

BAB 1

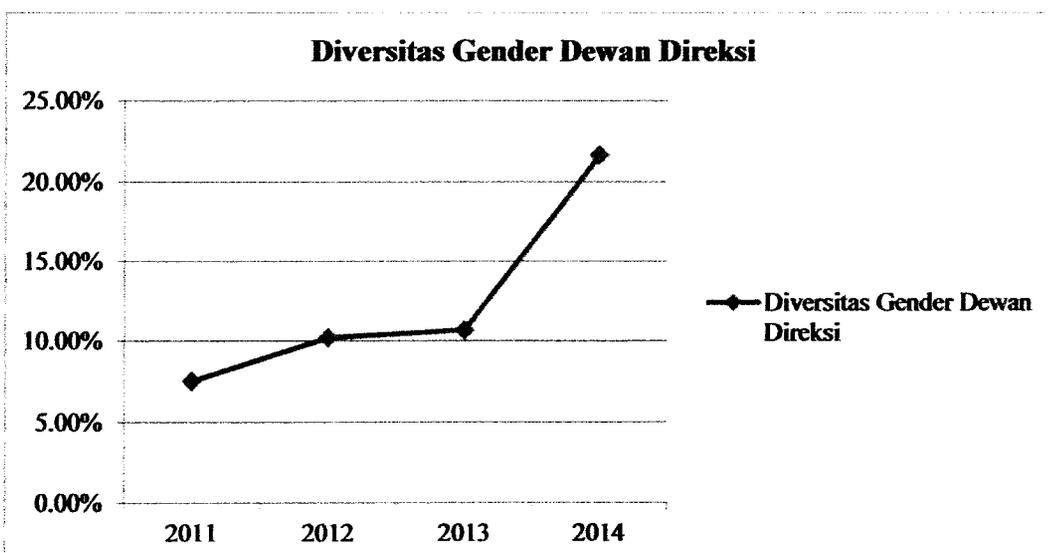
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu penyebab krisis ekonomi dan moneter tahun 1997-1999 karena banyaknya perusahaan yang belum menerapkan *good corporate governance* secara konsisten. Di Indonesia, perhatian pemerintah terhadap *corporate governance* diwujudkan dengan membentuk Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) pada tahun 1999 lalu menggantinya dengan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) pada akhir tahun 2004. Pada tahun 2006 KNKG membuat Pedoman Umum *Good Corporate Governance* untuk menjadi rujukan dalam dunia usaha. Pedoman tersebut menjelaskan bahwa setiap perusahaan harus memastikan asas GCG diterapkan pada setiap aspek bisnis di semua jajaran perusahaan. Asas GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha perusahaan dengan pemangku kepentingan (KNKG, 2006). Prinsip kewajaran dan kesetaraan dapat diterapkan oleh perusahaan dengan cara mendukung adanya diversitas dewan direksi perusahaan.

Diversitas dewan direksi merupakan kombinasi dari berbagai macam sifat, karakteristik, dan keahlian yang dimiliki oleh anggota dewan yang berhubungan

dengan proses pengambilan keputusan (Walt dan Ingley, 2003). Adanya diversitas dalam komposisi dewan direksi dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Diversitas dewan direksi dianggap dapat meningkatkan pemahaman pasar yang lebih baik (Carter et al., 2003). Salah satu bentuk diversitas dewan direksi adalah diversitas gender.



Sumber: Laporan Tahunan Perusahaan non Keuangan 2011-2014 (data diolah)

Gambar 1.1

Data Diversitas Gender Dewan Direksi pada Perusahaan Non Keuangan 2011-2014

Sebagaimana tampak pada gambar 1.1, tren rata-rata tingkat diversitas gender dewan direksi yang diukur dengan rasio jumlah direktur perempuan terhadap total direktur pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2011, tingkat diversitas gender dewan direksi hanya sebesar 7,52%; tahun 2012 sebesar 10,21%; tahun 2013 sebesar 10,67%; dan pada

tahun 2014 sebesar 21,65%. Adanya fenomena tren peningkatan rata-rata tingkat diversitas gender dewan direksi tersebut menyebabkan penulis tertarik meneliti pengaruh diversitas gender dewan direksi terhadap risiko dan kinerja perusahaan.

Salah satu hal yang selalu dihadapi oleh perusahaan adalah risiko. Risiko muncul karena adanya ketidakpastian. Risiko adalah kemungkinan hasil yang diperoleh menyimpang dari yang diharapkan (Hanafi, 2009: 1). Hasil penelitian Perryman et al. (2015) di Amerika menunjukkan bahwa diversitas gender dewan direksi berpengaruh negatif terhadap risiko perusahaan. Hal ini disebabkan karena pengambilan keputusan dan gaya pemecahan masalah pada dewan direksi dengan tingkat diversitas gender yang tinggi akan menghasilkan keputusan yang lebih baik melalui perspektif yang lebih luas dan lebih detail terhadap berbagai hal. (Perryman et al., 2015). Dengan dilakukannya analisis pengaruh diversitas gender pada dewan direksi terhadap risiko diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan untuk menentukan bagaimana seharusnya mengelola dan mengatur komposisi diversitas dewan direksi agar dapat meminimalkan risiko.

Sementara itu, hasil penelitian Perryman et al. (2015) dan Carter et al. (2003) di Amerika menunjukkan bahwa diversitas gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena diversitas gender dewan direksi dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, sehingga dengan dilakukannya analisis pengaruh diversitas gender pada dewan direksi terhadap kinerja diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan untuk menentukan bagaimana seharusnya

mengelola dan mengatur komposisi keberagaman dewan direksi agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan penulis bermaksud meneliti pengaruh diversitas gender dewan direksi terhadap risiko dan kinerja di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah diversitas gender berpengaruh terhadap risiko perusahaan?
2. Apakah diversitas gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh diversitas gender dewan direksi terhadap risiko perusahaan
2. Mengetahui pengaruh diversitas gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Peneliti

Peneliti mampu memahami pengaruh diversitas gender dewan direksi terhadap risiko dan kinerja perusahaan.

2. Perusahaan

Sebagai informasi atau masukan akan komposisi gender dewan direksi untuk meminimalkan risiko dan meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan tambahan ilmu pengetahuan bagi pembaca serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan

Pada bab ini, penulis membahas mengenai latar belakang yang mendasari pengambilan judul, identifikasi masalah, serta tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu teori-teori mengenai diversitas gender dewan direksi, risiko, kinerja, serta penjelasan pengaruh antar variabel. Selain

itu, pada bab kedua ini juga memaparkan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan teori dan pendukung dari pembahasan pada penelitian ini. Bab ini juga mencakup pembahasan terkait hipotesis, model analisis dan kerangka berfikir.

Bab 3: Metodologi Penelitian

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai metodologi penelitian yang digunakan, sampel penelitian, data penelitian yang meliputi jenis data, sumber data, dan teknik pengumpulan data, serta alat-alat analisis data.

Bab 4: Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai objek penelitian, menjelaskan cara menganalisis data untuk menguji hipotesis penelitian serta pembahasan lebih lanjut.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, dan saran yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.