

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan menjelaskan bahwa dalam perusahaan terdapat perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen, yang dapat menimbulkan masalah keagenan. Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan bahwa hubungan keagenan adalah suatu kontrak di mana satu orang atau lebih (pemilik atau pemegang saham) menunjuk orang lain (agen atau manajemen) untuk bertindak atas nama pemilik perusahaan. Prinsipal atau pemegang saham mengharapkan manajemen untuk bertindak demi kepentingan mereka. Pihak agen atau manajemen harus dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang dipercayakan kepadanya oleh pemiliknya. Sehingga pemilik perusahaan berharap pengelolaan dapat membuat mereka sejahtera dalam jangka pendek dan jangka panjang. Perusahaan yang masih 100% dimiliki oleh prinsipal atau pemilik perusahaan tidak akan menimbulkan masalah keagenan, namun bila kepemilikan pengelola di bawah 100% dapat menimbulkan masalah keagenan (Muntahanah, 2012).

Terdapat tiga masalah keagenan yang terkait dengan kepemilikan, yaitu masalah keagenan antara manajemen dan pemegang saham, masalah keagenan antara pemegang saham mayoritas dan minoritas, dan masalah keagenan antara pihak dalam dan luar perusahaan (pemegang saham, kreditur, pemasok) (Jensen dan Meckling, 1976). Masalah keagenan pertama muncul ketika saham tersebar sehingga pemegang saham individu tidak dapat mengendalikan manajemen karena jumlah pemilik tidak dapat mengkonsolidasikan posisinya dalam mengendalikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hanya dapat dikelola dengan kepentingan direksi itu sendiri. Masalah keagenan kedua muncul ketika ada pemegang saham mayoritas, dengan partisipasi terbesar dalam pemegang saham. Oleh karena itu, pemegang saham mayoritas memiliki kendali mutlak atas pemegang saham minoritas, sehingga pemegang saham mayoritas dapat

melakukan tindakan yang menguntungkan mereka tetapi dapat merugikan minoritas. Masalah keagenan pihak ketiga terjadi antara pihak internal dan eksternal seperti kreditur atau pemasok (Ardiansari, 2016).

Dalam teori keagenan, dapat diasumsikan bahwa kehadiran wanita dalam anggota dewan perusahaan dapat membuat dewan direksi lebih mandiri dan lebih efektif dalam memantau para agen atau manajer perusahaan. Namun, kehadiran wanita dalam dewan perusahaan sering kali dikecualikan dari aktivitas utama perusahaan. Dan dapat berdampak pada kinerja perusahaan, karena dengan membatasi aktivitas yang dapat diikuti oleh wanita, perusahaan menghilangkan nilai tersembunyi dari anggota wanita. Dimana nilai-nilai potensial ini berguna dalam memantau dan mengendalikan para manajer perusahaan (Thoomaszen dan Hidayat, 2020). Sudut pandang masalah keagenan antara pihak internal dan eksternal perusahaan merupakan dasar yang digunakan untuk memahami hubungan atau koneksi politik dan kinerja perusahaan. Sebagai pihak internal, manajemen bertanggung jawab kepada pihak eksternal seperti pemegang saham, kreditur, dan pemasok. Perbedaan kepentingan dan tujuan antara departemen internal dan eksternal memungkinkan masalah keagenan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan membutuhkan koneksi politik dengan harapan dapat mengurangi konflik antara pihak internal dan eksternal, karena dewan komisaris atau dewan direksi yang terhubung secara politik dianggap memiliki akses ke pihak eksternal (pemegang saham, kreditur, dan pemasok). Hubungan politik didalam perusahaan juga tidak menutup kemungkinan meningkatnya konflik antara pihak internal dan eksternal jika dewan komisaris atau dewan direksi yang berafiliasi secara politik menjadi pihak ketiga, yang meningkatkan konflik lebih lanjut antara pihak internal dan eksternal (Jensen dan Meckling, 1976).

