

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Isu mengenai *Corporate Governance* merupakan suatu reaksi atas berbagai kegagalan korporasi sebagai akibat dari buruknya tata kelola perusahaan. Masalah *Corporate Governance* semakin mendapat perhatian besar saat terjadi krisis pada tahun 1997-1998. Lemahnya penerapan tata kelola perusahaan menjadi penyebab utama memburuknya kondisi perekonomian di beberapa negara Asia termasuk Indonesia.

Tata kelola perusahaan memainkan peranan penting untuk memastikan bahwa pelaku pasar modal dan perbankan dikelola berdasarkan asas – asas GCG untuk memperoleh kepercayaan investor. Tata kelola perusahaan yang baik atau yang biasa disebut dengan *good corporate governance* (GCG) yang merupakan suatu sistem pengelolaan perusahaan yang mencerminkan hubungan yang bersinergi antara manajemen dan pemegang saham, kreditur, pemerintah, *supplier*, dan *stakeholder* lainnya. Pelaksanaan GCG dinilai mampu mendongkrak kinerja perusahaan dan berdampak positif bagi iklim pasar.

Berdasarkan KNKG (2006:5) terdapat asas–asas GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kewajaran dan kesetaraan diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) perusahaan dengan memperhatikan pemangku kepentingan (*stakeholders*). Dalam hal ini kesetaraan dan kewajaran dapat diterapkan oleh perusahaan dengan mendukung adanya diversitas anggota dewan.

Berdasarkan *road map* tata kelola perusahaan Indonesia yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2014, sistem tata kelola perusahaan Indonesia untuk badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas merujuk pada sistem *two tier board* yaitu perusahaan harus memiliki dua dewan pada struktur organisasinya, yang merupakan dewan komisaris dan dewan direksi. Dewan komisaris berfungsi sebagai pengawas dan pemantau di manajemen perusahaan sedangkan dewan direksi melakukan manajemen sehari-hari di dalam perusahaan. Dalam hal ini dewan direksi dan dewan komisaris merupakan unsur penting bagi implementasi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Globalisasi usaha meningkatkan harapan investor dan menuntut keahlian dari dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan yang semakin tinggi dan kompleks untuk dapat memenuhi harapan tersebut. Selain itu, adanya perbedaan kepentingan antara direksi dan dewan komisaris dengan kepentingan pemegang saham yang dapat menyebabkan terjadinya berbagai kecurangan dalam pelaporan keuangan dapat diminimalisir dengan adanya keahlian dari dewan komisaris dan dewan direksi.

Roadmap tata kelola perusahaan pada tahun 2014 juga menjelaskan bahwa dewan komisaris dan dewan direksi yang beragam akan mendorong pengambilan keputusan yang lebih objektif dan komprehensif dikarenakan keputusan diambil dengan memperhatikan berbagai sudut pandang dan kepentingan. Keberagaman komposisi dewan komisaris dan direksi antara lain mencakup kualifikasi akademik, keahlian, usia, dan *gender*. Sejalan

dengan hal tersebut perusahaan perlu didorong untuk memiliki kebijakan yang mendorong partisipasi seluruh pemangku kepentingan atau tidak bersifat diskriminatif.

Dengan mengidentifikasi keberagaman dari kelompok minoritas, baik perempuan ataupun ras yang minoritas, maka dapat dianalisis apakah terdapat pengaruh kelompok minoritas tersebut terhadap kinerja perusahaan, baik dari segi tata kelola, tanggung jawab sosial ataupun inovasi perusahaan. Keragaman dalam konteks tata kelola perusahaan adalah komposisi dewan dan kombinasi dari kualitas yang berbeda, karakteristik dan keahlian dari anggota individu dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan dan proses lainnya dalam jajaran dewan (Van der walt & Ingley., 2003:219). Selain itu juga terdapat keberagaman dalam hal latar belakang (Abdullah, 2013), usia, etnis, *gender* (Darmadi, 2011), kebangsaan, latar belakang pendidikan, pengalaman industrial dan keanggotaan dari organisasi (Campbell dan minguez-vera, 2008). Oleh karena itu *gender* pada anggota dewan hanya salah satu karakteristik keanekaragaman pengambilan keputusan dan proses lainnya dalam jajaran dewan.

Perbedaan dalam representasi perempuan di jajaran dewan telah ditemukan di banyak negara. Sejumlah penelitian telah meneliti hubungan wanita pada jajaran dewan terhadap kinerja perusahaan, yaitu Yasser (2012) di Pakistan, Campbell dan Vera (2008) di Spanyol, Al-Shammari &

Al-Saidi (2014) di Kuwait, Kilic (2015) di Turki, Oba dan Fodio (2013) di Nigeria serta Darmadi (2010) di Indonesia.

