

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gender

Sejak dua dasawarsa terakhir, diskursus tentang *gender* sudah mulai ramai dibicarakan orang. Berbagai peristiwa seputar dunia perempuan di berbagai penjuru dunia ini juga telah mendorong semakin berkembangnya perdebatan panjang tentang pemikiran gerakan feminisme yang berlandaskan pada analisis “hubungan *gender*”.

Dimasukkannya konsep *gender* ke dalam studi wanita tersebut, menurut *Sita van Bemmelen* paling tidak memiliki dua alasan. *Pertama*, ketidakpuasan dengan gagasan statis tentang jenis kelamin. Perbedaan antara pria dan wanita hanya menunjuk pada sosok biologisnya dan karenanya tidak memadai untuk melukiskan keragaman arti pria dan wanita dalam pelbagai kebudayaan. *Kedua*, *gender* menyiratkan bahwa kategori pria dan wanita merupakan konstruksi sosial yang membentuk pria dan wanita. (dalam **Ibrahim dan Suranto, 1998: xxvi**).

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**).

Namun ironisnya, di tengah gegap gempitanya upaya kaum feminis memperjuangkan keadilan dan kesetaraan gender itu, masih banyak pandangan sinis, cibiran dan perlawanan yang datang tidak hanya dari kaum laki-laki, tetapi juga dari kaum perempuan sendiri. Masalah tersebut mungkin muncul dari ketakutan kaum laki-laki yang merasa terancam oleh kebangkitan perempuan atau mungkin juga muncul dari ketidaktahuan mereka, kaum laki-laki dan perempuan akan istilah *gender* itu sendiri dan apa hakekat dari perjuangan *gender* tersebut.

Bertolak dari fenomena tersebut maka konsep penting yang harus dipahami terlebih dahulu sebelum membicarakan masalah perempuan ini adalah perbedaan antara konsep *seks* (jenis kelamin) dengan konsep *gender*. Pemahaman yang mendalam atas kedua konsep tersebut sangatlah penting karena kesamaan pengertian (*mutual understanding*) atas kedua kata kunci dalam pembahasan bab ini akan menghindarkan kita dari kemungkinan pemahaman-pemahaman yang keliru dan tumpang tindih antara masalah-masalah perempuan yang muncul karena perbedaan akibat *seks* dan masalah-masalah perempuan yang muncul akibat hubungan *gender*, disamping itu juga untuk memudahkan pemahaman atas konsep *gender* yang merupakan kata dan konsep asing ke dalam konteks Indonesia.

Secara historis, konsep gender dibedakan oleh sosiolog asal Inggris yaitu *Ann Oakley*, ia membedakan antara gender dan seks. Perbedaan seks berarti perbedaan atas dasar ciri-ciri biologis yaitu yang menyangkut prokreasi (menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui). Perbedaan gender adalah perbedaan simbiolis atau sosial yang berpangkal pada perbedaan seks tetapi tidak

selalu identik dengannya. Jadi kelihatan di sini gender lebih mengarah kepada simbol-simbol sosial yang diberikan pada suatu masyarakat tertentu. *Fakih (1996)* mengemukakan konsep gender yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural.

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).

Mansour Fakih 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* 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*. 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 fisik 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.

Setelah sekian lama terjadi proses pembagian peran dan tanggung jawab terhadap kaum laki-laki dan perempuan yang telah berjalan bertahun-tahun bahkan berabad-abad maka sulit dibedakan pengertian antara seks (laki-laki dan perempuan) dengan *gender*.

2.1.1 Ketimpangan Gender

Isu kesetaraan *gender* muncul dari menguatnya kesadaran publik bahwa telah terjadi ketimpangan antara laki-laki dan perempuan pada penyelenggaraan kehidupan bersama. Ketimpangan ini tidak saja ada dinegara-negara berkembang, namun telah menjadi sebuah fenomena global. Salah satu riset yang mampu menunjukkan ketimpangan yang terjadi dimasyarakat barat adalah riset yang dilakukan oleh *Mino Vianello* dkk. yang diterbitkan dalam buku *Gender Inequality: A Comparative Study of Discrimination and Participation* yang diterbitkan tahun 1990. Dalam penelitiannya, *Vianello* menemukan bahwa kesenjangan dan ketimpangan tersebut dibentuk oleh berbagai hal, diantaranya adalah pemahaman perbedaan sex dan nilai-nilai dalam masyarakat. Faktor-faktor ini menjadi faktor penyebab yang bersifat umum.

