

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah riset tahunan dengan judul “*Woman in Business*” yang dilakukan oleh Grant Thornton International Ltd (2018) menunjukkan bahwa persentase dunia bisnis global dengan setidaknya satu wanita di manajemen senior telah meningkat secara signifikan, dari 66% menjadi 75%. Grant Thornton sendiri merupakan sebuah organisasi berskala global penyedia jasa *audit, tax & advisory*. Mereka melakukan survei secara global yang dilakukan di 35 negara dengan mewawancarai kurang lebih 4.995 anggota manajemen puncak perusahaan yang dimulai di bulan Juli hingga Desember 2017. Seperti yang dilansir di laman resmi Berita Satu (2017), di tahun sebelumnya survei global dilakukan di 36 negara terhadap 5.500 perusahaan. Hasilnya, di tahun 2017 Indonesia merupakan negara dengan persentase jumlah pemimpin wanita terbanyak di Asia Pasifik, dan menduduki peringkat kedua di seluruh dunia. Dituliskan dalam survei tersebut, 46% wanita Indonesia berhasil berada di level manajemen puncak perusahaan, hal ini menunjukkan suatu kenaikan yang cukup signifikan dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu sebesar 36%. Dalam skala global, Indonesia berada dibawah Rusia, yang menduduki posisi puncak dengan angka 47%. Estonia (40%), Polandia (40%), dan Filipina (40%) berada tepat di bawah Indonesia. Sedangkan, untuk negara dengan proporsi keterlibatan wanita di level manajemen puncak perusahaan terendah ialah Jepang (7%), Argentina (15%), India (17%), Jerman (18%), dan Brasil (19%).

Menurut Julizaerma dan Sori (2013), terbatasnya jumlah wanita yang menduduki posisi di level manajemen puncak perusahaan dimungkinkan oleh beberapa alasan, salah satu diantaranya adalah dikarenakan alasan kultur dan perilaku sosial mengenai pekerjaan apa yang seharusnya sesuai untuk wanita dan pria. Dalam hal ini, wanita cenderung mendapatkan stereotip di beberapa industri. Kemampuan wanita dalam mengelola perusahaan atau organisasi sering dipertanyakan dikarenakan persepsi yang timbul akan karakteristik mereka yang dipercaya lebih emosional, sangat teliti, dan cenderung memiliki beberapa pertimbangan yang akhirnya menjadi alasan rendahnya tingkat keterlibatan wanita dalam pengambilan keputusan. Alasan lainnya adalah terbatasnya kemampuan wanita terutama dalam bidang bisnis yang berakibat pada rendahnya kesempatan bagi mereka untuk mendapatkan promosi jabatan (Julizaerma dan Sori, 2013).

Banyak studi terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan antara diversitas *gender* dengan kinerja perusahaan. Seperti studi yang dilakukan oleh Low *et al.* (2015), Iswadi (2016), Conyon dan He (2017), dan Ahmadi *et al.* (2018) bahwa terdapat hubungan positif antara diversitas *gender* di dewan direksi dengan kinerja perusahaan. Carter *et al.* (2007) mengatakan bahwa diversitas *gender* dalam suatu perusahaan dapat membawa persepsi baru dalam proses pengambilan keputusan, melakukan kontrol terhadap keefektivan tata kelola perusahaan, kreativitas, dan inovasi hingga menjadi sebuah keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Terjesen dan Singh (2008) mengatakan bahwa diversitas *gender* di manajemen perusahaan memberikan sejumlah keuntungan bagi perusahaan, termasuk ide-ide baru dan

meningkatnya kemampuan berkomunikasi perusahaan yang berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Low *et al.* (2015) menyatakan bahwa secara umum diversitas *gender* di dewan direksi memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan, tetapi dampak ini akan berkurang terhadap negara yang tampaknya lebih reseptif terhadap wanita di lingkungan kerja dan di suatu posisi yang penting. Dengan lebih besarnya diversitas *gender* di manajemen puncak perusahaan, menunjukkan risiko yang lebih rendah dan memberikan kinerja yang lebih baik (Perryman *et al.*, 2016). Tu (2017) menyatakan bahwa dengan adanya diversitas *gender* di dewan direksi, merupakan hal baik terhadap kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan meningkatnya ROA, ROE, dan *Tobin's Q*. Wiley dan Monllor-Tormos (2018) mengatakan bahwa diversitas *gender* di dewan direksi memberikan kinerja manajemen yang lebih baik dan pemikiran yang berbeda, hal inilah yang menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih tinggi.

Sayangnya, sebagian besar dari penelitian terdahulu hanya berfokus terhadap dampak dari kuantitas wanita di dewan direksi, seperti jumlah dan proporsi direksi wanita tanpa memperhatikan kualitas dari direksi wanita tersebut. Kualitas direksi wanita tersebut dapat dilihat dari umur, latar belakang pendidikan, dan pengalaman di bidang industri tersebut (Kim dan Lim, 2010). Kualitas seorang direksi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimilikinya, karena akan berpengaruh terhadap keputusan yang akan diambil terkait kepentingan perusahaan (Amin dan Sunarjanto, 2016). Studi yang menjelaskan dampak dari latar belakang pendidikan khususnya dalam bidang bisnis di dewan direksi terhadap kinerja perusahaan jarang

ditemukan, antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Dang dan Vo (2014), Amin dan Sunarjanto (2016), dan Bennouri *et al.* (2018). Hal ini mungkin dikarenakan terbatasnya informasi yang dapat ditemukan terkait karakteristik dewan direksi tersebut.

