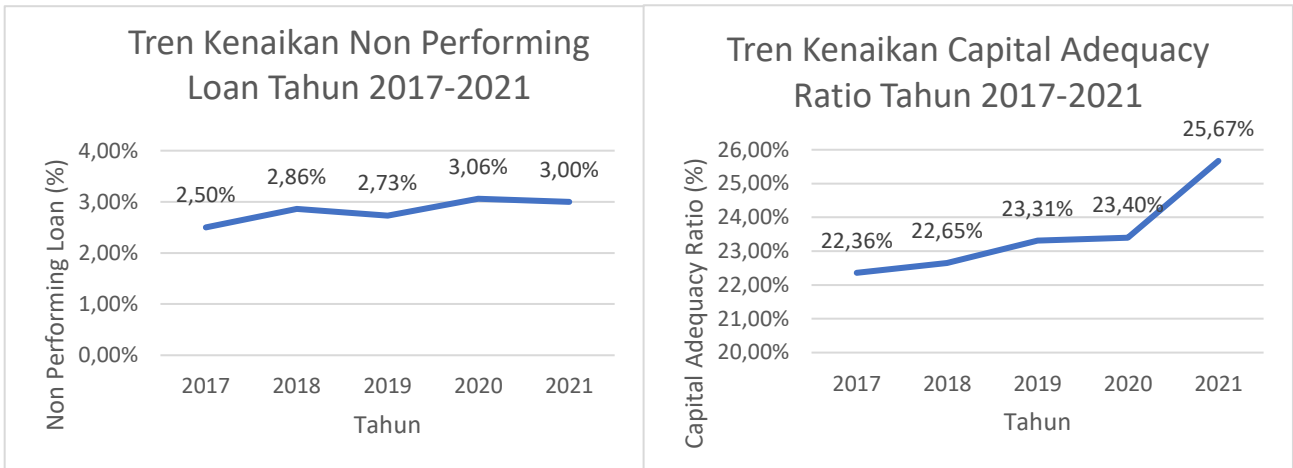


# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Bank sebagai lembaga intermediasi (*intermediary institution*) memiliki peran penting sebagai penggerak perekonomian nasional yang berfungsi untuk menyalurkan dana dari pemilik dana (*fund supplier*) ke penerima dana (*fund user*). Prinsip fundamental yang dimiliki oleh bank adalah kewajiban menjaga kepercayaan masyarakat. Hal ini dikarenakan keberadaan industri perbankan sangat bergantung pada masyarakat sebagai pemilik dana (Putera, 2020). Selama beroperasi, tentunya bank menghadapi risiko tanpa mengenal waktu dan tempat. Risiko adalah potensi kerugian akibat terjadinya suatu peristiwa tertentu (OJK, 2016b). Pengukuran risiko bank berbasis nilai NPL (*Non Performing Loan*) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR). Sesuai dengan yang tertuang pada Peraturan Bank Indonesia Nomor 21/12/PBI/2019 tentang perubahan atas Peraturan Bank Indonesia Nomor 20/4/PBI/2018 tentang Rasio Intermediasi Makroprudensial dan Penyangga Likuiditas Makroprudensial bagi Bank Umum Konvensional, Bank Umum Syariah, dan Unit Usaha Syariah dimana nilai NPL yang ideal adalah tidak lebih dari 5% dan CAR yang ideal bernilai lebih dari 8% (Bank Indonesia, 2019). Secara historis, nilai NPL dan CAR di Indonesia pada tahun 2017 hingga 2021 cenderung meningkat. Sepanjang tahun 2019 hingga tahun 2021, OJK melaporkan bahwa peralihan arus modal asing, melemahnya permintaan kredit dan tingginya restrukturisasi akibat kredit macet menjadi penggerak kenaikan NPL dan peningkatan *prudential* dari sisi bank sebagai imbas naiknya NPL (OJK, 2019, 2020, 2021).