2.1.2 Kesetaraan Gender

Kesetaraan *gender* adalah seperti sebuah frasa (istilah) suci yang sering diucapkan oleh para aktivis sosial, kaum feminis, politikus, bahkan hampir oleh para pejabat negara. Istilah kesetaraan *gender* dalam tataran praktis, hampir selalu diartikan sebagai kondisi ketidaksetaraan yang dialami oleh para perempuan. Maka istilah kesetaraan *gender* sering terkait dengan istilah-istilah diskriminasi terhadap perempuan, seperti subordinasi, penindasan, kekerasan dan sebagainya.

Persoalan perempuan berkaitan dengan masalah kesetaraan gender ini memang dapat mengundang rasa simpati yang cukup besar dari masyarakat luas. Konsep kesetaraan gender ini memang merupakan suatu konsep yang sangat rumit dan mengundang kontroversi. Hingga saat ini belum ada konsensus mengenai pengertian dari kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Ada yang mengatakan bahwa kesetaraan yang dimaksud adalah kesamaan hak dan kewajiban, yang tentunya masih belum jelas. Kemudian ada pula yang mengartikannya dengan konsep mitra kesejajaran antara laki-laki dan perempuan, yang juga masih belum jelas artinya.

2.1.3 Etika, Perlakuan yang Adil dan Hukum

Mengelola sumber daya manusia sering mensyaratkan pembuatan keputusan dimana keadilan memainkan peran penting. Keadilan adalah bagian yang terintegrasi dari apa yang dipikirkan orang sebagai hukum. Suatu perusahaan adalah adil bila, diantaranya, dapat disetarakan, adil, imparial dan tidak bias dalam berbagai cara mereka melakukan banyak hal.

Keadilan berpengaruh terhadap perlakuan yang berbeda yang mengakibatkan perbedaan pendapatan yang diterima oleh para pekerja dalam suatu organisasi serta tindakan-tindakan yang tidak adil atau berbeda yang dilakukan oleh manajemen kepada para pekerja yang didasarkan pada perbedaan gender yang berpengaruh terhadap berbedanya pendapatn yang diterima oleh para pekerja.

Hal seperti ini akan sangat bersinggungan dengan etika, keadilan dan hukum. Karenanya setiap pekerja berhak mendapatkan etika, keadilan dan hukum

yang setara dengan yang lainnya. Perlakuan-perlakuan yang berbeda dapat terjadi pada beberapa hal, seperti:

2.1.4 Perbedaan Gaji atau Upah

Kesenjangan upah antar gender didefinisikan sebagai perbedaan rata-rata penghasilan kotor antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Perbedaan ini terjadi ketika pekerja laki-laki dan pekerja perempuan menerima gaji dalam jumlah yang berbeda. Kesenjangan upah antar gender sebanyak 17-22% berarti berarti bahwa pekerja perempuan berpenghasilan lebih rendah daripada kolega pekerja laki-laki mereka. Secara sederhana, kesenjangan upah antar gender adalah kesenjangan antara apa yang didapatkan oleh pekerja laki-laki dan apa yang didapatkan oleh pekerja perempuan.

2.1.5 Promosi

Perbedaan gender juga mengakibatkan adanya perbedaan dalam kesempatan promosi dalam organisasi yang berbeda bagi para pekerja wanita dan pria. Dalam suatu penelitian, terungkap data yang menunjukkan frekuensi kesempatan promosi bagi wanita lebih banyak dari pria. Hal ini disebabkan oleh seringnya para pekerja wanita berpindah-pindah tempat kerja yang meningkatkan insentif pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan pria.

Namun walaupun dengan tingkat promosi yang lebih banyak tidak serta merta dapat meningkatkan pendapatannya, sedangkan promosi yang diterima oleh pekerja pria memiliki hubungan yang signifikan dengan gaji yang didapatkan. Dengan demikian frekuensi promosi yang diperoleh wanita lebih banyak tetapi jumlah pendapatannya lebih rendah dibandingkan dengan pekerja pria.

2.2 Dewan Direksi

Dewan direksi adalah seseorang yang ditunjuk untuk berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar (Pasal 1 angka 5 UUPT).

Di Indonesia pengaturan terhadap dewan direksi terdapat dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dijabarkan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab direksi.

