

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gender merupakan isu baru bagi masyarakat, sehingga menimbulkan berbagai penafsiran dan respons yang tidak proporsional tentang gender. Salah satu faktor yang mempengaruhi adanya kesenjangan gender adalah bermacam-macamnya tafsiran tentang pengertian gender.

Dari kondisi yang ada saat ini, diamati bahwa masih terjadi ketidakjelasan dan kesalahpahaman tentang pengertian gender dalam kaitannya dengan usaha emansipasi kaum perempuan. Setidak-tidaknya ada beberapa penyebab terjadinya ketidakjelasan dan kesalahpahaman tersebut. Kata gender dalam istilah bahasa Indonesia sebenarnya berasal dari bahasa Inggris, yaitu *gender*. Jika dilihat dalam kamus bahasa Inggris, tidak secara jelas dibedakan pengertian antara *sex* dan *gender* dipersamakan dengan seks (jenis kelamin – laki-laki dan perempuan).

Carter et al (2002), menyatakan bahwa keragaman gender harus dipertimbangkan dalam pemilihan direktur. Keragaman dewan direksi akan meningkatkan nilai perusahaan.

Roberson dan Park (2007), *gender diversity* berpengaruh terhadap hasil-hasil kinerja keuangan, dan menunjukkan hubungan berbentuk *U-shape* antara *diversity* terhadap pendapatan dan laba bersih.

Menurut teori *resource dependence*, segala bentuk keragaman manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan

mendorong perusahaan meningkatkan kinerja dan potensi penciptaan kemakmuran, (Mitchell. S.M., 2001).

Manajemen terhadap diversitas dapat berdampak terhadap baik kinerja finansial jangka panjang maupun kinerja saham jangka pendek perusahaan (Robinson dan Deschant, 1997).

Menurut Robinson dan Deschant, (1997), charter et al (2002) dan Kusumatuti (2006), menunjukkan lima preposisi mengenai diversitas *board* yaitu: pertama *corporate diversity* mendorong pemahaman yang lebih baik akan pasar, dimana hal ini berhubungan dengan kondisi demografi *supplier* dan *customer* yang juga beragam sehingga kemampuan penetrasi pasar perusahaan akan meningkat. Kedua, diversitas meningkatkan kreativitas dan inovasi. Menurut pandangan ini, sikap, fungsi kognitif, dan kepercayaan tidak terdistribusi secara acak dalam populasi, tetapi cenderung bervariasi secara sistematis sesuai dengan variabel demografi seperti umur, ras dan gender. Ketiga, diversitas menghasilkan penyelesaian masalah yang lebih efektif. Diversitas memang menghasilkan lebih banyak konflik dalam proses pembuatan keputusan, namun berbagai perspektif yang muncul menyebabkan pembuat keputusan mengevaluasi lebih banyak alternatif dan meng-explore dengan lebih berhati-hati konsekuensi dari alternatif yang diberikan. Keempat, diversifikasi meningkatkan efektifitas kepemimpinan perusahaan. Kelima, diversitas mendorong hubungan global yang lebih efektif.

Mansour Fakh (1996) mengemukakan bahwa analisis gender dalam sejarah pemikiran manusia tentang ketidakadilan sosial dianggap suatu analisis baru yang tidak kalah mendasar dibanding analisis ilmu sosial lainnya, bahkan

analisis gender justru ikut mempertajam analisis kritis yang sudah ada, misalnya analisis kelas yang dikembangkan oleh **Karl marx (1999)** ketika melakukan kritik terhadap kapitalisme akan lebih tajam jika pertanyaan tentang gender dikemukakan. Pernyataan *Fakih* amatlah benar dan sekaligus memperkuat asumsi bahwa gender sebagai sebuah sudut pandang diwarnai oleh ilmu-ilmu sosial yang secara pop disebut “kiri”. Sebuah pemikiran ilmu sosial yang dimulai oleh salah satu pemikir terbesar disepanjang zaman, **Karl marx (1999)**. Didalam kasanah keilmuan ini muncul berbagai turunan atau derivat, mulai marxisme, komunisme, sosialisme, dan neo-marxisme atau juga sering disebut “Kiri-Baru”.