2.2. Kinerja Perusahaan

Banyak hal yang dijadikan tolak ukur kinerja perusahaan, seperti kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba (Wardoyo, 2014). Kinerja suatu perusahaan

menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memberikan pendapatan dari aset, ekuitas, dan hutang (Fachrudin, 2011). Kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang membuat calon investor memutuskan untuk berinvestasi pada saham perusahaan. Secara umum, investor akan mencari perusahaan berkinerja terbaik dan menginvestasikan dana di perusahaan tersebut. Semakin baik kinerja perusahaan maka semakin tinggi return bagi investor (Santoso, 2017). Hasil kegiatan perusahaan merupakan hasil pencapaian perusahaan yang diukur dengan indikator keuangan. Kinerja suatu perusahaan menggambarkan keberhasilannya dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan *shareholder return*. Kinerja perusahaan merupakan prestasi yang dibutuhkan manajemen untuk mengukur kinerja suatu perusahaan (Sugiarti dan Surachman, 2015).

Kinerja suatu perusahaan merupakan hasil kerja yang dicapai perusahaan selama periode tertentu dan tercermin dalam laporan keuangan perusahaan yang bersangkutan (Rahmawati dan Khoiruddin, 2017). Baik buruknya kondisi keuangan suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai cerminan kinerja perusahaan selama periode tertentu. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi organisasi bisnis (Trihastutii, 2012). Evaluasi kinerja suatu perusahaan melalui laporan keuangan dapat dilihat dari rasio-rasio pada laporan keuangan. Rasio-rasio tersebut antara lain berikut ini :

a. Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansial yang berjangka pendek tepat pada waktunya. Beberapa rasio likuiditas antara lain *cash ratio*, *current ratio*, *net working capital*, dan *quick ratio*.

b. Rasio Aktivitas

Rasio aktivitas mengukur seberapa efektif perusahaan menggunakan sumberdaya yang dimiliki. Rasio aktivitas antara lain tingkat perputaran persediaan, tingkat perputaran aktiva tetap, tingkat rata-rata umur piutang, dan tingkat perputaran total aktiva.

c. Rasio Profitabilitas

Rasio profitabilitas dapat mengukur seberapa besar kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan pada tingkat penjualan, aktiva, maupun modal sendiri. Rasio profitabilitas antara lain *gross profit margin*, *operating profit margin*, *net profit margin*, *return on asset/return on investment*, *return on equity*, dan *basic earning power*.

d. Rasio Solvabilitas (*Leverage*)

Rasio ini mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka panjangnya. Rasio solvabilitas antara lain *debt ratio*, *debt to equity ratio*, *fixed charge coverage ratio*, *debt service coverage*, dan *time interest earned ratio*.

e. Rasio Pasar (*Market Ratio*)

Rasio pasar digunakan untuk mengukur harga pasar relatif terhadap nilai buku, biasanya dilihat dari sudut pandang investor. Rasio pasar antara lain *earning per share*, *dividen per share*, *price earning ratio*, *sales per share*, *earning yield*, dan *dividen yield*.

Masing-masing rasio memiliki karakteristik yang berbeda dan memberikan informasi yang berbeda pula bagi manajemen maupun investor. Dari beberapa penilaian kinerja di atas penelitian ini menggunakan proksi *return on asset* (ROA) untuk menilai kinerja perusahaan. *Return on asset* (ROA) dianggap mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam mengukur kinerja dari suatu perusahaan (Alghifari, 2014). Kinerja perusahaan yang dilihat dari *return on asset* (ROA) merupakan penilaian kinerja perusahaan yang dilihat melalui kinerja keuangan dari kemampuan perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan (Wiranata dan Nugrahanti, 2013).

Return On Assets (ROA)

Menurut Kasmir (2014:201), *Return on Assets* adalah bagian analisis rasio profitabilitas. Rasio antara laba bersih yang berbanding terbalik dengan keseluruhan aktiva untuk menghasilkan laba. Yang menunjukkan hasil atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan. Dengan kata lain *Return On*

Assets (ROA) dapat didefinisikan sebagai rasio yang menunjukkan seberapa banyak laba yang bias diperoleh dari seluruh kekayaan yang dimiliki perusahaan. *Return on assets* (ROA) adalah ukuran kinerja total aset, terlepas dari bagaimana aset tersebut dibiayai. Oleh karena itu, rasio ini tidak terpengaruh oleh fakta bahwa aset tersebut dibiayai terutama oleh kreditur atau pemegang saham. Rasio ROA digunakan untuk mengukur efisiensi perusahaan dalam menghasilkan laba dengan menggunakan aset yang dimilikinya. Rasio ini memberikan ukuran profitabilitas perusahaan yang lebih baik karena menunjukkan efisiensi manajemen dalam menggunakan aset untuk menghasilkan keuntungan (Wibowo dan Wartini, 2013). Nilai ROA yang tinggi menunjukkan tingkat manajemen yang efektif dalam bisnis. ROA digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan melalui kinerja keuangannya dalam memaksimalkan keuntungan (Wiranata dan Nugrahanti, 2013).

