

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi saat ini, *top management team* dan keberagaman karyawan banyak terjadi diberbagai negara. Banyak para manajer perusahaan yang menolak perbedaan atas kelompok minoritas tertentu. Keberagaman *gender* dalam suatu organisasi dipercaya akan meningkatkan efektivitas sebuah organisasi. Keberagaman *gender* akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Hasil studi *Center for Governance, Institutions and Organisations (CGIO) National University of Singapore Business School* (2015), perempuan masih minoritas dalam anggota dewan komisaris perusahaan yang terdaftar di Singapura. *Singapore Institute of Directors (SID)* melakukan survei dewan direksi selama dua tahun, sedikit lebih dari setengah dari perusahaan yang disurvei tidak memiliki direktur perempuan, dan sekitar sepertiga hanya memiliki satu direktur perempuan. Laporan oleh *National University of Singapore Business School* (2014) Keanekaragaman Dewan Singapura tertinggal dari Malaysia, Indonesia, Cina dan Hong Kong dalam memiliki keterwakilan perempuan di ruang rapat. Laporan tersebut menunjukkan bahwa hanya 8,3 persen dari direksi adalah perempuan. Hal ini juga menemukan bahwa 56,2 persen dalam dewan perusahaan adalah semua laki-laki, dan hanya 1,5 persen dari dewan memiliki tiga atau lebih wanita.

Pemerintah di Indonesia melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merancang Undang-Undang Kesetaraan *Gender* yang disahkan pada tahun 2011. Selama pelaksanaan pengurusan *gender*, di Indonesia hanya mengacu pada Inpres no 9 tahun 2000 dan beberapa peraturan daerah lain, namun peraturan tersebut hanya mengikat pada pemerintah saja. Hasil riset *Grant Thornton International Business Report (IBR)* pada tahun 2015, proporsi kepemimpinan perempuan di perusahaan Indonesia mengalami penurunan yang tajam menjadi 20% atau berada di bawah rata-rata global (22%) dan rata-rata negara berkembang Asia Pasifik (23%). Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa partisipasi perempuan Indonesia di level manajemen senior berada dibawah negara –negara ASEAN yang di survei, yaitu Thailand (27%), Singapura (23%), dan Malaysia (22%). Johanna Gani, *Managing Partner Grant Thornton International Business Report (IBR)* menjelaskan bahwa 41% peran orang tua, 41% tekanan dan kewajiban dalam keluarga, 31% struktur yang tidak mendukung, dan 24% diskriminasi (perbedaan) *gender*, dipersepsikan sebagai faktor utama yang menghambat langkah kaum perempuan untuk melenggang ke tingkatan manajemen senior di perusahaan.

Keanekaragaman sebuah perusahaan sangat penting untuk tumbuh kembang sebuah bisnis, adanya anggota dewan perempuan dalam perusahaan tidak menjadi masalah kesetaraan *gender*. Menurut Moez Miaoui, *Corporate Governance Program Manager International Finance Corporation (IFC)* di Indonesia, dalam beberapa penelitian di bidang bisnis dan ekonomi menunjukkan dengan semakin banyaknya perempuan sebagai anggota direksi berhubungan erat

dengan kinerja perusahaan. Penelitian [Credit Suisse Research Institute](#) menyatakan bahwa anggota direksi perempuan dalam perusahaan memiliki kinerja 26 persen lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan anggota direksi yang hanya beranggotakan laki-laki. Namun, apakah dengan perbedaan antara jumlah perempuan pada anggota dewan suatu perusahaan dapat meningkatkan performa perusahaan.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang pada umumnya bertujuan untuk mencapai kepentingan anggotanya. Dasar pengambilan keputusan pihak eksternal maupun pihak internal adalah dengan menilai prestasi manajemen atau dengan mengukur kinerja suatu perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian prestasi perusahaan dalam kegiatan operasionalnya yang menyangkut aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek penyaluran dan penghimpunan dana, aspek sumber daya manusia, maupun aspek teknologi. IAI (2007) menyatakan bahwa kinerja keuangan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengembalikan sumberdaya yang dimilikinya. Untuk mencerminkan prestasi kerja perusahaan yang dapat mencerminkan baik atau buruknya keuangan sebuah perusahaan pada periode tertentu, maka kinerja keuangan perusahaan diukur dan dianalisis dengan alat analisis keuangan.

Efisiensi adalah tindakan penggunaan sumber daya agar tidak terjadi pemborosan dan digunakan secara tepat. Perusahaan akan mencapai tujuan dengan mudah, jika perusahaan tersebut dapat menekan biaya dan memudahkan proses pengelolaan perusahaan secara efisien. Agar bermanfaat untuk perusahaan, maka semua tindakan yang berhubungan dengan penggunaan dana harus

dilakukan secara efisien. Investasi dapat dikatakan optimal dan efisien jika investasi tersebut menguntungkan bagi perusahaan, terhindar dari keadaan *underinvestment* dan *overinvestment* (Sari *et al.*, 2014).