Seorang direktur atau dewan direksi dalam jumlah direktur dalam suatu perusahaan (minimal satu), yang dapat dicalonkan sebagai direktur, dan cara pemilihan direktur ditetapkan dalam anggaran dasar perusahaan. Pada umumnya direktur memiliki tugas antara lain:

1. memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
3. menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
4. menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

Di negara-negara Eropa dan Asia, biasanya ada dua dewan; dewan eksekutif, yang bertugas menjalankan kegiatan bisnis sehari-hari, dan dewan pengawas yang bertugas mengawasi dewan eksekutif. Dewan pengawas, biasanya dipilih oleh pemegang saham atau pemilik perusahaan.

Di Indonesia, istilah dewan direksi memiliki makna yang berbeda dari *board of directors* tergantung dari istilah yang digunakan. Umumnya, di Indonesia *dewan direksi* adalah dewan eksekutif, sedangkan di negara barat, *board of directors* adalah dewan pengawas. Sebagai contoh, di OCDBC NISP Bank misalnya, dewan pengawas dinamakan *dewan komisaris*, sedangkan dewan eksekutif dinamakan *dewan direksi*. Namun, Pertamina menggunakan istilah *board of commissioners* (sebagai pengawas) dan *board of directors* (sebagai eksekutif). Untuk keperluan artikel ini, istilah yang akan digunakan adalah dewan pengawas (biasanya disebut dewan komisaris) dan dewan eksekutif (biasanya disebut dewan direksi) untuk menghindari kekeliruan karena penggunaan istilah dewan direksi di Indonesia bisa mengacu ke salah satu fungsi dari kedua dewan tersebut.

Di beberapa perusahaan di Amerika Serikat yang memiliki satu dewan saja, biasanya tugas dan tanggung jawab kedua dewan tersebut dijadikan satu dalam dewan direksi, yang beranggotakan direksi dalam (di Indonesia dinamakan komisaris) dan direksi luar (di Indonesia dinamakan komisaris independen).

Kegiatan dewan pengawas ditentukan oleh kekuasaan, tugas-tugas, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh suatu otoritas yang berada diluarnya. Biasanya, hal-hal ini dijelaskan dalam anggaran dasar (AD) organisasi tersebut. Anggaran dasar biasanya juga menyebutkan jumlah anggota dewan, bagaimana mereka dipilih, dan kapan mereka mengadakan pertemuan.

Dalam organisasi yang anggotanya memiliki hak pilih (*voting rights*), dewan pengawas bergerak atas nama, dan tunduk kepada, *quorum*. Quorumlah

yang biasanya memilih anggota dewan pengawas. Dalam perusahaan terbuka (dengan saham), dewan dipilih oleh pemegang saham, dan dewan merupakan otoritas tertinggi dalam manajemen perusahaan. Dalam sebuah perusahaan tanpa saham, tanpa anggota yang memiliki hak pilih, misalnya universitas di Amerika Serikat, dewan biasanya merupakan kekuasaan tertinggi institusi tersebut; yang mana anggotanya terkadang dipilih oleh oleh dewan itu sendiri.

2.2.1 Rapat Dewan Direksi

Dewan Direksi akan mempertanggungjawabkan tugasnya dalam rapat yang harus dilaksanakan paling kurang sebulan sekali. Ketua Dewan mengelola fungsi Dewan Direksi, menetapkan agenda untuk rapat Dewan bersama dengan CEO, serta memastikan prosedur rapat yang mulus dengan keputusan dan risalah yang jelas. Ketua Dewan akan mengalokasikan waktu yang cukup untuk diskusi bebas serta membentuk konsensus atau pembuatan keputusan oleh dewan.

Tiap direktur yang berpotensi mempunyai konflik kepentingan dalam hubungannya dengan suatu masalah yang sedang berada dalam pertimbangan Dewan akan diminta meninggalkan rapat sementara masalah tersebut sedang dalam pembahasan.

Pada saat mempertimbangkan suatu masalah tertentu, seorang direktur berhak untuk mendapatkan akses ke setiap informasi atau dokumen terkait, dapat mencari penjelasan tambahan dari manajemen serta dapat menugaskan konsultan eksternal untuk membantuatasi biaya perusahaan. Risalah akan didasarkan pada suara terbanyak. Setiap bantahan terhadap suatu risalah akan dicatat dalam berita

acara rapat. Dewan Direksi menunjuk Sekretaris Dewan untuk mendukung fungsi dari Dewan Direksi.