Sarantakos, seorang ahli metodologi, mengemukakan, meskipun dikalangan para ilmuwan sosial mengenai aliran-aliran yang dapat dianggap sebagai paradigma, namun kebanyakan ilmuwan sosial sepakat bahwa dewasa ini ada tiga paradigma utama yang digunakan sebagai pedoman utama dalam teori penelitian sosial, yaitu paradigma *positivistik*, *interpretif*, dan *kritis*. Dalam paradigma *positivistik*, realitas adalah semua hal yang dapat diamati melalui indera. Kenyataan dianggap sebagai sesuatu yang berada diluar sana dan berada disitu tanpa ditentukan, atau terlepas dari kesadaran manusia. Dalam paradigma *interpretif* kenyataan tidak diluar sana, melainkan dalam pikiran manusia. Sementara dalam paradigma *kritis* kenyataan dipersepsikan secara berbeda. Kenyataan bukanlah hasil kreasi alam, melainkan kreasi manusia, yaitu oleh manusia yang berkuasa.

Gender sendiri dipahami sebagai sebuah konstruksi sosial tentang relasi laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan oleh sistem dimana keduanya

berada. Dalam kenyataan konstruksi sosial ini dikonstruksikan oleh kekuasaan, baik kekuasaan politik, ekonomi, sosial, kultural, bahkan fisikal karena sebagaimana halnya kenyataan kekuasaan adalah identik dengan kepemimpinan. Salah satu tugas kekuasaan dan paralel dengan tugas kepemimpinan adalah membawa kelompoknya ke dalam sebuah masa depan yang baru yang lebih baik. Tugas ini bukan saja bermakna bahwa tugas kepemimpinan adalah membuat visi, misi, dan strategi bagi kelompoknya, melainkan juga mendefinisikan konsep-konsep dasar bagi kelompoknya.

Isu perempuan menduduki peran penting dalam dunia bisnis merupakan fenomena yang menarik untuk dikaji. **Futurolog, John Naisbitt dan Patricia Aburdene**, baik dalam bukunya *Megatrends 2000* maupun *Megatrends for Women* mengungkapkan bahwa tahun 1990-an adalah dekade kepemimpinan perempuan dan abad-21 adalah abadnya kaum perempuan. Tidak dijelaskan dengan pasti alasan mengapa dikatakan abadnya kaum perempuan, tetapi hanya diungkapkan bahwa perempuan-perempuan di Amerika dan beberapa negara di Asia serta Eropa telah banyak memenangkan kompetisi dengan lawan jenisnya (pria) dalam mengisi posisi-posisi manajemen puncak di beberapa perusahaan terkemuka. Kecenderungan yang sama sebenarnya juga terjadi di Indonesia. Sepuluh tahun terakhir beberapa majalah di Indonesia memuat topik perempuan manajer (eksekutif) sebagai laporan utamanya.

Laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan dan kebijakan yang berbeda. Menurut **Alvares dan McCafery (2000)**, ada hubungan yang signifikan antara gap perempuan dan laki-laki terhadap kebijakan masalah pajak.

Hal ini memicu perdebatan apakah ada pengaruh signifikan *gender* dalam dewan direksi terhadap keputusan yang dibuat yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. **Carter et al (2003)** melakukan penelitian tentang keterkaitan antara keragaman dalam anggota dewan (*board diversity*), nilai perusahaan, dengan *corporate governance*. Persebaran anggota direksi dilihat dari persentase perempuan dalam anggota dewan direksi, ras minoritas (*African Americans, Asians dan Hispanics*), dan proporsi *outside directors*. Dengan mengambil sampel perusahaan-perusahaan yang tercatat dalam Fortune di Amerika Serikat, hasil penelitian menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara fraksi perempuan dan minoritas dalam jajaran direksi dengan kinerja perusahaan. Keberadaan perempuan di sebuah perusahaan/institusi memberikan pengaruh terhadap interaksi bisnis perusahaan. Hal yang menjadi menarik adalah dengan banyaknya pemimpin perempuan di dunia bisnis, apakah kehadirannya memberikan nilai tambah tersendiri, terutama dalam mengeliminir praktik-praktik bisnis yang tidak sehat.

Dengan adanya hal itu perlu adanya, pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan analisis data serta pengendalian bagi perusahaan. Pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan diatas kegiatan operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Bagi investor informasi mengenai kinerja perusahaan dapat digunakan untuk melihat apakah mereka akan mempertahankan investasi mereka di perusahaan tersebut atau mencari alternatif lain. Selain itu pengukuran juga dilakukan untuk memperlihatkan kepada penanam modal maupun pelanggan atau masyarakat

secara umum bahwa perusahaan memiliki kreditibilitas yang baik (Munawir,1995 :85).

Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai “*performing measurement*“ (pengukuran kinerja) adalah kualifikasi dan efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi. Dengan demikian pengertian kinerja adalah suatu usaha formal yang dilaksanakan perusahaan untuk mengevaluasi efisien dan efektivitas dari aktivitas perusahaan yang telah dilaksanakan pada periode waktu tertentu (Hanafi,2003: 69).

Dalam bukunya Halim (2003: 17) yang berjudul “Analisis Investasi ” menyebutkan bahwa ide dasar dari pendekatan fundamental ini adalah bahwa harga saham dipengaruhi oleh kinerja perusahaan. Apabila kinerja perusahaan baik maka nilai usaha akan tinggi. Dengan nilai usaha yang tinggi membuat para investor melirik perusahaan tersebut untuk menanamkan modalnya sehingga akan terjadi kenaikan harga saham. Sebaliknya apabila terdapat berita buruk mengenai kinerja perusahaan maka akan menyebabkan penurunan harga saham pada perusahaan tersebut. Atau dapat dikatakan bahwa harga saham merupakan fungsi dari nilai perusahaan.

Dengan adanya hal itu peran dan tugas dari direksi dan komisaris menjadi sangat penting di dalam dan di luar perusahaan. Hal ini mengharuskan direksi dan komisaris wajib memiliki kualitas dan kompetensi untuk menjalankan peran dalam fungsi perencanaan, operasional, monitoring, strategik, evaluasi, dan pengawasan dengan efektif. Bila tidak memiliki kualitas dan kompetensi, maka implementasi *good corporate governance* berpotensi menjadi *bad corporate*

governance. Dan hal itu akan berpengaruh besar terhadap kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Keanekaragaman gender pada jajaran direksi juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini didasari oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh lembaga konsultansi di New York, Catalyst. Studi yang dilakukan selama 4 tahun itu menemukan bahwa perusahaan-perusahaan dengan proporsi perempuan lebih besar dalam jajaran pimpinan menghasilkan *equity return* 53% lebih tinggi.

Laporan tersebut menyimpulkan bahwa memiliki 3 atau lebih direktur wanita merupakan langkah awal bagi perusahaan untuk mencapai kekuatan kinerja di atas rata-rata. Hal tersebut dikuatkan oleh sebuah riset lain yang menemukan bahwa eksekutif wanita yang bekerja di perusahaan yang dipimpin wanita mendapatkan kompensasi total 15-20% lebih besar dibandingkan dengan wanita yang bekerja di perusahaan lain. Di samping itu ditemukan juga bahwa wanita di pucuk pimpinan perusahaan bisa sangat efektif dan kuat menginspirasi wanita-wanita lain di jajaran eksekutif untuk sukses.

Seperti sebuah lain survei dari lembaga non-profit di Amerika yang dikutip *Penny Burt*, Kepala Hubungan Publik lembaga konsultan McKinsey Asia Tenggara, menemukan hal penting itu. Yakni, perusahaan yang menempatkan wanita sebagai anggota dewan direksi mampu meraih keuntungan lebih besar dibandingkan yang direksinya diisi para pria semua.

Kesimpulan tersebut terkonfirmasi oleh survei *McKinsey* sendiri yang menemukan hal serupa. Kata dia, keragaman gender dalam jajaran pimpinan akan berpengaruh positif terhadap perusahaan. Wanita akan memberikan keseimbangan

dalam pengambilan keputusan. Burt menuturkan, kehadiran wanita dalam tim manajemen pengambil keputusan akan menambah tiga hal: kemampuan kolektif kepemimpinan direksi, kemampuan mengambil keputusan lebih baik, dan menghasilkan tata kelola perusahaan yang benar.

Jadi, inti keterlibatan wanita dalam jajaran pengambil keputusan adalah soal keseimbangan. Pria yang biasanya hanya berpikir rasional, tampaknya perlu diimbangi dengan sentuhan emosional.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan membuat penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEANEKARAGAMAN GENDER PADA JAJARAN DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN STUDI KASUS PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2008-2011.**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana keanekaragaman gender di jajaran dewan direksi.
2. Bagaimana perkembangan kinerja keuangan perusahaan.
3. Bagaimana keanekaragaman gender berpengaruh terhadap kinerja keuangan keuangan pada perusahaan yang terdaftar di BEI.

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui keanekaragaman gender di jajaran dewan direksi.
2. Untuk mengetahui perkembangan kinerja keuangan perusahaan.

