

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, pembicaraan mengenai kesetaraan gender dalam dunia profesi menjadi diskusi yang menarik perhatian publik. Fenomena ini berkembang ke arah yang progresif hingga menarik untuk diteliti. Pada tahun 2020, jumlah CEO wanita baru dalam *Fortune 500 company* menjadi 37 CEO (Ebrahimji, 2020). Ini merupakan rekor terbaru dimana pada tahun 2019, hanya terdapat 33 CEO wanita yang memimpin perusahaan dalam Fortune 500 company. Ebrahimji, (2020) melaporkan beberapa dari 37 CEO tersebut merupakan CEO dari perusahaan yang pertama kali mendapat peringkat dalam Fortune 500, yaitu Barbara R Smith, CEO dari Commercial Metal dan Nazzic S. Keene, CEO dari Science Applications International. Amerika Serikat secara jelas mendorong keberagaman gender dalam jajaran eksekutifnya.

Sejalan dengan Amerika Serikat, pada tahun 2012 badan parlemen Eropa telah menerbitkan usulan yang menysasar pada peningkatan kesetaraan gender di kalangan manajer non-eksekutif di perusahaan publik, dengan memberikan suara untuk mendukung rancangan undang-undang yang mensyaratkan 40 persen sebagai kuota minimal dari anggota direksi wanita (Isidro & Sobral, 2015). Sesuai dengan peraturan yang terbit ini, beberapa negara anggota Uni Eropa telah mewajibkan perusahaan publik untuk memenuhi kuota gender ini. Beberapa negara anggota Uni Eropa yang tercatat menerapkan aturan ini adalah Spanyol, yang mensyaratkan minimal 40 persen anggota direksi wanita (Lai dkk., 2017). Contoh lain yaitu Perancis yang mengadopsi aturan ini, melalui *Gender Quota Law* (2011-103) mewajibkan minimal 40 persen

perwakilan direksi wanita (Gull dkk., 2018). Swedia juga mensyaratkan target tidak mengikat yaitu 25 persen representasi direksi wanita (Nekhili & Gatfaoui, 2013).

Mengenai kondisi di Indonesia sendiri, riset dari *Center for Governance Institutions and Organizations (CGIO)* menunjukkan bahwa terdapat 6,5 persen CEO wanita yang menjabat di perusahaan *go-public* di Indonesia (Setianto & Mahbubi, 2017). Hingga saat ini, di Indonesia belum terdapat regulasi resmi bagi perusahaan *go-public* mengenai proporsi wanita di manajemen puncak. Namun, Erick Thohir selaku Menteri BUMN RI telah mulai mendorong representasi wanita di perusahaan BUMN dengan memberikan porsi 15 persen bagi wanita untuk duduk di kursi direksi BUMN (Fauzan, 2021). Penelitian dari Wea, (2019) menunjukkan bahwa gender di manajemen puncak memiliki pengaruh positif terhadap *audit fee*.

Dalam proses audit eksternal, auditor memandang dewan direksi dan komite audit sebagai klien mereka, karena merekalah yang meninjau ruang lingkup audit dan *audit fee* yang diusulkan (Harjoto dkk., 2015). Dewan direksi umumnya mengharapkan audit berkualitas tinggi dari auditor eksternal untuk melindungi reputasinya, menghindari permasalahan hukum, dan mengutamakan kepentingan pemegang saham (Carcello dkk., 2002). Penelitian ini fokus pada bagaimana karakteristik demografis CEO dan komite audit, spesifiknya gender, berpengaruh pada tingkat *audit fee*. Apakah gender dari jabatan-jabatan ini berpengaruh penting dalam penentuan *audit fee*? Dalam studi sebelumnya, *audit fee* digunakan sebagai representasi dari efisiensi audit (Masli, 2010) dan kualitas audit (Carcello, 2003). Menurut penelitian Abbott dkk., (2003), *audit fee* menjadi pencerminan dari kualitas audit karena perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih banyak untuk mendapatkan kualitas audit yang lebih tinggi.

