

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

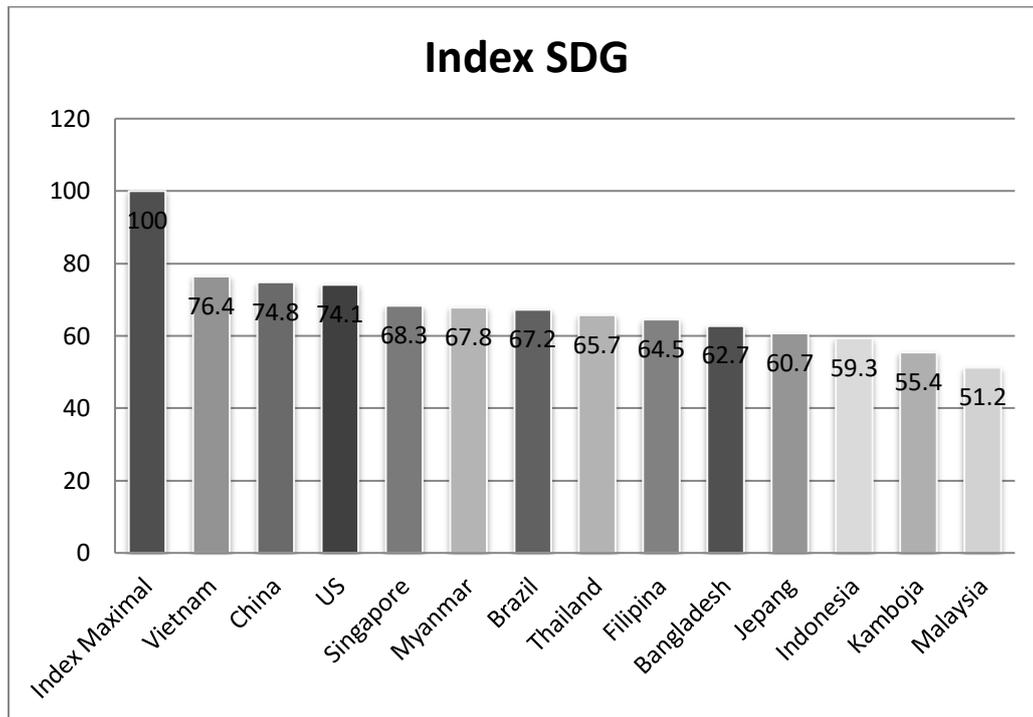
Dunia bisnis dalam beberapa waktu belakangan ini menaruh perhatian yang sangat besar terhadap masalah tata kelola perusahaan. Berbagai skandal yang terjadi baik di dunia Internasional maupun Nasional seperti kebangkrutan yang dialami oleh WorldCom dan Enron di Amerika Serikat maupun krisis ekonomi dan moneter yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997-1999 merupakan contoh klasik gagalnya peran tata kelola perusahaan yang baik. Tidak berhenti disitu, hingga saat ini berbagai kasus terkait buruknya tata kelola perusahaan masih sering dan terus terjadi. Adanya kejadian-kejadian tersebut merupakan cikal bakal munculnya regulasi maupun pedoman mengenai *Good Corporate Governance* (GCG) di tingkat Internasional serta di Indonesia sendiri.

Sebagai bentuk kepedulian terhadap masalah tata kelola perusahaan, Pemerintah melalui Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada tahun 2006 telah mengeluarkan pedoman GCG untuk para pelaku usaha di Indonesia. Terdapat lima asas yang menjadi landasan dalam penerapan GCG, diantaranya adalah asas Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, serta Kewajaran dan Kesetaraan. Pedoman GCG bukan merupakan suatu peraturan perundang-undangan yang hukumnya wajib untuk dilaksanakan. Namun, ketika perusahaan secara sukarela menerapkan kelima asas GCG dalam bisnisnya maka secara tidak langsung perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya (Arief, 2016: 8).

Kewajaran dan Kesetaraan merupakan salah satu asas yang dianggap penting dalam praktik tata kelola perusahaan. Menurut pedoman pokok pelaksanaan GCG, salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menerapkan prinsip kewajaran dan kesetaraan adalah dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang dalam berkarir di Perusahaan. GCG dengan tegas melarang adanya diskriminasi terhadap suku, agama, ras, dan antargolongan (SARA) serta terhadap gender dan kondisi fisik setiap orang. Namun, dalam praktiknya diskriminasi terhadap hal-hal tersebut mungkin saja terjadi dengan atau tanpa disadari.

