

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu isu tata kelola perusahaan yang baik adalah dengan adanya keberagaman dalam komposisi dewan direksi. Keragaman dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, serta pemecahan masalah yang lebih efektif (Carter *et al*, 2003). Keragaman pada dewan direksi diharapkan mampu meningkatkan transparansi informasi dan kinerja perusahaan untuk mendapatkan kepercayaan para pemegang saham sehingga menciptakan tata kelola perusahaan yang baik. Keberagaman dewan direksi salah satunya dapat dilihat dari keragaman gender.

Pada saat ini, banyak wanita yang menduduki posisi manajemen dalam berbagai perusahaan. Wanita memiliki keahlian dan kemampuan sebagai seorang profesional di bidangnya, seperti yang terdapat dalam Forbes Asia's Power Businesswomen (2019), 3 diantaranya adalah pengusaha wanita sukses dari Indonesia. Hasil survey global yang dilakukan oleh Grant Thornton International menunjukkan bahwa persentasi bisnis dengan setidaknya satu wanita dalam senior management meningkat menjadi 87% pada tahun 2019. Di wilayah ASEAN (termasuk Indonesia), proporsi bisnis yang memiliki wanita dalam senior management sebesar 94% dengan proporsi wanita sebesar 28%. Hal ini lebih tinggi dibandingkan wilayah Amerika Utara yang hanya 92% atau Uni Eropa sebesar 84% untuk jumlah wanita di posisi senior management. Hal ini menunjukkan bahwa eksistensi wanita dalam manajemen semakin meningkat dan membuktikan bahwa wanita khususnya di Indonesia mampu memimpin dan mengelola perusahaan dengan baik.

Keragaman gender dalam dewan direksi diduga mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan karena berbagai alasan. Pertama, keragaman gender dapat menyebabkan wawasan dewan direksi menjadi lebih luas (Carter *et al.*, 2003; Smith *et al*, 2005; Adams & Ferreira, 2009) sehingga terdapat berbagai pertimbangan dalam menyajikan informasi laporan keuangan agar lebih berkualitas. Keragaman dapat meningkatkan profitabilitas dan nilai perusahaan

dengan menambahkan karakteristik unik, kemampuan dan bakat dalam dewan (Kilic & Kuzey, 2016). Keragaman gender dapat menyebabkan kualitas dalam memecahkan masalah menjadi lebih baik sehingga terdapat pendapat yang lebih beragam untuk dijadikan pertimbangan dan meningkatkan proses pengambilan keputusan. Selain itu, keragaman mungkin dapat meningkatkan transparansi di tingkat direksi (Srinidhi et al., 2011 dalam Panzer & Muller, 2015)

Kedua, wanita memiliki *team work* yang lebih baik dibandingkan dengan pria. Wanita juga memiliki gaya komunikasi yang lebih partisipatif sehingga sistem pengambilan keputusan akan lebih objektif (Abad et al., 2017). Wanita cenderung untuk membantu orang lain dan bekerja sama sementara pria fokus untuk memaksimalkan keuntungan dan meningkatkan tangga karir sehingga cenderung melakukan *earnings management* yang dapat menurunkan kualitas laporan keuangan (Bertz et al, 1989 dalam Harakeh et al 2019).

Ketiga, wanita cenderung lebih beretika dibandingkan dengan pria. Selain itu wanita juga lebih sensitif terhadap masalah sosial (Al-Shaer & Zaman, 2016). Wanita lebih mendukung proyek dengan tanggung jawab sosial yang lebih tinggi. Pada penelitian sebelumnya, wanita lebih kecil kemungkinan terlibat dalam kecurangan laporan keuangan dibandingkan dengan pria (Khishnan & Parsons, 2008; Harakeh et al, 2019). Wanita memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mendapatkan keuntungan finansial yang tidak bermoral karena lebih menolak risiko yang lebih tinggi (Harakeh et al, 2019). Wanita juga cenderung mengambil hubungan yang dapat membangun kepercayaan (Al-Shaer & Zaman, 2016), sehingga laporan keuangan akan lebih berkualitas untuk mendapatkan kepercayaan dari pemangku kepentingan.