2.2.2 Laporan Tahunan Dewan Direksi

Dewan Direksi bertanggung jawab atas kompilasi bisnis perusahaan dan laporan keuangan baik laporan keuangan yang telah digabungkan maupun informasi keuangan dalam Laporan Tahunannya. Laporan keuangan dibuat berdasarkan Prinsip Akuntansi Umum (GAAP). Sebagai tambahan, seluruh informasi terkait akan disampaikan sebagai catatan dalam laporan keuangan. Dewan Direksi akan menunjuk Komite Audit untuk mengawasi kualitas dari laporan keuangannya juga untuk mengutarakan pendapatnya atas laporan keuangan tersebut serta menyampaikan pendapatnya atas laporan keuangan tersebut kepada Dewan Direksi.

2.2.3 Komunikasi dengan Manajemen

Dewan direksi dapat mengundang senior eksekutif menghadiri rapat dewan untuk menyampaikan informasi sehubungan dengan lingkup agenda yang menjadi tanggung jawab dari eksekutif tersebut. Tujuannya adalah agar dewan direksi mendapatkan informasi langsung dari eksekutif terkait menyampaikan pandangan dan pendapat mereka terhadap topik tersebut. Sebagai tambahan, eksekutif juga akan mempunyai kesempatan untuk memahami pandangan dewan direksi.

Dewan direksi mendorong diadakannya rapat dan pertukaran ide antara dewan dengan senior eksekutif pada kesempatan yang lain dari rapat dewan direksi untuk memupuk hubungan lebih baik dan saling pengertian. Direktur dapat

berkomunikasi secara langsung dengan masing-masing eksekutif tanpa mencampuri urusan operasi manajemen. Walau demikian, CEO tetap harus mendapat pemberitahuan sebelumnya atas adanya kontak tersebut.

2.2.4 Penilaian Kinerja Dewan Direksi

Dewan direksi melakukan penilaian atas operasional setiap tahun. Penilaian tersebut akan termasuk juga penilaian atas independensi setiap direktur. Pelaksanaan terhadap penilaian ini adalah tanggung jawab dari Komite Tata Kelola dan Nominasi Perusahaan yang menyiapkan laporan untuk pertimbangan dewan.

2.2.5 Sistem Dua Tingkat

Di banyak negara-negara Eropa dan Asia, ada dua dewan (*board*), dewan eksekutif yang melaksanakan kegiatan sehari-hari, dan dewan pengawas (yang dipilih oleh para pemegang saham) yang bertugas mengawasi dewan eksekutif. Di negara-negara ini, presiden direktur (*CEO, chief executive* atau *managing director*) mengetuai dewan eksekutif dan presiden komisaris mengetuai dewan pengawas.

Kedua posisi ini selalu dipegang oleh dua orang berbeda. Ini dilakukan untuk membedakan tugas manajemen oleh dewan eksekutif, dan tugas memerintah/mengawasi (*governance*) oleh dewan pengawas. Hal ini memberikan kejelasan atas garis-garis kewenangan. Tujuannya adalah untuk menghindari *conflict of interest* dan terpusatnya kekuasaan di tangan satu orang. Ada paralelisme yang sangat kuat di sini dengan struktur pemerintahan, dimana

biasanya ada pemisahan antara kabinet politik dengan manajemen pelayanan sipil (*civil service*).

Di Amerika Serikat, *the board of directors* (dipilih oleh para pemegang saham) sering disejajarkan dengan dewan pengawas, sedangkan *executive board* sering disebut sebagai *executive committee* (*operating committee* atau *executive council*), terdiri dari CEO dan bawahan langsungnya (*C-level officers* yang lain atau *division/subsidiary heads*).

2.2.6 Komisaris

Komisaris sebuah organisasi adalah anggota dewan pengawasnya. Beberapa istilah spesifik digunakan untuk menjelaskan keberadaan atau ketiadaan hubungannya terhadap organisasi tersebut.

Komisaris (atau komisaris dalam, *inside director*) adalah seorang komisaris yang juga merupakan seorang pegawai, petugas, pemegang saham utama, atau seseorang yang berhubungan dengan organisasi (perusahaan) tersebut. Komisaris dalam mewakili kepentingan dari para pemegang saham, dan terkadang memiliki pengetahuan yang dalam atas kinerja, keuangan, penguasaan pangsa pasar dari organisasi tersebut.