3. Untuk mengetahui keanekaragaman gender berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada perusahaan yang terdaftar di BEI.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat, khususnya bagi Penulis sendiri dan umumnya bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan.

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai keanekaragaman gender pada dewan direksi dan kinerja keuangan, sehingga penulis dapat menambah wawasan pada bidang tersebut.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan informasi tambahan dalam kebijakan *good corporate governance* dan keanekaragaman gender dalam dewan direksi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja keuangan.

3. Bagi masyarakat dan akademik

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan, khususnya dalam keanekaragaman gender dalam perusahaan dan sebagai informasi bagi para pembaca.

1.5 Kerangka pemikiran

Para pendukung klaim keanekaragaman gender menyebutkan, pada tingkat dewan direksi meningkatkan proses pengambilan keputusan dan kinerja keuangan (Rhode dan Peckel, 2010). Robinson dan Dechant (1997) mengumpulkan

argumen yang mendukung keragaman di bawah lima judul. Argumen-argumen ini adalah sebagai berikut:

- Keanekaragaman mempromosikan pemahaman yang lebih baik dari pasar.
- Keanekaragaman meningkatkan kreativitas dan inovasi.
- Keanekaragaman menghasilkan lebih efektif pemecahan masalah.
- Keanekaragaman meningkatkan efektivitas kepemimpinan perusahaan.
- Keanekaragaman mempromosikan hubungan global yang lebih efektif.

Hal ini menyatakan bahwa keragaman meningkatkan pengambilan keputusan dan pemantauan fungsi (**Hevig Bugge Reiersen & Beate Sjafjell, 2008**). Ada yang mendukung argumen bahwa wanita dan pria memiliki kekuatan yang berbeda, dan keberadaan perempuan akan memberikan kontribusi pada kemampuan dewan. (**Jianakoplos dan Bernasek, 1998**).

Beberapa penelitian tidak hanya mengklaim bahwa kehadiran direktur wanita di dewan direksi akan memberikan kontribusi terhadap reputasi perusahaan dengan pelanggan dan investor, juga akan menandakan investor dan pemangku kepentingan lain dari praktek pemerintahan yang baik dari perusahaan (**Brammer et al 2009..; Miller dan Triana, 2009**).

Mendukung temuan tersebut di atas, **Adams dan Ferreira (2009)** mengungkapkan bahwa ada korelasi positif antara keanekaragaman gender dan langkah-langkah pemerintahan yang baik seperti mengadakan pertemuan lebih, meningkatkan kemungkinan penggantian CEO berkinerja buruk, tingkat kehadiran lebih tinggi untuk pertemuan.

Ada banyak penelitian yang menyelidiki hubungan antara keragaman dewan dan kinerja perusahaan. Hasil dicampur. Meskipun beberapa studi

