

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada beberapa waktu terakhir, kegagalan bisnis menjadi sorotan, apakah *Good Corporate Governance* yang lemah menjadi salah satu penyebabnya. *Corporate Governance* yang lemah diisyaratkan dengan adanya tindakan manajemen bersumber pada kepentingan individu dengan mengabaikan kepentingan para pemegang saham. Melihat keadaan demikian, hingga jadi suatu keharusan untuk setiap perusahaan berlomba-lomba guna meningkatkan kinerja mereka agar tercapainya suatu tujuan perusahaan baik dalam segi finansial ataupun non finansial. Dalam praktiknya banyak perusahaan yang mengalami kegagalan, salah satu penyebabnya karena kesalahan manajemen yang tidak mampu mengelola perusahaan. Kesalahan manajemen dalam mengelola perusahaan merupakan tanggung jawab dewan direksi dan dewan komisaris. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut ialah dengan menerapkan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Maier (2015) menyatakan bahwa tata kelola perusahaan yang baik bertujuan untuk memberikan dorongan kepada dewan (*board*) serta manajemen untuk mencapai tujuan tersebut, yang merupakan kepentingan perusahaan dan pemegang saham. Indonesia sendiri menganut sistem *corporate two-tier*, yakni terdiri dari dewan direksi sebagai pengelola dan dewan komisaris sebagai pihak yang melaksanakan pengawasan (Dewi, 2016).

Ada pula isu yang menyebutkan bahwa jika wanita menduduki peran penting dalam dunia bisnis atau perusahaan merupakan suatu hal yang fenomena dan menarik untuk dikaji serta diteliti. Untuk bekerja secara optimal perusahaan perlu menerapkan berbagai cara untuk memberikan kesempatan bagi jajaran manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja suatu perusahaan khususnya direktur laki-laki ataupun perempuan. Direktur sesuai *gender* pengambilan keputusan nanti diharapkan dapat memberi inovasi dan kontribusi secara aktif sesuai pengendalian tentunya dalam upaya kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dari pada sebelumnya (Armas, 2016).

Kedudukan dewan direksi dan dewan komisaris sangat diperlukan untuk bisa menjalankan tata kelola sebuah perusahaan. Fenomena *gender diversity* dalam melaksanakan tata kelola perusahaan merupakan salah satu hal yang menarik untuk dibahas. *Diversity* merupakan salah satu sudut pandang manusia. Sudut pandang tersebut diantaranya mengenai komposisi keragaman dalam suatu organisasi. Sedangkan diversitas *gender* meliputi keberadaan komposisi laki-laki dan wanita dalam suatu organisasi.

Dalam dunia kerja saat ini, keragaman *gender* dan usia sudah menjadi suatu fenomena yang umum. Fenomena tersebut menjadi pendorong penelitian-penelitian akademis untuk mengenali sejauh mana pengaruh keragaman *gender* dan usia para pejabat terhadap kinerja keuangan suatu organisasi. Diversitas dapat membantu perusahaan dalam mengkapitalisasi dan mengidentifikasi peluang memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, serta menggunakan sumber daya manusia secara efisien, memperbaiki proses pengambilan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai macam keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang mempunyai pemahaman sosial dan modern (Wicaksana, 2010).

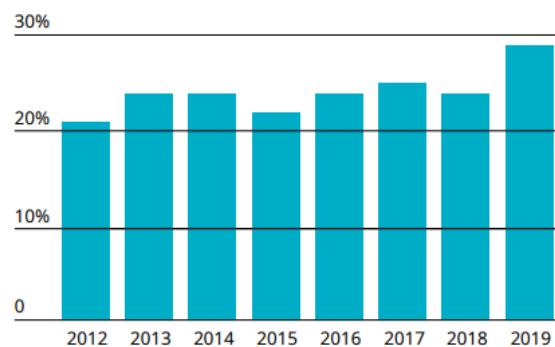
Keberagaman dalam dewan komisaris dan dewan direksi dapat diklasifikasikan dari segi usia, etnis, dan jenis kelamin. Keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi juga diimbangi dengan keberagaman kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi. Keberagaman yang masih sampai dengan saat ini menarik untuk diteliti yakni terkait dengan keberagaman *gender* dalam manajemen puncak perusahaan (Thoomaszen & Hidayat, 2020).