Komisaris luar (komisaris independen) adalah anggota dewan komisaris yang bukan merupakan pegawai atau orang yang berurusan langsung dengan organisasi tersebut, dan tidak mewakili pemegang saham. Sebagai contoh adalah seorang komisaris yang diangkat yang sedang atau pernah menjabat posisi presiden sebuah perusahaan dari sektor industri yang berbeda. Komisaris luar diangkat karena pengalamannya dianggap berguna bagi organisasi tersebut.

Mereka bisa mengawasi komisaris dalam dan mengawasi bagaimana organisasi tersebut dijalankan.

Komisaris luar biasanya berguna dalam melerai sengketa antara komisaris dalam, atau antara pemegang saham dan dewan komisaris. Komisaris luar dianggap berguna karena mereka bisa bersikap objektif dan memiliki resiko kecil dalam *conflict of interest*. Di sisi lain, komisaris luar mungkin kekurangan pengalaman dalam menangani masalah spesifik yang dihadapi oleh organisasi tersebut.

2.3 Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan adalah gambaran setiap hasil ekonomi yang mampu di raih oleh perusahaan perbankan pada periode tertentu melalui aktivitas-aktivitas perusahaan untuk menghasilkan keuntungan secara efisien dan efektif, yang dapat diukur perkembangannya dengan mengadakan analisis terhadap data-data keuangan yang tercermin dalam laporan keuangan.

Kinerja (*performance*) dalam kamus istilah akuntansi adalah kuantifikasi dari keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode tertentu. Kinerja bank secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh bank dalam operasionalnya. Kinerja keuangan bank merupakan gambaran kondisi keuangan bank pada suatu periode tertentu baik mencakup aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dananya. Kinerja menunjukkan sesuatu yang berhubungan dengan kekuatan serta kelemahan suatu perusahaan.

Kinerja perusahaan dapat di ukur dengan menganalisa dan mengevaluasi laporan keuangan. Informasi posisi keuangan dan kinerja keuangan di masa lalu

seringkali di gunakan sebagai dasar untuk memprediksi posisi keuangan dan kinerja di masa depan dan hal lain yang langsung menarik perhatian pemakai seperti pembayaran dividen, upah, pergerakan harga sekuritas dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi komitmennya ketika jatuh tempo.

Sebelum manajer keuangan mengambil keputusan keuangan, ia perlu memahami kondisi keuangan perusahaan. Dan untuk memahami kondisi keuangan perusahaan, perlu dilakukan analisis terhadap laporan keuangan perusahaan. Disamping manajer keuangan (pihak intern perusahaan) beberapa pihak diluar perusahaan juga perlu memahami kondisi keuangan perusahaan.

Menurut **Van Horne & Wachowicz, Jr (1997:129)**: “Kinerja keuangan adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu perusahaan yang dihitung berdasarkan rasio-rasio keuangan dan dibandingkan dengan rasio-rasio keuangan periode sebelumnya (perbandingan intern) atau dengan rasio keuangan rata-rata industri (perbandingan ekstern)”.

Stooner dan Freeman (1992:6) mendefinisikan kinerja, baik *organizational performance* maupun *managerial* adalah sebagai berikut: “*Managerial performance is the measure of how efficient and effective a manager is how well he or she determines and achieves appropriate objectivities. Organizational performance is the measure of how wll organization do their jobs*”.

Sedangkan menurut **Siegel dan Helene Kamanauskas-Marconi** dalam *Behaviorial Accounting* yang diterjemahkan oleh **Mulyadi (1993:419)** dalam *Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa* adalah: “Penilaian kinerja

adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan efisiensi menggambarkan hubungan antara input dan output sedangkan efektivitas mencerminkan hubungan output pada suatu tujuan tertentu. Kinerja akan dapat memberikan arti apabila ia telah diukur dengan suatu tolak ukur tertentu yang telah ditentukan sebelumnya sehingga dapat ditentukan tingkat keberhasilannya.

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.

