

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun sebelum tahun 2019 ini, perusahaan di Indonesia dihadapkan pada kasus tata kelola perusahaan yang marak terjadi. Terdapat sejumlah perusahaan BUMN yaitu PT PAL, PT Garam, hingga PT Askrimdo yang terjerat dalam kasus korupsi, sehingga adanya pencopotan yang dilakukan pada Direktur Utama perusahaan terkait. Menurut Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD), adanya kasus korupsi dilakukan karena tata kelola perusahaan yang terdapat di Indonesia masih kurang maksimal dan belum memenuhi standar internasional (Sukmawijaya, 2017). Penelitian dari Zhuang, Edwards, Webb, dan Capulong (2000, dalam Ramadhani dan Adhariani, 2015) menyebutkan bahwa tata kelola perusahaan yang buruk menyebabkan terjadinya krisis ekonomi. Menurut Ketua Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Muliaman mengatakan bahwa kegagalan tata kelola perusahaan menjadi salah satu pemicu terjadinya krisis keuangan (Ariyanti, 2014). Muliaman juga berpendapat bahwa apabila tata kelola perusahaan dijalankan dengan baik, manajemen perusahaan dapat mengelola risiko secara handal, meningkatkan kualitas barang, mempermudah akses dalam investasi, dan menjadikan perusahaan lebih efisien (Ariyanti, 2014). Hal ini yang mendasari sebuah ide ataupun perubahan untuk memperbaiki sistem tata kelola perusahaan sebelumnya.

Perkembangan tata kelola perusahaan di Indonesia dimulai dengan menerbitkan Surat Keputusan Menteri No. Kep-117/M-MBU/2002 bagi BUMN pada tahun 2002 hingga menerbitkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 21/POJK.04/2015 Tentang Penerapan Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka di tahun 2015. Usaha yang dilakukan oleh pemerintah terhadap tata kelola perusahaan tentu memiliki alasan yang jelas dimana peraturan tersebut memuat pedoman bagi Direksi, Komisaris, hingga karyawan perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan usaha dengan baik sesuai dengan prinsip *good corporate*

governance (GCG) yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi dan kewajaran.

Dalam penerapan sistem GCG, terdapat komponen-komponen baik itu internal maupun eksternal yang perlu diperbaiki. Dalam komponen yang bersifat internal, GCG memberikan pedoman kepada komisaris, direksi, karyawan, dan pihak lainnya yang berkaitan. Salah satu isu penting dalam penelitian terkait dewan direksi dan dewan komisaris yaitu mengenai keberagaman gender yang sampai saat ini masih terdapat pandangan yang menyebutkan bahwa direksi yang berjenis kelamin laki-laki dianggap lebih cakap ketimbang direksi yang berjenis kelamin perempuan (Erhardt, Werbel, dan Shrader, 2003 dalam Hamdani dan Hatane, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Diversity Action Comitee (DAC) mengatakan bahwa persentase wanita yang menjabat di bagian *top management* masih rendah jika dibandingkan dengan persentase pria. Akan tetapi jumlah persentase kenaikan wanita naik secara bertahap walaupun lambat (Mui, 2018). Di beberapa negara maju seperti Norwegia dan Perancis memiliki proporsi wanita sebesar 42% sedangkan Inggris 27,6%. Beberapa negara di Asia seperti Malaysia memiliki persentase sebesar 19,2% kursi dewan yang diduduki oleh wanita di antara 100 perusahaan teratas yang terdaftar di Malaysia, Hongkong sebesar 13,3%, dan Singapura 10,8%. Negara seperti China, Jepang, dan Korea termasuk negara dengan tingkat keberagaman yang rendah (Mui, 2018). Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk yang sangat besar baik itu populasi pria dan wanita menempati peringkat 95 di tahun 2013 dan turun menjadi peringkat 97 di tahun 2014 berdasarkan laporan yang diterbitkan oleh World Economic Forum dengan judul *The Global Gender Gap Report* (Novilia dan Nugroho, 2016)

Rendahnya proporsi wanita dalam *top management* bukan hanya berasal dari pandangan subjektif melainkan melalui beberapa penelitian yang telah dilakukan. Penelitian dari Peni dan Vahamaa (2010, dalam Novilia dan Nugroho, 2016) mengungkapkan bahwa pria dan wanita memiliki cara yang unik dan berbeda dalam menghadapi segala permasalahan yang sama, yaitu dalam cara komunikasi, gaya kepemimpinan, konservatisme, pengambilan risiko dan keputusan. Terlepas dari cara seseorang dalam menghadapi permasalahan, penelitian yang dilakukan oleh Deaux dan Emswiler (2006, dalam Hamdani dan

Hatane, 2017) menjelaskan bahwa kesuksesan yang diraih oleh wanita berdasarkan faktor keberuntungan saja dan bukan karena kemampuan atau *skill* yang dimiliki, sedangkan pria dianggap meraih kesuksesan karena *skill* yang tinggi. Barber dan Odean (2001, dalam Novilia dan Nugroho, 2016) mengatakan bahwa pria lebih berani dalam menghadapi risiko jika dibandingkan dengan wanita.