2.3. Dewan Wanita

Dewan Komisaris

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2006) dewan komisaris adalah bagian dari organ perusahaan yang bertugas dan bertanggungjawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan tata kelola perusahaan. Sedangkan, menurut Undang-undang Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007 ayat 6 dalam Agoes dan Ardana (2014) dewan komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi. Namun demikian, dewan komisaris tidak diperbolehkan turut serta dalam mengambil keputusan operasional. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dewan komisaris adalah organ di dalam perusahaan yang bertugas untuk mengawasi serta memberikan masukan terhadap direksi serta memastikan bahwa kegiatan perusahaan sesuai dengan arah kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Dewan komisaris terdiri atas sekurang-kurangnya satu orang. Apabila anggota dewan komisaris lebih dari satu, maka seorang di antaranya diangkat sebagai komisaris utama. Dewan komisaris bertugas melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perusahaan maupun usaha perusahaan yang dilakukan oleh direksi serta memberikan nasihat kepada direksi termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan RJPP, RKAP, ketentuan anggaran dasar perusahaan, keputusan RUPS, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota dewan komisaris harus:

- a) Mematuhi anggaran dasar perusahaan dan peraturan perundang-undangan serta prinsip-prinsip profesionalisme, efisiensi, transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran.
- b) Beriktikad baik, penuh kehati-hatian dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada direksi untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

Dalam hal ini variabel dewan wanita dalam komisaris diproksikan dengan membandingkan total dewan komisaris wanita dengan total seluruh anggota dewan komisaris (Syamsudin dkk., 2017). Dewan komisaris di sini juga termasuk dewan komisaris independen.

Dewan Direksi

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2006) dewan direksi adalah badan hukum yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perusahaan, dan setiap anggota direksi dapat melaksanakan dan mengambil keputusan sesuai dengan departemennya masing-masing. sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya. Namun tetap menjadi tanggung jawab bersama untuk melaksanakan tugas masing-masing anggota direksi. Jabatan dalam masing-masing direktur, termasuk ketua dewan direksi dan direksi, adalah sama dengan yang lainnya. Berdasarkan Undang-undang No. 40 tahun 2007,

dewan direksi adalah badan hukum yang berwenang dan bertanggung jawab penuh untuk mengurus perseroan untuk kepentingan perseroan, baik di pengadilan maupun di luar, sesuai dengan ketentuannya. Perusahaan diurus dan dipimpin oleh suatu direksi yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Dewan direksi yaitu dewan yang dipilih oleh pemegang saham. Dewan direksi yang ada didalam perusahaan merupakan salah satu sistem manajemen yang memungkinkan optimalisasi peran anggota direksi dalam pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik (Siregar, 2017).

Dewan direksi adalah sekelompok orang dengan tanggung jawab dan wewenang berbeda yang berbagi tanggung jawab bersama untuk perusahaan dengan pemangku kepentingan. Dengan kata lain, dewan direksi menjalankan fungsi mengelola perusahaan yang melakukan lima tugas yaitu tata kelola, manajemen risiko, pengendalian internal, komunikasi, dan tanggung jawab sosial. Dalam hal direksi terdiri lebih dari satu orang, maka seorang di antaranya diangkat menjadi direktur utama; dan apabila dipandang perlu RUPS dapat mengangkat wakil direktur utama. Pembagian tugas dan wewenang setiap anggota direksi ditetapkan oleh rups. Dalam hal RUPS tidak menetapkan, maka pembagian tugas dan wewenang diantara para anggota direksi ditetapkan berdasarkan keputusan direksi setelah berkonsultasi dengan dewan komisaris. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota direksi wajib:

