

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Krisis keuangan yang menimpa beberapa Negara Asia termasuk Indonesia pada tahun 1997-1998 telah memunculkan ide untuk reformasi tata kelola perusahaan (*corporate governance*) di seluruh negara Asia. Asian Development Bank (ADB) mengidentifikasi buruknya tata kelola perusahaan menjadi faktor utama penyebab krisis. Zhuang et al., (2000) bahkan menemukan besarnya kontribusi tata kelola yang buruk perusahaan-perusahaan di regional asia terhadap terjadinya krisis.

Berdasarkan Roadmap Tata Kelola Perusahaan Indonesia yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun awal tahun 2014, dalam memperoleh tata kelola perusahaan yang baik diperlukan kerangka tata kelola perusahaan, perlindungan terhadap pemegang saham, peran pemangku kepentingan, transparansi informasi, serta peran dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Dewan Direksi.

Kim et al. (2009) berpendapat bahwa dalam Teori Tata kelola perusahaan, struktur dewan komisaris memiliki pengaruh yang kuat pada tindakan yang dilakukan dewan dan manajemen puncak yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu, pada era globalisasi saat ini, para investor juga mulai menuntut peran dan tanggung jawab Dewan Direksi untuk memenuhi harapan mereka. Salah satunya melalui komposisi Dewan Direksi yang beragam (*diversity*). Keberagaman pada dan Dewan Direksi diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan dapat diambil dari berbagai macam sudut pandang.

Keberagaman komposisi Dewan Direksi dapat diklasifikasikan dari segi jenis kelamin. Selain itu juga terdapat keberagaman dalam hal kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi. Dengan mengidentifikasi keberagaman dari kelompok minoritas, baik perempuan maupun etnis minoritas, kita dapat menguji apakah dengan ada atau tidak adanya kelompok minoritas tersebut dapat mempengaruhi performa perusahaan, baik dari segi tata kelola perusahaan, tanggung jawab sosial perusahaan, inovasi, serta strategi perusahaan. Hal ini mengacu pada hasil penelitian dari para ahli sebelumnya yang telah melakukan upaya-upaya untuk menghubungkan keberagaman dengan aspek yang berbeda dalam perusahaan, seperti perubahan strategis perusahaan, inovasi organisasi, tata kelola perusahaan (Adams dan Ferreira, 2009), dan tanggung jawab sosial perusahaan (Coffey dan Wang, 1998; Williams, 2003).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, sekarang ini mulai terjadi peningkatan jumlah perempuan pada Direksi di berbagai negara. Rose (2007) melaporkan bahwa terdapat keinginan untuk meningkatkan peran perempuan pada anggota dewan secara signifikan. Norwegia telah memiliki hukum yang mengharuskan 40% dari anggota dewan adalah perempuan (Rose, 2007). Sedangkan di Spanyol juga baru saja mengeluarkan undang-undang terkait kuota untuk jumlah anggota dewan perempuan (Adams & Ferreira, 2009).

Di Indonesia, berdasarkan hasil studi Centre for Governance, Institutions and Organisations (CGIO) National Singapore University Business School (2012), persentase perempuan pada Dewan Direksi perusahaan publik yang terdaftar di Indonesia Stock Exchange (IDX) sebesar 11,6%. Dari nilai tersebut, sebesar 34% dewan perusahaan hanya memiliki satu perempuan pada anggota dewan dan hanya 2,8% yang memiliki empat atau lebih perempuan anggota dewan. Perusahaan-perusahaan terbaik memiliki lima atau lebih anggota dewan perempuan diantaranya Tempo Scan Pacific Tbk, Bank CIMB Niaga Tbk, Bank Internasional Indonesia Tbk, Ciputra

Surya Tbk, dan Mitra Adiperkasa Tbk. Jika dibandingkan dengan negara lainnya, nilai 11,6% lebih rendah dari Eropa (17%), Amerika Utara (16,1%) dan Australia (13,8%); namun lebih baik jika dibandingkan dengan rata-rata pasar negara berkembang lainnya sebesar 7,2%. Posisi Indonesia juga memimpin negara Asia lainnya, seperti Jepang (1,1%), Hongkong (10,3%), Malaysia (7,3%) dan Singapore (7,3%).

Berdasarkan keterangan diatas terlihat jelas bahwa terdapat indikasi peningkatan pada jumlah anggota dewan perempuan di perusahaan berbagai macam negara, tidak terkecuali di Indonesia. Namun, apakah dengan meningkatnya jumlah perempuan pada Dewan Komisaris dan Dewan Direktur suatu perusahaan dapat meningkatkan performa perusahaan?