Di sisi lain, beberapa penelitian menyebutkan bahwa keragaman gender tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Kyaw et al (2015) mengungkapkan bahwa CEO wanita tidak berpengaruh terhadap *earnings management*. Mereka juga mengungkapkan bahwa wanita tidak akan memiliki manfaat bagi perusahaan jika lingkungan perusahaan tersebut tidak memperdayakan mereka. Rose (2007) dan Carter (2010) juga menunjukkan hasil

serupa yaitu gender tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini didasari oleh terlalu sedikitnya wanita yang tergabung dalam dewan direksi.

Karena ketidakkonsistenan hasil penelitian hubungan antara gender CEO dengan kualitas laporan keuangan, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan direktur utama¹ wanita dan kualitas laporan keuangan. Berdasarkan *upper echelon theory* (Hambrick & Mason, 1984), karakteristik manajemen puncak, seperti usia, pendidikan, gaya kepemimpinan, pengalaman fungsional dan gender suatu perusahaan mempengaruhi pemilihan strategi dalam pengambilan keputusan termasuk tingkat kualitas laporan keuangan yang disajikan perusahaan.

Penelitian ini menduga bahwa ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan antara keragaman gender dengan kualitas laporan keuangan dipengaruhi oleh preferensi risiko tokoh wanita yang berperan dalam dewan direksi. Terdapat anggapan bahwa wanita lebih menghindari risiko (*risk adverse*) dan pria lebih menyukai tantangan dengan mengambil risiko (*risk taking*). Perusahaan yang memiliki proporsi direktur wanita lebih tinggi, cenderung kurang dalam mengambil risiko (Peni & Vahamaa, 2010; Sila *et al*, 2016). Hasil studi empiris Hoang *et al* (2019) menunjukkan bahwa perusahaan dengan CEO wanita memiliki indeks risiko lebih rendah daripada perusahaan dengan CEO pria. Wanita juga dapat lebih dipercaya dibandingkan dengan pria dan kecil kemungkinan melakukan manipulasi terhadap laporan keuangan menurut Heminway (2007) dalam Peni dan Vahamaa (2010). Perbedaan gender tidak hanya sebatas jenis kelamin, melainkan juga sifat maskulin dan feminim (Fernandes dan Cabral-Cardoso, 2003 dalam Taleb, 2010). Perbedaan sifat ini mengarah pada perbedaan bertingkah laku termasuk dalam pengambilan keputusan. Wanita cenderung lebih mengedepankan naluri dan perasaan dan menghindari risiko (*risk averse*), sedangkan pria lebih mengedepankan logika, menyukai tantangan, dan mengambil risiko (*risk taking*).

Kendati secara rata-rata wanita lebih cenderung menghindari risiko, karakter secara individual manajemen wanita bisa jadi memiliki preferensi risiko berbeda.

¹ Penelitian ini berasumsi bahwa CEO dalam konsep perusahaan di Amerika Serikat disamakan dengan direktur utama di Indonesia.

Pernyataan bahwa wanita lebih menghindari risiko bisa jadi hanya *stereotype*. Schubert et al (1999) menunjukkan bahwa konteks keputusan berisiko yang dihadapi mempengaruhi tingkat penghindaran risiko baik pria maupun wanita. Schubert et al (1999) bahkan tidak menemukan perbedaan antara pria dan wanita saat subyek eksperimen dihadapkan pada keputusan-keputusan berisiko yang kontekstual. Hallant & Vaillant (2008) dan Jianakoplos dan Bernasek (1998) menunjukkan bahwa tingkat pengambilan risiko lintas gender dipengaruhi karakter individual subyek penelitian.