- a) Mencerahkan tenaga, pikiran, perhatian dan pengabdianya secara penuh pada tugas, kewajiban dan pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Mematuhi anggaran dasar perusahaan, peraturan perundangundangan dan wajib melaksanakan prinsip-prinsip profesionalisme, efisiensi, transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, serta kewajaran.
- c) Menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perusahaan dengan iktikad baik, penuh tanggung jawab dan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal ini variabel dewan wanita dalam direksi diproksikan dengan membandingkan total dewan direksi wanita dengan total seluruh anggota dewan direksi (Syamsudin dkk., 2017). Kehadiran perempuan akan mendiversifikasi gender dalam komposisi dewan. Dalam konteks tata kelola perusahaan, keragaman dewan didefinisikan sebagai komposisi dewan yang menggabungkan kualitas, karakteristik, dan pengalaman para anggotanya (Abdullah dkk., 2016). Gender adalah sebuah konsep yang mengeksplorasi perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam aspek biologis seperti aspek budaya, sosial, perilaku dan karakteristik. Pria dan wanita memiliki perbedaan emosional dan intelektual. Pria dengan sifat maskulin lebih rasional, mandiri, dan kompetitif, sedangkan wanita lebih feminin, peduli, sensitif, dan intuitif. Wanita lebih berhati-hati, menghindari risiko dan teliti dibandingkan pria (Aisyah dan Wahyuni, 2020). Sifat dan hubungan kepribadian ini membuat wanita tidak terburu-buru membuat keputusan. Keragaman gender dalam bisnis telah membuat langkah signifikan dalam debat publik, penelitian akademis, dan strategi perusahaan (Kusumastuti dan Supatmi, 2006).

Keragaman gender semakin dilihat sebagai elemen berharga dari strategi perusahaan karena sejumlah alasan yaitu pertama, investor mulai melihat keragaman dewan. Kedua, adanya dorongan dari pihak yang berkepentingan atau *stakeholder*. Ketiga, pengenalan peraturan di beberapa negara mengharuskan perusahaan untuk memiliki wanita didalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi mereka. Misalnya, pemerintah negara bagian Spanyol mengeluarkan pedoman yang mendorong perusahaan untuk meningkatkan persentase perempuan di dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan menjadi 40% pada tahun 2007. Pada Januari 2011, undang-undang negara bagian Prancis direvisi dan kuota diperkenalkan untuk meningkatkan keterwakilan wanita didalam dewan hingga 20% pada tahun 2014 dan 40% pada tahun 2017 untuk perusahaan tercatat dan tidak tercatat (Rosadi, 2016). Keempat, isu keragaman gender telah dibahas dalam praktik terbaik tata kelola perusahaan. Misalnya, *Sarbanes-Oxley*

Act tahun 2002 di Amerika Serikat. Keragaman gender telah meningkat selama dua dekade terakhir. Pada awal 2000-an, hanya ada segelintir negara di Eropa Barat di mana wanita memegang lebih dari 10% kursi dewan. Saat ini, banyak negara telah mencapai angka dua digit (*International Finance Corporation, 2019*). Adapun dampak positif dan negatif keberadaan wanita di dalam dewan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 2.3
Dampak Positif dan Negatif Dewan Wanita

Dampak Positif	Dampak Negatif
a) Membawa sinyal positif ke pasar (tenaga kerja, pasar modal, pasar produk) sehingga meningkatkan reputasi perusahaan.	a) Menyebabkan perbedaan dan kurang cepat dalam proses pengambilan keputusan sebab gaya kepemimpinan berbeda antara laki-laki dan perempuan.
b) Pemecahan masalah lebih efektif karena membawa perspektif yang beragam dan lebih luas sehingga menyediakan banyak alternatif solusi.	b) Membuat dewan menjadi heterogen yang berdampak menghasilkan lebih banyak pendapat sehingga lebih memakan waktu.
c) Meningkatkan kualitas direktur dan manajer.	c) Dewan yang heterogen cenderung jarang berkomunikasi kurang kooperatif, dan mengalami lebih banyak konflik.

