

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bank adalah lembaga keuangan yang aktifitas utamanya menghimpun dana dari masyarakat lalu kemudian menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit. Berdasarkan UU Nomor 10 tahun 1988, bank memiliki fungsi strategis sebagai penunjang kegiatan pembangunan nasional dengan tujuan untuk mencapai pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas ekonomi secara nasional, dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak. Dari hal – hal diatas dapat dikatakan bahwa bank merupakan sarana pemerintah dalam menjaga kestabilan ekonomi moneter dan keuangan melalui regulasi bank sentral. Hal ini diperkuat oleh data yang menunjukkan bahwa sistem keuangan di Indonesia masih di dominasi oleh peran dari industri perbankan, yaitu sekitar 70% dari total asset lembaga keuangan (Bank of Indonesia, 2017).

Beberapa kali dunia perbankan, termasuk perbankan di Indonesia harus melewati tantangan krisis keuangan global seperti di tahun 1998 dan 2008 dimana kesiapan perbankan menghadapi krisis mendapat pertanyaan besar dan perhatian publik. Kelemahan sistem dan pengawasan perbankan di Indonesia saat itulah yang menyebabkan kegagalan perbankan dan membawa dampak buruk yang lebih besar, yaitu terpuruknya perekonomian Indonesia (Tarmidi, 2003). Dapat dikatakan bahwa peran perbankan sangat penting bagi perekonomian negara dan dunia. Krisis keuangan global yang adalah salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja perbankan telah membuka mata dan kesadaran mengenai betapa pentingnya memiliki dan memperkuat sebuah tata kelola perusahaan atau yang disebut *corporate governance* (Farag & Mallin, 2017; Pathan & Skully, 2010). Oleh sebab itu tata kelola perusahaan perbankan yang buruk akan menyebabkan kegagalan kinerja bank yang dapat menimbulkan risiko sistemik yang serius bagi perekonomian negara (de Haan & Vlahu, 2016; Talavera et al., 2018).

Corporate Governance (CG) diterapkan dengan tujuan memaksimalkan kinerja dan nilai perusahaan bagi semua *stakeholder* dengan cara mengalokasikan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Cakupannya pun luas tidak hanya terbatas pada kebijakan, namun juga mengikutsertakan peran orang-orang yang bekerja untuk menjalankan perusahaan, termasuk dalam hal ini yaitu *board of director*. *Board of director* (BoD) di perbankan memiliki peran yang sangat penting dan vital dikarenakan pemangku kepentingan lain seperti pemegang saham tidak dapat memaksakan tata kelola yang efektif di bank (Levine, 2003). Karakteristik BoD menjadi sangat penting dikarenakan persyaratan menjadi BOD harus melewati berbagai tahap seleksi untuk mendapatkan BoD yang memenuhi kualifikasi. Dari

sekian banyak karakteristik BoD, *board diversity* seperti suku, agama, kebangsaan dan lainnya adalah salah satu isu utama di dalam tata kelola perusahaan, termasuk di perbankan. Salah satu ukuran *board diversity* yang sedang mendapatkan perhatian yang lebih saat ini adalah peran *gender*, dalam hal ini wanita sebagai pengambil keputusan strategis dan hubungannya dengan kinerja perusahaan (Fan et al., 2019; García-Meca et al., 2015; Owen & Temesvary, 2019).

