

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini, pembangunan berkelanjutan telah muncul sebagai salah satu isu-isu yang menantang di seluruh dunia. Beragam pemangku kepentingan seperti pemerintah, publik dan organisasi non-pemerintah memaksa bisnis untuk melakukan secara berkelanjutan di lingkungan yang sangat kompleks (Ramirez, 2012). Menurut Pusat Lingkungan Nasional Amerika Serikat, terdapat \$306,2 miliar kerusakan yang disebabkan oleh perubahan iklim pada tahun 2017 (Climate Gov, n.d.). Laporan informasi lingkungan dari 2017 dan 2018 juga menunjukkan bahwa perubahan iklim menjadi semakin intens yang menuntut untuk mengatasi situasi yang mengawatirkan ini (Hallinger & Suriyankietkaew, 2018). *Bussines for Social Responsibility* (BSR) mengungkapkan bahwa dampak dari perubahan iklim akan dirasakan oleh seluruh pelaku bisnis di dunia (James, 2017). Dengan adanya masalah ini, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah mengembagkan “*Sustainable Development Goals*” (SDGs) dengan penerapan untuk organisasi, terlepas dari semua sektor di seluruh dunia (Biermann et al., 2017). Pembangunan berkelanjutan mengharuskan perusahaan untuk memasukkan tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan kedalam pelaksanaannya tanpa merusak sumber daya untuk penggunaan generasi selanjutnya (Iqbal et al., 2020).

Salah satu goals pada SDG adalah *Achieve gender equality and empower all women and girls*. Sejak dibentuk 70 tahun yang lalu, PBB telah mencapai hasil penting dalam memajukan kesetaraan gender, dari pembentukan Komisi Status Perempuan - badan antar pemerintah global utama yang secara eksklusif didedikasikan untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan - melalui adopsi berbagai perjanjian penting seperti *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* dan *Beijing Declaration and Platform for Action*.

Ketidaksetaraan gender masih mengakar di setiap masyarakat. Perempuan menderita karena menghadapi segregasi pekerjaan dan kesenjangan upah gender. Mereka kurang terwakili dalam proses pengambilan keputusan politik dan ekonomi. Perempuan dan anak perempuan, di mana pun, harus memiliki hak dan kesempatan yang sama, serta dapat hidup bebas dari kekerasan dan diskriminasi. Kesetaraan dan pemberdayaan perempuan adalah salah satu dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, tetapi juga merupakan bagian integral dari semua dimensi pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Singkatnya, semua SDG bergantung pada pencapaian Goals ke 5 yaitu, *Achieve gender equality and empower all women and girls*. Kesetaraan gender pada tahun 2030 membutuhkan tindakan segera untuk menghilangkan banyak akar penyebab diskriminasi yang masih membatasi hak-hak perempuan di ruang privat dan publik.

Wanita melakukan 2,6 kali lebih banyak mengerjakan pekerjaan rumah tangga daripada pria. Sementara keluarga, masyarakat, dan ekonomi bergantung pada pekerjaan ini, bagi wanita, pekerjaan ini menghasilkan pendapatan yang lebih rendah dan lebih sedikit waktu untuk terlibat dalam kegiatan di luar pekerjaan. Selain pemerataan sumber daya ekonomi, yang bukan hanya merupakan hak, tetapi juga mempercepat pembangunan di berbagai bidang, perlu ada keseimbangan tanggung jawab yang adil untuk pekerjaan rumah tangga antara laki-laki dan perempuan.

Wanita telah ditemukan berkontribusi pada pemerintahan, mengurangi dominasi CEO karena gaya "berbagi kekuasaan" mereka (Bradshaw et al., 1992). Direktur wanita, terutama direktur luar, menyumbangkan pandangan independen kepada dewan (Fondas, 2000) dan menunjukkan bagaimana intervensi seorang direktur wanita dapat mengubah arah strategis perusahaan (Selby, 2000). Memiliki wanita di posisi kunci dikatakan terkait dengan kesuksesan perusahaan jangka panjang dan keunggulan kompetitif (Cassell, 1997), menambah nilai melalui serangkaian keterampilan (Green dan Cassell, 1996), dan menciptakan budaya inklusi melalui tenaga kerja yang beragam (Shultz, 1995; Thomas, 1990). Juga dikatakan bahwa sebagai direktur wanita cenderung lebih mudah dapat mengambil manfaat dari ide-ide dan strategi baru (Burke, 1994; Ibrahim dan Angelidis, 1994).

