

BAB I

PENDAHULUAN

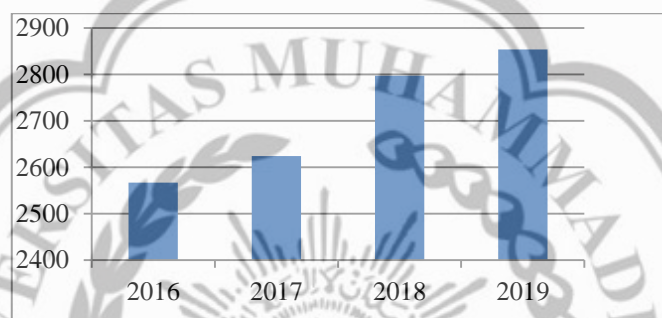
A. Latar Belakang

Keuangan dalam suatu negara diatur dan difasilitasi oleh suatu lembaga yaitu perbankan (Rompis dkk, 2017). Tidak hanya menjadi tempat penukaran uang, namun bank juga menjadi fasilitas umum yang memiliki banyak fungsi, dan berperan vital bagi kehidupan manusia (Rompis dkk, 2017). Bisnis yang dilakukan oleh bank adalah mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, deposito, kemudian merubah dana tersebut menjadi pinjaman yang diberikan kepada perusahaan (Hanafi dan Halim, 2016).

Bank terdiri dari dua jenis, yaitu bank konvensional dan bank syariah (Aulia, 2020). Bank konvensional adalah bank yang menjalankan fungsi dan operasionalnya secara konvensional yang terdiri dari Bank Umum Konvensional (BUK) dan Bank Pengkreditan Rakyat (BPR). Sementara itu, bank syariah didefinisikan sebagai bank yang menjalankan fungsi dan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah yang terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) (Aulia, 2020).

Eksistensi perkembangan industri perbankan syariah yang cukup pesat di Indonesia saat ini bermula sejak lahirnya Undang–Undang Nomor 21 tentang Perbankan Syariah pada tahun 2008 (Magdalena dkk, 2017). Lembaga keuangan syariah tidak hanya dituntut untuk bertanggungjawab kepada *stakeholder* saja, tetapi juga dituntut untuk memastikan bahwa bisnis yang dijalankan sesuai prinsip syariah (Nugraheni, 2018). Prinsip tersebut adalah transaksi yang tidak

mengandung unsur riba, keuntungan yang diperoleh sesuai kegiatan usaha yang dilakukan, serta menyisihkan keuntungan yang diperoleh dengan memberi zakat (Kholid dan Bachtiar, 2015). Pendirian bank syariah menjadi sangat diminati masyarakat karena prinsip perbankan syariah tersebut (Zuliana dan Aliamin, 2019). Hal ini ditunjukkan dengan meningkatkan jumlah kantor layanan syariah dari Unit Usaha Syariah sejak tahun 2016.



Sumber Data: Otoritas Jasa Keuangan, 2019

Namun, peningkatan jumlah kantor layanan ini berlawanan dengan kinerja perusahaan bank syariah yang cenderung semakin melemah karena ketidakstabilan ekonomi global dan domestik. Data kinerja keuangan hingga kuartal III tahun 2019 pada 11 Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, lima bank syariah menunjukkan perlambatan pertumbuhan laba, empat bank syariah menunjukkan penurunan laba, dan hanya satu bank syariah yang menunjukkan pertumbuhan laba (Richard dan Ayu, 2019).

Berdasarkan kondisi tersebut, bank syariah dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaannya menjadi lebih baik. Kinerja perusahaan merupakan indikator tingkat prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan jajaran manajemen (Amin dan Sunarjanto, 2016). Kinerja perusahaan salah satunya dapat diukur dengan *social performance*, *social performance* ini

merupakan kegiatan tanggung jawab sosial bank syariah yang membedakannya dengan bank konvensional melalui kontribusi dalam bentuk pengelolaan zakat, *shodaqah*, dan *qardul hassan* untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Nugraheni, 2018).

Untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan, tidak hanya aset berwujud yang perlu ditambahkan, tetapi perusahaan juga perlu menambah atau mendayagunakan nilai aset tidak berwujud. Prasetio dan Rahardja (2015) menyatakan bahwa aspek penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus bertahan di tengah lingkungan yang dinamis dan kompetitif saat ini adalah melalui peningkatan aset perusahaan seperti aset berwujud dan aset tidak berwujud.