**Gambar 1. 1 Tren Kenaikan NPL pada tahun 2017-2021**

Sumber: Data diolah oleh peneliti

**Gambar 1. 2 Tren Kenaikan CAR pada tahun 2017-2021**

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Perusahaan perlu memiliki strategi yang baik dalam mengelola risiko, karena keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan didasari pada tindakan tersebut (Khaw & Liao, 2018). Pelaksanaan sistem tata kelola atau *Good Corporate Governance* (GCG) yang baik akan membantu perusahaan dalam membuat strategi yang tepat untuk mengurangi risiko yang mungkin terjadi. GCG merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan dengan melibatkan organ perusahaan mulai dari direksi, pemegang saham, komisaris, dan dewan pengawas. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan nilai pemegang saham secara jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, serta berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika. Salah satu penerapan GCG adalah dengan menggunakan mekanisme internal, yaitu pengendalian perusahaan melalui struktur internal seperti komposisi dewan, karakteristik dewan, struktur kepemimpinan dewan, dan keikutsertaan dewan. Hal yang perlu ditekankan adalah keberagaman di dalamnya, karena keberagaman dapat meningkatkan kualitas keputusan yang dibuat oleh dewan (Mathew et al., 2018). Komposisi dewan yang beragam (*board gender diversity*) tercermin dari adanya anggota dewan wanita. Hal ini

menjadi variabel yang penting, karena dewan wanita mampu memperketat pengawasan atas tindakan dan laporan yang diberikan oleh para manajer yang berimplikasi pada tingkat distorsi informasi perusahaan yang rendah (Upadhyay & Zeng, 2014). Sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Bernile, Bhagwat, dan Yonker (2017) yaitu dengan adanya keberagaman dalam dewan manajemen, risiko strategis perusahaan dapat menurun dikarenakan semakin beragamnya pertimbangan dalam pembuatan keputusan dan penyelesaian konflik.

Banyak penelitian menemukan adanya keunggulan dari pemimpin wanita pada perusahaan seperti yang dilakukan oleh Hoang (2021), yang menemukan bahwa sosok seorang pemimpin wanita di sebuah perusahaan dipercaya mampu meningkatkan efektivitas dari manajemen dan meningkatkan profitabilitas. Selain itu, wanita juga dipercaya lebih mampu memimpin bisnis dengan efektif ketika menghadapi turbulensi ekonomi dibandingkan dengan rekan prianya. Hal ini karena wanita memiliki sifat untuk menghindari risiko sebagaimana perilaku mereka dalam melakukan pengawasan dan pengaturan aktivitas bisnis. Bakr (2021) juga menemukan bahwa professional wanita mumpuni dalam memimpin inisiasi ide untuk organisasi, perusahaan, bahkan untuk sebuah negara. Dikarenakan kepribadian wanita yang memiliki banyak nilai seperti gigih, adaptif, sabar, dan fleksibel. Hal ini membuat eksekutif wanita memegang peranan penting dalam menurunkan risiko perusahaan (Councils, 2017). Berikut merupakan beberapa alasan mengapa pemimpin wanita pada bank dapat memberikan manfaat seperti : 1) terjalinnya koneksi dan jejaring yang beragam untuk perusahaan sehingga berguna untuk ekspansi bisnis pada area yang belum terjangkau (Brooks, 2021), 2) terbentuknya kualitas kerja tim yang baik karena pemimpin wanita membuat keputusan yang bersifat partisipatif (Bin Bakr & Alfayez, 2021), 3) pemimpin wanita memiliki tingkat pengawasan yang lebih tinggi dibandingkan pemimpin pria (Setiawan, 2020).

Namun dalam perjalanannya sebagai seorang pemimpin, wanita kerap kali menemukan rintangan ketika berpartisipasi dan mengakses kesempatan pada tingkatan pekerjaan yang lebih tinggi lagi seperti jajaran dewan manajemen (Tran et al., 2020).

Gaji yang diberikan untuk pekerja wanita lebih kecil dibandingkan gaji pekerja pria untuk pekerjaan yang sama; wanita memiliki peran di rumah untuk keluarganya juga peran dalam pekerjaan; dan kesempatan wanita untuk melakukan ekspansi di kehidupan sosial lebih rendah dibandingkan pria. Sehingga berimplikasi pada pengambilan keputusan perusahaan yang dipimpin oleh eksekutif wanita. (Joosse & Willey, 2020). Fenomena adanya penghalang tak terlihat (*invisible barriers*) untuk pekerja wanita menaiki hirarki perusahaan yang lebih tinggi dinamakan *Glass-Ceiling*. Perbedaan secara gender dan aspek lainnya yang tidak ada hubungannya dengan aspek pekerjaan menimbulkan ketidaksetaraan antara pekerja wanita dengan pekerja pria. Hal ini dapat teridentifikasi dari probabilitas promosi yang semakin kecil untuk wanita dan jauhnya perbedaan gaji pekerja pria dan wanita pada tingkatan pekerjaan yang lebih tinggi (Espinosa & Ferreira, 2022).