Di Inggris, ada kekhawatiran yang kuat tentang kekuatan dan hak istimewa yang berkelanjutan di seluruh perusahaan FTSE 100, sehubungan

dengan penunjukan direktur. Sebagian besar penunjukan direktur non-eksekutif dibuat tanpa lamaran, atau wawancara resmi. Laporan Catalyst terbaru (Catalyst Census of Women Board Directors of the Fortune 500) menunjukkan bahwa perempuan hanya memegang 14,7 persen dari semua kursi dewan Fortune 500. Di antara perusahaan Fortune 500, 53 masih tidak memiliki wanita di dewan mereka, 182 memiliki satu wanita, 189 memiliki dua, dan hanya 76 memiliki tiga atau lebih direktur wanita. Oleh karena itu (Tyson, 2003) menyerukan transparansi yang lebih besar dalam penunjukan direktur dan sangat merekomendasikan peningkatan keragaman dari pengangkatan direktur. Keanekaragaman dapat mengambil sejumlah bentuk, termasuk demografi pribadi seperti jenis kelamin, ras, etnis dan kebangsaan (Erhardt et al., 2003). Keragaman membawa sejumlah manfaat bagi dewan, termasuk ide-ide baru dan komunikasi yang lebih baik (Milliken dan Martins, 1996). Anggota dewan perempuan juga menjadi panutan bagi perempuan yang lebih muda dan melambangkan kemungkinan karir bagi calon rekrutan (Bilimoria, 2000). Roberts et al., (2005) melaporkan bahwa direktur non-eksekutif menghargai keterbukaan dan interaksi berbagai perspektif dan keterampilan yang dibawa oleh keragaman ke dewan direksi.

Kramer et al., (2006) menyatakan bahwa jumlah wanita di papan membuat perbedaan. Seorang wanita yang sendirian dapat dan sering memberikan kontribusi yang substansial, dan dua wanita umumnya lebih berkuasa dari satu, meningkatkan jumlah wanita menjadi tiga atau lebih

(*critical mass*) meningkatkan kemungkinan bahwa suara dan gagasan wanita didengar dan dinamika ruang rapat berubah secara substansial. Wanita yang telah melayani sendiri dan mereka yang telah mengamati situasi melaporkan pengalaman wanita yang sendirian tidak didengarkan, dikucilkan dari bersosialisasi dan bahkan dari beberapa diskusi pengambilan keputusan, dibuat merasa pandangan mereka mewakili “sudut pandang wanita,” dan tunduk pada perilaku yang tidak pantas yang menunjukkan bahwa direktur pria lebih memperhatikan gender mereka daripada kontribusi individu mereka.

Menambahkan wanita kedua jelas membantu. Ketika dua wanita duduk di papan, mereka cenderung merasa lebih nyaman daripada sendirian. Setiap wanita dapat memastikan bahwa yang lain didengar, tidak selalu dengan menyetujuinya, melainkan dengan mengambil topik yang dia angkat dan mendorong kelompok untuk memprosesnya sepenuhnya. Dua wanita bersama-sama dapat mengembangkan strategi untuk mengangkat isu-isu yang sulit dan kontroversial dengan cara yang membuat anggota dewan lainnya memperhatikan. Tetapi dengan dua perempuan, perempuan dan laki-laki masih sadar gender dengan cara yang dapat mencegah perempuan bekerja sama seefektif mungkin, dan laki-laki mendapatkan manfaat dari kontribusi mereka.