2.3.1 Ukuran Kinerja

Ada tiga macam ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara kuantitatif (**Hanafi, 2003: 76**), yaitu:

a. Ukuran kriteria tunggal

Ukuran kriteria tunggal (*single criteria*) adalah ukuran kinerja yang hanya menggunakan satu ukuran untuk menilai kinerja manajer. Kelemahan apabila kriteria tunggal digunakan untuk mengukur kinerja yaitu orang akan cenderung memusatkan usahanya pada kriteria pada usaha tersebut sehingga akibatnya kriteria lain diabaikan, yang kemungkinan memiliki arti yang sama pentingnya dalam menentukan sukses atau tidaknya perusahaan.

b. Ukuran kriteria beragam

Ukuran kriteria beragam (*multiple criteria*) adalah ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran untuk menilai kriteria manajer. Kriteria ini mencari berbagai aspek kinerja manajer, sehingga manajer dapat diukur kinerjanya dari beragam kriteria. Tujuan penggunaan beragam ini adalah agar manajer yang diukur kinerjanya mengarahkan usahanya kepada berbagai kinerja.

c. Ukuran kriteria gabungan

Ukuran kriteria gabungan (*composite criteria*) adalah ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran, untuk memperhitungkan bobot masing-masing ukuran dan menghitung rata-ratanya sebagai ukuran yang menyeluruh kinerja manajer. Kriteria gabungan ini dilakukan karena perusahaan menyadari bahwa beberapa tujuan lebih penting dibandingkan dengan tujuan yang lain, sehingga beberapa perusahaan memberikan bobot angka tertentu pada beragam kriteria untuk mendapatkan ukuran tunggal kinerja manajer.

2.4 Laporan Keuangan

2.4.1 Pengertian Laporan Keuangan

Akuntansi merupakan sistem informasi keuangan yang didasarkan pada pengukuran, penginterpretasian, dan pelaporan transaksi keuangan sebuah institusi. Karena merupakan suatu sistem informasi, maka akuntansi merupakan suatu konsep, prosedur, tata cara penyusunan dan penyampaian informasi keuangan. Seluruh transaksi yang berhubungan dengan sebuah institusi (perusahaan), akan menjadi obyek akuntansi. Transaksi yang mempengaruhi keuangan perusahaan, merupakan suatu obyek yang akan diukur, dicatat, diinterpretasikan, dan akhirnya disajikan dalam bentuk informasi akuntansi.

Menurut **Baridwan (2004: 17)** laporan keuangan adalah ringkasan dari proses pencatatan ringkasan beberapa transaksi keuangan yang terjadi selama tahun buku yang bersangkutan dan merupakan sumber informasi utama untuk berbagai pihak yang membutuhkan. Laporan keuangan itu disusun dengan maksud untuk menyediakan informasi keuangan mengenai suatu perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai bahan pertimbangan didalam pengambilan keputusan-keputusan ekonomi.

Oleh sebab itu laporan keuangan merupakan sumber informasi utama untuk berbagai pihak yang membutuhkannya. Laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan. Laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi neraca, laporan rugi laba, laporan perubahan posisi keuangan (yang dapat disajikan dalam berbagai cara seperti, misalnya laporan arus kas, atau laporan arus dana), catatan dan laporan lain serta informasi tambahan yang berkaitan dengan laporan tersebut, misalnya, informasi keuangan segmen industri dan geografis serta pengungkapan pengaruh perubahan harga (**Standar Akuntansi Keuangan, 2007 Paragraf 7**).

2.4.2 Komponen Laporan Keuangan

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 1 (2007 Paragraf 7) tentang penyajian laporan keuangan menyatakan bahwa laporan keuangan lengkap terdiri dari komponen-komponen sebagai berikut :

- a. Neraca, yaitu laporan yang sistematis tentang aktiva, hutang serta modal dari suatu perusahaan pada suatu saat tertentu.

- b. Laporan laba rugi, yaitu laporan yang menunjukkan hasil usaha dan biaya-biaya selama suatu periode akuntansi.
- c. Laporan perubahan ekuitas, yaitu laporan yang menunjukkan sebab-sebab perubahan ekuitas dari jumlah pada awal periode menjadi jumlah ekuitas pada akhir periode.
- d. Laporan arus kas, yaitu laporan yang menunjukkan arus kas masuk dan keluar yang dibebankan menjadi arus kas operasi, arus kas investasi dan arus kas pendanaan.
- e. Catatan atas laporan keuangan, yaitu laporan keuangan seperti yang tertera diatas dapat dikatakan sebagai laporan-laporan tujuan umum.