Sumber : (Sutrisno dan Fella, 2020)

1.4. Koneksi Politik

Koneksi politik adalah fenomena umum di negara berkembang, dan dampak transisi mereka telah menghasilkan banyak penelitian. Sebuah perusahaan didefinisikan sebagai berafiliasi secara politik jika dewan dalam perusahaan tersebut adalah pejabat pemerintah saat ini atau mantan pejabat pemerintah. Sebuah perusahaan dapat dianggap memiliki hubungan secara politik jika setidaknya salah satu pejabat perusahaan, pemegang saham mayoritas atau

kerabat mereka telah menjabat atau saat ini adalah pejabat senior pemerintah, anggota parlemen, menteri atau memiliki kontak dekat dengan politisi atau partai politik (Faccio, 2006 dalam Diniarti, 2018). Kepemilikan langsung oleh pemerintah dapat dilihat sebagai hubungan politik. Dengan demikian, hubungan atau koneksi politik dapat dipahami sebagai hubungan erat antara perusahaan dan pemerintah. Dalam merumuskan strategi bersaing, suatu perusahaan harus mampu mencari dan memanfaatkan peluang dalam lingkungan bisnis yang salah satunya terletak pada hubungan politik. Penelitian menunjukkan bahwa koneksi politik, misalnya, dalam konteks rumah tangga publik, dapat mengurangi manfaat keuangan global, karena perusahaan yang terhubung secara politik kecil kemungkinannya untuk diuntungkan, kemungkinan terdaftar di saham asing (Leuz dan Gee, 2006 dalam Diniarti, 2018).

Hubungan politik tidak hanya mengubah strategi keuangan perusahaan, tetapi juga kinerja jangka panjangnya, karena jelas bahwa perusahaan yang berafiliasi secara politik mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan dengan pemerintah baru sebagai sponsor pemerintah sebelumnya koneksi mereka menjadi kurang efisien di bawah pemerintahan baru pemerintah dan akan sulit untuk memperbaiki urusan keuangan perusahaan. Promosi perusahaan yang memiliki hubungan politik mendapat perhatian khusus dari pengamat ekonomi karena adanya tanda-tanda pilih kasih dari pemerintah, terutama bagi perusahaan milik pejabat atau individu yang langsung menduduki jabatan penting di pemerintahan (Faccio, 2006 dalam Diniarti, 2018). Perusahaan yang memiliki hubungan secara politik akan mendapat manfaat dari perlindungan pemerintah, kemudahan akses pinjaman, dan risiko pemeriksaan pajak yang rendah, yang akan membuat perusahaan lebih agresif dalam menyusun perencanaan pajak, yang menyebabkan kurangnya transparansi keuangan. Perusahaan yang memiliki hubungan secara politik dapat menerima berbagai jenis tunjangan, dan bahkan selama krisis keuangan, perusahaan akan dengan mudah menerima dana talangan dari pemerintah. Koneksi politik dianggap sebagai sumber daya yang sangat berharga

bagi banyak bisnis perusahaan (Fisman, 2011 dalam Diniarti, 2018). Hubungan politik perusahaan biasa terjadi di negara-negara dengan tingkat korupsi yang tinggi, sistem yang transparan, dan pembatasan investasi asing orang. Sementara itu, koneksi politik kurang umum di negara-negara dengan peraturan yang lebih ketat membatasi konflik kepentingan (Faccio, 2006 dalam Diniarti, 2018).

2.5. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Karina Astari, Zaitul, dan Dandes Rifa (2016)	Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Di Indonesia	Kinerja Perusahaan BUMN (Y), Karakteristik Dewan Komisaris (X1), Karakteristik Dewan Direksi (X2)	Karakteristik Gender Dewan Komisaris Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan BUMN Sedangkan Karakteristik Gender Dewan Direksi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan BUMN.
2.	Hana Nafita Fella (2020)	Pengaruh <i>Women On Board</i> Dan <i>Political Connection</i> Terhadap Nilai	Nilai Perusahaan (Y), <i>Women On BOC</i> (X1), <i>Women On BOD</i> (X2), <i>Political Connection</i> (X3)	<i>Women On BOC</i> Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Nilai Perusahaan, Sedangkan <i>Women On BOD</i> Berpengaruh Positif

