

BAB I

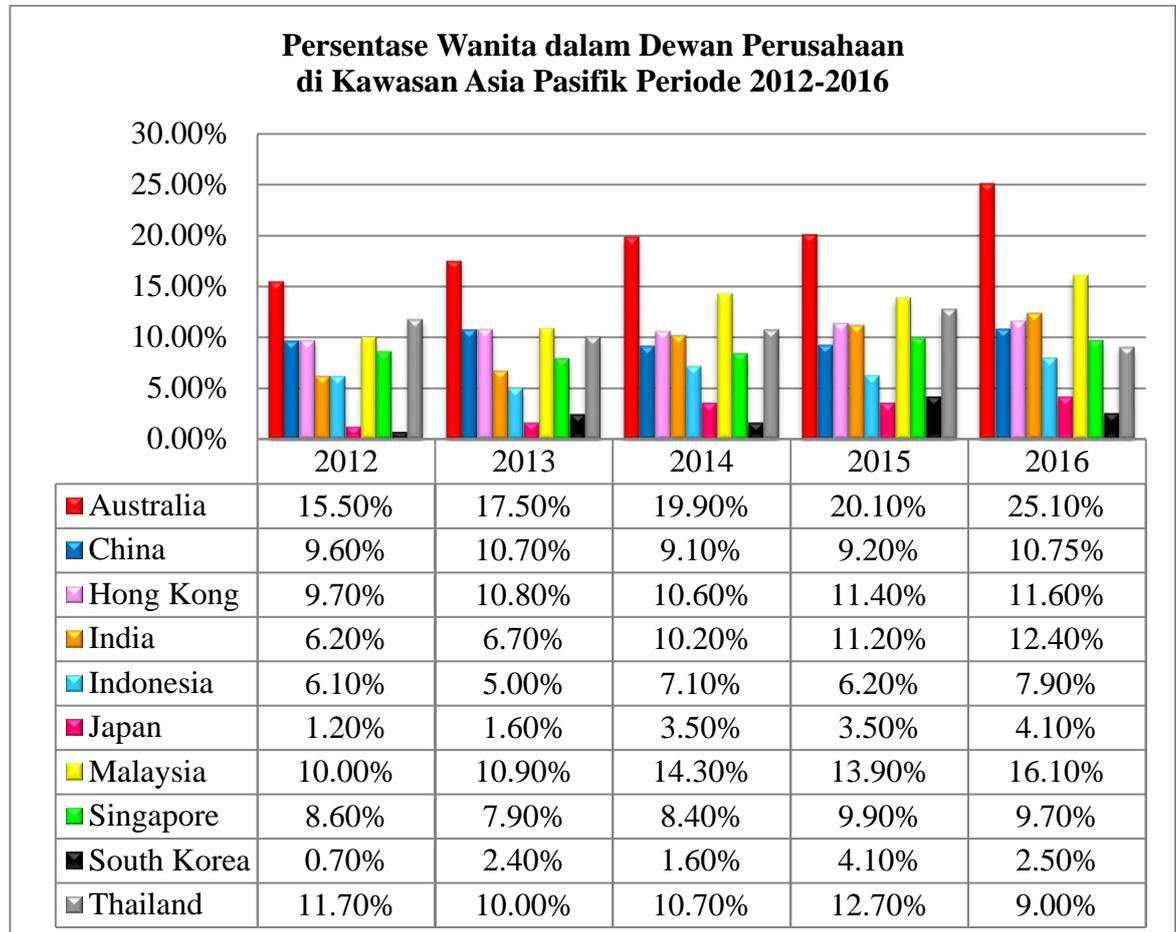
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diversitas dewan manajemen dapat didefinisikan dan diukur sebagai komposisi dewan direksi dan dewan komisaris yang diklasifikasikan berdasarkan *gender*, usia, kebangsaan, pengalaman, dan afiliasi dengan anggota dewan atau tim manajemen sebuah organisasi (Campbell dan Minguez-Vera, 2008). Hal serupa diungkapkan oleh *Blue Ribbon Commite* yang mengklasifikasikan diversitas berdasarkan *gender*, ras, usia, dan kebangsaan (Carter *et al.*, 2002). Selain itu, terdapat pula diversitas dalam hal kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi (Jackson dan Alvarez, 1992).