Sebagai tambahan dari laporan keuangan diatas, dapat dibuat laporan-laporan khusus yang menunjukkan bagian-bagian dari laporan keuangan dapat lebih rinci yang biasanya disebut laporan-laporan untuk tujuan khusus, misalnya untuk bank, kantor pajak, Bapepam dan lain-lain.

2.4.3 Tujuan Laporan Keuangan

Tujuan laporan keuangan dalam Standar Laporan Keuangan (IAI, 2007 paragraf 12) adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Tujuan laporan keuangan menurut **Zaki Baridwan (2004:4)** adalah:

- a. Tujuan Umum

Tujuan umum laporan keuangan dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Untuk memberikan informasi keuangan yang dapat dipercaya mengenai aktiva dan kewajiban serta modal suatu perusahaan.
- 2) Untuk memberikan informasi yang dapat dipercaya mengenai perusahaan dalam aktiva.
- 3) Membantu memberikan informasi keuangan bagi para pemakai laporan dalam menaksir potensi perusahaan.
- 4) Memberikan informasi mengenai perubahan dalam aktiva dan kewajiban suatu perusahaan.
- 5) Mengungkapkan sejauh mungkin informasi lain yang berhubungan dengan laporan keuangan yang relevan.

b. Tujuan Kualitatif

Informasi keuangan akan bermanfaat bila dipenuhi dengan :

1) Relevan

Relevan suatu informasi harus dihubungkan dengan maksud penggunaannya. Jika informasi tidak relevan untuk keperluan para pengambil keputusan, informasi demikian tidak ada gunanya.

2) Dapat dimengerti

Informasi harus dapat dimengerti oleh pemakainya, dan dinyatakan dalam bentuk dan dengan istilah yang disesuaikan dengan batas pengertian para pemakai.

3) Daya uji

Untuk meningkatkan manfaatnya, informasi harus dapat diuji kebenarannya oleh para pengukur yang independen dengan menggunakan metode pengukuran yang sama.

4) Netral

Informasi harus diarahkan pada kebutuhan umum pemakai, dan tidak bergantung pada pihak tertentu.

5) Tepat waktu

Informasi harus disampaikan sedini mungkin untuk dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

6) Daya banding

Informasi dalam laporan keuangan akan lebih berguna bila dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya dari perusahaan yang sama, maupun dengan laporan keuangan perusahaan lainnya pada periode yang sama.

7) Lengkap

Standar ini tidak hanya menghendaki pengungkapan seluruh fakta keuangan yang penting, melainkan juga penyajian fakta tersebut sedemikian rupa sehingga tidak menyesatkan pembaca.

2.4.4 Pengguna Laporan Keuangan

Pemakai laporan keuangan meliputi investor sekarang dan investor potensial, karyawan, pemberi pinjaman, pemasok, kreditor usaha lainnya, pelanggan, pemerintah, lembaga-lembaganya, dan masyarakat. Mereka

menggunakan laporan keuangan untuk memenuhi beberapa kebutuhan informasi yang berbeda. Beberapa kebutuhan ini meliputi **(IAI, 2007 Paragraf 9)**:

a. Investor

Investor beresiko dan penasihat mereka berkepentingan dengan resiko yang melekat serta hasil pengembangan dari investasi yang mereka lakukan. Mereka membutuhkan informasi untuk membantu menentukan apakah harus membeli, menahan, atau menjual investasi tersebut. Pemegang saham juga tertarik pada informasi yang memungkinkan mereka untuk menilai kemampuan perusahaan untuk membayar deviden.

b. Karyawan

Karyawan dan kelompok-kelompok yang mewakili mereka tertarik pada informasi mengenai stabilitas dan profitabilitas perusahaan. Mereka juga tertarik dengan informasi yang memungkinkan mereka untuk menilai kemampuan perusahaan dalam memberikan balas jasa, manfaat pensiun, dan kesempatan kerja.

c. Pemberi Pinjaman

Pemberi pinjaman tertarik dengan informasi keuangan yang memungkinkan mereka untuk memutuskan apakah pinjaman serta bunganya dapat dibayar pada saat jatuh tempo.

d. Pemasok dan kreditor usaha lainnya

Pemasok dan kreditor usaha lainnya tertarik dengan informasi yang memungkinkan mereka untuk memutuskan apakah jumlah yang terhutang akan dibayar pada saat jatuh tempo. Kreditor usaha berkepentingan pada perusahaan dalam tenggang waktu yang lebih pendek daripada pemberi pinjaman kalau

sebagai pelanggan utama mereka tergantung pada kelangsungan hidup perusahaan.

