sup>7</sup>. Hasil lainnya juga menunjukkan bahwa direksi wanita berpengaruh positif signifikan terhadap struktur modal<sup>8</sup>.

Akan tetapi, penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam direksi perusahaan mempunyai hubungan yang negatif signifikan. Hal tersebut dikarenakan direksi wanita hanya menggunakan sedikit utang sebagai modal perusahaannya, dan juga wanita lebih menghindari risiko jika dibandingkan dengan pria<sup>9</sup>.

Selain keberadaan wanita sebagai anggota direksi dalam perusahaan, terdapat beberapa faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi struktur modal perusahaan. Faktor-faktor tersebut yaitu ukuran perusahaan, pertumbuhan perusahaan, profitabilitas, likuiditas, dan aset wujud, yang dimana pada penelitian ini faktor tersebut dijadikan sebagai variabel kontrol untuk dapat mendukung hubungan antara keberadaan wanita dalam direksi perusahaan terhadap struktur modal.

Ukuran perusahaan adalah gambaran mengenai besar kecilnya suatu perusahaan, dan ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap struktur modal, karena pihak kreditur akan lebih mudah untuk memberikan

---

<sup>7</sup> Rend dan Wang dalam Nyamweya, Stephen Angwenyi, *Relationship Between the Board of Directors Characteristic and The Capital Structure of Companies Listed in Nairobi Securities Exchange*. Journal of Business and Management. Vol.17, No.2, pp.104-109.

<sup>8</sup> Jaradat, Monther Soliman, *Corporate Governance Practices and Capital Structure: A Study with Special Reference To Board Size, Board Gender, Outside Director and CEO Duality*. International Journal of Economics, Commerce, and Management, 3(5), 264-273.

<sup>9</sup> Harris, Cindy. K, *Women Directors on Public Company Boards: Does a Critical Mass Affect Leverage?*. Business and Economics Faculty Publications, Vol.10.

pinjaman dana kepada perusahaan yang berukuran besar, sehingga semakin besar perusahaan maka semakin banyak penggunaan utangnya<sup>10</sup>.

Pertumbuhan perusahaan adalah kenaikan atau penurunan yang dialami oleh perusahaan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pertumbuhan perusahaan dengan struktur modal, sehingga semakin tinggi tingkat pertumbuhan perusahaan, maka semakin banyak pula penggunaan pembiayaan eksternalnya<sup>11</sup>.

Profitabilitas merupakan keadaan sejauh mana perusahaan mampu menghasilkan laba. Profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap struktur modal. Walaupun perusahaan telah memiliki *profit* yang banyak, perusahaan juga tetap akan menggunakan pendanaan eksternal yaitu utang sebagai salah modal untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan<sup>12</sup>.

Likuiditas adalah kewajiban perusahaan untuk dapat membayar utang dengan harta lancar yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Semakin tinggi rasio likuiditas yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin banyak perusahaan menggunakan utang, sehingga perusahaan akan semakin banyak menggunakan pendanaan eksternalnya<sup>13</sup>.

Aset wujud (*tangibility assets*) adalah perbandingan antara aset tetap dan total aset yang dimiliki oleh perusahaan. Banyaknya aset wujud yang dimiliki perusahaan, akan berdampak pada semakin banyaknya juga utang yang akan

---

<sup>10</sup> Putri, Meidera Elsa Dwi, Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aktiva, dan Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal pada Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Manajemen. Vol.1, hal 1-10

<sup>11</sup> Manopo, Widy Fimber, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Perbankan yang GO Public di BEI Tahun 2008-2010. Jurnal EMBA. Vol.1, No.3, hal 653-663.

<sup>12</sup> Putri, Meidera Elsa Dwi, *loc. cit.*

<sup>13</sup> Najjar, Bassil, *Empirical Modelling of Capital Structure: Jordanian Evidence*. Journal of Emerging Market Finance. Vol.10, No.1, pp.1-19.

digunakan, karena perusahaan mempunyai aset wujud yang banyak yang dapat dijadikan sebagai jaminan untuk bank<sup>14</sup>.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa dengan adanya wanita pada dewan direksi perusahaan akan dapat mempengaruhi struktur modal yang dimiliki perusahaan. Terdapat hasil yang positif dan negatif mengenai pengaruh keberadaan wanita dalam dewan direksi perusahaan. Pada saat ini, penelitian mengenai pengaruh dari direksi wanita terhadap struktur modal pada perusahaan di Indonesia masih jarang dilakukan. Sehingga dengan adanya penelitian yang penulis lakukan, maka akan menjadi bukti empiris mengenai pengaruh direksi wanita terhadap struktur modal pada perusahaan non-keuangan yang terdapat pada Indeks Kompas 100. Penelitian ini juga akan berbeda dengan penelitian terdahulu, karena periode yang digunakan yaitu tahun 2011-2015 dengan objek penelitian yaitu perusahaan non-keuangan pada Indeks Kompas 100, yang mungkin masih jarang digunakan sebagai objek penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, struktur modal diprosikan dengan *debt to equity ratio* (DER) dan *debt to asset ratio* (DAR).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Direksi Wanita Terhadap Struktur Modal Perusahaan Non-Keuangan Yang Terdapat Pada Indeks Kompas 100 Periode 2011-2015”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> Imran, Hossain., & Hossain Akram, *Determinants of Capital Structure and Testing of Theories: A Study on the Listed Manufacturing Companies in Bangladesh*. International Journal of Economics and Finance. Vol.7, No.04, pp.176-190.

1. Apakah keberadaan direksi wanita berpengaruh terhadap struktur modal pada perusahaan non-keuangan yang terdapat pada Indeks Kompas 100 periode 2011-2015 ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh direksi wanita terhadap struktur modal pada perusahaan non-keuangan yang terdapat pada Indeks Kompas 100 periode 2011-2015.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan tambahan literatur khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen, serta memberikan kontribusi pemikiran dan bukti empiris mengenai pengaruh keberadaan wanita pada dewan direksi terhadap struktur modal pada perusahaan non-keuangan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk melibatkan wanita sebagai anggota direksi didalam perusahaan.

- b. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada investor mengenai manfaat keberadaan wanita dalam direksi perusahaan, sehingga hal tersebut dapat dijadikan pertimbangan bagi investor untuk melakukan investasi pada perusahaan yang memiliki wanita dalam anggota direksinya.