Perusahaan memiliki berbagai cara dalam tata kelola untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan kesempatan yang sama baik laki-laki maupun wanita dalam jajaran dewan direksi maupun dewan komisaris untuk bekerja secara optimal bagi perusahaan. Dengan adanya kontribusi laki-laki dan wanita dalam sebuah tata kelola menunjukkan adanya keberagaman (*diversity*) dalam tata kelola perusahaan. Diversitas *gender* diharapkan mampu memberikan kontribusi secara

inovatif dan kreatif dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil survey yang dilakukan oleh Grant Thornton (Bodin & Schmidt, 2019), secara global kemajuan dalam keragaman *gender* dalam bisnis sedang dibuat. Setelah Gerakan #MeToo dan pengawasan ketat terhadap kesenjangan upah *gender*, 2019 melihat persentase tertinggi wanita dalam catatan manajemen senior, sebesar 29%. Tahun 2019 menandai peningkatan terbesar dalam proporsi perempuan dalam peran eksekutif di seluruh dunia, naik lima poin persentase dari 24% pada 2018, dan membuat ini pertama kalinya proporsi perempuan dalam kepemimpinan senior melebihi satu dari empat dengan ditunjukkan pada Gambar 1.1 :

Gambar 1. 1 Proporsi Perempuan dalam Kepemimpinan Senior

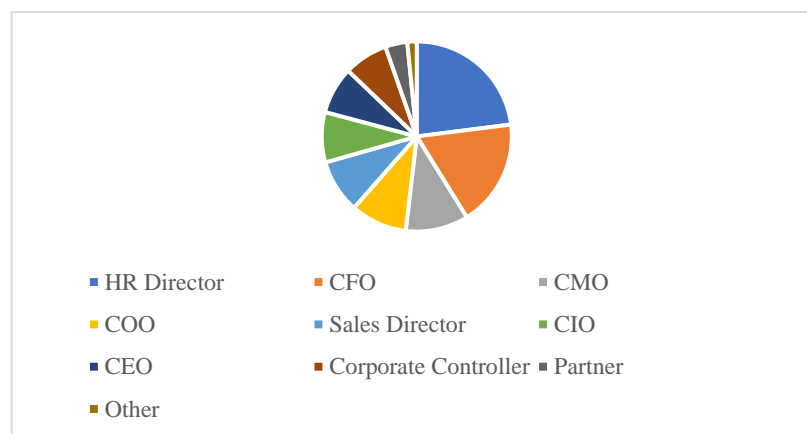


Sumber : Grant Thornton IBR 2019

Pada Gambar 1.2, sebuah organisasi berskala global penyedia jasa audit, *tax & advisory* mengumumkan hasil riset terbarunya berjudul “*Women in Business*”. Lembaga yang telah beroperasi pada 136 negara tersebut menemukan persentase jumlah pemimpin perempuan Indonesia yang memimpin suatu perusahaan telah menempati urutan teratas se-Asia Pasifik, serta nomor dua terbesar di seluruh dunia. Hasil survey terhadap 5.500 perusahaan di 36 negara menunjukkan 46% perempuan di Indonesia berada di puncak kepemimpinan, naik 36% di tahun 2016. Laporan yang dirilis tersebut menjabarkan posisi senior mana yang paling banyak dijabat perempuan. Di Indonesia, jabatan CFO (*Chief Financial Officer*) paling banyak dipegang perempuan dengan porsi 19%, diikuti oleh posisi COO

(*Chief Operating Officer*) sebesar 13%, *CIO (Chief Information Officer)* sebesar 8% dan *CEO (Chief Executive Officer)* sebesar 6%. Keragaman *gender* di ruang direksi di Indonesia menunjukkan bahwa dari 3.729 posisi dewan, perempuan memegang 432 atau 11,6% dari semua keanggotaan dewan. 432 posisi dewan dipegang oleh 406 wanita, beberapa di antaranya memegang berbagai posisi.

