

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri perbankan adalah kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor perbankan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan pasal 1 ayat (2), Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (Anggraeni dkk, 2016).

Saat ini lembaga keuangan, terutama di industri perbankan, dalam beberapa tahun terakhir mengalami lingkungan yang dinamis dan kompetitif. Pada data Statistik Perbankan Indonesia yang dipublikasikan OJK pada bulan desember 2018, jumlah bank umum di indonesia mencapai 115 bank dan 31.618 kantor bank, jumlah tersebut relatif stagnan 2 tahun terakhir. Hal tersebut yang memaksa bank untuk menyesuaikan posisi kompetitif mereka dengan berusaha mencapai dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang berkelanjutan.

Menurut Prasetyo dan Raharja (2019), peningkatan aset perusahaan seperti aset berwujud dan aset tidak berwujud menjadi aspek terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja keuangan perusahaan agar dapat terus bertahan di tengah lingkungan yang dinamis dan kompetitif saat ini. Namun, Perusahaan tidak bisa jika hanya aset berwujud saja. Aset berwujud seperti sumber daya

alam (SDA) misalnya, lama-kelamaan jumlahnya semakin menipis, dan pada saatnya nanti akan habis.

Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk tetap bertahan ditengah fenomena semakin sedikitnya aset berwujud seperti sumber daya alam, salah satunya yaitu dengan memanfaatkan aset tidak berwujud (Prasetio dan Raharja, 2015). Aset tidak berwujud atau *Intangible Asset*, memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan aset berwujud atau *Tangible Asset*, salah satunya adalah aset tidak berwujud memiliki umur ekonomis lebih panjang dan dapat diperbaharui. Tidak seperti aset berwujud dan aset keuangan, aset tidak berwujud sulit ditiru oleh kompetitor, sehingga hal ini menjadi sumber daya yang kuat untuk memperoleh keunggulan bersaing dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Noorkhaista dan Sari, 2017).

Pemanfaatan aset tidak berwujud dibuktikan dengan Bank Indonesia bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan RI dan lembaga-lembaga terkait mendorong peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memperkuat pelaksanaan tugas di bidang Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah (SPPUR). SDM dalam perbankan adalah bidang yang mengandung risiko dan perlu kemampuan operasional yang tinggi. Setiap perusahaan tidak ingin ada kejadian-kejadian salah operasional sehingga memengaruhi kestabilan sistem keuangan (Dep.Komunikasi, 2017).

Melihat fenomena di atas penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengetahui sumber daya manusia yang meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Karena dalam sektor perbankan ketika aset berwujud

seperti sumber daya alam semakin sedikit jumlahnya, maka sumber daya manusia seperti yang dikatakan Andreas (2017) menjadi aset terpenting dalam menjalankan bisnis industri perbankan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, yang berarti hal ini berkaitan langsung juga dengan *Intellectual capital* yang dimiliki perusahaan.

Fenomena *Intellectual capital* (IC) mulai muncul setelah adanya PSAK No. 19 (revisi 2011) tentang aset tidak berwujud. Menurut PSAK No 19, Aset tidak berwujud adalah aset non-moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak memiliki wujud fisik, serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif (Wijayani, 2017).

Menurut Roos dkk (1997), *Intellectual capital* mencakup semua proses dan aset aset yang tidak biasanya diperlihatkan pada neraca dan semua aset yang tidak berwujud (merek dagang, hak paten dan merek). Kurniawan (2013) menyatakan bahwa informasi *Intellectual capital* merupakan salah satu informasi yang dibutuhkan oleh investor. Hal ini disebabkan informasi *Intellectual capital* dapat membantu investor untuk menilai kapabilitas perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan kekayaan di masa datang dengan lebih baik sehingga kinerja keuangan perusahaan juga baik.

Berdasarkan *Resources Based Theory* meyakini perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitif apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang unggul dengan menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif, perusahaan dapat mengembangkan sumber daya yang

dimiliki agar bernilai, tidak mudah ditiru, tidak tergantikan, dapat diandalkan dan berbeda dari perusahaan lain (Wijayani, 2017). Dan menurut Pratama (2016) *Intellectual capital* memiliki potensi besar untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga akan mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian mengenai *intellectual capital* telah banyak dilakukan antara lain oleh Ningrum dan Rahardjo (2012), Pratama (2016), Kurniawan (2013) dan Wijayani (2017), menemukan bukti empiris bahwa *Intellectual capital* yang diukur dengan VAIC diperoleh pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan modal intelektual yang efisien dan efektif akan membuat perusahaan mencapai kinerja keuangan perusahaan yang lebih tinggi (Pratama, 2016). Namun, hasil yang berlawanan diperoleh oleh Putri dan Nuzula (2019), dimana *Intellectual capital* dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Kemudian faktor kedua yang dianggap dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi dinilai sebagai sumber daya manusia atau alat yang penting untuk menciptakan, mengembangkan, mengatur dan memberikan pengaruh pada formasi pembuatan strategi dan kebijakan yang terstruktur serta relevan bagi perusahaan (Al-Musalli dan Ismail, 2012)

Struktur dewan direksi dianggap memiliki pengaruh yang kuat pada tindakan yang dilakukan dewan dan manajemen puncak yang akhirnya dapat

mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Kim dkk, 2009). Salah satu isu penting yang berkaitan dengan struktur beserta fungsi dewan direksi adalah adanya diversitas anggota dewan direksi. Diversitas dewan direksi menggambarkan distribusi perbedaan antara anggota dewan yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini (Dewi, 2016).