Diskriminasi merupakan indikasi dari terjadinya ketidaksetaraan. Ketidaksetaraan perlakuan dalam perspektif gender merupakan sebuah masalah yang masih sering terjadi, khususnya di Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya program yang digagas oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Republik Indonesia sebagai tindak lanjut dari program pembangunan berkelanjutan tingkat Internasional, dimana salah satu tujuan diantaranya adalah mengenai penyetaraan gender.

Berdasarkan *Sustainable Development Goals (SDG) Index and Dashboard 2017* pada laporan program pembangunan berkelanjutan, Indonesia memiliki index kesetaraan gender 59,3/100. Angka tersebut merupakan hasil penilaian terkait pengelolaan tenaga kerja perempuan dalam bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan politik. Secara komprehensif, angka ini masih tergolong rendah. Perbandingan index kesetaraan gender Indonesia dengan beberapa Negara lainnya ditunjukkan pada gambar berikut ini.



Gambar 1.1
Index SDG di Beberapa Negara

Berdasarkan gambar di atas, Indonesia memang bukan Negara yang memiliki index terendah. Namun, index tersebut dapat mengindikasikan bahwa kepedulian Indonesia terhadap praktik penyetaraan gender masih kurang. Perempuan masih belum secara merata dilibatkan dalam perekonomian dan politik serta belum setara dalam mendapatkan pendidikan dan pelayanan kesehatan jika dibandingkan dengan laki-laki.

Fakta menarik lain yang ditemukan adalah mengenai keberadaan perempuan yang memiliki posisi penting pada perusahaan di Indonesia. Meskipun secara keseluruhan tenaga kerja perempuan belum diperlakukan secara setara dengan tenaga kerja laki-laki, namun untuk posisi setara pimpinan, Indonesia termasuk Negara yang memiliki banyak pemimpin perempuan, dimana hal tersebut membawa dampak baik terhadap kinerja perusahaan yang dipimpinnya.

Mengutip dari salah satu media masa yakni Tribunnews Jakarta edisi Kamis, 13 April 2017 (Lampiran 1), diberitakan bahwa prosentase perempuan yang menjadi pemimpin perusahaan-perusahaan di Indonesia melonjak drastis dari tahun 2016 ke tahun 2017, bahkan menempati urutan kedua tertinggi di seluruh dunia dan urutan pertama untuk wilayah Asia Pasifik. Jumlah untuk masing-masing posisi disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Prosentase Jabatan yang diduduki oleh Perempuan di Indonesia

Posisi/ Jabatan	Prosentase (%)
Chief Financial Officer (CFO)	20%
Chief Operating Officer (COO)	14%
Chief Information Officer (CIO)	8%
Chief Executive Officer (CEO)	6%

Sumber: Lampiran 1, diolah.

Data pada tabel di atas merupakan hasil survey yang dilakukan oleh sebuah organisasi internasional, yang dirilis oleh Grant Thornton, dimana selain terhadap perusahaan-perusahaan di Indonesia, survey juga dilakukan terhadap 5.500 perusahaan di 36 Negara. Hasil survey menunjukkan bahwa perempuan di Indonesia memiliki peranan penting dalam mengelola keuangan dan operasional perusahaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan sudut pandang wanita yang lebih berhati-hati dalam mengambil risiko dan lebih detail dalam membuat pertimbangan sebelum mengambil sebuah keputusan bagi perusahaan.

Rokhmansyah (2016: 7) menyebutkan bahwa gender tidak dapat diartikan secara sempit sebagai jenis kelamin. Jenis kelamin merupakan pemberian kodrati dari Tuhan sejak manusia lahir, dan sifatnya adalah biologis dan anatomis. Sedangkan, secara lebih luas gender dapat mencakup kondisi fisik, sifat, dan pemikiran, yang muncul sebagai akibat adanya interaksi dengan lingkungan sosial,

budaya, dan lingkungan non-biologis lainnya. Jenis kelamin dapat dikategorikan menjadi laki-laki dan perempuan, sedangkan gender dapat dikategorikan menjadi maskulin dan feminim. Sifat maskulin seringkali dikaitkan dengan laki-laki, begitu juga sifat feminim seringkali dikaitkan dengan perempuan. Namun, pada dasarnya hal ini tidak bersifat mutlak, karena adanya dampak hasil interaksi dengan lingkungannya maka perempuan bisa bersifat maskulin dan begitu pula laki-laki bisa bersifat feminim.

