

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

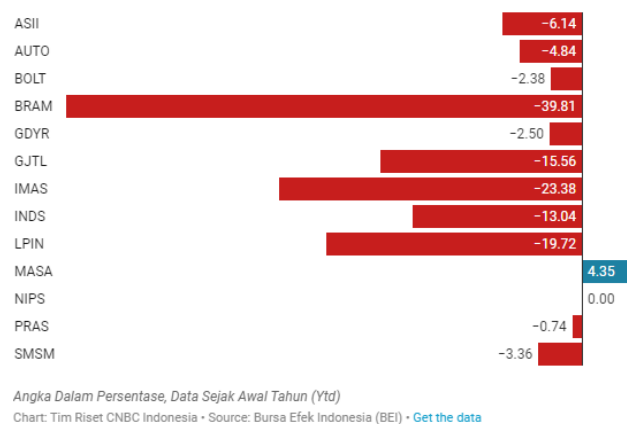
### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan umumnya berusaha untuk mencapai tujuan jangka pendek untuk memaksimalkan keuntungan mereka dan tujuan jangka panjang untuk meningkatkan nilai perusahaan dan mensejahterakan pemegang saham. Menurut Pramana dan Mustanda (2016), tujuan peningkatan nilai suatu perusahaan adalah untuk menarik perhatian investor terhadap perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan ini, bisnis memerlukan keterampilan manajemen yang baik untuk memungkinkan mereka tumbuh dan menjadi kompetitif dalam jangka panjang.

Menurut Oktarina, et al (2018) nilai perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi investor dan masyarakat umum. Investor cenderung berinvestasi pada perusahaan dengan nilai perusahaan yang tinggi. Hal ini karena nilai perusahaan yang tinggi berdampak positif pada pembayaran dividen dan kesejahteraan pemegang saham. Nilai suatu perusahaan merupakan pertimbangan penting yang dilihat investor sebelum memutuskan untuk berinvestasi pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan dari tahun ke tahun dianggap kompeten dan berhasil menurut Arifianto dan Chabachip (2016).

Perusahaan harus dikelola dalam suatu tatanan atau mekanisme yang disebut tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governace/GCG*). Salah satu mekanisme dari GCG adalah struktur atau komposisi dewan komisaris dan direksi sebagai organ perusahaan yang menjamin penerapan prinsip-prinsip *GCG* dan meningkatkan perlindungan bagi kreditur (Surya dan Yustiavandana, 2006:131). Keragaman gender dewan telah lama menjadi topik penting di bidang tata kelola perusahaan (Kirsch 2018). Keragaman gender dewan merupakan elemen penting dalam meningkatkan sistem tata kelola perusahaan dan keputusan strategis di ruang dewan (Daily et al. 1999). Secara tradisional, wanita dari sebagian besar

budaya telah dianggap sebagai modal manusia yang tidak memadai untuk posisi dewan (Burke 2000). Namun, bukti empiris modal manusia perempuan membantah argumen ini. Shin dll. (2008) Menggunakan sampel dewan direksi dari 100 perusahaan di Inggris, kami menemukan bahwa wanita cenderung memiliki kualifikasi profesional dan pengalaman internasional. Selain itu, direktur wanita yang baru memiliki pengalaman yang jauh lebih banyak sebagai anggota dewan dari sebuah bisnis kecil daripada rekan kerja pria, tetapi pengalaman administrasinya lebih sedikit. Peterson & Philpot (2007).



Gambar 1. 1 Fenomena Manufaktur

Fenomena perusahaan manufaktur oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menyebut industri pengolahan atau manufaktur sepanjang 2019 menurun. BPS menilai, penurunan ini perlu jadi perhatian mengingat manufaktur merupakan salah satu sektor penopang perekonomian RI. Kepala BPS Suhariyanto mengatakan, industri manufaktur pada kuartal IV-2019 tumbuh 3,66% lebih rendah jika dibandingkan kuartal IV-2018 yang hanya tumbuh 4,25%. Industri manufaktur sepanjang 2019 juga menurun jika dibandingkan dengan 2018. Pada 2019, industri manufaktur tumbuh 3,8% turun 12,4% jika dibandingkan pertumbuhan manufaktur pada 2018 yakni 4,3% dinyatakan oleh Yazid, CNBC Indonesia (2020). Dari fenomena tersebut harga saham pada perusahaan manufaktur mengalami penurunan, dengan adanya fenomena tersebut dapat diketahui bagaimana perusahaan memberikan kesejahteraan kepada pemegang saham. Naik turunnya harga saham mempengaruhi daya minat para investor untuk berinvestasi terhadap suatu perusahaan. Semakin tinggi harga saham akan meningkatkan nilai perusahaan.