Menurut, *Upper Echelons Theory* keragaman demografi dalam anggota dewan direksi memberikan perspektif yang lebih luas dan solusi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan strategis dewan direksi. Hal ini akan membantu dewan direksi dalam menghasilkan keputusan yang inovatif sehingga dapat meningkatkan kualitas tindakan yang diambil oleh perusahaan (Noorkhaista dan Sari, 2017). Diversitas dewan direksi yang di amati dalam penelitian ini adalah gender dan pendidikan.

Diversitas pertama yang diteliti dalam penelitian ini adalah gender direksi. Sejak dulu diversitas kelamin/gender, masih menjadi isu hangat yang diperdebatkan. Perbedaan pria dan wanita dalam pekerjaan masih dapat ditemukan dilingkungan saat ini, pria dianggap lebih mampu memimpin dibandingkan wanita. Pandangan inilah yang menyebar didalam masyarakat sehingga peran yang dapat dilakukan wanita seolah dimonopoli oleh pria. Karena keadaan yang terlanjur menjamur dalam pikiran masyarakat maka masih sering ditemukan bahwa banyak perusahaan yang belum benar-benar

menerapkan kesetaraan gender ketika diperhadapkan dalam kondisi peran pria dan wanita dalam pengambilan keputusan (Kusumawati, 2007).

Keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi yang menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan kinerja keuangan (Sri, 2018).

Dibeberapa negara telah menerbitkan peraturan mengenai keterlibatan wanita dalam dewan komisaris dan dewan direksi. Dalam upaya meningkatkan peran wanita di lingkup dewan komisaris dan direksi untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, beberapa negara telah menerapkan hal tersebut. Di Indonesia persentase wanita pada dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan publik yang terdaftar di Indonesia Stock Exchange (IDX) sebesar 11,6%. Dari nilai tersebut, sebesar 34% dewan perusahaan hanya memiliki satu wanita pada anggota dewan dan hanya 2,8% yang memiliki empat atau lebih peran wanita dalam anggota dewan. (Suherman, 2017). Hal tersebut lah yang menjadi alasan untuk meneliti sejauh mana wanita dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Diversitas Gender direksi juga di dukung berdasarkan teori *Expectancy Violation Theory* dalam Penelitian Burgoon (2015) yang menjelaskan bahwa, penelitiannya telah menunjukkan kedudukan seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor psikososial dan demografis seperti

budaya, jenis kelamin, usia, lokasi geografis, kenalan, dan kepribadian akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Mungkin pada awalnya wanita dalam perusahaan merupakan suatu pelanggaran gender, tetapi teori ini menyebutkan bahwa pelanggaran terhadap harapan terkadang lebih baik daripada konfirmasi atas harapan, yang kemudian hal tersebut dibuktikan oleh Rink dan Ellemers (2006) yang menyatakan bahwa pelanggaran gender tersebut pada akhirnya akan menghasilkan keaneragaman yang baik sehingga memberikan perspektif unik dan menghasilkan diskusi prioritas yang berbeda, maka hal itu sangat penting untuk kelompok yang efektif dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian mengenai wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan merupakan salah satu ukuran diversitas dewan yang paling sering diteliti. Beberapa peneliti diantaranya Amin dan Sunarjanto (2016) dan Rompis, dkk (2018) menemukan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena, jaranganya wanita dalam jajaran direksi, dianggap wanita tersebut memiliki kemampuan dan kualitas yang baik, sehingga dapat mencapai manajemen puncak (Amin dan Sunarjanto, 2016). Kemudian, Iswadi (2016) menemukan bukti pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Hasil penelitian yang berlawanan dilakukan oleh Sri (2018) yang menemukan bukti empiris bahwa diversitas gender tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hal ini disebabkan karena wanita tidak menyukai

resiko yang besar dalam mengambil keputusan dibandingkan dengan laki-laki, sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Anggraeni, dkk (2016) juga menemukan bukti empiris bahwa hasil pengujian mereka menunjukkan bahwa variabel *Gender Diversity* tidak berpengaruh dengan arah yang negatif terhadap peningkatan kinerja keuangan. Hal ini karena keberadaan dewan direksi wanita yang jumlahnya hanya 18% membuat anggota direksi wanita tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memberikan pengetahuan lebih yang dimiliki organisasi, seperti prestise, legitimasi, keterampilan, dan koneksi ke ketergantungan sumber daya eksternal sehingga tidak dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mengambil keputusan-keputusan penting yang dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Kemudian diversitas kedua dalam penelitian ini adalah pendidikan direksi. Peningkatan eksistensi perusahaan juga mendorong manajemen untuk mencari sumber daya manusia dengan level pendidikan yang memadai, karena semakin tinggi level pendidikan seorang individu, akan mempengaruhi cara individu tersebut berfikir dan bertindak, sehingga ketika bekerja mereka menjadi lebih teliti dan selektif (Hadya dan Susanto, 2018).