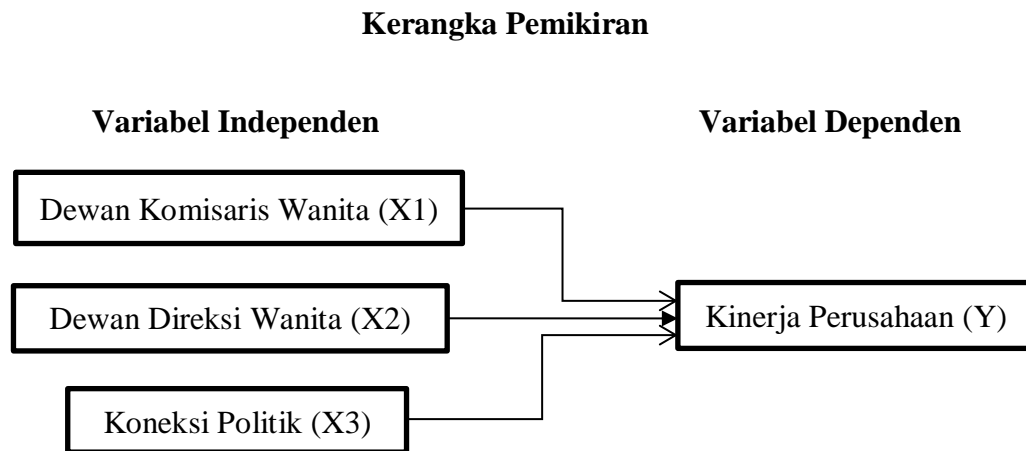
		Perusahaan		Signifikan Dan <i>Political Connection</i> Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Bagi <i>Firm Value</i> .
3.	Sinye Polani Thoomaszen dan Widi Hidayat (2020)	Keberagaman Gender Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan	Kinerja Perusahaan (Y), Gender Dewan Komisaris (X1), Gender Dewan Direksi (X2)	Keragaman Gender Dewan Komisaris Tidak Memiliki Efek Positif Pada Kinerja Perusahaan Sedangkan Keragaman Gender Dewan Direksi Memiliki Efek Negatif Pada Kinerja Perusahaan.
4.	Diniarti (2018)	Koneksi Politik Dan Kinerja Perusahaan Di Indonesia	Kinerja Perusahaan (Y), Koneksi Politik (X)	Perusahaan Yang Terkoneksi Politik Mempunyai Rata-Rata Kinerja Yang Lebih Rendah Daripada Perusahaan Yang Tidak Terkoneksi Politik.
5.	Tri Wulandari dan Raharja (2013)	Analisis Pengaruh <i>Political Connection</i> dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan	Kinerja Perusahaan (Y), <i>Political Connection</i> (X1), Struktur Kepemilikan (X2)	Perusahaan Yang Terkoneksi Politik Memiliki Kinerja Lebih Rendah Dibandingkan Perusahaan Yang Tidak Terkoneksi Politik. Hal Ini Terjadi Karena Perusahaan Terkoneksi Politik Mengeluarkan Biaya Yang Tidak Sedikit

				Untuk Memperoleh Kemudahan Seperti Akses Pembiayaan Bank Sehingga Dapat Mengurangi Hasil Akhir Yang Diperoleh.
--	--	--	--	--

Sumber : Berbagai Jurnal Penelitian - data diolah (2021)

2.6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, kajian teori dan pengembangan hipotesis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.6

2.7. Bangunan Hipotesis

Pengaruh Dewan Komisaris Wanita terhadap Kinerja Perusahaan

Sebuah perusahaan harus memiliki dua dewan dalam struktur organisasinya, yaitu dewan komisaris dan dewan direksi. Anggota dewan komisaris dan dewan direksi dipilih oleh pemegang saham dalam rapat umum pemegang saham. Dewan komisaris bertugas melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perusahaan maupun usaha perusahaan yang dilakukan oleh direksi serta memberikan nasihat

