

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu badan yang dibentuk oleh sejumlah orang dengan tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan. Dalam memperoleh tujuan tersebut, perusahaan harus membuat kebijakan strategis dengan mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal yang akan selalu terikat dengan risiko. Semakin besar keinginan suatu perusahaan untuk memperoleh keuntungan, semakin besar pula risiko yang akan dihadapinya. Meski begitu, manajemen tetap dituntut untuk memperoleh keuntungan karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sebuah prestasi bagi manajemen. Teori keagenan juga memandang bahwa manajemen bertanggungjawab untuk memenuhi keinginan para *shareholders* yang sejalan dengan tujuan perusahaan (Dwi Urip Wardoyo et al., 2021)

Regulator telah mengeluarkan peraturan yang mewajibkan agar seluruh emiten menerbitkan laporan tahunan yang mampu diakses secara bebas oleh semua orang. Perihal tersebut disebabkan karena isi dari laporan tersebut dapat menggambarkan seluruh informasi dan aktivitas perusahaan termasuk data-data keuangan maupun non-keuangan sehingga penggunanya dapat menilai kinerja keuangannya. Selain itu, sesuai dengan *signalling theory*, informasi tersebut dapat memperlihatkan keadaan perusahaan guna untuk pengambilan keputusan berinvestasi (Spence, 1973). Salah satu metode dalam menilai kinerja

perusahaan, dilihat melalui sisi keuangan dan nilai perusahaannya. Aspek keuangan yang dimaksud adalah kinerja keuangan perusahaan sehingga kita dapat mengetahui kondisi keuangan perusahaan tersebut. Menilai baik atau buruknya kinerja keuangan suatu emiten umumnya menggunakan pengukuran *Return on Asset (ROA)*. Sedangkan nilai perusahaan merupakan sebuah penilaian atas kemampuan perusahaan dari aspek pasar, dimana pasar berekspektasi terhadap masa depan perusahaan. Biasanya pengukuran yang digunakan adalah Tobin's Q.

Pada struktur tata kelola perusahaan di Indonesia, sinergi antara dewan komisaris dan dewan direksi berperan krusial sebagai garda terdepan dalam mengambil keputusan, memastikan perlindungan maksimal bagi pemegang saham, dan mengelola operasional perusahaan secara efektif. Sehingga apabila perusahaan mengalami kegagalan, dewan komisaris dan direksi juga bertanggungjawab atas peristiwa yang terjadi.

Seiring berjalannya waktu, kesetaraan *gender* menjadi *hot issue* secara global sehingga baik perempuan maupun laki-laki dapat bersaing secara kompetitif untuk mendapatkan hak yang sama bahkan dalam memperebutkan posisi pemimpin. Dalam mendukung hak kesetaraan *gender*, di beberapa negara telah mengatur yang mengharuskan agar setidaknya di setiap perusahaan memiliki satu orang perempuan dalam struktur dewan. Salah satu contoh adalah negara Norwegia yang mewajibkan setiap perusahaan memiliki persentase *women on board* sebesar 40% sejak tahun 2008 (Adams & Ferreira, 2009). Kemudian negara Spanyol yang memiliki undang-undang yang mengatur

mengenai kewajiban perusahaan melibatkan perempuan sebagai anggota dewan komisaris dan dewan direksi (Adams & Ferreira, 2009). Di beberapa negara lain memiliki proporsi *women on board* sebagai berikut:

Tabel 1.1 *Female share of Seats on Boards of the Largest Publicly Listed Companies*

<i>Country</i>	2018	2019	2020	2021	2022
Brazil	8,0	11,9	13,7	16,9	19,1
Bulgaria	14,5	18,5	12,9	21,7	14,8
China	11,1	11,4	13,0	13,8	14,8
Croatia	17,2	27,0	26,9	23,4	27,6
India	14,0	15,9	16,6	17,1	18,2
Indonesia	3,3	10,1	5,7	12,2	12,3
Romania	11,0	12,6	12,8	17,5	17,7
Russia	9,2	10,6	10,5	12,0	..
South Africa	24,6	27,4	28,8	34,0	34,4