Salah satu aset tidak berwujud yang paling berpengaruh dalam kemajuan dan keberhasilan sebuah perusahaan adalah *intellectual capital* (Mawarsih, 2016). Fenomena *intellectual capital* (IC) di Indonesia mulai muncul setelah adanya PSAK No. 19 (Revisi 2011) tentang Aset Tidak Berwujud (Wijayani, 2017). *Intellectual capital* adalah bagian dari aset tidak berwujud yang dapat digunakan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bersaing (Febriany, 2019). *Intellectual capital* merupakan aset tidak berwujud berupa sumber daya informasi serta pengetahuan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan bersaing serta dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan (Astuti dan Suharni 2020).

Berdasarkan *Resource Based Theory* pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan akan sangat bergantung pada pengembangan sumber daya perusahaan (Pratama dkk, 2018). *Resource Based Theory* juga menjelaskan bahwa perusahaan

yang memiliki modal intelektual akan mampu menciptakan keunggulan bersaing, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan (Pratama dkk, 2018). Dengan keunggulan kompetitif *intellectual capital* yang berkelanjutan kesuksesan perusahaan akan tercapai (Pratama dkk, 2019).

Penelitian mengenai *Intellectual Capital* (IC) telah banyak dilakukan diantaranya oleh Nizar dan Anwar (2015), Zuliana dan Aliamin (2019), Pratama dkk (2019), Innayah dkk (2020), serta Astuti dan Suharni (2020) dengan bukti empiris yang menunjukkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. *Intellectual capital* dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan *intellectual capital* mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan bisnisnya, dengan demikian kinerja perusahaan dapat terjaga dengan baik (Nizar dan Anwar, 2015). *Intellectual capital* yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan. Dengan nilai tambah tersebut, para penyandang dana akan memberikan nilai tambah juga kepada perusahaan dengan cara berinvestasi lebih tinggi. Nilai tambah ini tentunya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Astuti dan Suharni, 2020). Penggunaan modal intelektual yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan mencapai kinerja yang lebih tinggi (Innayah dkk, 2020). Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Putri dan Nuzula (2019), Usman dan Mustafa (2019), Ramadhanty dkk (2019), di mana *intellectual capital* menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Faktor kedua yang dianggap dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah adanya tanggung jawab sosial perusahaan atau dalam perusahaan syariah sering disebut dengan *Islamic Social Reporting (ISR)*. *Islamic Social Reporting (ISR)* pertama kali diperkenalkan oleh Haniffa pada tahun 2002 (Sutapa dan Hanafi, 2019). Pengelolaan dan tanggung jawab sosial merupakan peran penting yang tidak dapat diabaikan dalam kinerja perusahaan (Farida, 2018). Lembaga keuangan syariah akan dipandang sebagai lembaga yang dapat dipercaya masyarakat muslim dalam menyalurkan dananya apabila dapat mengungkapkan *Islamic Social Reporting (ISR)* dengan baik (Sutapa dan Hanafi, 2019). Hal ini didukung dengan pernyataan Direktur Bidang Keuangan Berkelanjutan OJK dalam Wareza (2018) bahwa tanggung jawab sosial merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan.

Stakeholder Theory menjelaskan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun juga memberi manfaat bagi *stakeholder* (Ananda dan Erinosa, 2020). Pengungkapan informasi sosial dan lingkungan sebagai salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk menjaga hubungannya dengan *stakeholder* (Sutapa dan Hanafi, 2019). Semakin baik pengungkapan tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh perusahaan, dukungan *stakeholder* akan semakin besar dalam semua aktivitasnya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai laba yang diharapkan perusahaan (Lindawati dan Puspita, 2015). Tanggung jawab sosial perusahaan tidak hanya untuk menarik perhatian publik semata, tetapi juga untuk membuat *stakeholder* setia kepada mereka (Khairiyani dan Mubyarto, 2019).

