

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, budaya patriaki sudah ada sejak dulu dan masih berdiri tegak hingga saat ini, dimana sistem patriaki tersebut diakibatkan oleh kesenjangan gender. Patriaki merupakan sebuah sistem kesenjangan sosial yang timbul antara perempuan dan laki-laki yang dimana laki-laki dianggap lebih mendominasi dalam segala hal dibandingkan dengan perempuan (Daradinanti dan Vanya, 2022).

Seorang suami yang memiliki kodrat sebagai kepala keluarga yang akan mengatur rumah tangga dan mengayomi istri serta anak yang dimiliki (Lafender dkk., 2023). Selain itu, terdapat pemikiran bahwa seorang perempuan dianggap tidak memerlukan pengetahuan serta menimba ilmu yang tinggi karena kodrat seorang perempuan telah ditentukan akan menjadi seorang istri dan melakukan semua kewajibannya sebagai ibu rumah tangga yang akan mengurus dan membersihkan rumah serta melayani suami. Keputusan dalam rumah tangga biasanya sepenuhnya diambil alih oleh laki-laki baik itu ayah maupun suami, tak sedikit keluarga yang

masih menganut sistem patriaki mengalami kekerasan dalam berumah tangga (Daradinanti dan Vanya, 2022).

Adanya gerakan emansipasi wanita yang terjadi membuat budaya patriaki tidak mendominasi. Perempuan tentunya juga pasti memiliki hak dalam menjadi seorang pemimpin, bekerja, serta berhak mendapatkan ilmu pendidikan yang tinggi dan layak. Perempuan dianggap dapat berpartisipasi dalam memberikan keputusan di perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Keberagaman gender dinilai dapat memberikan partisipasi dalam tata kelola perusahaan, posisi dewan yang memiliki keberagaman gender akan lebih baik untuk melakukan peningkatan pengawasan terhadap *Chief Executive Officer* (CEO) dikarenakan direktur perempuan dinilai sebagai pengawas yang efektif dibandingkan direktur laki-laki.

Keunggulan seorang pemimpin perempuan, yaitu rela mengeluarkan biaya untuk mengantisipasi tindak kecurangan yang terjadi (*konservatif*). Berdasarkan sebuah pemantauan yang terjadi, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan jumlah direktur perempuan dapat dianggap sebagai mekanisme dalam GCG yang lebih baik lagi (Tosun et al., 2022). Sebuah perusahaan yang memiliki dewan dengan memiliki gender yang beragam dapat menjalankan pengawasan yang lebih baik bagi pengambilan keputusan dalam perusahaan menurut Tosun (2022) dalam Ferreira (2009).

Era globalisasi yang terjadi saat ini mengakibatkan perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis sangatlah besar, salah satu dampak dari adanya perubahan yang

terjadi yaitu pasar menjadi semakin ketat dalam persaingan sehingga banyak perusahaan dipaksa untuk dapat beradaptasi serta memiliki pondasi yang kuat dalam bertahan dengan tujuan keberlangsungan hidup perusahaan. Di masa yang sulit ini, perusahaan berlomba-lomba bersaing agar dapat menjadi perusahaan yang memiliki citra dan nama baik dalam kinerja perusahaan serta citra yang positif dimata masyarakat. Tidak dapat disangkal, pada saat ini sektor bisnis sedang menjalani persaingan antar perusahaan dengan sangat ketat. Sebagai contoh persaingan positif yang sedang terjadi yaitu perusahaan sedang bersaing dalam memperbaiki serta meningkatkan tata kelola dalam perusahaan.