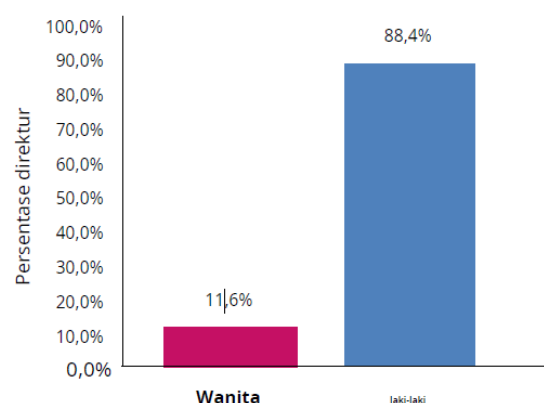
Gambar 1. 2 Posisi Wanita pada Manajemen Puncak



Sumber : Grant Thornton IBR 2019

Perempuan memegang 9,9% dari posisi komisaris dan 13,1% dari posisi direktur.

Gambar 1. 3 Keragaman Gender pada Posisi Direksi di Indonesia

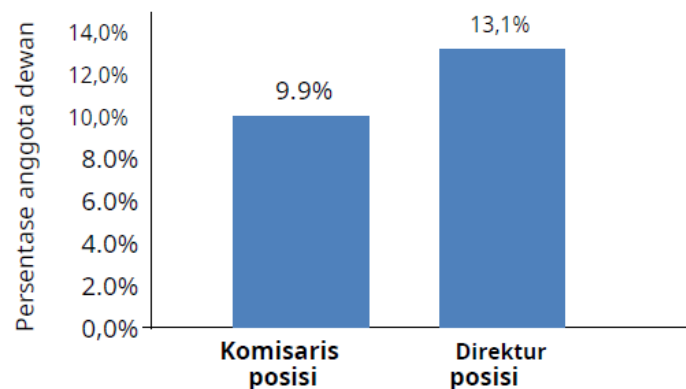


Sumber : (Indonesia *Boardroom Diveristy Report*, 2012)

Perempuan kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan di kedua dewan dan lebih jarang memegang peran sebagai Komisaris Utama atau Direktur Utama.

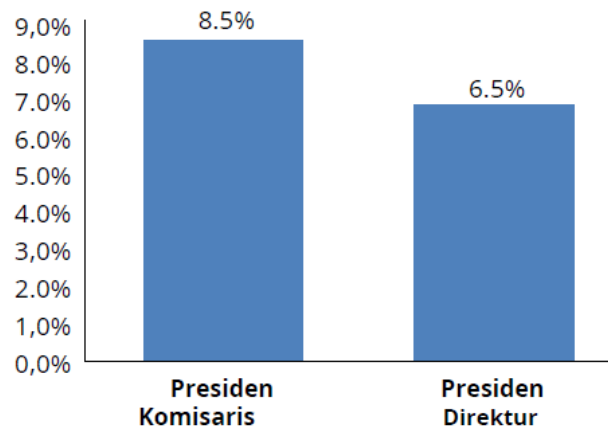
Hanya 8,5% dari 411 Komisaris Utama dan 6,5% dari 413 Direktur Utama adalah perempuan. Hal ini menarik karena anggota dewan perempuan kurang terwakili dalam posisi komisaris dibandingkan dengan posisi direktur.

