

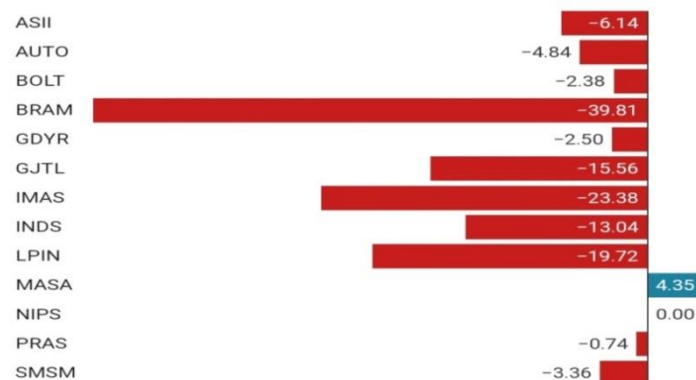
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian saat ini telah berubah pesat yang berdampak besar terhadap perekonomian di Indonesia dan sekitarnya (Lubis *et al.*, 2022). Indonesia mengalami penurunan kontribusi sektor industri dalam perekonomian secara menyeluruh. Industri otomotif Indonesia yang terus berkembang dan bersaing. Dibandingkan dengan pertumbuhan 4,3% pada 2018, industri manufaktur tumbuh 3,8% pada 2019. Penurunan ini perlu diperhatikan, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) karena manufaktur adalah salah satu sektor yang mendorong perekonomian Indonesia.

Gambar 1. 1 CBNC 2020



Saham sektor otomotif dan komponen turun pada 2019 seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas. PT Multistrada Sarana Tbk (MASA) mengalami kenaikan 4,35% pada harga Rp 480/saham, sementara PT Indo Kordsa Tbk (BRAM) mengalami penurunan dari atas ke bawah 39,81% pada harga terakhir Rp 6.500/saham (CNBC Indonesia, 2020). Penelitian ini memilih perusahaan manufaktur sub sektor otomotif dan komponen karena industri otomotif memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara yang menjadi salah satu bidang atau sektor yang paling penting untuk diperbaiki. Indonesia masih memiliki investasi mobil terbanyak. Karena pasar mobil dalam negeri yang cukup besar, investasi di Indonesia akan menjadi lebih menarik bagi para investor (Kemenperin, 2018).

Dalam keadaan seperti ini perusahaan harus semakin meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan finansial dan non finansial (Lubis *et al.*, 2022). Di era globalisasi saat ini, pertumbuhan teknologi informasi telah menyebabkan banyak inovasi dan persaingan. Mereka tidak hanya bergantung pada aset berwujud, mereka harus mulai memperhatikan aset tidak berwujud (Noorkhaista & Sari, 2017). Modal intelektual terdiri dari pengetahuan, konsep, dan kemampuan karyawan. (Mustika *et al.*, 2018). Jika perusahaan ingin meningkatkan nilai dan daya saingnya, sumber daya manusia harus memiliki modal intelektual. Tujuan investasi modal intelektual adalah untuk mendapatkan manfaat dari modal yang diberikan kepada perusahaan, sehingga modal tersebut dapat berkembang dan digunakan lagi di masa mendatang. (Harianja *et al.*, 2022). Beberapa perusahaan berusaha menanamkan dana guna meningkatkan sumber daya modal intelektual mereka sehingga investor tertarik untuk berinvestasi (Raharja & Purwanto, 2021). Berdasarkan Buallay & Hamdan (2019) peran modal intelektual dapat meningkatkan efisiensi kinerja dan kekayaan perusahaan, pentingnya pengetahuan dan modal intelektual bagi pemegang saham dan Investor dapat meningkatkan kekayaan pemegang saham dengan menggunakan modal intelektual untuk memastikan keputusan manajemen. Modal intelektual adalah aset tidak berwujud yang dianggap sangat penting dalam dunia bisnis kontemporer.

Untuk menarik investor untuk menginvestasikan dananya, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan dan meningkatkan nilai sahamnya. Ketika nilai sebuah perusahaan meningkat, tingkat pengembalian investasi yang tinggi akan muncul, dan Perusahaan akan bekerja keras untuk terus meningkatkan kinerjanya (Hernita, 2019). Jika kinerja modal intelektual perusahaan lebih baik, pengungkapan pelaporan dalam laporan keuangan akan meningkat, yang dapat meningkatkan kepercayaan para stakeholder (Fuad & Nustini, 2022). Ukuran manajemen diharapkan dapat meningkatkan pengungkapan modal intelektual (Aini, 2018). Tindakan yang diambil oleh manajemen dan anggota dewan direksi sangat dipengaruhi oleh struktur dewan direksi. Pada akhirnya, hal ini dapat memengaruhi kinerja bisnis, termasuk mengubah strategi dan kebijakan untuk meningkatkan modal intelektual untuk memperoleh

keunggulan bersaing (Noorkhaista & Sari, 2017). Penyebaran anggota dewan, juga dikenal sebagai variasi anggota dewan yang merupakan salah satu masalah yang terkait dengan penerapan tata kelola perusahaan karena berkaitan dengan siapa yang termasuk dalam dewan (Irwansyah *et al.*, 2020). Tata kelola yang baik, peran pemangku kepentingan, perlindungan bagi pemegang saham, dan transparansi informasi adalah tanda perusahaan yang baik. Selain itu, dewan direksi dan dewan komisaris harus tahu apa yang harus mereka lakukan (Ramadhani & Adhariani, 2017). Fuad & Nustini (2022) menegaskan bahwa modal intelektual dapat bermanfaat bagi bisnis karena akan menunjukkan kinerja perusahaan.