Pengelolaan serta melakukan pengawasan terkait dengan pengendalian dalam sebuah usaha yang sedang dilakukan secara beriringan dengan tujuan meningkatkan nilai sebuah saham yang dimana pada akhirnya akan menaikkan nilai sebuah perusahaan dalam bentuk rasa tanggung jawab kepada *shareholders* dengan tidak mengabaikan setiap kepentingan *shareholders*, hal tersebut dapat dikatakan sebagai GCG. Berdasarkan surat yang ada dalam keputusan BUMN No. 117/2002 terkait GCG dapat diartikan sebagai sebuah proses serta sebuah struktur yang biasanya digunakan pada BUMN dengan tujuan meningkatkan nilai keberhasilan suatu usaha maupun akuntabilitas dalam perusahaan dengan tujuan untuk mewujudkan sebuah nilai dari para pemegang saham dengan jangka waktu yang panjang dengan tanpa mengesampingkan kepentingan seorang *stakeholder* dengan dilandaskan pada peraturan undang-undang serta nilai etika.

Pengarahan pengelolaan perusahaan secara profesional agar dapat memaksimalkan sebuah nilai yang ada pada perusahaan, meninggikan angka

kontribusi perusahaan dan kinerja, selain itu pengembangan yang diadakan dalam perusahaan dilakukan dimana pengembangan tersebut dalam jangka waktu yang cukup panjang sehingga dapat menjaga keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Peranan GCG bisa kita lihat dari adanya perangkat dalam perusahaan yang dibentuk sebagai kepengurusan dalam suatu perusahaan. Tata kelola perusahaan yang diterapkan secara optimal serta efisien dipercaya dapat menjadi pondasi serta dapat memperkuat daya saing antara sebuah perusahaan dengan kompetitor yang lain, selain itu dapat menaikkan nilai sebuah perusahaan dan menumbuhkan rasa kepercayaan investor terhadap perusahaan.

Dewan komisaris independen dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk perwujudan dalam GCG. Menurut Gunawan (2022) dalam Pranita (2018), fungsi seorang komisaris independen yaitu untuk menjadi penyeimbang ketika dewan komisaris mengambil sebuah keputusan bagi perusahaan. Peranan seorang dewan komisaris independen sangatlah penting serta menjadi titik penentu keberhasilan dalam mengimplementasikan GCG. Menurut *Indonesian Code for Corporate Governance*, fungsi dari seorang dewan komisaris yang terpenting yaitu memberikan hak pengawasan yang dilimpahkan kepada dewan direksi ketika menjalankan tugasnya. Kewajiban yang dimiliki dewan komisaris yaitu memberikan pendapat sekaligus memberikan saran ketika dewan direksi membutuhkan sebuah pendapat.

Dalam sebuah perusahaan yang berjenis perseroan terbatas (PT) tentunya pasti memiliki struktur organisasi yang biasanya dibagi menjadi kelompok-kelompok besar, kelompok besar tersebut adalah komisaris, direksi, dan pemegang saham.

Ketiga kelompok besar tersebut sudah memiliki tugas serta wewenangnya yang telah dibagi secara adil. Komisaris independen merupakan pihak dalam perusahaan yang tidak memiliki keterkaitan maupun keterlibatan antara suatu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya ketika memiliki wewenang dalam mengawasi keputusan manajerial maupun operasional perusahaan, selalu memastikan setiap perusahaan melaksanakan GCG dengan baik dengan bertindak secara mandiri dalam mengawasi setiap tindakan manajer, memberikan sebuah nasihat kepada direksi apabila dibutuhkan, ungkapan tersebut didasari sebuah pedoman umum terkait dengan GCG yang dirancang pada tahun 2006 oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG). Dapat diharapkan dengan adanya dewan komisaris independen bisa melindungi dan melakukan pengendalian terhadap semua pihak yang berada di luar manajemen perusahaan, dapat menjadi penengah dalam suatu masalah, dan menyelesaikan semua permasalahan yang terjadi antara pihak manapun serta terus melakukan pengembangan dalam meningkatkan tata kelola perusahaan (Lafender dkk, 2023).

Pada saat sekarang ini perkembangan industri terkhusus di sektor pertambangan sudah mengalami perkembangan yang begitu pesat, terjadinya hal tersebut tentunya merupakan hasil dari kekayaan alam yang diolah secara tepat serta sumber daya manusia yang dimana keduanya memiliki kualitas terbaik. Walaupun perusahaan pertambangan mengalami perkembangan yang pesat, tanpa kita sadari hadirnya masalah baru yaitu *agency problem* (masalah keagenan).

