

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Istilah “*corporate governance*” (tata kelola perusahaan) berasal dari suatu analogi antara pemerintahan suatu negara atau kota dengan pemerintahan dalam suatu perusahaan (Becht *et al.*, 2002 dalam Kusmastuti 2008). Sebagaimana halnya pemerintahan Negara yang melibatkan berbagai kelompok dengan berbagai kepentingan berbeda untuk mencapai satu tujuan, *corporate governance* juga berkaitan dengan penyelarasan masalah tindakan kolektif yang melibatkan berbagai investor. *Corporate governance* juga menyangkut rekonsiliasi berbagai kepentingan yang berbeda-beda dari para pemangku kepentingan. Hal tersebut berarti bahwa tanpa adanya *corporate governance* yang baik akan menjadi konflik kepentingan yang bisa member dampak buruk bagi kinerja perusahaan.

Good corporate governance adalah suatu subjek yang memiliki banyak aspek. Salah satu topik utama dalam hal *corporate governance* adalah akuntabilitas dan tanggung jawab, terutama implementasi pedoman dan mekanisme untuk memastikan perilaku yang baik dan melindungi pemegang saham. Penerapan *good corporate governance* dapat dicerminkan dalam nilai perusahaan yang dilihat dari harga saham yang bersangkutan. Tujuan jangka panjang yang seharusnya dicapai perusahaan adalah peningkatan nilai perusahaan yang tercermin dari harga pasar sahamnya, karena penilaian investor terhadap perusahaan dapat diamati melalui pergerakan harga saham

perusahaan yang sudah *go public* (Dyah, 2012). Menurut Black et al. (2002) dalam Kusmastuti (2008) yang melakukan penelitian di Korea, alternatif penjelasan atas hubungan praktek *corporate governance* dengan nilai perusahaan menurut penelitian tersebut adalah *signaling* dan *endogeneity*. Dalam *signaling*, praktek *corporate governance* menyebabkan peningkatan nilai perusahaan karena penerapan *corporate governance* yang baik akan memberikan sinyal positif. Sedangkan *endogeneity* adalah perusahaan yang nilai pasar tinggi (dengan alasan apapun) cenderung menerapkan *corporate governance* yang baik.

Nilai perusahaan adalah nilai dari laba yang diperoleh dan yang diharapkan pada masa yang akan datang, yang dihitung pada masa sekarang dengan memperhitungkan tingkat resiko tingkat bunga yang tepat (Sitio dkk, 2001 dalam Indreswari 2013). Dari pengertian tersebut bisa dikatakan semakin tinggi nilai perusahaan maka kemakmuran para pemegang saham akan semakin baik, untuk itu semakin tinggi nilai perusahaan maka akan semakin menarik pihak luar untuk berinvestasi pada suatu perusahaan.

Pihak yang melakukan pengungkapan dan transparansi dalam perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi diharapkan bisa memberikan kabar baik bagi pemegang saham. Kehidupan perekonomian yang modern, manajemen, dan pengelolaan perusahaan semakin banyak dipisahkan dari kepemilikan perusahaan. Hal ini sesuai dengan *Agency Theory* yang menekankan pentingnya pemilik perusahaan menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada tenaga profesional (Sutedi, 2011). Dalam perkembangannya, *agency theory*

mendapat respons lebih luas karena dipandang lebih mencerminkan kenyataan yang ada. Berbagai pemikiran tentang *corporate governance* berkembang dengan bertumpu pada *agency theory* dimana pengelolaan perusahaan harus diawasi dan dikendalikan untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan hubungan keagenan dalam teori agensi (*agency theory*) bahwa perusahaan merupakan kumpulan kontrak (*nexus of contract*) antara pemilik sumber daya ekonomis (*principals*) dan manajer (*agent*) yang mengurus penggunaan dan pengendalian sumber daya tersebut. (Endriatno, 2010).

Selain keterkaitan antara *corporate governance* dengan nilai perusahaan, salah satu isu yang berkaitan dengan *corporate governance* adalah komposisi dari dewan. Adanya organ-organ perusahaan (dewan komisaris dan direksi) merupakan bukti pengaplikasian prinsip *good corporate governance* dalam tataran yang minimal (Surya dan Yustiavandana dalam Kusmastuti 2008). Adanya persebaran dalam anggota dewan dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Cox, dan Blake 1991, Robinson dan Denchant 1997, dikutip oleh Carter et al 2003 dalam Kusmastuti 2008).

Entitas bisnis saat ini, karyawan dan tim manajemen puncak menjadi semakin beragam dalam hal usia, etnis, dan gender, di samping keberagaman mereka dalam kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi (Jackson and Alvarz, 1992 dalam Darmadi 2010). Keragaman

dewan pada dasarnya menyangkut derajat kesamaan dan perbedaan antara individu-individu yang membentuk dewan. Ada beberapa cara untuk menggambarkan perbedaan antara individu. Mereka dapat termasuk faktor terukur, seperti umur, jenis kelamin, etnis, sosial ekonomi, atau latar belakang budaya, tempat tinggal, kualifikasi formal, serta keterampilan teknis dan keahlian. Mereka juga dapat mencakup faktor-faktor nyata seperti pengalaman hidup, sikap pribadi, atau prespektif (*Corporations and Markets Advisory Committee, 2009*).

Teori struktural-fungsional mengakui adanya segala keragaman dalam kehidupan sosial. Keragaman ini merupakan sumber utama dari adanya struktur masyarakat dan menentukan keragaman fungsi sesuai dengan posisi seseorang dalam struktur sebuah sistem. Dalam tataran perusahaan, pasti ada yang dapat serta mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dewan direksi ataupun dewan komisaris. Perbedaan fungsi ini bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, bukan untuk kepentingan individu. Struktur dan fungsi dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat dilepaskan dari pengaruh budaya, norma, dan nilai-nilai yang melandasi system masyarakat (Megawangi, 1999 dalam Marzuki).