Terdapat dua alasan mengapa studi ini menjadi penting. Pertama, perbedaan individu dari segi gender akan mempengaruhi pengambilan keputusan (Harjoto dkk., 2015). Wanita sebagai kelompok marginal cenderung lebih menghindari risiko dalam

pengambilan keputusan (Finucane dkk., 2000). Perbedaan cara dalam *decision making* antar gender ini menghasilkan *output* berbeda bagi perusahaan. Kedua, masih belum banyak studi yang membahas pengaruh gender direksi terhadap hasil-hasil audit (Aldamen dkk., 2018). Penelitian Dube, (1997) menunjukkan bahwa wanita Indonesia memiliki reputasi yang baik dalam mengelola keuangan, sehingga diperlukan studi lebih lanjut untuk meninjau peran wanita dalam bisnis perusahaan.

Dalam mengangkat topik kesetaraan gender, teori yang digunakan adalah *gender socialization theory* oleh Betz dkk., (1989). Teori ini mengemukakan bahwa masing-masing gender, yakni pria dan wanita, membawa karakter dan ciri khas tersendiri ke dalam budaya kerjanya. Pria jauh lebih *career-oriented* dan berani mengambil risiko besar dalam pekerjaan sedangkan wanita lebih *relations-oriented* dan menghindari risiko yang tidak diperlukan (Betz dkk., 1989). Atribut psikologis seperti ini tidak dapat dilepaskan dari CEO dan komite audit yang juga merupakan profesional di jabatannya (Huang dkk., 2014). Hal ini untuk melihat bagaimana secara empiris perbedaan gender akan membawa pengaruh kepada *audit fee*.

Sumbangsih penelitian ini dengan menambahkan variabel moderasi *firm size* dalam model penelitian gender CEO dan komite audit dengan *audit fee*. Miller dan del Carmen Triana, (2009) mengemukakan bahwa ada suatu faktor dari lingkungan perusahaan yang menyebabkan perusahaan tidak dapat memaksimalkan potensi dalam keragaman gender. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh keragaman gender pada *audit fee* bisa saja bergantung pada suatu faktor spesifik dari perusahaan. Berdasarkan teori kontingensi, *firm size* dapat dikategorikan sebagai salah satu faktor kontingensi sebuah organisasi (Child, 1975). *Firm size* menjadi pertimbangan yang penting bagi auditor eksternal, karena semakin besar dan kompleks suatu perusahaan, maka semakin banyak bukti yang harus diperiksa (Arens dkk., 2015). Artinya, semakin besar ukuran perusahaan akan seimbang dengan besarnya *audit fee*. Dalam beberapa studi, *firm size* telah menjadi variabel moderasi kunci yang dapat memfasilitasi aktivitas perusahaan, misalnya pengambilan keputusan, proses

informasi dan inovasi (Zona dkk., 2013). Satu studi mengenai keragaman gender adalah penelitian dari Li dan Chen, (2018) yang menginvestigasi pengaruh keberagaman gender direksi dan kinerja perusahaan, dengan *firm size* sebagai moderasi. Penambahan moderasi ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah *firm size* juga memainkan peran yang sama dalam pengaruh antara gender CEO dan komite audit pada *audit fee*.

1.2.Kesenjangan Penelitian

Sepanjang sejarah penelitian mengenai karakteristik demografis CEO dan Direksi, beberapa penelitian menunjukkan relasi yang positif antara CEO wanita dan *audit fee*. Penelitian dari Huang dkk., (2014) memperlihatkan bahwa perusahaan dengan CEO wanita membayar *audit fee* lebih tinggi bila dibandingkan dengan perusahaan dengan CEO pria. Hasil tersebut selaras juga dengan temuan Harjoto dkk., (2015) yang menggali topik ini lebih dalam dan menemukan bahwa CEO wanita membayar *audit fee* lebih tinggi dikarenakan CEO wanita mempunyai kemauan untuk mendapat layanan audit yang berkualitas tinggi, sehingga *audit fee* ikut meningkat.

Namun hasil berbeda tampak dari variabel gender komite audit. Harjoto dkk., (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kehadiran komite audit wanita dapat diasosiasikan dengan *audit fee* yang lebih rendah. Temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian Sellami dan Cherif, (2020) yang menyajikan bahwa keberadaan komite audit wanita berelasi positif dengan *audit fee* yang lebih tinggi. Sellami dan Cherif, (2020) menjelaskan bahwa pengaruh positif tersebut bukan semata bergantung pada representasi jumlah dari komite audit wanita saja, namun justru lebih dipengaruhi oleh reputasi profesional dari komite audit wanita itu sendiri. Sellami dan Cherif, (2020) juga melakukan penelitian pelengkap yang menunjukkan bahwa pengaruh antara komite audit wanita dan *audit fee* akan jauh lebih kuat apabila auditor eksternal yang terlibat dalam perikatan audit adalah wanita juga. Posisi

demand dan *supply* dalam perikatan audit yang sama-sama direpresentasikan oleh wanita akan meningkatkan *audit fee* secara signifikan (Sellami & Cherif, 2020).