kepada direksi termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan RJPP, RKAP, ketentuan anggaran dasar perusahaan, keputusan RUPS, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Dewan komisaris yang diketuai oleh presiden komisaris mewakili pemegang saham dan melakukan peran pengawasan terhadap manajemen. Oleh karena itu fungsi dewan komisaris hanyalah non-eksekutif. Anggotanya dapat berafiliasi dengan perusahaan (tidak independen) atau dari luar perusahaan (independen). Setiap dewan komisaris memiliki anggota sendiri, sehingga keanggotaan yang tumpang tindih tidak diizinkan. (Darmadi, 2011; Fathonah, 2019; Thoomaszen dan Hidayat, 2020). Beberapa penelitian menjelaskan bahwa antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan karakteristik dalam kinerja fungsi dewan mereka. Laki-laki cenderung mengambil risiko yang tinggi dan berbahaya bagi kelangsungan bisnis, sedangkan perempuan cenderung mengambil risiko keselamatan saat menjalankan peran dewan mereka. Adanya keragaman dalam dewan sangat membantu dalam mengurangi kecenderungan laki-laki untuk mengambil risiko tinggi dan berbahaya bagi perusahaan (Ramadhani dan Adhariani, 2017; Thoomaszen dan Hidayat, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, nampaknya persentase wanita dalam dewan komisaris dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Dalam penelitian Astari dan Rifa (2016) menyimpulkan bahwa gender dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan BUMN. Hal ini berarti perusahaan BUMN yang memiliki komisaris wanita lebih banyak maka akan semakin baik dan lebih efektif dalam menjalankan tugas dalam memaksimalkan kinerja perusahaan. Harris dkk (2006) menyatakan bahwa dalam aspek kesehatan, hiburan, dan hal yang tidak pasti lainnya, wanita menyatakan kemungkinan ketertarikan yang lebih rendah dalam tingkah laku yang berisiko tinggi. Sejalan dengan penelitian Robi dan Mudasetia (2017), efek positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan persentase wanita di dalam dewan

komisaris dikaitkan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Dalam penelitian lain, ditemukan bahwa dewan wanita tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Bertolak belakang dengan penelitian Darmadi (2010) berpendapat bahwa memiliki dewan komisaris akan menurunkan kinerja perusahaan. Menurut Terjesen dkk., (2016) di dalam penelitian (Sutrisno dan Fella, 2020), dewan wanita memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang berbeda dengan dewan laki-laki. Meningkatkan kehadiran wanita di dewan komisaris dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk mendorong keunggulan operasional dan membawa ide dan perspektif baru ke dalam pengambilan keputusan (*International Finance Corporation*, 2019). Dewan komisaris wanita diprosikan dengan jumlah seluruh dewan komisaris yang ada didalam perusahaan. Dengan demikian, maka diperoleh hipotesis:

H1 : Dewan Komisaris Wanita berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

Pengaruh Dewan Direksi Wanita terhadap Kinerja Perusahaan

Dewan direksi bertugas untuk menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan perusahaan untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan serta mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan tentang segala hal dan segala kejadian dengan pembatasan-pembatasan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, anggaran dasar perusahaan dan keputusan RUPS. Dewan direksi memiliki peran dalam keberlangsungan manajemen perusahaan dan dipimpin oleh seorang presiden direktur, serta bertanggungjawab kepada pemegang saham dan dewan komisaris. dengan perusahaan (tidak independen) atau dari luar perusahaan (independen). Setiap dewan dewan direksi memiliki anggota sendiri, sehingga keanggotaan yang tumpang tindih tidak diizinkan. (Darmadi, 2011; Fathonah, 2019; Thoomaszen dan Hidayat, 2020).

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan karakteristik dalam kinerja fungsi dewan mereka. Laki-laki cenderung mengambil risiko yang tinggi dan berbahaya bagi kelangsungan bisnis,