Masalah asimetri informasi antara pemegang saham dan manajemen merupakan hal yang dapat mempengaruhi efisiensi investasi dan keputusan investasi dari sebuah perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan inefisiensi investasi (Ramadhani dan Adhariani, 2015). Menurut Dwiwana (2012) dalam (Sari *et al.*, 2014) perusahaan harus terhindar dari kondisi investasi diatas optimum (*overinvestment*) dan kondisi investasi dibawah minimum, agar investasi dapat dikatakan efisien (*underinvestment*). Apabila perusahaan akan berinvestasi dengan keadaan yang mensyaratkan penggunaan hutang dengan jumlah yang besar, tanpa jaminan pembayaran utang yang mencukupi (*free cash flow*), maka akan muncul kondisi *underinvestment* (perusahaan dengan tingkat *leverage* tinggi). Alternatif tambahan dana dapat dilakukan apabila perusahaan tidak dapat merealisasikan investasi sesuai dengan harapannya.

Masalah kualitas laba telah menerima banyak perhatian dalam literatur akuntansi. Kualitas laba mengacu pada sejauh mana melaporkan laba menangkap sebuah perusahaan ekonomi realitas. Menurut Ford dan Richardson (1994) dan (Hili dan Affes, 2012) menyimpulkan dari tiga belas daftar studi yang menganggap *gender* sebagai faktor dalam pengambilan keputusan etis. Delapan studi mereka menemukan bahwa perempuan lebih mungkin untuk berperilaku etis dibandingkan pria, sementara lima tidak mendukung hubungan antara gender dan etika tingkah laku. McKinsey dan Company (2007) menyatakan bahwa dari 10

direksi dibutuhkan paling sedikit 3 perempuan agar dapat menghasilkan kerja yang signifikan. Tidak akan terlihat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, apabila porsi perempuan dibawah tiga orang.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa pekerja perempuan dengan kualitas laba memiliki hubungan positif. Krishnan dan Parsons (2008) menyimpulkan bahwa keberagaman *gender* dalam manajemen senior berhubungan positif terhadap kualitas laba. Namun berbeda dengan Hili and Affes (2012) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam persistensi laba antara perusahaan akibat keberagaman gender. Penelitian tersebut diperkuat oleh Sihite (2012) menyatakan bahwa keberagaman gender tidak mempengaruhi kualitas laba.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa keberagaman *gender* pada anggota dewan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja keuangan maupun dengan efisiensi investasi (Ramadhani and Andhariyani, 2015). Kemudian diperkuat oleh penelitian Toyyibah (2012) yang menyatakan bahwa keberagaman *gender* dalam anggota dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil perhitungan kinerja keuangan yang berdasarkan analisis regresi yang diukur dengan menggunakan *Return In Assets* (ROA) dan Tobin'S Q. Carter *et al.*, (2010) menyatakan bahwa antara keberagaman gender dan kinerja keuangan tidak memiliki pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan dari sisi pendapatan proksi yang digunakan adalah *Return In Assets* (ROA), sedangkan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan dari sisi

kekayaan perusahaan, maka proksi yang digunakan adalah Tobin'S Q. Darmadi (2011) dengan menggunakan analisis regresi *cross- sectiona* lmenyatakan bahwa keragaman ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian oleh Kumalaningrum (2010) yang menunjukkan bahwa *gender* moderasi berpengaruh pada hubungan antaraorientasi pasar dan kinerja keuangan. Kim *et al.*, (2009) menyatakan bahwa kinerja keuangan akan berpengaruh dengan adanya tindakan yang dilakukan oleh anggota dewan dan manajemen puncak. Pada era globalisasi saat ini, melalui porsi *diversity* komisaris dan direksi, para investor menuntut peran dan tanggung jawab dewan komisaris dan direksi agar memenuhi harapan mereka. Diharapkan dengan adanya diversifikasi pada dewan komisaris dan dewan direksi agar bisa memotivasi pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif. Earnst dan Young (2009) menyatakan bahwa dengan keberagaman *gender* anggota dewan yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada kelompok dewan yang homogen.

Faccio *et al.*, (2012) mengungkapkan dalam pengambilan keputusan dapat dipengaruhi oleh tingkat efisiensi investasi dan tingkat resiko yang diambil. Diversifikasi dari sisi *gender* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat resiko yang diambil oleh pembuat keputusan. *Chief Executive Officer* (CEO) perempuan cenderung menghindari resiko tinggi daripada CEO laki-laki. Hal tersebut mengartikan bahwa keputusan yang diambil dapat memperburuk nilai yang dipegang oleh para pemegang saham, karena CEO perempuan cenderung untuk melewati paluang investasi menguntungkan yang memiliki resiko lebih

tinggi (Faccio *et al.*, 2012). Hal tersebut tidak didukung oleh penelitian Ramadhani dan Adhariani (2015) yang menyatakan bahwa diversifikasi *gender* pada dewan komisaris dan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi investasi.