Gender maskulin seringkali dikaitkan dengan fisik yang kuat, sifat yang selalu ingin bersaing, kurang sensitif, mendominasi, agresif dan berani, serta dalam hal pemikiran memiliki analisis dan logika yang baik namun seringkali tidak menggunakan intuisi. Di sisi sebaliknya, gender feminim seringkali dikaitkan dengan sifat penuh kasih sayang, simpati, lembut, sensitif, mudah bersosialisasi, suka berimajinasi, dan selalu menggunakan intuisi. Karakteristik masing-masing gender yang berbeda ini akan menyebabkan perbedaan dalam pengambilan keputusan.

Keputusan, apapun itu, bagi perusahaan merupakan sebuah hal penting yang sangat besar dampaknya bagi kelangsungan hidupnya. Ketika perusahaan memiliki sebuah tujuan, baik jangka panjang maupun jangka pendek, maka diperlukan berbagai strategi dan pertimbangan yang harus diambil agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang dimaksud. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah meningkatkan kekayaan pemegang saham, yang dapat diinterpretasikan oleh kinerja keuangannya. Namun, perusahaan saat ini telah

memiliki kesadaran yang lebih, bukan hanya terkait tanggungjawabnya terhadap pemegang saham, melainkan juga terhadap semua pemangku kepentingannya.

Pedoman GCG juga menekankan asas lain yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, yakni *Responsibilitas*. Asas ini mengharuskan perusahaan untuk juga bertanggungjawab terhadap lingkungan sosial dimana perusahaan berada, yakni dengan menunjukkan kepeduliannya terhadap masyarakat sekitar maupun terhadap lingkungan alam tempat perusahaan beroperasi. Hal ini pada akhirnya mendorong perusahaan untuk selain bertanggungjawab terhadap pemegang saham dengan meningkatkan kinerja keuangannya, juga bertanggungjawab terhadap lingkungan sosial dan lingkungan alamnya melalui kinerja sosial dan lingkungannya. Kinerja keuangan, sosial, maupun lingkungan perusahaan yang baik hanya akan tercapai apabila adanya perencanaan dan komitmen yang baik dari pihak-pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

Isu keberadaan perempuan dalam posisi manajemen puncak sebagai representasi keberagaman gender dalam perusahaan beberapa waktu belakangan ini menjadi perhatian peneliti, baik di dalam maupun luar Negeri. Keberadaan perempuan apabila dikaitkan dengan sifatnya yang kurang berani dan kurang agresif akan menyebabkan ia lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan dan cenderung sangat teliti dalam menilai risiko sehingga terhindar dari kerugian-kerugian, yang pada akhirnya akan memberikan dorongan pada peningkatan kinerja perusahaan. Selain itu, dengan dominasi sikap lembut, penuh kasih sayang, simpati dan sosialisasi yang tinggi maka diprediksi dalam pengambilan keputusannya seorang perempuan akan lebih mementingkan orang lain yang

dalam hal ini adalah lingkungan sosial dan lingkungan alam perusahaan. Dengan demikian, keberadaan perempuan dalam posisi pengambil keputusan di perusahaan akan membawa dampak peningkatan kinerja sosial dan lingkungan. Beberapa penelitian berhasil membuktikan pandangan ini, namun ada pula yang menolaknya.