Keajaiban tampaknya terjadi ketika tiga atau lebih wanita melayani di papan bersama-sama. Tiba-tiba memiliki wanita di dalam ruangan menjadi hal yang normal. Tidak ada lagi wanita yang mewakili “sudut pandang wanita”, karena para wanita mengekspresikan pandangan yang berbeda dan sering tidak

setuju satu sama lain. Wanita mulai diperlakukan sebagai individu dengan kepribadian, gaya, dan minat yang berbeda. Kecenderungan perempuan untuk lebih kolaboratif tetapi juga lebih aktif dalam mengajukan pertanyaan dan mengangkat isu-isu yang berbeda mulai menjadi norma ruang rapat. Kami menemukan bahwa memiliki tiga atau lebih wanita di dewan dapat menciptakan massa kritis di mana wanita tidak lagi dilihat sebagai orang luar dan mampu mempengaruhi isi dan proses diskusi dewan secara lebih substansial. Memiliki banyak direktur wanita baik untuk tata kelola perusahaan setidaknya dalam tiga cara. Pertama, isi diskusi ruang rapat lebih cenderung mencakup perspektif berbagai pemangku kepentingan yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan, tidak hanya pemegang saham tetapi juga karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas. Kedua, isu-isu dan masalah-masalah yang sulit sangat kecil kemungkinannya untuk diabaikan atau disingkirkan, yang menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan ketiga, dinamika ruang rapat lebih terbuka dan kolaboratif, yang membantu manajemen mendengar kekhawatiran dewan dan membawanya ke hati tanpa sikap defensif.

Penelitian ini menyelidiki pengaruh *women on board director terhadap kinerja environment, social dan governance (ESG)*. Penelitian ini mereplikasi penelitian dari (Birindelli et al., 2018) yang menguji dampak massa kritis direktur perempuan terhadap kinerja ESG. Berbeda dengan studi (Birindelli et al., 2018) yang menggunakan sampel dari 108 bank yang terdaftar di Eropa

dan Amerika pada tahun 2011-2016, penelitian ini menggunakan sampel perusahaan yang terdaftar di negara ASEAN *Emerging Markets* dengan periode terkini tahun 2017-2020.

1.2. Identifikasi Masalah

Masalah lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan adalah topik baru yang menggantikan tanggung jawab sosial perusahaan dan mendukung perusahaan dengan membuat pemangku kepentingan internal dan eksternal memperhatikan topik ini sebagai perilaku etis. *Climate.gov* melaporkan adanya kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh perubahan iklim. Masalah ini menjadi masalah yang penting bagi pemangku kepentingan di sebuah perusahaan. Adanya pengungkapan ESG tentunya dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab sosial dan lingkungannya. Kepercayaan dan dukungan investor meningkat karena kemungkinan akan berdampak pada keberlanjutan perusahaan di masa depan, serta kepercayaan dan dukungan investor. Juga, keberlanjutan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana ia beradaptasi dengan perkembangan zaman. Situasi dalam pengambilan keputusan dan penciptaan nilai tambah (keunggulan kompetitif) atas pesaing.

1.3. Ruang Lingkup Masalah

Pembatasan masalah dilakukan oleh penulis untuk fokus pada penelitian yang dilakukan dan menarik kesimpulan yang baik. Oleh karena itu, ruang

lingkup masalah yang diuraikan dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Data yang dianalisis dalam survei ini termasuk dalam *ESG score* yang mempublikasikan laporan keuangan periode 2017-2020 di Bursa Efek Indonesia, Bursa Efek Malaysia, Bursa Efek Thailand, dan Bursa Efek Filipina, termasuk emiten.
2. Penelitian ini hanya fokus membahas masalah terkait *Women on Board Director* yang mempengaruhi kinerja ESG.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *women on board director* berpengaruh positif terhadap kinerja ESG?
2. Apakah *critical mass of women on board director* berpengaruh positif terhadap kinerja ESG?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah pada uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh *women on board director* dan *critical mass of women on board director* terhadap kinerja ESG.