Gambar 1. 4 Persentase Anggota Dewan



Sumber : (Indonesia *Boardroom Diveristy Report*, 2012)

Gambar 1. 5 Persentase Perempuan dalam Posisi Kepemimpinan



Sumber : (Indonesia *Boardroom Diveristy Report*, 2012)

Yang terakhir ini memiliki tingkat keragaman *gender* yang secara konsisten lebih tinggi. Dengan jumlah anggota gabungan yang besar ini (rata-rata 13,5 anggota), dewan Indonesia memiliki beberapa jumlah wanita tertinggi di wilayah ini (Tempo Scan Pacific Tbk memiliki sembilan perempuan di dalamnya dan PT Bank Maybank Indonesia Tbk memiliki enam), sepuluh di antaranya memiliki

setidaknya empat anggota dewan perempuan. Sektor di bidang kesehatan menduduki peringkat tertinggi yaitu sebesar 28,1% dan diikuti dengan real estate (18%), keuangan (15%), barang konsumsi (12,2%), energi (10%), material/bahan (6,1%), bahan baku kawat (5,9%), industri (5,7%), jasa telekomunikasi (5,2%), teknologi informasi (0%), dan utilitas (0%). Sektor perawatan kesehatan dan real estate melihat proporsi tertinggi anggota dewan perempuan (Fathonah et al., 2019).

Laporan Korn Ferry *Diversity Scorecard* (2016) menunjukkan bahwa penyerapan perempuan Indonesia di level direksi berada pada tengah kelas. Dari 10 negara di Asia-Pasifik yang diteliti, Indonesia menempati urutan ke lima dengan persentase jumlah direksi perempuan sebanyak 11%. Sektor pekerjaan menyerap paling banyak jumlah direksi perempuan di Indonesia diantaranya adalah sektor kesehatan (28,1%), *real estate* (18%), dan finansial (15%). Angka persentase direksi perempuan Indonesia masih memiliki peluang untuk meningkat, misalnya dengan melibatkan perempuan di dua sektor yang minim representasi direksi perempuan, yakni Teknologi Informasi dan Utilitas. Secara umum, angka persentase direksi perempuan Indonesia tersebut didahului oleh Australia, Selandia Baru, Tiongkok, dan Malaysia. Sementara itu, negara-negara di Asia Timur seperti Jepang dan Korea Selatan menempati posisi dua terbawah (Sumber : bschool.nus.edu.sg, 2016).

Pembangunan ekonomi nasional selama ini masih belum mampu meningkatkan kesejahteraan bagi rakyat secara luas. Indikator utamanya adalah tingginya ketimpangan dan kemiskinan. Adapun salah satu ketimpangan yang terjadi adalah terkait ketimpangan dalam hal *gender*. Ketimpangan *gender* yang masih terjadi di Indonesia, diantaranya ada pada pasar kerja. Akses perempuan terhadap kesempatan yang mendatangkan pendapatan lebih rendah daripada akses laki-laki. Perempuan lebih kecil kemungkinannya untuk bekerja, dan sebaliknya lebih besar kemungkinannya untuk tidak dipekerjakan. Perempuan cenderung mendapatkan upah lebih kecil daripada laki-laki. Hal tersebut yang mendorong adanya diskriminasi dalam hal *gender* di perusahaan (Soleh, 2015).

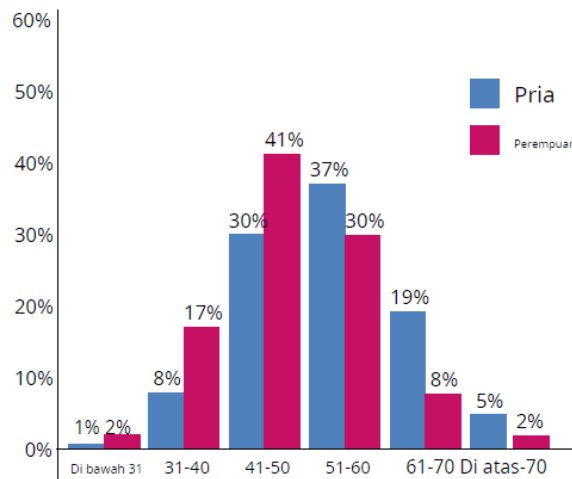
Adanya diskriminasi *gender* dalam perusahaan merupakan salah satu dari bentuk tidak diterapkannya melakukan *Good Corporate Governance* karena tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan di perusahaan. Selain itu perusahaan telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dari diskriminasi yang dilakukan perusahaan akan berdampak buruk pada citra perusahaan di mata masyarakat, termasuk investor.