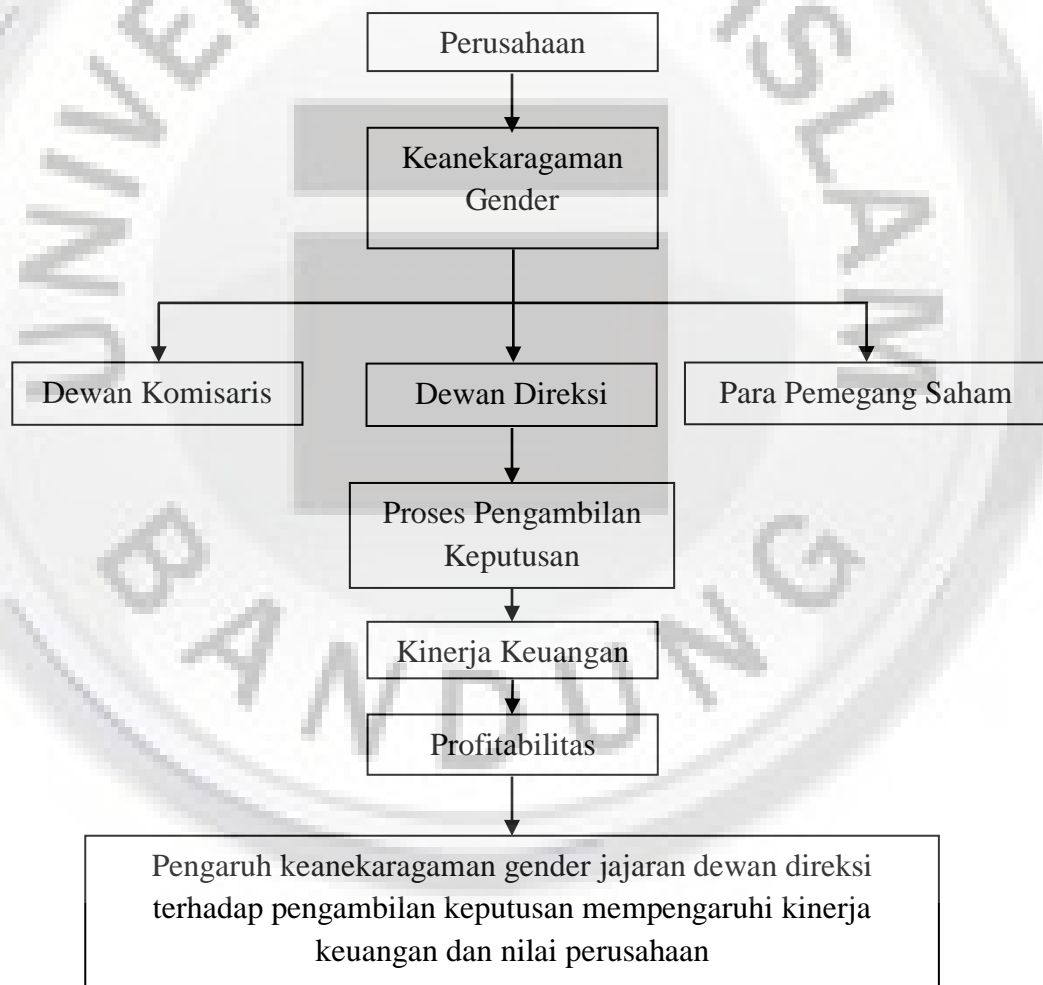
mengidentifikasi hubungan positif orang lain menemukan hubungan yang signifikan negatif atau tidak ada antara keanekaragaman gender dan nilai perusahaan. Hampir semua penelitian menggunakan metode yang berbeda dan mempelajari periode waktu yang berbeda tetapi ukuran kinerja keuangan cukup umum.

Sebagian besar studi yang dilakukan pada topik berada di perusahaan-perusahaan. Salah satu yang paling dikutip dari studi ini dilakukan oleh Catalyst pada tahun 2007. Studi ini adalah salah satu dari banyak penelitian yang menemukan hubungan positif antara keanekaragaman gender dan kinerja (Catalyst 2007; Erhardt dkk 2003; Adams dan Ferreira, 2002; Carter dkk, 2010). Ada juga studi yang dibuat di negara lain yang mengkonfirmasi hubungan positif antara keanekaragaman gender dan studi kinerja keuangan.

Bonn tertanggal 2004 dan Nguyen dan studi Faff tanggal 2007 mengungkapkan hubungan positif antara kehadiran perempuan di dewan dan kinerja keuangan di perusahaan Australia. Para peneliti yang mempelajari Spanyol dan Belanda menemukan hasil yang serupa yang menunjukkan hubungan positif antara kinerja keuangan dan representasi dewan perempuan (Campbell dan Minguez-Vera, 2008; Luckererath dan Rovers, 2010).

Ada juga beberapa studi yang dilakukan pada perusahaan-perusahaan Amerika Serikat yang menemukan hubungan negatif atau tidak antara keanekaragaman gender dan kinerja keuangan (Zahra dan Stanton, 1988; Shrader et al, 1997;.. Miller dan Triana, 2009; Adam dan Ferreira 2009). Studi yang dilakukan di negara-negara seperti Kanada, Australia, dan Denmark

juga gagal untuk mengidentifikasi hubungan antara keanekaragaman gender dalam ruang dewan dan ukuran kinerja keuangan. Perusahaan yang baik membantu terciptanya hubungan yang kondusif dan dapat dipertanggungjawabkan diantara elemen-elemen dalam perusahaan (Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan para pemegang saham) dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan dan pengambilan sebuah keputusan, guna mendapatkan profitabilitas semaksimal mungkin bagi perusahaan itu sendiri.



Gambar 1.1

Diagram Alur Pengaruh Keanekaragaman Gender Jajaran Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

1.6 Hipotesis

Penelitian ini mencoba memperjelas hasil dari penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh keanekaragaman gender pada jajaran dewan direksi terhadap kinerja keuangan. Dari uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis utama : keanekaragaman gender dalam jajaran dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan dan nilai perusahaan.