Mengacu pada klasifikasi yang dinyatakan oleh Campbell dan Minguez-Vera di tahun 2008 terdapat salah satu isu yang kian marak diperbincangkan beberapa tahun belakangan ini, yaitu diversitas *gender*. Dikutip dari laman resmi berita CNN Indonesia.com (2016), survei yang dilakukan oleh Thornton menunjukkan bahwa bertambahnya posisi direksi dan komisaris pada perusahaan di dunia yang diisi oleh wanita. Kenaikan ini terjadi selama 12 bulan terakhir. Secara global, Eropa Timur menjadi kawasan yang memberikan kesempatan kepada wanita memimpin dalam sebuah perusahaan, yaitu 35 persen. Secara mengejutkan, kawasan Asia Tenggara menempati posisi kedua di dunia yang memberikan posisi tinggi dalam sebuah perusahaan

kepada wanita, yaitu 34 persen. Survei lainnya dilakukan oleh *credit suisse research* yang disajikan dalam diagram batang seperti pada gambar I.1:



**Gambar I.1 Persentase Wanita dalam Dewan Perusahaan di Kawasan Asia
Pasifik Periode 2012-2016**

Sumber: *Credit Suisse Research* (Data diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil survei yang dipublikasikan oleh *credit suisse research* (2016) dapat diidentifikasi besarnya persentase wanita yang menduduki posisi sebagai anggota dewan di perusahaan untuk cakupan regional Asia Pasifik pada tahun 2012 hingga 2016 secara rinci. Seperti yang tertera dalam gambar I.1, Australia dinobatkan sebagai negara di kawasan Asia Pasifik yang secara berturut-turut mendominasi raihan persentase wanita dalam dewan perusahaan

di atas angka 15% untuk setiap tahunnya. Bahkan, pada tahun 2016 Australia mencapai 25,10% yang merupakan raihan tertinggi dalam periode 2012-2016 di Asia Pasifik. Hal tersebut nyatanya berbanding terbalik dengan South Korea yang berada di urutan terbawah dengan 3 (tiga) kali raihan persentase terendah se-Asia Pasifik, yaitu masing-masing 0,70% pada tahun 2012, 1,60% pada tahun 2014, dan 2,50% pada tahun 2016. Kemudian, jika menelisik posisi Indonesia dalam cakupan regional Asia Pasifik diversitas *gender* yang diterapkan oleh perusahaan di Indonesia terbilang masih sangat rendah sebab hanya mampu membidik angka tertinggi, yaitu 7,90% pada tahun 2016. Selain itu, tingkat inkonsistensi persentase wanita yang menduduki dewan perusahaan di Indonesia bersama dengan South Korea cenderung fluktuatif setiap tahunnya yang menunjukkan bahwa belum adanya regulasi mengikat bagi pelaku bisnis di masing-masing negara dalam hal penerapan besarnya persentase minimal wanita yang harus ada dalam jajaran dewan perusahaan (OECD, 2017).

Regulasi untuk menentukan besarnya persentase atau kuota minimal wanita dalam dewan perusahaan sudah terlebih dahulu dilakukan oleh beberapa negara di Benua Eropa. Sejak Januari 2008, Norwegia mengukuhkan regulasi sebagai negara pertama yang mengharuskan seluruh perusahaan terdaftar di negara tersebut setidaknya diisi minimal 40% oleh wanita dalam dewan perusahaannya (Adams dan Ferreira, 2009). Regulasi tersebut diikuti oleh Swedia yang membuat diversitas *gender* sebagai persyaratan hukum, dimana minimal 25% dari dewan perusahaannya diperuntukkan bagi wanita

(Medland, 2004). Dengan besaran persentase serupa Norwegia, yaitu 40% adalah Spanyol yang mengeluarkan regulasi dimana setiap perusahaan di negaranya diharuskan memiliki wanita dalam dewan perusahaannya (Pucheta-Martinez dan Bel-Oms, 2016). Namun, persentase yang lebih rendah di angka 20% merupakan aturan yang disahkan oleh Perancis dalam upaya meningkatkan partisipasi wanita dalam dewan perusahaan di negara tersebut (Lakhal *et al.*, 2015). Selanjutnya, Malaysia sebagai negara di kawasan Asia Tenggara yang mewajibkan 30% sebagai kuota minimal wanita yang harus ada dalam dewan perusahaannya (OECD, 2017).