1.6. Manfaat Penelitian

Kajian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat dan informatif bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Untuk akademisi

Studi ini berfungsi sebagai pengetahuan tambahan tentang *women on board director* terhadap kinerja ESG di negara-negara ASEAN yang sedang berkembang. Penelitian ini juga akan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Untuk perusahaan

Studi ini diharapkan dapat menunjukkan dampak *women on board director* terhadap kinerja ESG. Oleh karena itu, pemilik bisnis telah memasukkan penelitian ini ke dalam keputusan manajemen ESG mereka untuk memiliki direktur perempuan.

3. Untuk regulator

Kajian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi regulator dan regulator sebagai pengambil kebijakan. Selain itu, studi ini memberikan masukan regulasi untuk mengembangkan pedoman yang mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan tanggung jawab ESG untuk menciptakan keberlanjutan perusahaan.

1.7. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi sesuai dengan Buku Pedoman Skripsi

Edisi ke IV adalah sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, berisi penjelasan tentang latar belakang masalah yang memuat berbagai hal yang mendorong penulis untuk memilih topik. Selanjutnya adalah ruang lingkup masalah, dimana peneliti memberikan gambaran akan keluasan atau kedalaman penelitian yang akan dilakukan serta disertai dengan argumentasi. Lalu, identifikasi masalah. Pada bagian ini peneliti menjelaskan secara singkat fenomena yang digunakan sebagai dasar dalam perumusan masalah. Setelah identifikasi masalah, peneliti menulis perumusan masalah. Bagian ini merupakan intisari masalah yang penting dan strategis untuk dipecahkan. Selanjutnya adalah pembatasan masalah, dimana pada bagian ini dilakukannya pertimbangan agar pembahasan atas masalah yang dijadikan judul dimaksud menjadi lebih fokus.

Tujuan penelitian ini disusun sejalan dengan permasalahan yang dibahas dan merupakan suatu pernyataan yang isinya sejalan dengan perumusan masalah. Selanjutnya, manfaat penelitian dimana dijelaskan kontribusi yang diharapkan dari hasil penelitian bagi dunia ilmu pengetahuan, manfaat praktis, serta menyelaraskan nuansa ilmiah pengetahuan dengan kehidupan sosial masyarakat. Lalu yang terakhir pada bab ini adalah sistematika penulisan skripsi. Bagian ini berisi paparan singkat atau garis besar materi yang akan ditulis.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis. Pada landasan teori berisi teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dan hasil penelitian yang relevan. Lalu kerangka pemikiran disusun berdasarkan tinjauan pustaka, yaitu kerangka pemikiran yang sesuai dengan tujuan untuk menganalisis dan memecahkan masalah. Selanjutnya hipotesis. Pada dasarnya hipotesis merupakan jawaban atau pemecahan sementara atas masalah yang dipersoalkan.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian, menjelaskan tentang objek penelitian yang digunakan. Lalu dijelaskan juga mengenai desain penelitian yang akan ditempuh, dapat berupa penelitian deskriptif, eksploratif atau kausalitas atau penelitian ilmiah. Pada bab ini dijelaskan juga mengenai metode pengambilan sample, variable, teknik pengolahan data, dan teknik pengujian hipotesis.

4. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab 4, dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis dan pembahasan hasil penelitian dan implikasi manajerial. Gambaran umum objek penelitian disesuaikan dengan sifat penelitiannya. Pada analisis dan pembahasan hasil penelitian, berisi analisis deskriptif, analisis hasil uji asumsi/validitas/reabilitas, dan analisis dan pembahasan hasil penelitian. Implikasi manajerial menjelaskan hasil penelitian terkait dengan kebijakan manajemen dan implikasinya.

5. BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Bab ini berisi kesimpulan, saran, serta keterbatasan penelitian. Pada bagian kesimpulan, berisi rangkuman dari temuan dan pembahasan penelitian. Pada bagian saran, saran yang dikemukakan harus terkait dengan kesimpulan serta alternative pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Keterbatasan penelitian tidak memaparkan keterbatasan waktu dan logistic yang dihadapi peneliti saat melakukan penelitian.