Umur juga merupakan salah satu yang menjadi indikator perusahaan dalam merekrut karyawan, karyawan yang produktif yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan klasifikasi umur adalah berdasarkan jenjang usia yang telah ditentukan oleh perusahaan. Usia atau umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun dan semakin cukup umur tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir (Nadialis & Nugrohoseno, 2014).

Ketika masih berada di kelompok usia 17-30 tahun seseorang dianggap masih terlalu muda untuk dipercayakan dalam memegang suatu tanggung jawab penting dalam perusahaan, tidak heran saat ini rata-rata usia seseorang menjabat pimpinan perusahaan didominasi oleh kelompok usia 40-65 tahun keatas. Hal ini kemudian menjadi kejanggalan dalam lingkungan masyarakat, karena dinilai kelompok usia muda adalah kelompok pembeda yang mampu membawa inovasi dalam pola pikir dan cenderung reaktif dengan perkembangan zaman (Rompis et al., 2018).

Usia anggota dewan di Indonesia berkisar antara 24 hingga 82 tahun. Anggota dewan perempuan cenderung lebih muda dari anggota dewan laki-laki. Sebagian besar anggota dewan perempuan (41%) berada pada kelompok usia 41-50 tahun, sedangkan sebagian besar anggota dewan laki-laki berada pada kelompok usia 51-60 tahun. Anggota dewan perempuan lebih terwakili dalam kelompok usia yang lebih muda dan anggota dewan laki-laki dalam kelompok usia yang lebih tua.

Gambar 1. 6 Persentase Usia Anggota Dewan Menurut Gender



Sumber : (Indonesia *Boardroom Diveristy Report*, 2012)

Diversity telah menjadi metrik yang diterima secara global untuk tata kelola perusahaan yang baik, tetapi hal ini merupakan topik yang *relative* baru di Indonesia. Pemerintah Indonesia belum secara aktif mendorong atau mengatur partisipasi perempuan pada posisi puncak di sektor swasta, selain melalui larangan diskriminasi. Sebagian besar dewan di Indonesia tidak menempatkan keragaman dewan pada agenda tata kelola perusahaan dan belum membahas keseimbangan *gender* sebagai bahan dari prosedur nominasi untuk anggota dewan baru. Namun, penelitian menunjukkan bahwa keragaman ruang dewan dikaitkan dengan kinerja perusahaan yang lebih baik (Dieleman & Aishwarya, 2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *gender diversity*, *age diversity* dan kepemilikan manajerial terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor kesehatan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sektor kesehatan merupakan sektor industri yang intensif akan pengetahuan (*knowledge based industry*). Industri kesehatan di Indonesia merupakan industri yang berkembang pesat dengan pangsa pasar yang terus berkembang. Jumlah penduduk Indonesia yang besar dan terus meningkat, serta kesadaran masyarakat yang tinggi akan pentingnya kesehatan seiring dengan meningkatnya perekonomian dan daya beli