sedangkan perempuan cenderung mengambil risiko keselamatan saat menjalankan peran dewan mereka. Wanita didalam dewan direksi memiliki kemampuan untuk mengurangi risiko dan kehati-hatian dalam mengambil keputusan yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan bertahan dan menghasilkan kinerja bisnis yang baik (Ramadhani dan Adhariani, 2017; Thoomaszen dan Hidayat, 2020). Gender dalam dewan direksi dan, khususnya perempuan dan laki-laki, dapat memiliki konsekuensi yang berbeda terhadap kinerja suatu perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan pengaruh gender perempuan dalam dewan terhadap kinerja perusahaan. Kehadiran perempuan dalam jajaran dewan direksi akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, nampaknya persentase perempuan dalam dewan direksi dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Dalam penelitian Sutrisno dan Fella (2020) menunjukkan bahwa dewan direksi wanita memiliki pengaruh positif dalam perusahaan. Sejalan dengan penelitian Robi dan Mudasetia (2017), efek positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan persentase wanita di dewan direksi dikaitkan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Terjesen dkk., (2016) dalam penelitian (Sutrisno dan Fella, 2020) dewan perempuan memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang berbeda dengan dewan laki-laki. Perempuan dapat membawa sifat kepemimpinan yang berbeda, menawarkan serangkaian keterampilan yang lebih beragam dan lengkap. Secara umum, pandangan perempuan lebih fleksibel dan terbuka terhadap cara berpikir yang berbeda. Keragaman melalui kehadiran perempuan yang lebih besar di dewan direksi akan mengarah pada peningkatan tata kelola perusahaan dan kontrol manajemen puncak. Perempuan membawa keragaman dan manfaat dari tata kelola perusahaan yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan (Sutrisno dan Fella, 2020). Berbeda dengan penelitian Astari dan Rifa (2016) yang menyimpulkan bahwa gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan BUMN. Hal ini berarti

berarti bukanlah suatu permasalahan bagi perusahaan BUMN untuk memiliki direksi perempuan, adanya wanita ataupun pria yang menduduki jabatan direktur tidak akan mengurangi *firm value* perusahaan, artinya komponen gender direksi tidak akan memberikan dampak pada perusahaan. Dewan direksi wanita diproksikan dengan jumlah seluruh dewan direksi yang ada didalam perusahaan. Dengan demikian, maka diperoleh hipotesis:

H2 : Dewan Direksi Wanita berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

Pengaruh Koneksi Politik terhadap Kinerja Perusahaan

Koneksi atau afiliasi politik adalah suatu kondisi di mana setidaknya satu orang di manajemen senior atau pemegang saham penting perusahaan memiliki kerabat dalam posisi politik yang tinggi atau politisi terkemuka (Faccio, 2006 dalam Dharmayuni dan Suryati, 2014). Perusahaan yang berafiliasi secara politik diyakini mendapat manfaat dari sejumlah keuntungan, termasuk akses mudah ke pembiayaan bank, keringanan pajak, kekuatan pasar, dan mengamankan kontrak pemerintah. Ketika perusahaan yang berafiliasi politik mengalami kesulitan keuangan, keberadaan afiliasi politik memberikan banyak manfaat dengan mempermudah akses pembiayaan dari perbankan. Hal ini diperkuat oleh studi Faccio, (2006), di mana perusahaan yang tertekan secara ekonomi dan terhubung secara politik lebih mungkin menerima dana talangan pemerintah Perusahaan lain berada dalam resesi tetapi tidak memiliki ikatan politik. Klaim serupa juga dikemukakan oleh hasil penelitian serupa lainnya (Wulandari, 2012) yang menyatakan bahwa afiliasi politik mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dalam penelitian Wulandari dan Raharja (2013), menyatakan bahwa koneksi politik berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan yang terkoneksi politik memiliki kinerja perusahaan (ROA) yang baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak terkoneksi politik. Pada tahun 2012 ditunjukkan bahwa dengan berlakunya Pasal 34 dan 35 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2011 yang mengatur tentang sumber keuangan dan batasan maksimal sumbangan kepada partai politik, hal ini menciptakan kekuatan

dinamis untuk menyelenggarakan partai politik, hubungan politik dan kinerja perusahaan, karena salah satu sumber utama pembiayaan partai politik adalah kontribusi dari usaha atau badan usaha. Pengaruh hubungan politik bisnis pada operasi mereka penting untuk memahami hubungan antara politisi dan bisnis dan pengaruhnya pada alokasi sumber daya yang efisien dalam perekonomian. Sejalan dengan penelitian Sutrisno dan Fella (2020), hubungan politik dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Koneksi politik dapat mempermudah memperoleh sumber daya melalui pinjaman pemerintah, kontrak, dan hibah yang berdampak positif pada kinerja dan nilai perusahaan. Uraian diatas menunjukkan bahwa hubungan politik berpotensi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Koneksi politik diproksikan dengan dummy yang mana jika memiliki koneksi. Dengan demikian, maka diperoleh hipotesis:

H3 : Koneksi politik berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.