Penelitian ini merupakan penggabungan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhani dan Adhariani (2015) dan Krishnan and Parsons (2008) sehingga didapatkan model penelitian yang baru. Penelitian ini mengacu kepada penelitian Ramadhani dan Adhariani (2015). Namun demikian terdapat beberapa perbedaan sebagai berikut :

1. Adanya tambahan variabel kualitas laba. Bellovary *et al.*, (2005) dalam Surifah (2010) menyatakan bahwa kualitas laba sebagai kemampuan laba dalam memprediksi dan merefleksikan kebenaran laba perusahaan pada periode berikutnya, dengan mempertimbangkan persistensi dan stabilitas laba. Laba yang akan datang merupakan indikator kemampuan membayar deviden dimasa mendatang. Penelitian ini didukung oleh penelitian Krishnan dan Parsons (2008) menyatakan bahwa keberagaman *gender* dalam manajemen senior berhubungan positif terhadap kualitas laba.
2. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian sebelumnya menggunakan objek perusahaan konvensional yaitu perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2012. Sedangkan penelitian ini menggunakan objek perusahaan yang terdaftar dalam *Jakarta Islamic Indeks (JII)* pada periode 2013-2014, karena perusahaan yang terdaftar dalam JII merupakan perusahaan yang memberikan kontribusi yang sangat besar kepada

masyarakat, sukses dalam mengelola bisnisnya, sehingga peran pemimpin dalam perusahaan tersebut sangat penting dalam mengelola bisnisnya.

Ketidaksamaan dari penelitian diatas menyebabkan penulis untuk meneliti kembali dengan objek perusahaan yang terdaftar dalam JII periode 2013-2014. Penelitian ini mengambil judul “**DAMPAK KEBERAGAMAN GENDER DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN, EFISIENSI INVESTASI DAN KUALITAS LABA PERUSAHAAN**”.

1.2 Rumusan Masalah

Keberagaman *gender* merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan direksi sebuah perusahaan. Kinerja perusahaan akan dipengaruhi oleh tindakan struktur dewan dan manajemen puncak. Keberagaman pada anggota dewan diharapkan dapat memotivasi pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif. Tingkat efisiensi investasi dapat dipengaruhi oleh tingkat resiko yang diambil dalam proses pengambilan keputusan. Diversifikasi dari sisi *gender* akan berpengaruh terhadap besar kecilnya resiko yang diambil oleh pembuat keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa keberagaman *gender* dewan direksi tidak menemukan dampak yang signifikan terhadap kinerja keuangan dan efisiensi investasi (Ramadhani dan Adhariani, 2015). Namun berbeda dengan penelitian Faccio *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa dalam pengambilan keputusan, tingkat resiko yang diambil oleh pembuat keputusan dapat dipengaruhi dengan efisien atau tidaknya sebuah investasi. Toyyibah (2012) yang menyatakan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Penelitian tersebut diperkuat oleh Darmadi (2011)

yang menyimpulkan bahwa keberagaman ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan. Sihite (2012) menyatakan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kualitas laba. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krishnan dan Parsons (2008) yang menyimpulkan bahwa keberagaman gender berhubungan positif terhadap kualitas laba.

Berdasarkan rangkaian latar belakang diatas, maka pertanyaan penelitian yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja keuangan ditinjau dari keberagaman *gender* pada dewan direksi ?
2. Apakah terdapat perbedaan efisiensi investasi ditinjau dari keberagaman *gender* pada dewan direksi ?
3. Apakah terdapat perbedaan kualitas laba ditinjau dari keberagaman *gender* pada dewan direksi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas , maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui perbedaan kinerja keuangan perusahaan ditinjau dari keberagaman gender pada dewan direksi
2. Mengetahui perbedaan efisiensi investasi perusahaan ditinjau dari keberagaman gender pada dewan direksi
3. Mengetahui perbedaan kualitas laba perusahaan ditinjau dari keberagaman gender pada dewan Direksi

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan diatas, maka manfaat dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori-teori akuntansi keuangan, khususnya dalam mata kuliah akuntansi Keuangan dimana kualitas manajemen perusahaan sangat berpengaruh terhadap output perusahaan, serta dapat menambah ilmu dan referensi untuk penelitian selanjutnya agar lebih mendalam tentang pengaruh keberagaman gender pada dewan direksi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran dan sebagai bahan untuk meningkatkan prestasi manajemen atau kinerja keuangan perusahaan, dan sebagai pertimbangan untuk 'memberikan peluang' yang sama kepada perempuan dan laki-laki agar dapat menduduki posisi yang mengharuskan adanya pengambilan keputusan

3. Bagi investor

Penelitian ini diharapkan mampu membantu para investor dalam mengambil keputusan dan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan berinvestasi.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman praktek dalam mengembangkan penelitian mengenai pengaruh

keberagaman gender, terhadap kinerja keuangan perusahaan, efisiensi investasi dan kualitas laba perusahaan.

5. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini sebagai pelengkap kepustakaan ilmiah yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan merupakan tambahan informasi bagi pihak-pihak yang memerlukanya.