Diversitas latar belakang pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Anggota direksi lulusan pendidikan ekonomi dan bisnis lebih memiliki pengetahuan tentang bisnis sehingga mampu mendorong meningkatnya image dan kredibilitas

perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam jangka panjang (Siciliano, 1996).

Hubungan antara pendidikan dewan direksi terhadap kinerja keuangan juga sudah banyak dilakukan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Girbina, Maria, Nicole dan Albu (2012) yang menemukan bukti empiris bahwa latar belakang pendidikan dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini karena mereka menemukan bahwa pasar menghargai bahwa perusahaan yang memiliki anggota dewan dengan pendidikan unggul di bidang keuangan sebagai yang berkinerja lebih baik dari pada mereka yang kurang yang berpendidikan.

Sebaliknya dalam Penelitian Amin dan Sunarjanto (2016) menemukan bukti empiris bahwa dewan direksi perusahaan yang berlatar belakang pendidikan Ekonomi (bisnis, manajemen, keuangan) ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan, dikarenakan untuk jajaran direksi, lebih dibutuhkannya latar belakang pendidikan atau disiplin ilmu yang sesuai bidang industri perusahaan yang bersangkutan.

Hasil penelitian yang berlawanan dilakukan oleh penelitian Syafiqurrahman dan Suciningsih (2014) yang menemukan bukti empiris bahwa hasil pengujian terhadap variabel latar belakang pendidikan dewan direksi menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap ROA.

Penelitian ini adalah acuan dari penelitian berjudul *Pengaruh Intellectual capital, Gender Diversity, Age Diversity, Dan Tenure Diversity*

Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang dilakukan Anggraeni, dkk (2016). Pada penelitian tersebut terdapat 2 variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan yaitu variabel *diversity gender* direksi dan umur direksi. Oleh karena itu akan dilakukan pengembangan dan menguji kembali mengenai variabel-variabel tersebut dengan menghapus variabel masa jabatan direksi dikarenakan pada penelitian tersebut sudah berpengaruh sehingga tidak perlu dilakukan penelitian kembali dan menghapus variabel umur direksi karena jarang sekali ditemukan data mengenai umur direksi pada laporan tahunan serta sudah banyak sekali penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa umur direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan, dikarenakan umur seseorang tidak bisa dijadikan patokan mengenai kinerja keuangan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki usia yang berbeda-beda baik dewan komisaris maupun dewan direksi. Perbedaan ini diharapkan dapat menjadi warna tersendiri bagi perjalanan perusahaan. Sehingga penulis menggantikan variabel tersebut dengan variabel tambahan yaitu pendidikan direksi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian. Dari hasil yang berbeda inilah diperlukan penelitian ulang yang akan menguji mengenai Diversitas Gender Direksi, Pendidikan direksi dan *Intellectual capital* dengan menggunakan *Return On Asset (ROA)* sebagai pengukuran kinerja keuangan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada sampel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan periode pengamatan 2013-2018.

Selain itu, perusahaan yang diteliti pada penelitian ini adalah perusahaan bank konvensional yang ada di papan utama Bursa Efek Indonesia. Sehingga penelitian ini diajukan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang komprehensif. Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

B. Perumusan Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya menjadi dasar dalam menarik rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah diversitas gender direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan *Return on Asset* ?
2. Apakah Pendidikan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan *Return on Asset* ?
3. Apakah *Intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan *Return on Asset* ?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini menguji apakah diversitas gender dewan direksi, pendidikan direksi dan *Intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan terfokus hanya kepada Dewan Direksi pada Perusahaan Perbankan konvensional yang terdaftar di papan utama BEI.

2. Kinerja keuangan perusahaan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini diukur melalui indikator *Return On Asset* (ROA).

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh positif diversitas gender direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan *Return on Asset*.
- b. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh positif pendidikan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan *Return on Asset*.
- c. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh positif *Intellectual capital* terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan *Return on Asset*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dalam tulisan ini manfaat teoritisnya adalah agar dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu perbankan konvensional.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis dan lingkungan akademis, untuk menambah pengetahuan dan referensi dalam membuat penelitian yang terkait

dengan bidang yang sama tentang diversitas gender direksi, pendidikan direksi dan *Intellectual capital* terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2) Bagi perusahaan, untuk menambah pengetahuan tentang diversitas gender direksi, pendidikan direksi dan *Intellectual capital* dalam mengelola kinerja keuangan perusahaan sehingga dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan.

3) Bagi pemegang saham dan calon investor, untuk dijadikan referensi menilai kinerja keuangan perusahaan serta untuk bahan pertimbangan bagi investor dalam mengambil keputusan.