Sebuah penelitian terbaru menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki lebih banyak perempuan dalam jajaran direksi, ternyata memiliki kinerja keuangan lebih baik. *International Finance Corporation* (IFC) merupakan bagian dari *World Bank Group* mendukung perempuan di jajaran direksi perusahaan Indonesia. Perusahaan di ASEAN yang memiliki lebih dari 30 persen anggota dewan perempuan memiliki tingkat pengembalian asset (ROA) sebesar 3,6 persen, angka itu lebih besar dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki anggota dewan perempuan dengan ROA sebesar 2,4 persen dinyatakan oleh Liputan6.com, Jakarta (2019). Viviek Pathak, Direktur Regional IFC, Asia Timur dan Pasifik (2019) menyatakan pentingnya keberadaan keragaman gender memanfaatkan potensi besar di ruang dewan di Asia dengan memanfaatkan potensi besar yang dimiliki oleh para perempuan dalam dunia bisnis, perusahaan-perusahaan Asia dapat menjadi lebih kuat, lebih berkelanjutan, dan lebih menarik bagi investor.

Salah satu modus operandi komite nominasi adalah mengangkat seorang pria ke dewan direksi perusahaan. Rekrutmen calon laki-laki yang terus-menerus dengan mengorbankan perempuan memberi kesan bahwa pengetahuan, bakat, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan untuk memecahkan masalah perusahaan ada di tangan laki-laki. Jika Komite Nominasi mengirimkan pria dan wanita ke dewan direksi perusahaan untuk menyeimbangkan pandangan yang berbeda dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, kami mendefinisikannya sebagai Komite Keragaman Gender. Perwakilan wanita di dewan perusahaan, dan pada Desember 2013 Twitter ditekan oleh media untuk mengabaikan wanita di dewan. CEO menjawab bahwa penunjukan anggota dewan tidak boleh hanya mencentang kotak. Perusahaan kemudian menunjuk Marjorie Skaldino sebagai direktur wanita pertama di dewan. Twitter telah mengambil langkah berani untuk mengatasi masalah ini (Sila et al. 2016).

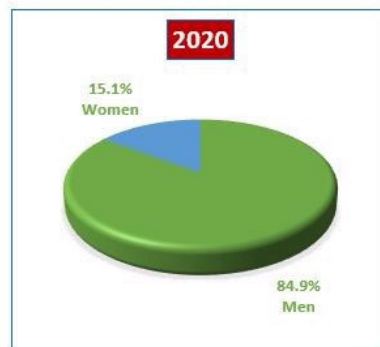
Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) melakukan penahanan paksa terhadap wakil ketua dewan direksi PT. Wijaya Karya Tbk.-Sumindo Petrus Edy Susanto dugaan korupsi proyek *multiyear* peningkatan jalan Pulau Bengkalis tahun anggaran 2013-2015, tersangka telah memanipulasi data agar bisa mengikuti lelang di Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Setelah memenangi proyek, tersangka PES dalam pelaksanaan pekerjaan diduga tidak melakukan evaluasi pelaksanaan proyek baik dari sisi mutu pekerjaan maupun *volume item* pekerjaan yang tidak sesuai dengan kontrak pekerjaan. Petrus (PES) juga menyetujui pengeluaran uang proyek untuk dibagikan kepada PPK, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), bagian keuangan Dinas PU Kabupaten Bengkalis untuk mengurus termin pembayaran, maupun keperluan lainnya. Akibat perbuatan tersangka PES, diduga mengakibatkan kerugian keuangan negara sejumlah sekitar Rp. 126 miliar dari harga dasar proyek sebesar Rp. 359 miliar, Jakarta, Kompas.Tv (2021). Hal tersebut tentu menurunkan nilai perusahaan dan membawa dampak buruk bagi perusahaan.

Keragaman gender dewan merupakan topik diskusi hangat karena memiliki empat manfaat yang cenderung diperoleh organisasi dari dewan yang lebih terdiversifikasi gender. Cara menarik lebih banyak bakat. Lebih banyak bereaksi terhadap pasar. Kemampuan untuk memperkuat pedoman tata kelola perusahaan (Doldor et al. 2012). Menurut Abbot. *Et al.* 2012 pada penelitiannya mampu membuktikan bahwa memiliki satu atau lebih wanita dalam komite memiliki dampak yang signifikan terhadap perusahaan. Wanita biasanya lebih mandiri, lebih fleksibel, lebih berpikiran terbuka, dan lebih kolaboratif dalam kelompok, sehingga mereka lebih cenderung mengendalikan situasi. Inilah sebabnya mengapa beberapa perusahaan mendukung pengangkatan perempuan sebagai pejabat senior, selain kecerdasan dan pengalaman.