Rovers (2001:1) mengungkapkan bahwa Perusahaan akan lebih baik dengan adanya kinerja wanita sebagai dewan direksi dibandingkan dengan tidak adanya wanita sebagai dewan direksi. Begitu juga Campbell & Miguez-vera (2008:435) mengungkapkan bahwa Keberadaan wanita pada perusahaan akan meningkatkan nilai pemegang saham apabila keberadaan wanita tersebut dapat memberikan perspektif baru dalam pembuatan keputusan pada jajaran dewan. Selain itu keberagaman dewan dan keberadaan wanita dalam jajaran dewan juga dapat dijadikan indikator yang baik dalam tanggung jawab sosial suatu perusahaan (Alvarado., 2011:83). Oleh karena itu seharusnya perusahaan mempertimbangkan dengan serius potensi untuk meningkatkan representatif dan perspektif mengenai keberagaman *gender* (Erhandt.,2003:109).

Di Indonesia sendiri terdapat peraturan mengenai kesetaraan *gender* yang diatur oleh Instruksi Presiden No.9 tahun 2000 yang berisi pengarusutamaan *gender* dalam pembangunan nasional dan juga undang – undang nomer 7 tahun 1984 mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap *gender*. Didalam peraturan tersebut dikatakan bahwa laki –laki dan perempuan memiliki hak, kedudukan dan peran yang sama dalam rangka mengoptimalkan pembangunan nasional. Hal serupa juga dilakukan oleh Malaysia, dimana pada tahun 2011 pemerintah Malaysia mengharuskan kepada sektor publik yaitu 30% dari kursi jajaran dewan

harus dialokasikan kepada wanita (Abdullah, 2013). Begitu juga di Spanyol yang telah mengeluarkan undang – undang mengenai jumlah kuota anggota wanita (Adams & Ferreira.,2009). Peraturan- peraturan tersebut dibuat untuk mengurangi adanya tindakan diskriminatif pada wanita di perusahaan.

Lakhal (2015:1108) mengungkapkan bahwa Negara Perancis telah mengadopsi *the law of Zimmerman/cope* pada januari 2011 untuk memaksa perusahaan mereka untuk memberikan kuota sebesar 40 % untuk diduduki oleh wanita pada perusahaan di sektor publik. Negara-negara Skandinavian merupakan negara-negara yang memiliki persentase paling tinggi dalam kaitannya dengan keberadaan wanita yang menduduki jabatan puncak perusahaan (Darmadi, 2010). Yang mana menurut *European Professional Women's Network—EPWN* pada tahun 2010 sebanyak 37,90 % di negara Norwagia, 28,20 % di negara Swedia, dan 25,90 % di negara Finlandia jajaran dewan diduduki oleh wanita. Hal tersebut membuktikan bahwa keberadaan wanita pada jajaran dewan komisaris maupun dewan direksi masih sangat terbatas.

Keberagaman *gender* dipercaya memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Erhardt (2003) telah berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kinerja perusahaan dengan *board diversity* yang diasumsikan sebagai keberadaan perempuan di perusahaan. Selain itu, Campbell dan Miguez-Vera (2008) juga meneliti adanya hubungan positif antara diversitas *gender* dan kinerja perusahaan. Hal tersebut juga

dikemukakan oleh Julizaerma dan Zulkarnain (2012:1083) bahwa wanita sebagai jajaran dewan direksi mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Dengan adanya dua atau lebih wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan akan dapat mengambil keputusan yang lebih baik karena peran wanita dalam memonitor manajemen puncak lebih efektif untuk memaksimalkan kekayaan pemegang saham.

Namun disisi lain, Darmadi (2010) menjelaskan bahwa keberadaan wanita pada jajaran dewan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Begitu juga dengan pendapat Mirza (2012:165) yang mengungkapkan bahwa keberadaan wanita sebagai dewan direksi berpengaruh negatif. Alasannya adalah perempuan memiliki sifat emosional, agresif, *risk averse*, tidak percaya diri dan kurang berpendidikan dan beberapa hambatan lainnya yang tidak terlihat dan dijadikan oleh masyarakat agar perempuan tetap pada posisi yang lebih rendah.

Sering kali keberagaman *gender* tidak menghasilkan efek langsung pada berbagai ukuran profitabilitas perusahaan (Alvarado.,2011:204). Oleh karena itu dibutuhkan faktor–faktor lain yang mendukung hubungan antara keberagaman *gender* dengan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, menggunakan beberapa variabel kontrol yang dijadikan faktor-faktor lain dalam menentukan kinerja perusahaan seperti *growth*, *board independence*, *board size*, *debt* dan *firm size*.

