

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman menuntut seluruh aspek dalam perekonomian mengikuti kebutuhan zaman, sehingga perlu adanya penyesuaian baik dalam pembuatan kebijakan sampai realisasi yang nantinya mampu menciptakan kesejahteraan ekonomi. Belajar dari kejadian menurunnya perekonomian yang terjadi di Indonesia dan hampir diseluruh dunia pada tahun 2020 dimana terjadi pandemi covid-19, dampak dari itu berimbas pada kacaunya sektor lain seperti sektor keamanan, sektor sosial di Indonesia. Agar perekonomian bias stabil dalam kondisi apapun, hal ini menuntut para pelaku ekonomi salah satunya pada perusahaan juga harus melakukan penyesuaian jika ingin eksistensi perusahaan berkembang berkelanjutan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Terwujudnya visi misi perusahaan tergantung pada pelaksanaan tata kelola perusahaan yang diterapkan, salah satu bentuk penerapan tata kelola perusahaan adalah pada kebijakan penentuan struktural, seperti pembagian orang dan tugas pada anggota rapat umum pemegang saham, anggota direksi, dan anggota komisaris. Perlu adanya kesinambungan antar ketiga posisi tersebut, karna jika terjadi asimetri informasi maka tidak hanya tujuan perusahaan yang tidak tercapai, tapi operasional perusahaan tidak akan berjalan.

Pimpinan perusahaan merupakan pihak yang mempunyai pengaruh besar untuk menentukan kebijakan dan membuat keputusan. Di Indonesia, dalam Undang-Undang nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas, pasal 1 menjelaskan bahwa yang termasuk dalam organ perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris. Struktural pimpinan perusahaan akan menentukan kinerja perusahaan karena bertugas

sebagai pengambil keputusan (*decision making*) utama dalam suatu perusahaan. Jika keputusan yang diambil dan pola kepemimpinan yang dilakukan dapat berdampak pada kebaikan perusahaan dan *stakeholder* maka *Good Corporate Governance* (GCG) akan terlaksana dengan baik karena konsep dasar *Good Corporate Governance* (GCG) menyangkut struktur perseroan.

Berdirinya perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kesejahteraan seluruh pihak yang terlibat melalui peningkatan nilai perusahaan dan perkembangan kinerja perusahaan yang signifikan merupakan hal yang diinginkan setiap perusahaan. Banyak cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan kesempatan yang sama bagi jajaran manajemen puncak untuk bekerja secara optimal bagi perusahaan baik untuk laki-laki maupun perempuan. Diversitas gender dalam dewan direksi diharapkan mampu memberikan kontribusi secara aktif dan inovatif dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan menambahkan remunerasi dan kepemilikan saham merupakan sebuah bonus bagi jajaran direksi dari hasil upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Isu perempuan menduduki peran penting dalam dunia bisnis merupakan fenomena yang menarik untuk dikaji.

Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mampu membuat keputusan yang tepat, diversitas gender (*gender diversity*). Pada dasarnya diversitas gender dipengaruhi oleh sifat alami yang diyakini melekat pada pria dan wanita sebagai individu yang memberikan pengaruh pada lingkungannya. Karakteristik pengambilan resiko dalam membuat keputusan yang dilakukan eksekutif berhubungan dengan Diversitas gender. Karakter eksekutif dalam menentukan risiko yang dihadapi perusahaan pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu eksekutif dengan karakter *risk-averse* merupakan eksekutif dengan karakter kurang berani dan cenderung berhati-hati dalam membuat keputusan yang biasanya dimiliki oleh

perempuan dan eksekutif dengan karakter *risk-taking* merupakan karakter berani dalam mengambil keputusan yang cenderung dimiliki oleh laki-laki (Budiman dan Setiyono, 2012).

Menurut Badan Pusat Statistik (2019) istilah Gender adalah penjelasan mengenai perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan. Gender merupakan perbedaan peran, kedudukan, tanggung jawab, dan pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat. Gender berbeda dengan kodrat. Kodrat adalah ketetapan dari Tuhan, sehingga penolakan atau perubahan tidak bisa dilakukan oleh manusia. Sementara itu, kodrat bersifat universal, misalnya menstruasi, menyusui dan melahirkan merupakan kodrat bagi perempuan, sementara mempunyai sperma dan penis adalah kodrat bagi laki-laki. Ketidakadilan gender merupakan kondisi tidak adil akibat dari sistem dan struktur sosial, sehingga perempuan maupun laki-laki menjadi korban dari pada sistem tersebut. Perbedaan laki-laki dan perempuan hanya karena kodratnya yang berbeda. Keadilan gender akan dapat terlaksana jika tercipta suatu kondisi di mana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki seimbang, serasi, setara dan harmonis. Presentasi perempuan yang menjadi manager menurut survei Badan Pusat statistik dengan data terakhir ditahun 2016-2018 hanya berkisar pada 24 %-28.97%. Nilai yang masih jauh dari kata setengah apalagi 100 %.