masyarakat menjadi *driver* utama pertumbuhan industri kesehatan di Indonesia sehingga mampu menciptakan kinerja perusahaan yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul : **“Pengaruh *Gender Diversity*, *Age Diversity* dan Kepemilikan Manajerial terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Sektor Kesehatan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2019-2021”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *gender diversity* pada dewan direksi terhadap kinerja keuangan?
2. Bagaimanan pengaruh *gender diversity* pada dewan komisaris terhadap kinerja keuangan?
3. Bagaimana pengaruh *age diversity* pada dewan direksi terhadap kinerja keuangan?
4. Bagaimana pengaruh *age diversity* pada dewan komisaris terhadap kinerja keuangan?
5. Bagaimana pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja keuangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh *gender diversity* pada dewan direksi terhadap kinerja keuangan.
2. Pengaruh *gender diversity* pada dewan komisaris terhadap kinerja keuangan.
3. Pengaruh *age diversity* pada dewan direksi terhadap kinerja keuangan.
4. Pengaruh *age diversity* pada dewan komisaris terhadap kinerja keuangan.
5. Pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja keuangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Mahasiswa Jurusan Akuntansi, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan pembanding untuk menambah ilmu pengetahuan.
2. Peneliti berikutnya, sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.
3. Peneliti, sebagai sarana memperluas serta menambah wawasan mengenai *gender diversity*, *age diversity* dan kepemilikan manajerial terhadap kinerja keuangan, sehingga dapat bermanfaat bagi penulis di masa yang akan datang.
4. Manajer perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan mengenai *gender diversity* dan *age diversity* terhadap kinerja keuangan sebagai salah satu tujuan utama perusahaan.
5. Investor maupun calon investor, penelitian ini dapat dipakai sebagai tambahan informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat menjadi pertimbangan dalam melihat kinerja keuangan untuk melakukan penyertaan modal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Gender Diversity*

Gender adalah perbedaan peran, atribut, sifat, sikap dan perilaku yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Dan peran *gender* terbagi menjadi peran produktif, peran reproduksi serta peran sosial kemasyarakatan. Istilah *gender* dapat digunakan untuk merujuk pada peran sosial yang diciptakan oleh suatu komunitas dan perilaku yang tertanam melalui proses sosialisasi dalam kaitannya dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Perempuan dan laki-laki berbeda secara biologis, tetapi budaya menerjemahkan disparitas biologis ini menjadi seperangkat harapan masyarakat tentang perilaku yang tepat, yang pada gilirannya mempengaruhi hak, sumber daya, dan kekuasaan (Kemenpppa, 2017).

Gender merupakan elemen konstitutif dalam keluarga dan kekerabatan, hal ini membantu untuk membingkai hubungan yang mendasari struktur lain seperti organisasi yang kompleks. *Diversity* merupakan salah satu sudut pandang manusia yang menarik untuk diteliti. Sudut pandang tersebut diantaranya mengenai komposisi keragaman dalam suatu organisasi. Sudut pandang ini mencakup berbagai topik, termasuk keragaman di dalam organisasi. Kehadiran campuran laki-laki dan perempuan dalam suatu organisasi dianggap sebagai keragaman *gender*. Dalam konteks sosial, istilah *gender* digunakan untuk menjelaskan perbedaan antara atribut laki-laki dan perempuan serta antara sifat feminim dan maskulin (Kartikarini & Mutmainah, 2013). *Diversity gender* merupakan bagian dari *diversity* yang paling sering diteliti. *Diversity* ini berfokus pada keberadaan anggota dewan komisaris dan wanita di dalam perusahaan. Keberadaan wanita sebagai dewan komisaris masih dalam jumlah yang sangat rendah dalam dunia bisnis (Hassan Rohail, 2016).