Carter *et.al* (2003) menjelaskan bahwa ukuran dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang proksikan oleh ROA dan *Tobin's q*. Ukuran dewan dapat dihitung dengan banyaknya jumlah dewan komisaris dan dewan direksi yang berada dalam suatu perusahaan.

Selain itu juga terdapat pengaruh dewan independen terhadap kinerja perusahaan. Dewan independen dapat berfungsi sebagai pengawas dalam operasional perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya dewan independen, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat menarik para pemegang saham.

Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Julizaerma dan Zulkarnain (2012:1082), Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa ukuran perusahaan yang lebih besar akan menunjukkan kinerja profitabilitasnya akan semakin baik. Penentuan ukuran perusahaan dalam penelitian ini didasarkan pada total aset perusahaan.

Begitu juga dengan hutang, hutang merupakan salah satu faktor yang penting dalam unsur pendanaan. Alvarez *et al* (2011) menjelaskan bahwa hutang berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dengan meningkatnya hutang maka jajaran dewan akan meningkatkan kontrol dan dijadikan tantangan bagi manajer untuk bekerja lebih giat lagi. Sehingga kinerja perusahaan akan meningkat.

Alvarado (2011:204) mengemukakan bahwa keberagaman dalam team akan membuat persiapan yang lebih baik lagi untuk membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah. Hal ini akan membuat semakin meningkatnya perhatian seseorang untuk cenderung memperdulikan wanita dan tidak bersifat diskriminatif.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka tampak bahwa dengan adanya keberadaan wanita dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Terdapat pro dan kontra mengenai pengaruh keberadaan wanita dalam dewan direksi maupun dewan komisaris. Dalam beberapa dekade ini, penelitian tentang wanita sebagai dewan direksi ataupun dewan komisaris yang mana merupakan jajaran top manajemen suatu perusahaan menjadi suatu penelitian yang menarik untuk diteliti. Namun saat ini penelitian yang mengevaluasi pengaruh keberagaman *gender* dalam dewan direksi masih sangat jarang dilakukan di Indonesia.

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai keberagaman *gender* dan kinerja perusahaan dalam perusahaan keuangan yang terdaftar di bursa efek. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, periode yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10 tahun yaitu pada tahun 2005-2014 dan sampel yang digunakan adalah perusahaan keuangan yang mungkin masih jarang digunakan oleh peneliti terdahulu. Dalam penelitian ini kinerja keuangan di proksikan dengan *Tobins' Q* dan *Return on Asset* (ROA) seperti yang digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti

“Pengaruh Diversitas *Gender* Pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada perusahaan keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2005 -2014)”

B. Perumusan Masalah

Dalam anggota dewan direksi dan komisaris terdapat komposisi yang berbeda terutama perbedaan karakter antar *gender* yang memiliki sifat yang sangat berbeda, sehingga akan adanya perbedaan sudut pandang dalam menghadapi risiko atau masalah yang terjadi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh keberadaan wanita sebagai dewan komisaris perusahaan terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah terdapat pengaruh keberadaan wanita sebagai dewan direksi perusahaan terhadap kinerja perusahaan ?
3. Apakah terdapat pengaruh proporsi wanita sebagai dewan komisaris perusahaan terhadap kinerja perusahaan ?
4. Apakah terdapat pengaruh proporsi wanita sebagai dewan direksi perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris :

1. Untuk menguji pengaruh keberadaan wanita sebagai dewan komisaris perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

2. Untuk menguji pengaruh keberadaan wanita sebagai dewan direksi perusahaan terhadap kinerja perusahaan.
3. Untuk menguji pengaruh proporsi wanita sebagai dewan komisaris perusahaan terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk menguji pengaruh proporsi wanita sebagai dewan direksi perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan tujuan dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini dapat memiliki kegunaan untuk :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen yang diharapkan dapat memberikan tambahan literatur, kontribusi pemikiran dan bukti empiris mengenai pengaruh diversitas *gender* terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan finansial di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai keberadaan wanita sebagai dewan komisaris dan direksi serta pengaruhnya terhadap kinerja keuangan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen keuangan dan bidang ekonomi.

b. Bagi Investor

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi mengenai keberadaan wanita pada dewan komisaris ataupun direksi perusahaan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan oleh para investor yang akan berdampak pada pengambilan keputusan investasi.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh keberadaan wanita dalam suatu jajaran dewan perusahaan. Yang nantinya akan dijadikan bahan pertimbangan perusahaan untuk memilih wanita sebagai anggota dewan.