Penelitian mengenai *Islamic Social Reporting* (ISR) terhadap kinerja perusahaan telah banyak dilakukan, diantaranya penelitian oleh Retnaningsih (2019), Khairiyani dan Mubyarto (2019), Mardliyyah dkk (2020) dengan hasil penelitian bahwa *Islamic Social Reporting* (ISR) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengungkapan *Islamic Social Reporting* (ISR), maka kinerja perusahaan akan semakin tinggi (Mardliyyah dkk, 2020). Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Ananda dan Erinos (2020) yang menemukan bahwa *Islamic Social Reporting* (ISR) berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, semakin tinggi pengungkapan tanggung jawab sosial suatu perusahaan maka semakin besar beban yang akan dikeluarkan sehingga laba bersih yang diperoleh akan semakin kecil dan pada akhirnya menurunkan *profit sharing*. Farida (2018), Zuliana dan Aliamin (2019), Astuti dan Suharni (2020) menunjukkan hasil bahwa *Islamic Social Reporting* (ISR) tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Faktor ketiga yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi bertugas dan bertanggungjawab secara kolegal dalam mengelola sebuah perusahaan (KNKG, 2006). Komposisi anggota dewan direksi menjadi salah satu isu yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Keberagaman atau diversitas dalam struktur dewan direksi diharapkan mampu menjadi aset yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Diversitas melibatkan perbedaan di antara orang-orang dalam hal usia, jenis kelamin, pengetahuan, pengalaman, sikap, nilai, dan kepribadian yang terlihat dan tidak terlihat dalam

kehidupan manusia (Dedunu dan Anuradha, 2020). Diversitas dewan direksi menggambarkan distribusi perbedaan di antara direksi sehubungan dengan karakteristik yang menjelaskan perbedaan sikap dan pendapat (Ararat dkk, 2010). Direksi perusahaan dianggap seimbang apabila berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda dengan keuntungan kinerja yang lebih efisien (Hassan dan Marimuthu, 2016).

Gender digunakan dalam konteks sosial untuk menjelaskan karakteristik antara pria dan wanita maupun sifat-sifat feminim dan maskulin dalam masyarakat (Lisaine dan Sri, 2018). Penelitian *International Finance Corporation* (IFC) menemukan bahwa perusahaan dengan jumlah anggota dewan wanita lebih dari 30 persen melaporkan kinerja perusahaan yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki anggota dewan wanita. Di Indonesia sendiri, jumlah keterwakilan wanita di dewan sebesar 14,9% dan jumlah wanita yang menduduki posisi manajemen senior sebesar 18,4% (IFC, 2019). Diversitas gender direksi menggambarkan persebaran pria dan wanita yang menduduki posisi dewan direksi (Anggraeni dkk, 2016).

Diversitas gender dalam dewan direksi didukung oleh Teori Ketergantungan Sumber Daya atau *Resource Dependency Theory* yang dikemukakan oleh Pfeffer dan Salancik tahun 1978. Berdasarkan *Resource Dependency Theory*, dewan direksi yang beragam akan memberikan sumber daya yang lebih berharga dan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Carter, 2010). Direksi pria memiliki kemampuan tinggi dalam hal talenta atau kecerdasan, sedangkan wanita memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi, cenderung menghindari risiko dan lebih

teliti (Amin dan Sunarjanto, 2016)). Wanita dalam jajaran direksi mampu memberikan bantuan tambahan dalam hal pengambilan keputusan (Abdul dkk, 2018). Keterlibatan wanita dalam dewan direksi menunjukkan adanya keberagaman yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan seperti memperbaiki pengambilan keputusan (Carter dkk, 2007).

Penelitian mengenai pengaruh diversitas gender direksi terhadap kinerja perusahaan telah banyak dilakukan, banyak peneliti yang menggunakan diversitas gender sebagai proksi dari diversitas dewan, beberapa peneliti tersebut diantaranya Amin dan Sunarjanto (2016), Rompis dkk (2018), Pangestu dkk (2019), Dedunu dan Anuradha (2020), yang menyatakan bahwa keragaman gender pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Dedunu dan Anuradha, 2020). Menurut Pangestu dkk (2019), adanya direksi wanita dalam sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan, karena melengkapi komposisi dewan direksi yang didominasi oleh pria.

Hasil penelitian berbeda ditemukan dalam penelitian Shehata dkk (2017), Azali dkk (2019) yang menemukan bukti empiris bahwa diversitas gender direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Lisaima dan Sri (2018), Raharjanti (2019), Maghfiroh dan Utomo (2019) dengan hasil yang menunjukkan diversitas gender direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Maghfiroh dan Utomo (2019) hal ini disebabkan adanya perspektif yang memandang bahwa pria lebih mampu memimpin daripada wanita.