Carter et al (2010) menyatakan keberagaman gender memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Teori yang mendukung pernyataan tersebut adalah Resource Dependency Theory dan Human Capital Theory. Namun berdasarkan uji hipotesa yang dilakukan oleh Carter et al (2010), keberagaman gender tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini berdasarkan analisis regresi hasil perhitungan kinerja keuangan dengan menggunakan Tobin's Q dan Return On Assets (ROA). Tobin's Q menghitung kinerja keuangan perusahaan dari sisi kekayaan perusahaan, sedangkan ROA menghitung kinerja keuangan perusahaan dari sisi pendapatan. Hasilnya diperoleh bahwa tidak ada hubungan baik positif ataupun negatif antara keberagaman gender dan kinerja keuangan perusahaan.

Sedangkan pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Darmadi (2010) bahwa proporsi perempuan pada tingkat eksekutif memiliki hubungan negatif terhadap total aset. Maka, disimpulkan bahwa proporsi perempuan yang tinggi pada tingkat dewan perusahaan umumnya terjadi pada perusahaan kecil yang berorientasi perusahaan keluarga. Terdapat kemungkinan

bahwa perempuan dapat memegang kursi dewan perusahaan dikarenakan ikatan keluarga atau sebagai pemegang saham kendali. Oleh karena itu perusahaan-perusahaan yang besar dianggap lebih sulit bagi perempuan untuk memperoleh kesempatan di kursi dewan perusahaan.

Penelitian ini akan fokus pada perusahaan yang memiliki kapitalisasi besar karena perbedaan gender cenderung berhubungan dengan ukuran struktur dewan direksi. Ukuran struktur dewan direksi berhubungan dengan profitabilitas keberadaan perempuan di dalam struktur. Di Bursa Efek Indonesia (BEI), perusahaan yang memiliki kapitalisasi besar bisa diidentifikasi secara mudah dalam beberapa indeks seperti indeks LQ45, Kompas dan DAX30. Penelitian ini akan memilih perusahaan yang tergabung dalam LQ45 sebagai sampel karena selain masuk dalam kategori perusahaan yang memiliki kapitalisasi besar juga termasuk perusahaan dengan saham likuid. Perusahaan yang likuid cenderung memiliki tata kelola yang terstruktur dengan baik guna mempertahankan posisi perusahaan dalam kategori likuid.

Berdasarkan keterangan diatas, penulis mencoba untuk menganalisa keterkaitan antara keberagaman gender tidak terbatas hanya pada CEO, namun juga pada Dewan Direksi. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh keberagaman gender pada Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keberadaan direksi perempuan terhadap profitabilitas perusahaan ?
2. Bagaimana pengaruh keberadaan direksi perempuan terhadap *leverage* perusahaan ?

3. Bagaimana pengaruh keberadaan direksi perempuan terhadap tingkat pembayaran deviden perusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gender direksi terhadap profitabilitas perusahaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gender direksi terhadap *leverage* perusahaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gender direksi terhadap tingkat pembayaran deviden perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Para Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai hubungan keberadaan direksi perempuan terhadap profitabilitas perusahaan, leverage perusahaan dan tingkat pembayaran deviden perusahaan.

2. Bagi Perusahaan, dapat mengetahui pengaruh perbedaan gender terhadap kinerja keuangan perusahaan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pemilihan direksi sesuai dengan visi dan misi perusahaan di masa mendatang.

3. Bagi Penulis. Hasil penelitian ini bertujuan untuk memperluas wawasan penulis mengenai konsep yang dijadikan topik penelitian dan sebagai perwujudan dari pengaplikasian ilmu yang didapat selama perkuliahan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Di dalam bab ini terdapat latar belakang penelitian yang menjelaskan tentang latar belakang permasalahan. Selain itu, dalam bab ini juga terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian terutama sebagai landasan analisis hasil penelitian serta pembahasan. Dalam bab ini juga terdapat penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis, model analisis, serta kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis dalam pengolahan data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil pengolahan data dan interpretasi dari hasil pengolahan data. Interpretasi hasil penelitian ini akan memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian penutup dari penelitian yang ber isi simpulan dan saran. Simpulan dan saran disusun berdasarkan hasil analisis pada bab 4 yang diharapkan dapat memudahkan pembaca untuk memahami hasil penelitian serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