Diversitas gender dalam literature *Good Corporate Governance* sering disebut dapat meningkatkan keefektifan dewan dan monitoring, sehingga kinerja perusahaan meningkat kemudian nilai perusahaan baik, hal ini yang menjadi faktor banyak penelitian mengenai diversitas gender, beberapa peneliti seperti Astuti (2017) menemukan tidak adanya pengaruh diversitas gender Direksi terhadap nilai perusahaan. Namun hal ini bertolak belakang pada penelitian Luh Gede dan Ayu (2016) yang menemukan pengaruh positif diveritas gender

direksi terhadap nilai perusahaan, namun nilai perusahaan tidak dipengaruhi oleh dewan komisaris.

Tidak banyak penelitian yang berfokus pada pengaruh komposisi diversitas gender (*gender diversity*) perusahaan terhadap pengungkapan yang dilakukan. Padahal, sudut pandang manusia mengenai diversitas merupakan salah satu yang menarik untuk diteliti. Sudut pandang tersebut diantaranya adalah mengenai komposisi keragaman dalam suatu organisasi. Sedangkan diversitas gender meliputi keberadaan komposisi laki-laki dan perempuan dalam suatu organisasi. Istilah gender digunakan dalam konteks sosial untuk menjelaskan karakteristik antara pria wanita maupun antara sifat-sifat feminim dan maskulin dalam masyarakat. Menurut *World Health Organizations (WHO)*, “*Gender*” refers to the socially constructed roles, behaviours, activities, and attributes that a given society considers appropriate for men and women. Gender merujuk pada peran, perilaku, aktivitas dan atribut yang dibentuk secara sosial dianggap sesuai untuk pria dan wanita.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji (2017). Dalam penelitian ini menambahkan variabel Diversitas Anggota Rapat Umum Pemegang Saham, Diversitas Dewan Direksi dan Diversitas Dewan Komisaris. Alasan penambahan variabel ini karena mengacu pada Undang-Undang No 40 Tahun 2007 akan struktural perseroan yang mencakup tiga posisi yaitu Anggota Rapat Umum Pemegang Saham, Dewan Direksi, dan Dewan Komisaris. Disamping itu menurut Kusumastuti dkk (2007) persebaran perempuan dalam dewan direksi mampu menghindari risiko karena memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi. Sehingga tujuan penambahan variabel Anggota Rapat Umum Pemegang Saham , Diversitas Dewan Direksi dan Diveritas Dewan Komisaris adalah untuk melihat pengaruh persebaran anggota jajaran dewan terhadap Nilai Perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, oleh karena itu tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Diversitas Gender Anggota Rapat Umum Pemegang Saham, Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang dan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil penelitian yang berbeda-beda, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh diversitas gender Anggota Rapat Umum Pemegang Saham terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor keuangan di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2018 ?
2. Bagaimana pengaruh diversitas gender Dewan Direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor keuangan di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2018 ?
3. Bagaimana pengaruh diversitas gender Dewan Komisaris terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor keuangan di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2018 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mendasarkan pada rumusan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh diversitas gender Anggota Rapat Umum Pemegang Saham terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor keuangan di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2018.

2. Untuk menganalisis pengaruh diversitas gender Dewan Direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor keuangan di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2018.
3. Untuk menganalisis pengaruh diversitas gender Dewan Komisaris terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor keuangan di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2018.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis bagi Akademisi

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi mengenai pengaruh diversitas gender struktural pimpinan perusahaan dan nilai perusahaan pada perusahaan sektor keuangan yang listing di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2018.

b. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi Investor

Untuk menambah informasi nilai perusahaan sehingga dapat memberikan pertimbangan keputusan untuk menanamkan modal di perusahaan.

2. Manfaat bagi perusahaan sektor keuangan pada Bursa Efek Indonesia

Memberikan wacana untuk penyusunan susunan pimpinan perusahaan, sehingga praktik *Good Corporate Governance* dapat tercapai.