Business experts dinilai dari kemampuan dan pengetahuan para dewan direksi sebagai hasil dari pengalaman pengambilan keputusan internal dalam perusahaan besar. Mereka merupakan pemberi saran strategis utama dan merupakan garda depan dalam berkomunikasi terhadap pihak eksternal (Peterson dan Philpot, 2014). Keahlian di bidang bisnis (*business expertise*), ekonomi, atau hukum dapat menjadi aset yang bermanfaat bagi perusahaan (Kim dan Lim, 2010). Keahlian tersebut meningkatkan efisiensi peran direksi dalam mengambil keputusan (Chemmanur *et al.*, 2009). Dengan memiliki keahlian di bidang bisnis dan ekonomi, para dewan direksi berarti memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengelola dan mengambil keputusan bisnis (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Kim dan Lim (2010) menunjukkan hasil penelitian bahwa *business expertise* yang dimiliki direksi memiliki dampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Gottesman dan Morey (2010) menyatakan tidak terdapat dampak signifikan antara *business expertise* yang dimiliki dewan direksi dengan kinerja perusahaan. Darmadi (2013) dan Amin dan Sunarjanto (2016) juga mengatakan bahwa *business expertise* yang dimiliki para direksi wanita tersebut berhubungan negatif dengan kinerja perusahaan. Selanjutnya, Bennouri *et al.* (2018) menguatkan penelitian sebelumnya, bahwa *business expertise* yang dimiliki direksi wanita memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini dimungkinkan

karena bagi dewan direksi, latar belakang pendidikan atau disiplin ilmu yang sesuai dengan sektor industri perusahaan lebih dibutuhkan untuk mengambil keputusan-keputusan strategis. Sehingga dengan semakin besarnya proporsi dewan direksi yang memiliki *business expertise*, maka akan semakin sedikit proporsi dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan sektor industri perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak pula terhadap kinerja perusahaan (Amin dan Sunarjanto, 2016). Smith *et al.* (2006) menghasilkan temuan yang berbeda, bahwa terdapat dampak positif antara keberadaan wanita di manajemen puncak dengan kinerja perusahaan, tetapi hal tersebut bergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Ararat *et al.* (2015) menunjukkan terdapat hubungan positif antara lima atribut diversitas yang salah satunya adalah latar belakang pendidikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian mengenai hubungan antara diversitas *gender* dan *business expertise* di dewan direksi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang kontradiksi. Peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena peran wanita dewasa ini tidak lagi dipandang sebelah mata oleh dunia bisnis, wanita dianggap memiliki kemampuan yang setara dengan pria bahkan memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian terkait hubungan *business expertise* dengan kinerja perusahaan masih cukup jarang ditemukan, khususnya di Indonesia. Peneliti memilih *business expertise* sebagai variabel untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan non finansial. Tidak seperti kebanyakan penelitian lainnya yang memasukkan keseluruhan sektor industri dalam penelitiannya. Karena

perusahaan non finansial dan perusahaan finansial memiliki struktur modal yang berbeda, sehingga dengan tidak memasukkan perusahaan finansial ke dalam penelitian diharapkan sampel yang diambil memiliki karakteristik yang sama.

Banyak penelitian sebelumnya menghasilkan temuan bahwa terjadi endogenitas antara hubungan diversitas *gender* dengan kinerja perusahaan seperti penelitian yang dilakukan Conyon dan He (2017), Gantenbein dan Volonté (2012), dan Gottesman dan Morey (2010), artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y tetapi variabel Y juga dapat berpengaruh terhadap variabel X. Dengan kata lain, diversitas *gender* dapat mempengaruhi kinerja, dan kinerja juga dapat mempengaruhi diversitas *gender*. Untuk menghindari terjadinya endogenitas, penelitian ini menggunakan variabel yang di *lag* untuk mengatasi endogenitas.

Atas dasar uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai keberagaman dan keahlian bisnis di dewan direksi terhadap kinerja perusahaan dengan judul: “Pengaruh Diversitas *Gender* dan *Business Expertise* di Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Non Finansial yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

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

2. Apakah *business expertise* direksi wanita berpengaruh terhadap kinerja perusahaan non finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh diversitas *gender* di dewan direksi terhadap kinerja perusahaan non finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017.
2. Untuk mengetahui pengaruh *business expertise* direksi wanita terhadap kinerja perusahaan non finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis (Ilmu Pengetahuan)

Penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat dan tambahan literatur ilmu ekonomi terutama pada bagian manajemen keuangan. Khususnya penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bukti empiris mengenai pengaruh diversitas *gender* dan *business expertise* di dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan non finansial di Indonesia.

2. Manfaat Praktis
 - a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai pengaruh diversitas *gender* dan *business expertise* di dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang fundamental dan bersifat ilmiah bagi para manajemen perusahaan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja wanita maupun pria dalam menduduki posisi di jajaran manajemen puncak perusahaan.

b. Investor

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan dijadikan referensi bagi calon investor dalam berinvestasi di perusahaan non finansial sebelum membuat keputusan investasi yang dapat dilihat dari penerapan *corporate governance* oleh perusahaan tersebut, yaitu diversitas *gender* di dewan direksi yang dianggap dapat memberikan manfaat dan pengaruh pada kinerja perusahaan.