Alazzani (2017) menemukan bahwa keberagaman gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja sosial perusahaan-perusahaan di Malaysia. Boulouta (2013) juga meneliti hal yang sama terhadap perusahaan-perusahaan yang termasuk dalam *Standard and Poor's (S&P500)* dan menemukan bahwa keberagaman gender direksi berpengaruh positif terhadap kinerja sosial perusahaan. Namun, Margaretha (2014) menemukan bahwa komposisi gender dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja *Corporate Social Responsibility (CSR)* perusahaan-perusahaan di Indonesia. Alazzani (2017) dalam penelitian yang sama menemukan hasil yang berbeda, dimana disebutkan bahwa keberagaman gender tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Berbeda pula dengan kondisi di United Kingdom (UK), Shaukat (2016) berhasil membuktikan bahwa keberagaman gender pada manajemen puncak akan menyebabkan strategi perusahaan menjadi lebih proaktif dan komprehensif sehingga akan meningkatkan kinerja lingkungan maupun kinerja sosial perusahaan tersebut. Selain itu, Post (2015) juga berhasil membuktikan bahwa gender dapat berpengaruh meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan. Yap Lee-Kuen (2017) menemukan bahwa keberagaman gender pada manajemen puncak yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan-

perusahaan di Malaysia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Assenga (2018), Galbreath (2018), Moreno-Gomez (2018), serta Reguera (2017). Bertentangan dengan hal tersebut, Pasaribu (2017) membuktikan bahwa pada perusahaan-perusahaan di UK yang kategori *size*-nya tergolong besar, keberagaman gender pada manajemen puncak tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, dan Darmadi (2013) juga menguji pengaruh gender terhadap kinerja keuangan, namun mendapati bahwa keberadaan perempuan dalam manajemen puncak (diukur dengan variabel dummy) menyebabkan kinerja keuangan perusahaan menurun, bahkan semakin banyak proporsi perempuan (diukur dengan prosentase) maka kinerja keuangan perusahaan juga akan semakin menurun.

Berbagai penelitian telah berhasil membuktikan bahwa keberagaman gender mampu membawa dampak bagi kinerja keuangan perusahaan. Namun tidak hanya itu, kinerja sosial dan kinerja lingkungan perusahaan yang baik pun dapat mempengaruhi reputasi dan citra perusahaan sehingga menyebabkan keunggulan bersaing perusahaan meningkat dan berujung pada peningkatan kinerja keuangannya. Hal ini didukung dengan fenomena yang terjadi di Indonesia, dimana berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Organisasi WWF (World Wildlife Fund) pada tahun 2017 (Lampiran 1), terdapat 63% konsumen yang bersedia membayar lebih tinggi untuk produk ramah lingkungan. Konsumen akan memilih produk dari perusahaan yang telah menerapkan manajemen lingkungan dengan baik meskipun harganya lebih mahal. Pemicu utama yang meningkatkan kesadaran masyarakat adalah adanya dampak buruk pemanasan

global yang mulai meresahkan masyarakat, sehingga timbul inisiatif untuk mendukung perusahaan yang berperan aktif mengurangi dampak perusahaan lingkungan ini dengan mengkonsumsi produk yang dihasilkan.

Chih (2014) membuktikan bahwa ketika perusahaan-perusahaan di Taiwan melakukan kegiatan sosial dan memublikasikannya di media masa, kinerja keuangan perusahaan-perusahaan cenderung meningkat. Endrikat (2014) yang menguji menggunakan Analisis Meta juga berhasil membuktikan bahwa kinerja lingkungan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Namun, Tyagi (2013) menolak hal ini. Hasil penelitian terhadap perusahaan-perusahaan di India menunjukkan bahwa kinerja sosial perusahaan tidak berdampak pada kinerja keuangannya. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Tiarasandy (2018) dan Suto (2016). Di sisi lain, Semenova (2016) menemukan bahwa ketika risiko lingkungan pada perusahaan-perusahaan di UK rendah maka kinerja lingkungannya akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Sebaliknya, ketika risiko lingkungan menjadi tinggi maka kinerja lingkungan akan berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan. Selain itu, Tiarasandy (2018) dan Setyaningsih (2016) juga tidak berhasil membuktikan bahwa kinerja lingkungan perusahaan mampu mempengaruhi kinerja keuangannya.

Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian dari peneliti-peneliti sebelumnya menjadi salah satu latar belakang topik ini kembali diangkat. Dalam penelitian ini, peneliti akan melihat hubungan antara keberadaan perempuan dalam manajemen puncak perusahaan yang menginterpretasikan keberagaman

gender dengan kinerja perusahaan dilihat dari sisi keuangan, sosial, dan juga lingkungan. Hal ini menarik mengingat Indonesia merupakan salah satu Negara yang prosentase pemimpin perempuannya tergolong tinggi dan jumlahnya terus meningkat. Dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui apakah keberadaan wanita dalam manajemen puncak di perusahaan yang pada dasarnya memiliki sifat feminim akan mendorong salah satu atau bahkan ketiga kinerja yang diuji dalam penelitian ini, atau juga mungkin tidak memberikan dampak terhadapnya. Hasil penelitian pada akhirnya dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan memilih manajemen puncak dalam mempertimbangkan proporsi perempuan di dalamnya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kinerja keuangan perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh kinerja lingkungan dan kinerja sosial, maka selain melihat pengaruh gender terhadap kinerja perusahaan, penelitian ini juga akan menguji bagaimana kinerja keuangan perusahaan dipengaruhi oleh gender melalui peran kinerja sosial dan kinerja lingkungan. Peneliti juga akan menggunakan ukuran perusahaan sebagai variabel pengontrol hubungan gender terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, dapat diketahui apakah pengaruh gender terhadap kinerja perusahaan akan berbeda ataukah sama pada perusahaan dengan ukuran yang berbeda. Hasil penelitian pada akhirnya akan menyimpulkan apakah kinerja sosial dan lingkungan dapat memediasi pengaruh gender terhadap kinerja keuangan perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gender dewan komisaris dan direksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sosial perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia?
2. Apakah Gender dewan komisaris dan direksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Lingkungan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia?
3. Apakah Gender dewan komisaris dan direksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia?
4. Apakah Kinerja Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia?
5. Apakah Kinerja Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia?
6. Apakah Kinerja Sosial mampu memediasi pengaruh Gender terhadap Kinerja Keuangan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia?
7. Apakah Kinerja Lingkungan mampu memediasi pengaruh Gender terhadap Kinerja Keuangan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Gender dewan komisaris dan direksi terhadap Kinerja Sosial perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Gender dewan komisaris dan direksi terhadap Kinerja Lingkungan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Gender dewan komisaris dan direksi terhadap Kinerja Keuangan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Kinerja Sosial terhadap Kinerja Keuangan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh Gender terhadap Kinerja Keuangan melalui mediasi Kinerja Sosial perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia.

7. Menguji dan menganalisis pengaruh Gender terhadap Kinerja Keuangan melalui mediasi Kinerja Lingkungan perusahaan-perusahaan *Go Public* peserta PROPER tahun 2016 di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat bagi banyak pihak, terutama bagi peneliti sendiri, bagi perusahaan, bagi pembaca dan peneliti lain, serta bagi STIE Perbanas Surabaya.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan bekal teoritis bagi peneliti pada saat terjun ke dunia kerja agar dapat secara langsung maupun tidak langsung berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan mampu meningkatkan kemampuan peneliti dalam membuat penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan-Perusahaan *Go Public* Peserta PROPER di Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat keputusan, terlebih pihak-pihak yang terlibat dalam pemilihan komisaris dan direksi dalam perusahaan agar juga mempertimbangkan aspek keberagaman gender dan peningkatan kinerja non-keuangan.

3. Bagi Pembaca dan Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi semua pembaca serta menjadi sumber rujukan bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian dengan topik sejenis.

4. Bagi STIE Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan koleksi perpustakaan yang berkualitas dan dapat digunakan sebagai referensi dalam proses belajar-mengajar pada mata kuliah yang relevan di STIE Perbanas Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan Tesis

Secara umum, tesis ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai keseluruhan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variable, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Bab ini bertujuan untuk memaparkan dasar-dasar pustaka yang digunakan sebagai dasar dalam penulisan tesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, ruang lingkup penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variable, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data. Bab ini bertujuan

memberikan pedoman pada peneliti dalam melakukan penelitian agar tujuan penelitian dapat tercapai dengan tepat dan sesuai dengan rencana.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran subyek penelitian, hasil, dan pembahasan hasil penelitian. Di dalam bab ini juga akan dibahas hubungan antara hasil yang diperoleh peneliti dengan teori yang melandasinya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian. Di dalam bab ini hasil penelitian akan disimpulkan secara ringkas disertai dengan saran-saran dari peneliti.