Adapun beberapa istilah yang erat kaitannya dengan kata “*gender*” itu sendiri. Seperti kesetaraan *gender* (*gender equality*) dan keberagaman *gender* (*gender diversity*). Kedua istilah ini memiliki pengertian yang berbeda. *Gender*

equality merupakan suatu keadaan setara antara laki-laki dan perempuan dalam hak secara hukum dan kondisi atau kualitas hidupnya sama. Istilah kesetaraan *gender* sering terkait dengan istilah diskriminasi terhadap perempuan, subordinasi, penindasan, perilaku tidak adil atau semacamnya. Kesetaraan *gender* merupakan salah satu hak asasi setiap manusia. Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat pada manusia dan merupakan anugerah Tuhan Yang Maha Esa. HAM tersebut bersifat fundamental sebagai anugerah Tuhan yang harus dijaga, dilindungi dan dihormati oleh individu, masyarakat maupun negara. HAM berlaku secara universal, tidak memandang suku, agama, *gender*, etnis dan politik. Pasal 17 ayat 3 UUD 1945 yang merupakan salah satu landasan hukum dalam HAM, dijelaskan adanya persamaan perlindungan dalam menentang diskriminasi. Sedangkan *gender diversity* adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan identitas *gender* yang menunjukkan keragaman ekspresi di luar kerangka *biner*.

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 laki-laki dan perempuan. Dengan adanya tuntutan kesetaraan *gender*, hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang memberikan kesempatan yang sama terhadap semua individu untuk menempati berbagai posisi penting, hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perempuan yang berada di level komisaris dan direksi.

Pada umumnya perempuan modern sangat akan sadar akan artinya pendidikan. Sehingga mereka berhasil menempati posisi strategis dalam perusahaan. Perempuan juga dinilai memiliki peran penting untuk mendorong peningkatan kinerja karena memiliki daya okum yang tinggi, selain itu perempuan sangat teliti dalam bekerja walaupun lebih mengandalkan perasaan di bandingkan logika. Keberadaan perempuan di jajaran direksi, akan dapat bertindak sebagai mekanisme pengawasan dan pengendalian kinerja dewan direksi. Perempuan dianggap bisa lebih *independent* di bandingkan laki-laki (Farida, 2019).

Indonesia belum memiliki regulasi khusus mengenai kesetaraan *gender*, dimana regulasi tersebut hanya sebatas Rancangan Undang-Undang yaitu Rancangan Undang-Undang tentang Kesetaraan dan Keadilan *Gender* (RUU KKG). Tujuan dari aturan tersebut berfungsi untuk menghilangkan *stereotype* tentang wanita yang direndahkan secara sosial dan hanya dapat melakukan pekerjaan sederhana (Reguera-Alvarado et al., 2017). Berikut ini merupakan keuntungan terkait adanya *gender diversity* menurut penelitian sebelumnya :

- a. Adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan, memberikan kesempatan yang sama untuk semua orang, yaitu tidak akan ada diskriminasi, memiliki pemahaman yang komprehensif tentang industri dan konsumen, sehingga dapat meningkatkan reputasi (legitimasi) perusahaan (Dewi, 2016).
- b. Adanya wanita lebih berhati-hati, menghindari risiko, dan teliti daripada laki-laki, sehingga memiliki mereka di dalam jajaran dewan direksi dapat membantu manajemen membuat keputusan yang lebih baik dan mengurangi risiko. Aspek inilah yang mencegah wanita membuat keputusan cepat untuk mengurangi risiko dan membuat penilaian yang lebih tepat (Kusumastuti & Sastra, 2007).
- c. Adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan dapat menghasilkan pertimbangan masalah serta alternatif penyelesaian yang lebih saksama karena wanita pada umumnya lebih memiliki pemikiran yang mendetail terkait dalam analisis pengambilan keputusan. Mereka mempertimbangkan masalah sebelum membuat keputusan yang telah diputuskan (Lestari & Mutmainah, 2020).

Tidak semua penelitian tentang *gender diversity* menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja Darmadi (2013) yang meneliti 354 perusahaan yang di *list* di IDX, adanya persentase perempuan yang tinggi berkorelasi negatif dengan *financial performance* perusahaan, yang menyatakan bahwa perempuan lebih banyak menempati posisi top manajemen pada perusahaan kecil yang biasanya di pegang oleh keluarga dan perempuan menjadi anggota top manajemen pada