Penelitian berbeda mengungkapkan bahwa wanita dalam jajaran *top management* membawa dampak yang baik, hal ini dijelaskan dalam penelitian Robbins dan Judge (2008, dalam Astuti, 2017) menyatakan bahwa wanita melakukan analisis terlebih dahulu sebelum pengambilan suatu keputusan, sehingga hasil yang diberikan benar-benar tepat dan saksama. Menurut Elsesser (2016), terdapat tiga poin yang dapat menjelaskan mengapa perlunya wanita untuk diberikan kesempatan yang sama dengan pria untuk menduduki jabatan utama dalam perusahaan. Pertama, perusahaan yang memiliki direksi wanita lebih banyak memiliki kinerja keuangan yang lebih besar. Hal ini telah diuji oleh Catalyst dimana perusahaan dengan direksi wanita yang lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan lainnya memiliki *Return on Investment* (ROI) yang lebih tinggi sebesar 66%. Kedua, semakin banyak direksi wanita pada perusahaan dianggap menghasilkan lebih banyak produktivitas dan pemecahan masalah yang lebih baik. Ketiga, semakin banyaknya direksi wanita di dalam perusahaan menghasilkan penghasilan CEO yang lebih besar dibandingkan perusahaan dengan jumlah direksi wanita yang lebih sedikit. Contohnya yaitu perusahaan Equilar, dimana mereka membayar gaji CEO 15% lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memiliki keberagaman gender.

Penelitian mengenai pengaruh positif *female directors* dilakukan oleh Terjesen, Couto, dan Francisco (2015) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif *female directors* terhadap kinerja perusahaan. Penelitian dari Hamdani dan Hatane (2017), mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif diantara wanita dan kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017) menjelaskan bahwa proporsi dewan direksi wanita tidak mempengaruhi nilai perusahaan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan selain *gender diversity* ialah direktur independen (Liu, Miletkov, Wei, dan Yang, 2014). Kebijakan mengenai direktur independen tertuang dalam Surat Edaran PT Bursa Efek Indonesia No. SE-00001/BEI/02-2014 yang berlaku sejak 4 Februari 2014 hingga saat ini. Kebijakan terhadap direktur independen sebenarnya merupakan solusi yang diberikan Bursa Efek Indonesia (BEI) untuk menciptakan bisnis yang baik terutama pada bisnis keluarga, sehingga hak pemegang saham minoritas dapat terlindungi (Hasniawati, 2014). Namun, pelaksanaan BEI terkait direktur independen menimbulkan pro dan kontra. Olivia Surodjo sebagai *Vice Director Corporate Affairs* merangkap Sekretaris Korporasi PT Metropolitan Land Tbk (MTLA) mengatakan bahwa kebijakan BEI terkait direktur independen sulit diimplementasikan. Hal tersebut disebabkan oleh jabatan direktur yang dianggap memiliki fungsi pada bagian operasional saja dan bukan merambah pada fungsi pengawasan yang pada nantinya akan terjadi ketidakefektifan dengan jabatan komisaris (Wibawa, 2014). Sedangkan menurut I Gede Nyoman Yetna, Kepala Divisi Penilaian Perusahaan Sektor Riil BEI mengungkapkan bahwa jabatan direktur independen ditujukan agar adanya pengawasan dari dua sisi yaitu direktur independen dari sisi operasional dan komisaris independen dari sisi kebijakan (Hasniawati, 2014).

Penelitian yang dilakukan terkait direktur independen masih sangat minim di Indonesia. Sampai saat ini penelitian masih lebih banyak membahas mengenai pengaruh direksi, komisaris independen, maupun komite audit sehingga eksistensi direksi independen kurang tampak di dalam masyarakat maupun penelitian yang ada. Meskipun demikian terdapat penelitian yang dilakukan oleh Liu dkk. (2014) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara direktur independen terhadap kinerja perusahaan, pada perusahaan pemerintah dan perusahaan yang memiliki biaya informasi yang minim. Penelitian yang dilakukan Rashid (2018) menerangkan bahwa direktur independen tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan penelitian dari Terjesen dkk (2015), menyatakan bahwa *external* direktur independen tidak berkontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang belum konsisten, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh *female directors* dan direktur independen terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI pada periode 2015-2017. Penelitian ini tidak menggunakan perusahaan sektor keuangan disebabkan adanya perbedaan regulasi antara perusahaan sektor non keuangan dan sektor keuangan. Pada perusahaan sektor non keuangan, segala aktivitas diawasi oleh BEI. Namun pada perusahaan sektor keuangan, segala aktivitas diawasi oleh BEI dan OJK.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka secara spesifik merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *female directors* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?
2. Apakah direktur independen berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *female directors* terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh direktur independen terhadap kinerja perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat antara lain:

1. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *female directors* dan direktur independen terhadap kinerja perusahaan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dan investor untuk dijadikan sebagai referensi dalam

mengambil suatu keputusan terkait dengan perusahaan yang memiliki *female directors* dan pengaruh direktur independen.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini mengacu pada sistematika penulisan pedoman tugas akhir skripsi, yang terdiri dari:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu yang dapat digunakan peneliti sebagai bahan acuan, pengembangan hipotesis terkait, serta model penelitian yang akan dirancang.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai desain penelitian yang akan diambil peneliti, melakukan identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel. Selain itu akan dijelaskan terkait jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, serta menganalisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan gambaran umum mengenai objek penelitian, deskripsi data, menampilkan hasil analisis data serta pembahasan, inti penelitian yang menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisis dan pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini berisikan tentang simpulan dari analisis yang telah dilakukan, keterbatasan yang dialami peneliti, dan saran yang ingin diberikan untuk penelitian selanjutnya maupun kepada perusahaan.