Sumber: <https://stats.oecd.org/>

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dilihat diantara kedelapan negara non-anggota *Organization for Economic Co-Operation and Development* (OECD), proporsi *women on board* negara Indonesia terkecil dibandingkan negara lainnya. Besar kemungkinan hal ini terjadi karena negara lain sudah memiliki aturan yang menerapkan kesetaraan *gender* dalam struktur dewan. Sedangkan di Indonesia, meskipun pemerintah mendukung kesetaraan gender namun belum ada kebijakan yang mengatur mengenai ketetapan jumlah anggota level eksekutif di Indonesia yang ber-*gender* perempuan. Indeks Ketimpangan Gender (IKG) di Indonesia terus membaik sejak 2015 dan meningkat cukup signifikan dalam rentang waktu tiga tahun terakhir (CNBC Indonesia, 2023).

Kondisi tersebut terjadi karena semakin banyak perempuan menjadi perwakilan dalam berbagai bidang, seperti bidang politik, bisnis, dan Pendidikan. Berlaku juga di BUMN, seperti yang dilansir pada [financedetik.com](https://www.financedetik.com), Erick Thohir selaku Menteri BUMN mendukung Perempuan sebagai pionir di BUMN. Ia menyatakan bahwa “Kepemimpinan Perempuan di BUMN sekarang sudah 19%, Dirut Pertamina Perempuan, CFO PLN Perempuan, wakil dirut Bank Mandiri perempuan, BNI Perempuan”.

Biduri et al., (2023) dalam penelitiannya memberikan pernyataan bahwa karakteristik khas yang dimiliki perempuan yaitu ketelitian berperan besar terhadap perusahaan karena cenderung mempertimbangkan keputusan yang mempunyai rendah risiko. Oleh karenanya, karakteristik ini dapat menyeimbangkan sifat laki-laki yang cenderung mengambil risiko tinggi sehingga hasil keputusan yang penuh pertimbangan tersebut mampu menjadi keuntungan kompetitif perusahaan.

CNBC Indonesia Ratings memilih sepuluh sosok wanita paling berpengaruh di BUMN 2023. Sepuluh sosok wanita tersebut memiliki posisi penting dalam perusahaannya yaitu sebagai *women on board*. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan Perempuan dalam struktur dewan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dan membawanya menuju kesuksesan. Diantara kesepuluh sosok wanita tersebut, tiga diantaranya berasal dari sektor keuangan yaitu Viviana Dyah Ayu Retno K (Direktur Keuangan BRI), Alexandra Askandar (Wakil Direktur Utama Bank Mandiri), dan Adi Sulistyowati (Wakil Direktur Utama Bank BNI). Sehingga hal ini

menunjukkan bahwa di sektor keuangan, diversitas gender dalam struktur dewan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perusahaannya dan dapat membawa perusahaannya menuju kesuksesan.

Penelitian yang dilakukan Jannah & Risfandy (2023) terhadap Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Indonesia tahun 2019 mendapatkan hasil bahwa diversitas gender pada stuktur pengurus berimbas positif atas kinerja koperasi. Hasil tersebut searah dengan hasil riset dari Biduri et al., (2023) dan Innayah & Pratama (2021), yang menegaskan bahwa diversitas gender dalam struktur dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dalam sektor perbankan periode tahun 2015-2019. Kemudian Saha & Maji (2022) juga menemukan proporsi direksi wanita memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan pada *Family-Owned firms* di India. Namun bertolak belakang dengan penelitian Hasina & Bernawati (2021) dan Wijaya (2022) di sektor non-finansial, yang mana hasilnya adalah *gender of board diversity* tidak berdampak terhadap kinerja perusahaan. Konsisten dengan hasil observasi Putri et al., (2021) pada sektor perbankan serta Thoomaszen & Hidayat (2020) pada perusahaan properti dan kesehatan adalah *gender of board diversity* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat dilihat bahwa hasil penelitian terkait pengaruh diversitas gender pada struktur dewan dengan kinerja perusahaan menghasilkan jawaban yang inkonsisten. Kemudian dapat dilihat juga bahwa penelitian sebelumnya pada perusahaan sektor perbankan belum menggunakan data yang terbaru sehingga tidak dapat menggambarkan kondisi terkini. Lalu