Penelitian ini menduga bahwa direktur utama wanita yang cenderung *risk taking* akan menurunkan kualitas laporan keuangan karena beberapa alasan. Pertama, wanita yang *risk taking* akan mengambil keputusan bisnis yang lebih berisiko dan mempengaruhi volatilitas kinerja perusahaan sehingga daya prediksi laporan keuangan terhadap kinerja masa depan berkurang. Kedua, wanita yang *risk taking* memiliki keberanian lebih untuk melakukan manajemen laba agar kinerja perusahaan dilaporkan secara memuaskan untuk kepentingan manajemen maupun publik sehingga kualitas laporan keuangan berkurang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018. Direktur utama wanita diukur dengan *dummy* gender direktur utama. Pengukuran kualitas laporan keuangan menggunakan *Discretionary Accruals-Modified Jones Model* dan opini audit sebagai analisis tambahan. Analisis dan pengujian hipotesis menggunakan *Random Effect Model-General Least Square (GLS)* dan regresi probit untuk analisis tambahan dengan perangkat lunak STATA 14.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa direktur utama wanita tidak secara signifikan dapat mengurangi akrual diskresioner. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kyaw *et al* (2015). Tidak adanya hubungan tersebut bisa jadi dikarenakan jumlah wanita yang menduduki posisi eksekutif sangat sedikit (Rose, 2007; Carter, 2010). Persentase direktur utama wanita hanya sebesar 6,83% dan hanya sebesar 41,15% perusahaan yang paling sedikitnya memiliki satu wanita dalam dewan direksi. Dengan demikian, peran wanita dalam pengambilan keputusan perusahaan masih kurang dominan

dibanding pria. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa direksi wanita yang memiliki preferensi risiko tinggi cenderung menyajikan laporan keuangan dengan diskresionari akrual lebih tinggi. Dengan demikian, preferensi risiko direksi wanita mempengaruhi hubungan antara gender direksi dan kualitas laporan keuangan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa direktur utama wanita cenderung mendapat *unmodified audit opinion* yang menunjukkan bahwa laporan keuangan lebih berkualitas. Hasil efek moderasi preferensi risiko terhadap opini audit tidak menunjukkan hasil yang signifikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur dengan memberikan bukti yang menjelaskan *upper echelon theory* bahwa karakter pribadi manajemen yang bisa mempengaruhi keputusan perusahaan bisa jadi bergantung seberapa dominan individu tersebut dalam pengambilan keputusan perusahaan. Selain itu, bauran karakter berbeda di manajemen puncak bisa jadi mengurangi dominasi pengaruh salah satu karakter individu. Penelitian ini menemukan bahwa CEO wanita tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan bisa jadi karena peran wanita dalam direksi terburai dengan peran direksi lelaki yang jumlahnya masih mendominasi dewan direksi. Lebih lanjut, penelitian ini berkontribusi dengan menunjukkan bahwa preferensi risiko direksi wanita berpengaruh dalam keputusan penyajian laporan keuangan. Dengan demikian, preferensi risiko individu manajemen bisa jadi melampaui kelompok gender dalam menjelaskan variasi kualitas laporan keuangan perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan memberi inspirasi bagi otoritas pasar modal maupun praktisi industri untuk meningkatkan peran wanita dalam pengelolaan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan efek positif direktur perempuan pada kinerja perusahaan. Namun demikian, hal ini belum optimal karena terbatasnya peran wanita dalam perusahaan di Indonesia.

Penelitian ini disajikan dalam lima bagian (bab). Pada bab 2, mengulas tinjauan singkat tentang *Agency Theory* dan *Upper Echelon Theory* untuk mengembangkan hipotesis. Bab 3 menguraikan metode penelitian dalam hal sampel, data, pengukuran variabel dan model penelitian. Bab 4 melaporkan hasil empiris serta pembahasan mengenai hubungan direktur utama wanita terhadap

kualitas laporan keuangan. Bab terakhir memberikan ringkasan dan menarik kesimpulan serta memberikan saran kepada pihak yang berkepentingan.