Gambar 1.1 Jumlah Wanita di Posisi Kepemimpinan di Dunia Kerja (%)

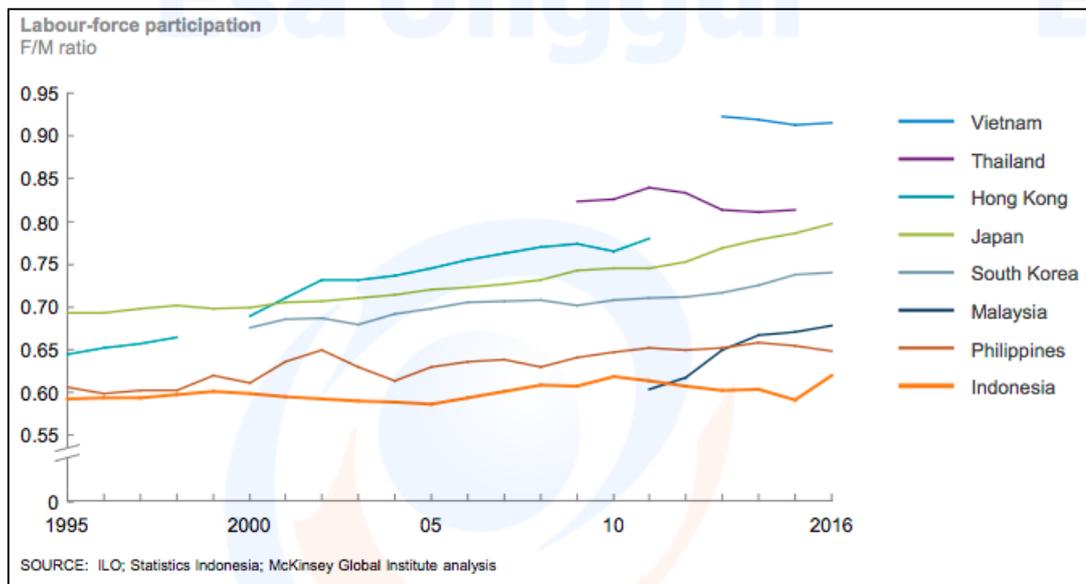
	Country	Female population, 2016 Million	Leadership positions Female/male ratio ²	Level of gender inequality
Oceania	Australia	11.9	0.58	<div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 5px;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: red; border: 1px solid black;"></div> Extremely high <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: orange; border: 1px solid black;"></div> High <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: yellow; border: 1px solid black;"></div> Medium <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; border: 1px solid black;"></div> Low </div>
	New Zealand	2.3	0.67	
East Asia	China	671.2	0.20	
	Japan	65.2	0.15	
	South Korea	24.9	0.12	
Southeast Asia	Indonesia	125.6	0.30	
	Philippines	50.0	0.96	
	Vietnam	46.8	0.35	
	Thailand	34.3	0.48	
	Myanmar	27.6	0.40	
	Malaysia	15.5	0.26	
	Cambodia	7.9	0.45	
	Singapore	2.8	0.52	
South Asia	India	612.2	No data	
	Pakistan	90.0	0.03	
	Bangladesh	78.4	0.13	
	Nepal	14.5	0.22	
	Sri Lanka	11.0	0.33	
Overall score	Asia Pacific average ¹		0.25	
	Global average ¹		0.37	

Sumber: McKinsey & Company, *The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific (Focus: Indonesia)*, May 2018

Board diversity, dalam hal ini *gender*, secara global dan dalam berbagai sektor industri telah menjadi indikator penting di negara-negara yang telah menetapkan aturan tentang komposisi BoD, contohnya Norwegia yang telah menerapkan kuota gender untuk meningkatkan *equal opportunities* di level dewan direksi dan Malaysia yang memberlakukan kuota 30% wanita untuk menjabat di level dewan direksi (Arquisola et al., 2018). McKinsey & Company pada tahun 2018 mempublikasikan hasil survey yang menunjukkan bahwa wanita Indonesia hanya mengisi 30% jabatan kepemimpinan di perusahaan-perusahaan di Indonesia sekaligus menempatkan Indonesia sebagai negara dengan *level of gender inequality*

yang sangat tinggi (Lihat gambar 1.1). Angka partisipasi wanita Indonesia dibandingkan dengan pria di dalam dunia kerja juga terlihat stagnan pada sekitaran angka 0.6, jauh dibawah negara negara Asia lainnya sudah berkembang pesat (Lihat gambar 1.2). Hasil survei ini menyisakan pertanyaan bagaimanakah peran wanita dalam dunia kerja serta karir wanita dalam mencapai posisi puncak sebagai pengambil keputusan untuk memajukan kinerja perusahaan tempat mereka bekerja.