Berkaitan dengan komposisi anggota dewan direksi, tidak hanya gender yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, tetapi usia juga dianggap

sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Pangestu dkk (2019), usia bisa menjadi indikator pengalaman dan kebijaksanaan seseorang, semakin lama seseorang hidup, semakin profesional pengalaman dan ketenangan yang mereka miliki. Berdasarkan data Lembaga Penelitian Tanggung Jawab Investor pada tahun 2017, rata-rata usia dewan direksi adalah 62 tahun dengan usia minimal 48 tahun dan usia maksimal 75 tahun (IIRC, 2017). Perbedaan usia ini cenderung mengarah pada variasi nilai dan perspektif yang berbeda karena generasi yang berbeda mengalami peristiwa sosial, politik, dan ekonomi yang berbeda pula (Ararat dkk, 2010).

Penelitian mengenai usia bermula sejak munculnya *Upper Echelons Theory* yang dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984). Teori ini menjelaskan mengenai bagaimana pengaruh dari karakteristik *top management* terhadap kinerja perusahaan, karakteristik tersebut salah satunya adalah usia. Karakteristik dewan direksi dari segi usia berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki, khususnya kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan (Zulkarnain dan Mirawati, 2019). Banyaknya pengalaman dan pembelajaran yang telah diperoleh sehingga produktifitas yang dihasilkan semakin besar. Usia dewan direksi dinilai lebih baik ketika sudah melebihi 40 tahun (Zulkarnain dan Mirawati, 2019). Dewan direksi yang berada pada kelompok usia madya yaitu berkisar antara 40 – 60 tahun, cenderung fokus terhadap pekerjaan dibandingkan berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain (Kusumastuti dkk, 2007). Pekerja tua di atas 50 tahun merupakan pekerja setia, kompeten, mempunyai banyak pengalaman, memiliki kepercayaan diri, dapat memberikan layanan handal, dan

bahkan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Zulkarnain dan Mirawati, 2019).

Penelitian mengenai usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan diantaranya pernah dilakukan oleh Ararat dkk (2010), Hassan dan Marimuthu (2016), Ramadhanty (2019), dengan bukti empiris yang menunjukkan bahwa usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Pemimpin berusia tua yang mempunyai banyak pengalaman, penuh kehati-hatian dan keengganan mengambil risiko mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik (Ararat dkk, 2010). Hasil berbeda ditunjukkan dalam penelitian Amin dan Sunarjanto (2016), Susanti dkk (2018), dan Fathonah (2018) yang menunjukkan bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan Wijayani (2017) yang meneliti mengenai pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan. Pengembangan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menambahkan variabel independen yaitu *Islamic Social Reporting*, Diversitas Gender Direksi, dan Usia Direksi. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, sehingga diperlukan penelitian kembali yang menguji pengaruh *Intellectual Capital*, *Islamic Social Reporting*, Diversitas Gender Direksi dan Usia Direksi terhadap *Social Performance*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel yang digunakan. Periode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2008–2019. Selain itu, penelitian ini menggunakan sampel perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Sektor perbankan dipilih

karena memiliki tingkat pengaruh *intellectual capital* yang tinggi, menurut Firer dan Williams (2003) satu dari empat sektor industri yang memiliki IC intensif adalah perbankan. *Intellectual capital* memiliki peran dalam menggerakkan nilai perusahaan, IC berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang merupakan ukuran jangka pendek dan paling mudah dilihat baik pada masa kini maupun masa yang akan datang (Ulum, 2013). Pertumbuhan bank syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Pembiayaan yang disediakan bank umum syariah dan unit usaha syariah semakin menarik minat masyarakat untuk menggunakan jasa keuangan syariah (Pratama dkk, 2020).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap *social performance*?
2. Apakah *Islamic Social Reporting* (ISR) berpengaruh positif terhadap *social performance*?
3. Apakah diversitas gender direksi berpengaruh positif terhadap *social performance*?
4. Apakah usia direksi berpengaruh positif terhadap *social performance*?

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan kepada sumber daya perusahaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan dewan direksi Bank Umum Syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan periode 2008 – 2019

2. Kinerja perusahaan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini diukur menggunakan *social performance*, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *intellectual capital*, *Islamic social reporting*, diversitas gender direksi dan usia direksi

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh positif *intellectual capital* terhadap *social performance*
2. Untuk menguji pengaruh positif *Islamic Social Reporting* (ISR) terhadap *social performance*
3. Untuk menguji pengaruh positif diversitas gender direksi terhadap *social performance*
4. Untuk menguji pengaruh positif usia direksi terhadap *social performance*

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak seperti:

1. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, dan informasi yang lebih lengkap bagi peneliti dan praktisi lain yang akan melakukan penelitian sejenis.

2. Investor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi serta membantu memudahkan investor dalam pengambilan keputusan investasi.