e. Pelanggan

Para pelanggan berkepentingan dengan informasi mengenai kelangsungan hidup perusahaan, terutama kalau mereka terlibat dalam perjanjian jangka panjang dengan perusahaan atau tergantung pada perusahaan.

f. Pemerintah

Pemerintah dan berbagai lembaga yang berada dibawah kekuasaannya berkepentingan dengan alokasi sumber daya dan karena itu berkepentingan dengan aktifitas perusahaan. Mereka juga membutuhkan informasi untuk mengatur aktifitas perusahaan, menetapkan kebijakan pajak, dan sebagai dasar untuk menyusun statistik pendapatan nasional dan statistik lainnya.

g. Masyarakat

Perusahaan mempengaruhi anggota masyarakat dalam berbagai cara antara lain perusahaan dapat memberikan kontribusi berarti pada perekonomian nasional, termasuk jumlah orang yang di perkerjakan dan perlindungan kepada penanaman modal domestik. Laporan keuangan dapat membantu masyarakat dengan menyediakan informasi kecenderungan (*trend*) dan perkembangan terakhir kemakmuran perusahaan serta rangkaian aktivitasnya.

2.5 Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Keuangan

Beberapa penelitian terdahulu mengenai gender, berhasil menghubungkan gender dengan kinerja keuangan. Diversifikasi gender dalam suatu organisasi dapat membawa persepsi baru dalam proses pengambilan keputusan (*decision*)

making), melakukan kontrol terhadap keefektivan, kreativitas dan inovasi sehingga suatu keunggulan kompetitif (**Watson et al., 1993; Carter et al., 2003; Singh et al., 2008; Adams and Ferreira, 2009; Luckerath-Rovers, 2010**).

Diversitas gender dalam perusahaan berhubungan dengan kinerja perusahaan. Riset yang dilakukan **McKinsey (2007)** menunjukkan bahwa lebih besar jumlah diversitas gender (*gender diversity*) berkorelasi dengan kinerja ekonomi yang lebih baik. Hasil riset menunjukkan bahwa wanita terbukti memiliki dampak positif terhadap keunggulan organisasional dan kinerja keuangan. Sejalan dengan **McKinsey (2007), Catalyst (2007)** menemukan bahwa perusahaan yang memiliki tiga wanita atau lebih dalam direksi memiliki kinerja keuangan yang lebih baik.

Kinerja perusahaan yang lebih baik mengarah pada peningkatan informasi sukarela yang diungkapkan perusahaan (**Owushu-Ansah, 1998**). Menurut **Owushu-Ansah (1998)**, terdapat hubungan positif dan signifikan antara profitabilitas dengan pengungkapan yang dilakukan perusahaan. Pendapat ini sejalan dengan **Almilia (2008)**, bahwa profitabilitas yang tinggi adalah sebagai indikator perusahaan memiliki sumber daya keuangan yang lebih besar, oleh karena itu perusahaan cenderung mengungkapkan lebih banyak untuk menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat profitabilitas yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang sama dalam industri sejenis.

Dalam perspektif tata kelola perusahaan, keberadaan wanita dalam perusahaan dapat memperkuat struktur *corporate governance*. Penelitian **Adams and Ferreira (2009)** menyebutkan bahwa wanita lebih senang bergabung dengan

komite pengawasan. Hal ini dikarenakan wanita dianggap memiliki pertimbangan moral yang lebih tinggi dibandingkan pria sehingga dapat meningkatkan pengawasan dengan etika konservatif yang dimiliki (egayusa, 2011; Huang *et al.*, 2011). Namun demikian, Adams dan Ferreira (2009), korelasi antara kinerja perusahaan dengan diversitas gender pada kinerja perusahaan adalah negatif. Menurut Adams and Ferreira (2009), korelasi antara kinerja perusahaan dengan diversitas gender adalah sangat kompleks. Diversitas memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan ketika didapati memiliki *governance* yang lemah. Sedangkan para perusahaan dengan *corporate governance* yang kuat, penambahan kuota gender berakibat menurunkan nilai pemegang saham. Hal tersebut dikarenakan semakin besar diversitas gender dapat mengakibatkan *over monitoring* atau terjadinya pengawasan seara berlebihan.