Beberapa literatur studi utama, seperti milik Huang dkk., (2014) memiliki beberapa perbedaan budaya yang mencolok dengan Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Huang dkk., (2014), menjadikan perusahaan di Amerika Serikat sebagai objek penelitiannya. Amerika Serikat sebagai salah satu pelopor *human rights development* tentunya menjunjung tinggi kesetaraan gender dalam berbagai bidang (Horowitz dkk., 2017). Sedangkan di Indonesia sendiri, budaya patriarki masih menguasai sebagian besar lini sosial masyarakat (Sakina, 2017). Penelitian ini akan mengkaji apakah perbedaan latar belakang budaya ini akan membawa perbedaan dalam gaya *decision-making* di manajemen puncak. Perbedaan gaya *decision-making* akan menciptakan perbedaan *audit fee*, karena semakin *risk averse* sifat direksi di manajemen puncak, maka semakin banyak layanan audit tambahan dan jasa *assurance* yang diminta kepada auditor (Miglani & Ahmed, 2019). Dengan semakin banyak layanan audit tambahan dan jasa *assurance* yang dilakukan, *audit fee* juga akan meningkat. Apakah Indonesia sebagai negara dengan dominasi budaya patriarki membuat wanita di manajemen puncak lebih berhati-hati dalam *decision-making*? Kesenjangan tersebut juga ikut melatarbelakangi penelitian ini.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh gender CEO dan komite audit terhadap *audit fee* dan juga peran *firm size* dalam hubungan keduanya.

1.4. Ringkasan Metode Penelitian

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini jenis data kuantitatif. Variabel bebas yang akan diteliti terdiri dari CEO wanita dan keberadaan wanita di komite audit. Variabel terikatnya adalah *audit fee*, sedangkan variabel moderasinya menggunakan *firm size*. Penelitian ini mengambil sampel dari perusahaan yang terdaftar pada BEI di tahun 2014 – 2018.

1.5. Ringkasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, keberadaan wanita di top manajemen berpengaruh positif pada *audit fee*. CEO wanita berpengaruh positif namun tidak signifikan pada *audit fee*. Hasil ini tidak mendukung penelitian dari Huang dkk., (2014). Di sisi lain, keberadaan wanita di komite audit berpengaruh positif secara signifikan pada *audit fee*. Hasil ini sesuai dengan penelitian Aldamen dkk., (2018). Hasil yang diharapkan ditunjukkan pada peran moderasi, *firm size* terbukti mampu memperkuat hubungan antara gender dengan *audit fee*, terlepas dari posisinya dalam manajemen puncak di perusahaan. Dengan kondisi *firm size* yang besar, maka *audit fee* akan meningkat.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini membahas latar belakang penelitian, kesenjangan penelitian, apa tujuan dilakukannya penelitian, ringkasan metode penelitian, ringkasan hasil penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab kedua tinjauan pustaka memuat dua landasan teori utama yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *gender socialization theory* dan *contingency theory*. Selain itu bab ini juga membahas tentang konsep yang digunakan antara lain *audit fee*, gender, dan *firm size*. Bab ini juga menerangkan mengenai studi-studi terdahulu dan pengembangan hipotesis.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan sumber dan jenis data, populasi dan sampel, metode penelitian, model empiris, deskripsi operasional variabel dan teknik analisis. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji regresi moderasi.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Bab hasil dan pembahasan memuat gambaran umum dari hasil penelitian pengaruh gender CEO dan komite audit pada *audit fee* dengan *firm size* sebagai variabel pemoderasi serta analisis beberapa uji yang dilakukan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji regresi moderasi, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bab kesimpulan dan saran terdiri atas ringkasan hasil penelitian, kesimpulan dari pengaruh gender CEO dan komite audit pada *audit fee* dengan *firm size* sebagai variabel pemoderasi, saran, serta keterbatasan dalam penelitian.