Para peneliti sejak lama tertarik untuk mencari tahu pengaruh perbedaan gender secara preferensi risiko, dan dapat dibuktikan bahwa direktur wanita secara psikologis lebih menghindari risiko dibandingkan direktur pria (Adhikari et al., 2018; Chan et al., 2016; Dong et al., 2017; Faccio et al., 2017; Francis et al., 2015; Palvia & Vahamaa, 2015; Peltommi et al., 2015). Ditarik kesimpulan yang sejalan yaitu terdapat hubungan antara eksekutif wanita dengan risiko bank. Yaitu penelitian yang dilakukan oleh Thanh (2019) yang menemukan perbedaan preferensi risiko berbasis gender pada pria dan wanita, termasuk emosi, kepercayaan diri, dan pengambilan risiko. Wanita cenderung memiliki kepekaan perasaan yang lebih tinggi dibandingkan pria, dan kepekaan ini dapat memengaruhi perilaku pengambilan risiko. Dimana wanita cenderung menghindari risiko karena khawatir risiko akan menjadi penghambat kinerja apabila tidak ditangani dengan baik. Berbeda dengan pria yang cenderung lebih percaya diri dibandingkan wanita, hasilnya pria lebih berani dalam mengambil risiko. Pria melihat risiko sebagai sebuah tantangan yang memacu mereka untuk meningkatkan kinerja agar dapat melewati tantangan dengan seluruh risiko yang ada.

Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Cardillo (2020) pada perbankan di Eropa pada tahun 2015-2017, yang menemukan bahwa eksekutif wanita

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap risiko bank dikarenakan CEO wanita memiliki preferensi untuk menghindari risiko. Hal ini dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja perusahaan. Namun, jika CEO wanita meningkatkan dinamika pada risiko perusahaan, maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan, tetapi terjadi peningkatan risiko. Hal ini penting untuk diketahui mengingat terdapat berbagai dampak yang dihasilkan dari adanya wanita dalam jajaran dewan manajemen. Selaras dengan penelitian yang dilakukan di Asia yaitu di negara China (Chan et al., 2016; Dong et al., 2017) dan Thailand (Arunteerawut, 2018) yang menemukan bahwa eksekutif wanita pada bank mampu menurunkan nilai NPL dalam artian mampu menurunkan risiko bank. Diperjelas lagi pada studi tersebut, bahwa keberadaan wanita pada posisi manajemen puncak meningkatkan penyelesaian masalah karena semakin beragamnya wawasan akan pasar.

Namun, terdapat juga pendapat peneliti yang bertentangan yaitu Hwang (2021) dan Tran (2019) yang mengemukakan bahwa dengan adanya CEO wanita di jajaran dewan manajemen ternyata tidak mengurangi risiko pada bank. Melainkan terjadi peningkatan risiko dikarenakan adanya stereotip, kategorisasi, bahkan diskriminasi kepada CEO wanita sehingga menyebabkan kinerja mereka terganggu dan tidak dapat menjalankan tugas untuk mengelola risiko dengan baik. Penelitian lainnya yang dilakukan di Vietnam (Adams & Funk, 2013), membuktikan bahwa eksekutif wanita membuat keputusan yang lebih berisiko daripada rekan-rekan pria mereka sehingga berakibat pada penurunan profitabilitas dan nilai perusahaan. Efek ini mungkin terjadi dan bersifat signifikan ketika wanita menghadapi lebih banyak rintangan daripada pria dalam membuat keputusan di perusahaan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Silaa (2016) pada perusahaan perbankan di Amerika, eksekutif wanita tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap risiko bank karena uraian pekerjaan mereka telah beradaptasi dengan eksekutif pria sehingga wanita juga beradaptasi dalam pengambilan risiko perusahaan.

