

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya semua orang sepakat bahwa laki- laki dan perempuan berbeda. *Gender* lebih ditekankan pada perbedaan peranan dan fungsi yang ada dan dibuat oleh masyarakat. Maka dari itu, *gender* penting dianalisa dan dipahami untuk dapat melihat apakah perbedaan tersebut nantinya dapat menimbulkan pengaruh atau tidak bagi kinerja perusahaan. Dikutip dari laman resmi berita dari Beritasatu.com (2017) survey berskala global yang dilakukan oleh Grant Thronthon mengatakan bahwa 5.500 perusahaan di 36 negara menunjukkan, 46% perempuan Indonesia berhasil berada di manajemen puncak. Terjadi peningkatan dari tahun 2016 yang mendapati angka 36%. Di tingkat global Indonesia kalah satu persen dengan Rusia yang memiliki proporsi sebesar 47% perempuan menduduki manajemen puncak. Posisi ketiga diikuti secara berturut-turut oleh Estonia, Polandia, dan Filipina yang sama-sama mendapati angka 40%. Grant Thronthon juga mendata negara-negara dengan proporsi wanitanya paling rendah menduduki di puncak manajemen yaitu Jepang (7%), Argentina (15%), India (17%), Jerman (18%), dan Brazil (19%).

Dari hasil riset tersebut, Grant Thronthon menemukan fakta bahwa pemimpin wanita di perusahaan mempunyai sejumlah kekuatan yang tidak dimiliki oleh kaum laki-laki diantaranya yaitu, sifat mengayomi karyawan, intuisi bisnis yang tajam,

sikap kehati-hatian dalam mengambil keputusan yang pada umumnya dengan mempertimbangkan resiko serta mempertimbangkan dampak yang akan ditimbulkan. Kusumastuti *et al.*, (2014) juga mengungkapkan bahwa wanita cenderung memiliki sikap kehati-hatian dalam menghadapi resiko dan lebih teliti daripada pria. Laki-laki dan perempuan bertindak secara berbeda dalam kondisi yang sama, misalnya, ketika berkomunikasi, gaya kepemimpinan, bagaimana cara menghindari resiko dan bagaimana saat mengambil keputusan (Peni dan Vähämaa, 2010).

Sebuah studi yang dikutip dari laman resmi Tribunnews.com (2016) dilakukan oleh peneliti dari *Business School* di La Trobe University, Australia meneliti 300 dari 500 perusahaan Australia yang tercatat di Bursa Saham Australia (ASX) antara tahun 2005 dan 2011. Mereka menemukan bahwa ada hubungan positif antara perempuan di jajaran komisaris non eksekutif dengan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini bukan hanya tentang kesetaraan dan keadilan sosial, akan tetapi menghasilkan ekonomi yang lebih dengan keragaman *gender* di jajaran komisaris. Antara tahun 2005 dan 2011 jumlah perempuan yang berada di jajaran komisaris di perusahaan tercatat telah meningkat sebanyak dua kali lipat menjadi 12%. Salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan tersebut adalah perubahan pedoman soal perusahaan untuk terbuka mengungkapkan kebijakan keragaman *gender* di tahun 2010. Namun, masih banyak perusahaan dari beberapa industri yang tertinggal soal permasalahan ini, misalnya seperti di sektor pertambangan. Dewan

komisaris memiliki peran utama dalam mengawasi kebijakan yang dilakukan oleh dewan direksi dalam menjalankan perusahaan serta memberi nasihat kepada dewan direksi (Amina dan Sunarjanto, 2016). Maka dari itu, dewan komisaris memiliki peranan penting dalam penerapan *Good Corporate Governance*. Menurut Susilo dan Simarmata (2007) GCG merupakan seperangkat tata hubungan diantara manajemen perseroan, direksi, komisaris pemegang saham dan pemangku lainnya. Dari hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Joecks *et al.*, (2013) mengatakan bahwa jika proporsi wanita dalam jajaran dewan komisaris perusahaan sedikit, maka mencerminkan kinerja perusahaan tersebut buruk. Namun, sebaliknya keberadaan perempuan dalam jajaran dewan bukan sebagai ancaman melainkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Mengacu pada penelitian yang dilakukan Bazel-Shoham *et al.*, (2018) yang menunjukkan hasil positif signifikan antara diversitas *gender* dengan kinerja perusahaan.

Schoubben dan Uytbergen (2014) menunjukkan bahwa *diversity gender* mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan. Hal itu telah terbukti bahwa konsentrasi pada perempuan baik di dewan komisaris maupun manajemen dapat mempengaruhi tata kelola perusahaan. Bernardi *et al.*, (2009) meneliti berbagai isu terkait anggota dewan wanita, menurutnya perusahaan dengan presentasi wanita di jajaran dewan komisaris lebih banyak, maka perusahaan tersebut masuk kedalam kategori 100 perusahaan terbaik menurut majalah *Fortune*. Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan yang diungkapkan oleh Darmadi (2013) bahwa tidak ada

pengaruh diversitas *gender* terhadap kinerja perusahaan. Alasannya keberadaan wanita sebagai anggota dewan dalam perusahaan didasarkan bahwa wanita dapat menjadi sinyal bagi kinerja perusahaan yang sedang berjalan dengan baik, bukan sebagai tanda bahwa dimasa depan wanita tersebut dapat membuat sesuatu yang berdampak baik bagi perusahaan.