Biaya keagenan dapat diartikan sebagai biaya yang biasanya timbul akibat perselisihan antara pihak manajemen dengan pemilik perusahaan, dari kedua pihak

tersebut menimbulkan perbedaan pandangan serta perbedaan pendapatan informasi (Lafender dkk, 2023). Dalam sebuah perusahaan, dapat dikatakan jika seorang manajer memiliki saham kurang dari 100% saham yang seharusnya, maka akan menimbulkan adanya hubungan keagenan dengan timbulnya konsekuensi yang menimbulkan kemungkinan terjadinya masalah keagenan dalam suatu perusahaan (Gunawan, 2022).

Adanya perkembangan yang terjadi dalam perusahaan di bidang pertambangan ternyata juga menghadirkan beberapa masalah yang baru, salah satu contoh masalah yang timbul akibat perkembangan yang terjadi yaitu masalah keagenan. terjadinya pemisahan kepemilikan yang ada dan dilakukannya pengendalian dalam perusahaan ternyata memunculkan suatu hubungan dalam keagenan. Mengungkapkan adanya hubungan keagenan dapat dikatakan sebagai keterikatan dimana salah satu pihak *principal* meminta bantuan kepada agen untuk memembantunya melakukan sebuah hal dan memberikan sebagian wewenang dalam proses mengambil keputusan mewakilkannya.

Agency cost (biaya agensi) tidak dapat dihindari dikarenakan terdapat sebuah pemisahan fungsi kepemilikan serta pengelolaan perusahaan. Karena hal tersebut, semakin tingginya kepemilikan manajerial dalam perusahaan tentunya akan merendahkan angka konflik yang terjadi antara pihak manajer dengan pemegang saham, melalui hal tersebut menurunnya *agency problem* serta *agency cost* juga dapat menurun. Agar dapat merendahkan tingkat konflik yang terjadi, maka biaya yang dikeluarkan dapat kita katakan sebagai *agency cost*.

Dalam menjalankan tugasnya, dewan komisaris juga memiliki hak dalam membentuk komite yang memiliki jiwa dan rasa tanggung jawab, komite yang dibentuk oleh dewan komisaris yaitu komite audit. Keberadaan komite audit dapat dianggap sebagai suatu pendukung dewan komisaris akan memunculkan sebuah sistem tata kelola sebuah perusahaan yang baik. Adanya peran komite audit dalam sebuah perusahaan dipercaya mampu meningkatkan peran pengawasan dewan komisaris terhadap proses yang terjadi dalam pelaporan keuangan perusahaan dan melakukan perancangan dalam melaksanakan sistem pengendalian dari dalam perusahaan yang baik dan matang.

Di Indonesia saat ini mulai banyak perusahaan yang mengedepankan perempuan dalam mengambil alih operasional perusahaannya. Berdasarkan Alamsyah (2023) dalam *web site* ekonomi.republika bulan Agustus 2023. Salah satu grup dalam MIND ID yang diantaranya terdiri dari beberapa perusahaan, yaitu PT. Antam, PT. Bukit Asam, PT. Freeport Indonesia, PT. Inalum, dan PT. Timah. Pada jajaran dewan direksi atau dewan komisaris di grup MIND ID ini sebesar 16,22% dipimpin oleh perempuan, sebesar 10% dari total karyawan adalah perempuan. Hal ini menunjukkan seberapa pentingnya peran seorang Perempuan dalam meningkatkan nilai dari sebuah perusahaan.