Di Indonesia, kehadiran pemimpin wanita pada posisi dewan manajemen masih belum sebanyak negara-negara dengan perekonomian maju lainnya. Norwegia menjadi

negara pertama yang menerapkan kebijakan untuk setiap perusahaan yang terdaftar di bursa wajib memiliki proporsi pimpinan wanita sebanyak 40% dari keseluruhan jajaran dewan manajemen. Diikuti oleh negara lainnya di Eropa dengan kebijakan kuota wajib (Prancis, Belgia, Jerman, Islandia, dan Italy) ataupun dengan kebijakan minimal persentase antara 25%-40% (Finlandia, Inggris, Spanyol, Swedia Austria dan Belanda). Di Asia, yaitu negara Malaysia menerapkan kebijakan minimal 30% dari jajaran dewan manajemen adalah wanita (Khaw & Liao, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh International Labor Organization (ILO) pada tahun 2020, diantara seluruh negara yang tergabung dalam G20, Indonesia masih jauh tertinggal karena menempati posisi ke 16 dari 20 negara mengenai besaran proporsi wanita dalam dewan manajemen (ILO, 2020). El-Khatib & Joy (2020) mengungkapkan bahwa penunjukan wanita sebagai direksi di negara yang tidak mewajibkan adanya direksi wanita adalah bentuk keinginan perusahaan meningkatkan keahlian pribadi yang dimiliki oleh wanita sekaligus meningkatkan kesadaran publik akan kapabilitas wanita. Mubarika & Handayani (2019) menemukan bahwa di Indonesia, wanita lebih sulit melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja sebagai pemimpin karena tekanan peran ganda sebagai wanita karir dan mengurus rumah tangga. Sehingga negara melalui kementerian BUMN mulai mendukung adanya peran wanita dalam dewan perusahaan dengan menargetkan pimpinan wanita sebanyak 15% pada tingkat direksi dan komisaris pada BUMN. Menteri BUMN Erick Thohir juga meyakini bahwa kebijakan tersebut dapat meningkatkan kemajuan perusahaan (Laucereno, 2021).

Berdasarkan fenomena dan uraian permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dikarenakan belum banyak penelitian yang membahas eksekutif wanita pada sektor keuangan terutama perbankan di Indonesia. Mayoritas penelitian dilakukan pada sektor non keuangan dan berfokus pada pengaruh eksekutif wanita terhadap kinerja perusahaan. Seiring perkembangan zaman, kesempatan yang dimiliki wanita untuk menduduki jabatan sebagai eksekutif perusahaan semakin terbuka. Sehingga menjadikan topik penelitian ini topik yang progresif karena wanita dapat dilihat sebagai pribadi yang memiliki kesetaraan dalam

berbagai aspek kehidupan, sehingga pantas untuk mendapatkan kesempatan yang sama seperti pria pada jajaran dewan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Eksekutif Wanita terhadap Risiko Bank (Studi pada Perusahaan Perbankan Terdaftar di BEI Periode 2017-2021)”.

## **1.2. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh eksekutif wanita terhadap risiko perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2021?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh eksekutif wanita terhadap risiko perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2021

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat untuk Ilmu Pengetahuan**

- a. Hasil penelitian dapat menambah kebaruan penelitian pada ilmu pengetahuan di bidang manajemen keuangan khususnya sektor perbankan di Indonesia.
- b. Hasil penelitian dapat memperluas pengetahuan masyarakat mengenai kapabilitas wanita sebagai seorang pemimpin pada bank.
- c. Hasil penelitian dapat menambah keberagaman penelitian mengenai pengaruh adanya eksekutif wanita terhadap risiko bank yang ada di Indonesia.

### **1.4.2. Manfaat untuk Bank**

- a. Hasil penelitian dapat memberikan keberagaman perspektif bagi manajemen mengenai adanya pemimpin wanita di struktur organisasi bank.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan pertimbangan dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya wanita pada bank.

#### **1.4.3. Manfaat untuk *Shareholder***

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan landasan untuk menempatkan wanita pada dewan manajemen berdasarkan kapabilitasnya dalam membuat keputusan yang menghindari risiko sehingga dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bertahan di masa yang akan datang.

#### **1.4.4. Manfaat untuk Pemerintah**

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan pertimbangan untuk pemerintah dapat membuat regulasi yang suportif dalam menunjang karir wanita.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi program pengembangan dan pemberdayaan wanita terkhusus pada sektor perbankan.