Gambar 1.2 Jumlah Partisipasi Wanita di Dunia Kerja dari tahun 1995 - 2016 (%)



Sumber: McKinsey & Company, *The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific (Focus: Indonesia)*, May 2018

Fenomena *gender* yang terjadi di Indonesia ini menjadi menarik untuk diteliti mengingat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan di negara lain menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh *gender* khususnya peran wanita terhadap kinerja perusahaan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa secara umum tidak ada perbedaan yang signifikan ketika pekerjaan dilakukan oleh seorang pria ataupun wanita (Nielsen & Huse, 2010b, 2010a). Untuk beberapa kasus, sikap alamiah yang dibawa oleh *gender* akan mempengaruhi perilaku dan kemampuan beradaptasi dalam situasi tertentu. Namun, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Hutchinson, Mack dan Plastow (2015) di top 500 perusahaan di Australia dan Garcia-Meca dkk (2015) di perusahaan perbankan di sembilan (9) negara membuktikan peran wanita pada jabatan yang penting, seperti BoD memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu dan munculnya fenomena yang terjadi di Indonesia mengenai peran

wanita dalam jabatan pekerjaan inilah yang mendorong dilakukannya penelitian mengenai peran wanita pada jabatan tertentu terhadap kinerja perusahaan.

Selain *gender*, salah satu *board diversity* yang juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah tingkat pendidikan dan *tenure*. BoD sejatinya memiliki pengalaman dan juga pengetahuan yang mumpuni. Pengalaman dapat dilihat dari lama masa menjabat sebagai anggota BoD sedangkan pengetahuan dapat dilihat dari latar belakang dan tingkat pendidikan. Dikatakan oleh peneliti terdahulu (Orens & Reheul, 2013), Tingkat pendidikan dan *tenure* BoD akan berpengaruh pada rasa percaya diri dalam memberikan keputusan strategis, berhati-hati dalam mengambil resiko dan terbuka untuk inovasi baru dalam perusahaan yang berperan secara langsung dalam menentukan kinerja perusahaan. Studi lainnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti mengatakan bahwa karakter yang melekat pada diri pemimpin atau pejabat dapat memberikan kontribusi yang baik dan positif terhadap kemajuan perusahaan (Bany-Ariffin et al., 2014; Ting et al., 2015). Sejalan dengan hal tersebut, penelitian jauh sebelumnya yang dilakukan Hambrick dan Mason mengatakan bahwa perusahaan adalah cerminan dari pimpinan puncak (Hambrick & Mason, 1984).

Para peneliti juga menggunakan latar belakang pendidikan serta pengalaman atau lama menjabat sebagai ukuran karakteristik *board diversity* dan menunjukkan bahwa pendidikan serta lama menjabat, dalam hal ini pengalaman, memberikan dampak yang positif bagi kinerja perusahaan (Fan et al., 2019; Talavera et al., 2018; Terjesen et al., 2009). Semakin tinggi tingkat pendidikan yang pernah ditempuh BoD akan memberikan pandangan yang lebih luas akan suatu masalah maupun visi dan misi kedepan perusahaan. Namun, hasil sebaliknya dari penelitian lain yang menemukan adanya hubungan yang kurang jelas antara pendidikan dan *tenure* anggota BoD dengan kinerja perusahaan (Frag & Mallin, 2017; Hutchinson et al., 2015; Reguera-Alvarado & Bravo, 2017). Sedangkan penelitian tentang hubungan antara *tenure* dan kinerja yang dilakukan oleh Yener Altunbas dkk yang menemukan bahwa masa jabatan BoD yang lama memberikan peluang *misconduct* dalam perusahaan yang berdampak buruk bagi kinerja perusahaan (Altunbaş et al., 2018). Belum jelas nya hubungan antara latarbelakang pendidikan dan *tenure* anggota BoD terhadap kinerja perusahaan memotivasi peneliti untuk meneliti kembali hubungan antar variable di Indonesia.