Keberagaman anggota dewan direksi juga dikenal sebagai *diversity board*, semakin diperhatikan karena keberagaman ini memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan keputusan perusahaan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja perusahaan (Handayani & Panjaitan, 2019). Tejedo-Romero *et al.* (2017) menyatakan bahwa kehadiran wanita dalam direksi akan meningkatkan transparansi dan mengurangi ketidaksamaan informasi, terutama dalam hal modal intelektual. Jadiyappa *et al.* (2019) menambahkan bahwa kesetaraan *gender* dalam industri bisnis bukan hal baru itu memungkinkan orang dari berbagai jenis kelamin apa pun dapat bekerja dimanapun dan di perusahaan apa pun. Tejedo-Romero *et al.* (2017) mengatakan bahwa peraturan pertama yang mengupayakan keseimbangan *gender* di dewan perusahaan dikembangkan pada tahun 2003 di Norwegia pada tahun 2008, perusahaan publik harus memiliki setidaknya 40% anggota laki-laki dan perempuan. Peraturan ini telah menyebar di seluruh dunia. Fauziah (2018) mengatakan bahwa wanita dalam dewan perusahaan atau sebagai direktur perempuan lebih cenderung mengawasi perusahaan dibandingkan dengan direktur laki-laki dan dapat memengaruhi pengembangan strategi dewan melalui pengambilan keputusan.

Wanita tidak hanya memahami pasar konsumen, tetapi juga berpikiran sosial yang baik (Nadeem *et al.*, 2017). Selain itu, keberagaman gender dapat membantu perusahaan menerapkan aturan corporate governance dengan lebih baik (Irwansyah *et al.*, 2020). Menurut Kusumawati (2017) Saat ini, tempat kerja menunjukkan perbedaan antara pria dan wanita. Ini disebabkan

oleh keyakinan umum bahwa pria lebih cocok untuk menjadi pemimpin karena sifat mereka yang tegas, kuat, dan keras yang diperlukan untuk seorang pemimpin, sedangkan wanita dianggap halus, lemah lembut, dan sensitif. Ketika pria dan wanita berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, banyak perusahaan masih belum benar-benar menerapkan kesetaraan *gender*. Ramdhania *et al.* (2020) mengatakan bahwa nilai perusahaan dapat ditingkatkan dengan kehadiran wanita di dewan perusahaan karena dengan memberi kesempatan untuk bergabung dan membuktikan bahwa kesempatan untuk menjadi anggota dewan sama untuk semua orang. Ini juga menunjukkan kepada investor sinyal positif, yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan.

Penelitian mengenai keberagaman *gender* terhadap modal intelektual memang sudah dilakukan di beberapa negara. Topik ini telah diteliti oleh Nadeem *et al.* (2019) di negara Inggris, Smriti & Das (2022) di negara India, Tejedo-Romero *et al.* (2017) di negara Spanyol, Javaid *et al.* (2023) di negara Tiongkok, Saruchi *et al.* (2019) di negara Malaysia, Isola *et al.* (2020) di negara Nigeria, Lorensa & Bangun (2021), Noorkhaista & Sari (2019) dan Ryan & Jamali (2021). Sedangkan komisar independen wanita terhadap modal intelektual yang diteliti oleh Dalwai *et al.* (2020) di negara Oman dan Sativa *et al.* (2022) di negara Indonesia dan Smriti & Das (2022). Peneliti menemukan bahwa temuan studi sebelumnya tidak konsisten. Studi ini merupakan replikasi dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Smriti & Das (2022) Namun, ada perbedaan kecil antara penelitian ini dan yang lain. Penelitian ini menggunakan subsektor otomotif perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dari 2013–2022. Berdasarkan masalah ini, peneliti ingin melakukan penelitian tentang bagaimana direktur wanita dan komisar independen wanita mempengaruhi performa modal intelektual.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengembangkan masalah penelitian ini:

1. a. Apakah direktur wanita berpengaruh terhadap kinerja modal intelektual?
b. Apakah direktur wanita berpengaruh terhadap efisiensi sumber daya manusia?
c. Apakah direktur wanita berpengaruh terhadap efisiensi modal struktural?
d. Apakah direktur wanita berpengaruh terhadap efisiensi modal relasional?
2. Apakah komisaris independen wanita berpengaruh terhadap kinerja modal intelektual?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. a. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh direktur wanita terhadap kinerja modal intelektual.
b. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh direktur wanita terhadap efisiensi sumber daya manusia.
c. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh direktur wanita terhadap efisiensi modal struktural.
d. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh direktur wanita terhadap efisiensi modal relasional.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh komisaris independen wanita terhadap kinerja modal intelektual.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat membantu untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang CEO *gender*, komisaris independen wanita dan modal intelektual sebagai sumber referensi untuk mendorong minat dan kemajuan akuntansi di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Fokus penelitian ini adalah komponen yang memengaruhi kinerja bisnis, khususnya yang berkaitan dengan CEO *gender* dan komisaris independen wanita. penelitian ini akan membantu perusahaan mempertimbangkan saat membuat pilihan mengenai pengelolaan modal intelektual dan mengevaluasi keberagaman *gender* di antara CEO dan komisaris independen wanita. Karena itu, diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi investor dalam menentukan investasi mana yang tepat untuk mereka lakukan dan dapat dievaluasi dari kinerja perusahaan.

3. Manfaat Kebijakan

Karena Indonesia tidak memiliki undang-undang yang mengatur keragaman *gender* secara khusus, penulis berharap pemerintah dapat membuat undang-undang tertulis tentang proporsi direktur wanita.