Di Indonesia terdapat peraturan kesetaraan gender yang diatur oleh Instruksi Presiden No.9 tahun 2000 yang berisi pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional dan juga UU No. 7 tahun 1984 mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap gender. Didalam peraturan tersebut dikatakan bahwa laki – laki dan perempuan memiliki hak, kedudukan dan peran yang sama dalam rangka mengoptimalkan pembangunan nasional.

*Corporate Woman Directors International (CWDI)*. 2020 mengatakan bahwa Sejak 2017, ketika *CWDI* melakukan studi komprehensif pertamanya tentang dewan direksi di kawasan Asia-Pasifik, persentase direktur wanita hanya meningkat 2,3 poin persentase dari 12,8% menjadi 15,1%. Secara regional, Asia-Pasifik terus mengikuti sebagian besar wilayah lain dalam menunjuk perempuan ke dewan perusahaan. Mayoritas perusahaan terbesar di Asia-Pasifik memiliki setidaknya satu direktur dewan wanita. 74% (1.164 dari 1.573) perusahaan dalam penelitian ini memiliki kursi dewan yang dipegang perempuan, dibandingkan dengan 66% pada tahun 2017.

**WOMEN BOARD DIRECTORS IN ASIA-PACIFIC**



**Gambar 2. 1 Corporate Woman Directors International**

Penelitian Erhardt et al (2003) penelitian tentang pengaruh dewan komisaris wanita terhadap nilai perusahaan menyatakan dewan komisaris wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil berbeda dari penelitian Smith et al. (2006) dalam penelitiannya dewan komisaris wanita berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Beberapa penulis menyarankan bahwa meningkatkan jumlah direktur wanita ke dewan dapat merugikan perusahaan.

Dewan yang lebih spesifik gender dapat menyebabkan konflik, menghambat pengambilan keputusan, dan menunda proses pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah (Triana et al. 2013; Joshi et al. 2006; Richard et al. 2004; Hambrick et al. 1996). Dalam penelitian-penelitian sebelumnya di atas terdapat inkonsistensi mengenai hubungan antara dewan komisaris wanita dan dewan direksi wanita terhadap nilai perusahaan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. Maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh keberadaan wanita melalui jajaran dewan terhadap nilai perusahaan.

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini agar lebih fokus dan tidak meluas pembahasan yang dimaksud, penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Perusahaan yang akan diteliti ialah Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Barang Konsumsi dan Sub Sektor Industri Dasar Dan Kimia yang terdaftar di BEI melalui website [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) 2018-2020.
2. Variabel terkait (dependent) dalam penelitian ini adalah Nilai Perusahaan dengan variabel bebas (independent) Keberadaan Wanita Melalui Jajaran Dewan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh keberadaan wanita sebagai dewan komisaris perusahaan terhadap nilai perusahaan ?
2. Apakah terdapat pengaruh keberadaan wanita sebagai dewan direksi perusahaan terhadap nilai perusahaan ?

## **1.4 Tujuan Masalah**

1. Untuk membuktikan secara empiris dewan komisaris wanita berpengaruh terhadap nilai perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia.
2. Untuk membuktikan secara empiris dewan direksi wanita berpengaruh terhadap nilai perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan sebagai kelanjutan peneliti konseptual bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan melengkapi kekurangan penelitian sebelumnya terkait keberadaan wanita melalui jajaran dewan perusahaan terhadap nilai perusahaan sebagai bahan evaluasi mengenai keefektifan regulasi penerapan *good Corporate Governance* di Indonesia sehingga dapat menetapkan standar yang lebih baik di masa yang akan datang.

### b Bagi Investor

Bagi investor, penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk para investor yang ingin menginvestasikan modalnya di Bursa Efek khususnya pada perusahaan manufaktur dan memastikan bahwa perusahaan menjalankan praktik-praktik usaha yang sehat.

### c Bagi Akademis

Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan mengenai pengaruh keberadaan wanita melalui jajaran dewan terhadap nilai perusahaan.

### d Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan informasi dalam penelitian mengenai nilai perusahaan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dalam enam bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan teori-teori pendukung yang berkaitan dengan nilai perusahaan, dan penelitian terdahulu sebagai acuan pada penelitian ini, kerangka pemikiran dan bangunan hipotesis.

### **BAB III                    METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV                    HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang uraian deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil penelitian.

### **BAB V                    SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan serta memberikan implikasi penelitian dan saran untuk pihak yang berkepentingan pada penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang referensi buku, jurnal dan skripsi yang digunakan sebagai bahan kajian pustaka penelitian.

### **LAMPIRAN**

Pada bagian ini berisi tentang lampiran populasi dan sampel penelitian serta data penelitian dan hasil olahan data menggunakan program SPSS versi 20.