Penelitian ini mengambil sampel dari industri perbankan dikarenakan perbankan adalah industri yang sangat penting bagi perekonomian mulai dari level individu, negara, bahkan dunia sekalipun. Tata kelola bank yang tidak baik dapat menyebabkan kegagalan perbankan yang bisa berdampak sistemik pada perekonomian negara (de Haan & Vlahu, 2016). Dengan menggunakan *board diversity*, yaitu *gender* (dalam hal ini peran wanita), tingkat pendidikan dan *tenure* BoD di Indonesia untuk selanjutnya dihubungkan dengan kinerja perbankan,

diharapkan peneliti ini dapat memberikan kontribusi ilmiah untuk pengembangan ilmu pengetahuan, terlebih lagi tentang peran serta dampak jumlah wanita pada jabatan strategis terhadap kinerja perbankan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Kinerja Bank (Studi Pada Perbankan di Indonesia)”.

1.2 Perumusan Masalah

Pentingnya peran perbankan bagi perekonomian sebuah negara bahkan dunia, menuntut kecakapan BoD pada industri perbankan yang mumpuni dalam mengelola perusahaan dan bersaing dalam situasi ekonomi yang sering berubah. BoD bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap kinerja perusahaan, apa yang mereka lakukan, bagaimana cara melakukannya secara langsung berdampak pada *outcomes* perusahaan.

Keberagaman *gender*, tingkat pendidikan dan *tenure* BoD akan mempengaruhi pandangan mereka terhadap situasi sedang dihadapi dan akan berpengaruh kepada keputusan strategis mereka. Penelitian ini akan berfokus pada keberagaman karakteristik BoD (*board diversity*) dan pengaruhnya terhadap *outcomes* perusahaan. Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keberadaan dewan direksi wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja bank?
2. Apakah tingkat pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bank?
3. Apakah lama masa menjabat (*tenure*) anggota dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bank?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris terkait rumusan masalah diatas, yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh kehadiran dewan direksi wanita terhadap kinerja bank.
2. Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan anggota dewan direksi terhadap kinerja bank.
3. Mengetahui pengaruh lama menjabat (*tenure*) dalam anggota dewan direksi terhadap kinerja bank

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi berbagai kalangan baik itu akademisi maupun praktisi.

1. Akademisi

Untuk bidang akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu yang berhubungan dengan studi perilaku SDM dalam hal ini BoD dengan berbagai keberagamannya untuk memberikan kontribusi kinerja pada perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan selanjutnya yang berhubungan dengan *board diversity* dan pengaruhnya terhadap kinerja perbankan.

2. Praktisi

– Pihak perusahaan/manajemen

Kinerja perbankan baik dan buruknya akan mempengaruhi kepercayaan nasabah dan calon nasabah terhadap bank sebagai pilihan berinvestasi. Hasil penelitian pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perbankan yang dilakukan ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi pengambilan kebijakan maupun pertimbangan oleh pihak manajemen terkait *board diversity* yang ada dalam perusahaan.

– Nasabah dan / Calon Nasabah

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang berkaitan dengan keputusan investasi yang akan mereka lakukan, terutama pertimbangan tentang *board diversity* dalam perbankan yang berhubungan dengan kinerja perbankan tempat nasabah berinvestasi atau calon nasabah untuk mempertimbangan keputusan investasinya. Mengingat hubungan antara nasabah dengan bank terjalin atas dasar rasa kepercayaan, sehingga kinerja bank yang baik akan meningkatkan kepercayaan nasabah serta akan menarik minat nasabah-nasabah yang baru.