Menurut Jackson dan Alvarez (1992) terdapat pula diversitas dalam hal latar belakang pendidikan. Setiawan (2015) mengatakan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh setiap karyawan akan mempengaruhi kinerjanya yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka dari itu, diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Pentingnya pendidikan digambarkan di pasar dunia, dimana setiap orang, perusahaan dan ekonomi *modern* berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka melalui pengetahuan yang dimiliki (Setiawan, 2015). Salah satu prasyarat utama untuk saat ini dalam mendapatkan keunggulan kompetitif secara internasional harus memiliki kemampuan dalam hal membuat, mendistribusikan, dan mengeksploitasi pengetahuan. Selama dua dekade terakhir ini tercermin dari upaya banyak negara barat untuk mengubah pola struktur ekonomi mereka menuju ekonomi satu berbasis pengetahuan (Magoutas *et al.*, 2011).

Eksplotasi karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi membuktikan hal penting bagi perusahaan apapun. Penduduk dari lulusan universitas memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Lulusan-lulusan ini mampu menghasilkan

pengetahuan dan berkontribusi tegas untuk mengembangkan penelitian dan inovasi, sementara mereka secara bersamaan mendukung kinerja keuangan ditempat mereka bekerja (Magoutas *et al.*, 2011). Salah satu alasan yang jelas adalah bahwa latar belakang pendidikan mungkin menjadi proksi untuk kecerdasan dan manajer atau karyawan yang menduduki manajemen puncak bisa menjadi manajer yang lebih baik.

Sejumlah studi menemukan bahwa jajaran dewan dengan pencapaian pendidikan yang lebih tinggi maka mereka memiliki kapasitas yang lebih besar dalam memproses informasi dan berinovasi. Sebagai contoh telah dibuktikan oleh Graham dan Harvey (2002) bahwa manajemen puncak lebih cenderung menggunakan metodologi canggih ketika melakukan penganggaran modal. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya hubungan positif. Dimana, dengan pendidikan yang tinggi maka akan memiliki hubungan sosial yang lebih tinggi untuk para manajemen puncak dan pejabat pemerintah, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, menurut Santoso (2012) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa latar belakang pendidikan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Alesannya mungkin dikarenakan latar belakang pendidikan atau tingkat pendidikannya anggota dewan sesuai dengan jenis usaha perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Karadag (2017) mengatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki dampak yang signifikan bagi kinerja perusahaan, dimana dengan memiliki pendidikan yang tinggi maka memiliki wawasan dan

pengalaman yang lebih luas dibandingkan dengan yang memiliki pendidikan dengan tingkat standar. Alasannya, dalam pengambilan keputusan dibutuhkan wawasan yang luas serta dengan pendidikan yang tinggi mampu berpikir secara kritis dan selalu berinovasi. Sehingga membawa perubahan bagi kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan bahwa pada hakikatnya diversitas *gender* dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun, ada beberapa peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian dengan hasil yang berbeda-beda sehingga adanya *research gap* ini memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan topik ini. Selain itu, peneliti termotivasi membuat penelitian ini karena saat ini wanita sudah mampu menduduki jabatan yang setara dengan pria khususnya di dewan komisaris sehingga menarik untuk dibahas oleh peneliti. Selain itu, tingkat pendidikan khususnya di dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan saat ini masih cukup jarang ditemui, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sebagian besar menggunakan latar belakang pendidikan sebagai variabel.

Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu untuk menghindari adanya endogenitas pada variabel. Banyak penelitian terdahulu yang membahas terjadinya endogenitas antara diversitas *gender* dengan kinerja perusahaan (Conyon dan He, 2017; Gantenbein dan Volonté 2012), dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya variabel Y juga dapat

mempengaruhi variabel X. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan variabel yang di lag untuk mengatasi endogenitas tersebut, sehingga memotivasi peneliti untuk membuktikan secara empiris terkait pengaruh yang ditimbulkan dari masing-masing variabel terhadap kinerja perusahaan yang diujikan pada perusahaan non-finansial yang sudah terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia). Berdasarkan penjabaran dari permasalahan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Diversitas Gender dan Tingkat Pendidikan di Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Perusahaan Non-Finansial di BEI Periode 2013-2017)”.

A. Rumusan Masalah

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

1. Apakah diversitas *gender* di dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017?
2. Apakah tingkat pendidikan di dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusalah masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian

ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh diversitas *gender* di dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan di dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan tambahan literatur bagi pengembang ilmu ekonomi khususnya manajemen keuangan, serta memberikan kontribusi pemikiran positif dan memperkaya referensi berupa bukti empiris mengenai pengaruh diversitas *gender* dan tingkat pendidikan di dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia khususnya perusahaan non-finansial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi manajemen perusahaan khususnya perusahaan non-finansial di Indonesia, untuk memberikan peluang yang sama bagi tenaga kerja wanita ataupun pria dalam menempati posisi penting di dewan komisaris, serta tingkat pendidikan yang

sesuai baik dalam pengambilan keputusan atau penentu bagi perusahaan dalam memaksimalkan keuntungan yang berdampak pada kinerja perusahaan dan memaksimalkan kekayaan pemilik perusahaan.

b. Bagi Investor

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai bagaimana keberagaman gender dan tingkat pendidikan yang mempengaruhi kinerja perusahaan dan dampaknya bagi investor. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi investor dalam membuat keputusan investasi.