Jika mengulas dari beberapa penelitian yang telah dilakukan terdapat banyak temuan mengindikasikan bahwa diversitas *gender* dalam dewan direksi dan dewan komisaris perusahaan berkorelasi positif dan signifikan terhadap kebijakan dividen (Chen *et al.*, 2017; Samuel dan Memba, 2016). Indikasi tersebut dimungkinkan sebab kebijakan dividen merupakan kewenangan yang didelegasikan kepada dewan perusahaan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) untuk menentukan keputusan keuangan apakah laba yang diperoleh perusahaan pada suatu periode tertentu akan dibagikan kepada pemegang saham, sebagaimana tujuan utama berdirinya perusahaan yakni memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham atau cenderung memilih untuk menahan keuntungan yang diperoleh sebagai cadangan perusahaan demi meningkatkan pertumbuhan perusahaan yang lebih baik kedepannya. Akan tetapi, dalam pengambilan keputusan terdapat perbedaan antara wanita dan pria, dimana wanita dianggap cenderung

menghindari risiko dibandingkan pria. Selain itu, wanita juga akan mengadopsi pilihan strategi yang kurang agresif dan akan lebih banyak melakukan investasi dalam proyek yang lebih berkelanjutan daripada pria (Al-Rahahleh, 2017). Kusumastuti *et al.* (2007) juga menyatakan bahwa wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Beberapa sifat tersebutlah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, sehingga dengan adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan diindikasikan dapat membantu mengambil keputusan yang berisiko dengan lebih tepat. Preferensi dewan perusahaan tersebutlah yang diduga memiliki implikasi terhadap kinerja perusahaan yang dalam penelitian ini ditinjau dari perspektif kebijakan dividennya, seperti yang diungkapkan oleh Joecks *et al.* (2013) dan Van Pelt (2013) bahwa ketika proporsi wanita dalam dewan perusahaan sedikit, maka akan mencerminkan kinerja perusahaan yang buruk. Sebaliknya, ketika proporsi wanita dalam dewan perusahaan meningkat, maka akan mencerminkan kinerja perusahaan yang baik karena kehadiran wanita dalam dewan perusahaan dianggap menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan. Keuntungan yang dimaksud diantaranya adalah anggota dewan wanita dalam perusahaan umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik dibandingkan anggota dewan pria terkait kondisi pasar, seperti perilaku, kebutuhan hingga peluang untuk memenuhi kebutuhan pemegang saham dan anggota dewan wanita cenderung lebih mencerminkan citra dan persepsi yang baik bagi perusahaan di benak masyarakat. Hasil temuan serupa juga dipublikasikan

oleh Byoun *et al.* (2011) bahwa perusahaan dengan diversitas *gender* dalam dewan perusahaannya cenderung menyukai pembayaran dividen dalam jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mengakomodasi diversitas *gender* di dalamnya.

Namun temuan berbeda dinyatakan oleh Hamzah dan Zulkafli (2017) maupun Saeed dan Sameer (2017) bahwa diversitas *gender* dalam dewan perusahaan diindikasikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kebijakan dividen. Menurut Saeed dan Sameer (2017), perilaku konservatif dan cenderung menghindari risiko dari direksi wanita disebabkan oleh ketidakpastian institusional yang tinggi dalam penelitiannya tersebut dan menunjukkan bahwa direksi wanita membuat keputusan keuangan berdasarkan pada lingkungan bisnis dimana mereka beroperasi, sehingga berdampak negatif terhadap besarnya dividen yang didistribusikan kepada pemegang saham. Alasan lainnya diungkapkan oleh Hamzah dan Zulkafli (2017) bahwa keberadaan wanita dalam dewan perusahaan tidak berfungsi sebagai salah satu mekanisme internal dalam beberapa perusahaan yang ditelitinya di Malaysia disebabkan oleh kegagalan anggota dewan wanita yang tidak dapat memainkan perannya dalam mekanisme *corporate governance*.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan bahwa diversitas *gender* pada hakikatnya memiliki pengaruh terhadap kebijakan dividen. Namun, hasil yang dipublikasikan oleh beberapa peneliti sebelumnya masih inkonsisten, sehingga terdapat beberapa faktor lainnya yang diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kebijakan dividen sebuah perusahaan, diantaranya adalah

ukuran dewan (*board size*), ukuran perusahaan (*firm size*), dan profitabilitas (ROA). Jadi, faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya tersebut akan digunakan sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini untuk mendukung korelasi antara diversitas *gender* terhadap kebijakan dividen.