dari penjabaran diatas belum ada penelitian yang objek penelitiannya merupakan perusahaan di sektor keuangan di Indonesia. Oleh karena itu, penulis tertarik dengan topik ini, sehingga judul penelitian yang disusun adalah “Pengaruh diversitas *gender* dalam struktur dewan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2022”

1.2 Masalah Penelitian

Merujuk pada latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka rumusan masalah yang ditemui antara lain:

1. Apakah keberadaan perempuan dalam struktur dewan memiliki dampak terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sektor keuangan dalam periode tahun 2020-2022?
2. Apakah keberadaan perempuan dalam struktur dewan memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada sektor keuangan dalam periode tahun 2020-2022?
3. Apakah proporsi perempuan dalam struktur dewan memiliki dampak terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sektor keuangan dalam periode tahun 2020-2022?
4. Apakah proporsi perempuan dalam struktur dewan memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada sektor keuangan dalam periode tahun 2020-2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang telah disampaikan, tujuan yang ingin dicapai penulis yaitu:

1. Memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh keberadaan perempuan dalam struktur dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sektor keuangan dalam periode tahun 2020-2022.
2. Mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh keberadaan perempuan dalam struktur dewan pada nilai perusahaan pada sektor keuangan dalam periode tahun 2020-2022.
3. Mendapatkan jawaban mengenai proporsi perempuan dalam struktur dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sektor keuangan dalam periode tahun 2020-2022.
4. Memperoleh bukti empiris mengenai proporsi perempuan dalam struktur dewan terhadap nilai perusahaan pada sektor keuangan dalam periode tahun 2020-2022.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk Praktisi dan Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk perusahaan atau organisasi guna mengetahui seberapa besar pengaruh diversitas gender dalam struktur dewan terhadap kinerja perusahaan

2. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah informasi hingga menjadi referensi baru untuk penelitian terkait pengaruh diversitas gender dalam struktur dewan terhadap kinerja perusahaan.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menjalani penelitian berdasarkan permasalahan diatas, penulis menetapkan dua batasan masalah.

1. Penelitian ini terbatas pada pengaruh diversitas gender dalam struktur dewan berdasarkan sektor keuangan.
2. Penulis membatasi objek penelitian perusahaan yaitu sektor keuangan yang tercatat pada BEI periode 2020-2022.

1.6 Sistematika Pembahasan

Pada bagian ini berguna dalam mempermudah pemahaman mengenai penjelasan yang diberikan, penulis menyusun penelitian dengan sistematika pembahasan yang terbagi dalam 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan gambaran komprehensif meliputi latar belakang mendalam, perumusan masalah yang tepat, tujuan yang jelas, manfaat yang signifikan, Batasan yang terdefinisi, dan sistematika yang terstruktur dalam bagian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Menginformasikan rangkaian teoritis yang digunakan penulis yang berasal dari jurnal dan buku hingga konseptual variabel yang akan digunakan dalam penelitian untuk menunjukkan hubungan antar variabel.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini merincikan dengan jelas pendekatan riset yang diterapkan, mulai dari penentuan variabel operasional, Teknik pengumpulan data, strategi

pengambilan sampel, proses pengolahan data, hingga Teknik analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitiannya.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisikan hasil analisa data yang dikumpulkan serta penyelesaian rumusan masalah yang mengarah pada tujuan riset.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir merupakan rangkuman kesimpulan dari seluruh pembahasan permasalahan yang disusun oleh penulis beserta dengan rekomendasi saran yang bersifat opsional bagi studi selanjutnya dan keterbatasan penelitian.