Selain itu, dilansir dari *web site* kumparan.com pada bulan Juni 2022, PT. Vale Indonesia, Tbk menegaskan sebuah pernyataan untuk menambah terus jumlah karyawan perempuan dengan upaya keberagaman dan inklusi perusahaan di masa yang akan datang. Pernyataan ini didukung pula dengan kebijakan untuk menargetkan jumlah karyawan perempuan yang dapat bergabung hingga tahun

2030 adalah sebesar 17% dari kisaran 9.000 pekerja di PT. Vale Indonesia, Tbk sekarang ini. PT. Vale Indonesia, Tbk tentunya memiliki motivasi dan alasan tersendiri untuk melakukan kebijakan tersebut di saat posisi presiden direktur, komisaris independen serta komite audit beranggotakan perempuan di mana memiliki pengaruh dan andil dalam pertumbuhan perusahaan hingga saat ini (Kumparan, 2022).

Salah satu perusahaan dengan *high profile* yang sering kali menjadi sorotan masyarakat terutama investor adalah perusahaan pada sektor pertambangan, karena kendati membutuhkan biaya atau modal yang tidak sedikit, keuntungan yang dihasilkan juga relatif besar. Dalam perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) juga terdapat dewan komisaris independen dengan gender perempuan. Dapat dilihat bagaimana peranan Perempuan dalam mengelola tata kelola perusahaan tersebut serta strategi seperti apa yang digunakannya sebagai contoh PT. Vale Indonesia, Tbk serta perusahaan grup MIND ID yang telah mempercayakan posisi presiden direktur, komisaris independen, dan komite audit kepada perempuan.

Dilaksanakannya tata kelola dalam perusahaan yang dilakukan secara optimal sangat dipercaya dapat mengurangi masalah keagenan (*agency problem*). Ditunjuknya komisaris independen merupakan salah satu cara melakukan pengawasan dengan upaya merendahkan tingkat perbedaan kepentingan yang terjadi antara pemegang saham dengan pihak manajer. Peranan komisaris independen, dewan direksi, dan komite audit yang saling memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya dalam melaksanakan GCG memiliki harapan

mampu mengurangi konflik yang terjadi serta mengurangi biaya keagenan (*agency cost*) dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya dewan direksi perempuan akan membawa perusahaan pada tingkat profitabilitas yang tinggi. Perempuan juga memiliki dinamika produktif yang dapat melingkupi jabatan atau posisi tertentu sama seperti dewan komisaris independen yang pada umumnya didominasi oleh pria. Di sisi lain, penelitian menyebutkan bahwa adanya direksi wanita dalam perusahaan dapat meningkatkan peluang ketika menghambil keputusan secara efektif Pangestu, dkk (2019) sedangkan hasil penelitian dari Lafender, dkk (2023) menyatakan bahwa porsi komisaris independen, dewan direksi, dan komite audit dengan *gender* perempuan tidak memiliki pengaruh terhadap *agency cost*.

Melalui hal di atas yang menjadi latar belakang penelitian tersebut, penulis memiliki ketertarikan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Perempuan dalam Mekanisme *Good Corporate Governance* Terhadap *Agency Cost* Pada Sektor Pertambangan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan perihal yang menjadi latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang akan penulis teliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah dewan komisaris independen perempuan berpengaruh pada *agency cost*?
2. Apakah dewan direksi perempuan berpengaruh pada *agency cost*?
3. Apakah dewan komite audit perempuan berpengaruh pada *agency cost*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perihal yang menjadi latar belakang penelitian di atas, peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh dewan komisaris independen perempuan pada *agency cost*.
2. Untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh dewan direksi perempuan pada *agency cost*.
3. Untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh dewan komite audit perempuan pada *agency cost*.

D. Manfaat Riset

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai referensi bagi pimpinan perusahaan dalam memilih perempuan sebagai dewan perusahaan

2. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan berguna untuk diharapkan dapat memberikan referensi kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang dalam ruang lingkup yang sama

E. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan penulisan skripsi ini sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulisan skripsi ini terbagi dalam lima bab dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori mengenai variabel yang dipermasalahkan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai proses penganalisaan data yang terbagi menjadi data penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat simpulan, keterbatasan dalam penelitian serta saran atas penelitian yang telah dilakukan