Dalam penelitian ini, diujikan pula struktur modal sebagai variabel moderasi yang pengaruhnya dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara diversitas *gender* terhadap kebijakan dividen. Mengacu pada penelitian Okiro *et al.* (2015) yang menguji struktur modal sebagai variabel moderasi ditemukan bahwa variabel tersebut dapat memberi pengaruh menguatkan hubungan antara diversitas *gender* terhadap kebijakan dividen. Secara kontradiktif, Djan *et al.* (2017) menyatakan bahwa variabel struktur modal terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memberi pengaruh hubungan antara diversitas *gender* terhadap kebijakan dividen. Temuan ini menyiratkan bahwa representasi wanita dalam dewan perusahaan yang berkontribusi terhadap kinerja dinyatakan tidak berubah dengan adanya rasio utang terhadap modal yang tinggi (Djan *et al.*, 2017).

Penelitian terkait diversitas *gender* terhadap kebijakan dividen yang dimoderasi oleh struktur modal masih sangat jarang ditemukan di Indonesia, sehingga memotivasi peneliti untuk membuktikan secara empiris terkait pengaruh yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel terhadap kebijakan dividen yang akan diujikan pada perusahaan non-finansial terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Selain itu, penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu, dimana periode yang digunakan adalah 2012-2016. Berdasarkan

uraian dan permasalahan pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Diversitas *Gender* terhadap Kebijakan Dividen Dimoderasi oleh Struktur Modal pada Perusahaan Non-Finansial yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah proporsi direksi wanita berpengaruh terhadap kebijakan dividen pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016?
2. Apakah proporsi komisaris wanita berpengaruh terhadap kebijakan dividen pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016?
3. Apakah struktur modal memoderasi pengaruh proporsi direksi wanita terhadap kebijakan dividen pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016?
4. Apakah struktur modal memoderasi pengaruh proporsi komisaris wanita terhadap kebijakan dividen pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh proporsi direksi wanita terhadap kebijakan dividen pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016.
2. Untuk mengetahui pengaruh proporsi komisaris wanita terhadap kebijakan dividen pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016.
3. Untuk mengetahui pengaruh struktur modal dalam memoderasi hubungan proporsi direksi wanita terhadap kebijakan dividen pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016.
4. Untuk mengetahui pengaruh struktur modal dalam memoderasi hubungan proporsi komisaris wanita terhadap kebijakan dividen pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Akademik (Ilmu Pengetahuan)

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang kontribusi positif dalam aspek pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen keuangan dan ilmu ekonomi pada umumnya guna menambah wawasan serta memperkaya referensi berupa bukti empiris terkait pengaruh

diversitas *gender* terhadap kebijakan dividen dimoderasi oleh struktur modal pada perusahaan non-finansial di Indonesia.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif rekomendasi dan pertimbangan fundamental yang ilmiah dan informatif bagi perusahaan non-finansial di Indonesia pada khususnya, untuk membuka kesempatan yang sama bagi tenaga kerja wanita maupun pria dalam menempati posisi penting di jajaran manajemen puncak perusahaan, baik sebagai pengambil keputusan dan atau penentu keberlangsungan perusahaan di masa mendatang yang berdampak pada kebijakan dividen yang menguntungkan seluruh elemen *stakeholder*.

3. Investor

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan lain yang informatif bagi investor dalam membuat keputusan investasi berdasar pada kualitas penerapan *corporate governance* yang dilakukan oleh pihak perusahaan tersebut, seperti halnya proporsi wanita dalam jajaran dewan direksi maupun dewan komisaris yang dianggap memiliki manfaat dan pengaruh terhadap kebijakan dividen suatu perusahaan.