Menurut teori sinyal, keberadaan anggota wanita dalam jajaran dewan perusahaan serta keberadaan individu anggota dewan komisaris dan direksi dengan beragam kebangsaan, umur, latar belakang pendidikan formal, serta tingkat independensi, akan memberikan sinyal bahwa perusahaan telah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik. Adanya diversitas dewan

komisaris dan direksi dalam perusahaan, akan meningkatkan kepercayaan dan keyakinan investor bahwa perusahaan telah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik sehingga tercipta transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan bagi investor. Investor akan memperoleh keyakinan bahwa investasi mereka dalam perusahaan akan mendapatkan *return* yang baik, sehingga pasar menilai perusahaan dengan nilai tinggi yang tercermin dalam harga pasar saham perusahaan. Informasi ini seharusnya dianggap berita baik (*good news*) dan memiliki *information content* bagi investor dan akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Dalam konteks luas, gender bukanlah mengani perbedaan kelamin (*sex*) namun gender diartikan sebagai perbedaan sifat yang dimiliki antara kaum wanita dan kaum pria. Di dalam dunia perusahaan, masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya perbedaan pandangan tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap bahwa karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford 2006 dan dikutip oleh Kusmastuti 2008). Namun di sisi lain, wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari resiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita memiliki tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan beresiko lebih rendah. Beberapa studi empiris tidak menemukan

pengaruh pada keberagaman gender pada manajemen puncak (Shared et al, 1997, Smith et al., 2005; Rose 2007; Eklund et al., 2009 dalam Daunfeldt dan Rudholm, 2013).

Fakta yang terjadi di berbagai Negara mengenai persentase jumlah dewan direksi wanita dalam perusahaan relatif rendah. Contohnya di Amerika Serikat, Australia, Kanada, Jepang dan Eropa hanya diestimasikan sejumlah 14.8 %, 8.7%, 10.6, 0.4% dan 8.0%. Sebagai contoh adalah perusahaan EOWA (2006) dan EPWN perusahaan yang hanya memiliki dewan direksi wanita (Anh dan Khanh, 2017). Dalam laporan yang dibuat *Governance Matrics International* (2011) menyebutkan bahwa di tahun 2009, dari 15 perusahaan yang diteliti di Indonesia tercatat hanya 3,7% dari total direksi adalah wanita. Presentase ini meningkat ditahun 2010 menjadi 4,1% (dari 17 perusahaan yang diteliti) dan ditahun 2011 menjadi 4,5% (dari 23 perusahaan yang diteliti). Namun demikian angka ini masih lebih kecil dibandingkan beberapa Negara di Asia dan sangat jauh tertinggal jika dibandingkan persentase wanita dalam dewan direksi perusahaan-perusahaan Eropa (Rosadi, 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Ayu (2016) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin bertambah keberadaan anggota dewan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi maka semakin tinggi nilai perusahaan yang dinilai oleh investor.

Keadaan sekarang di Indonesia keberadaan etnis Tionghoa bahkan diakui telah memberikan kontribusi besar dalam memajukan perekonomian bangsa (Sugiyono 2007). Menurut Sugiyono (2007), tidak ada teori cukup sah yang bisa menunjukkan dengan pasti apa yang membuat etnis Tionghoa sukses dalam bisnis. Ada pendapat mengatakan, sukses mereka didorong etos kerja tinggi, khas semangat kaum minoritas. Sikap hemat dan disiplin yang merupakan inti dari filosofi bisnis juga menjadi ciri kehidupan warga keturunan Tionghoa. Tionghoa sebagai etnis minoritas memiliki kebudayaan yang terus dijunjung tinggi, sehingga hal ini memungkinkan mereka dapat bertahan dan berhasil dalam menjalankan bisnis. Dalam penelitian, peneliti mencoba meneliti perusahaan yang terdapat dewan direksi yang beretnis tionghoa. Dari penelitian ini, peneliti mendapat data sejumlah 17 perusahaan. Dari 17 perusahaan tersebut, 12 perusahaan terdapat dewan direksi beretnis tionghoa, 2 perusahaan dengan dewan direksi berkebangsaan Asia dan Eropa, sementara yang asli dari Indonesia berjumlah 3 perusahaan.

Dalam penelitian Shintawati (2011) mengenai keberadaan etnis tionghoa terhadap nilai perusahaan, menyatakan bahwa keberadaan etnis tionghoa berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sedangkan tanda positif pada koefisien interaksi mengidentifikasi bahwa keberadaan etnis tionghoa berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Dalam pengaturan agensi ekonomi Negara berkembang, di mana konsentrasi kepemilikan adalah norma umum seiring dengan melemahnya perlindungan hak pemegang saham, komposisi *outside directors* (direksi

independen) merupakan tantangan yang signifikan. Karena pengawasan manajemen oleh *outside directors* tidak terlalu ditekan. Selanjutnya dewan melakukan tugas beraneka fungsi dan secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, isu-isu penting yang patut dipertimbangkan adalah komposisi *outside directors* dengan kepemilikan terkonsentrasi, bentuk optimal dari prespektif memaksimalkan nilai pemegang saham (Kumar, 2012).

Di dalam *board diversity* terkandung komposisi dewan (*board composition*) yang menggambarkan prosentase *outside directors* dalam dewan (Faizal dalam Kusmastuti 2008). Dewan dengan komposisi direksi independen yang cukup kuat akan mengalami perilaku pengawasan manajerial yang lebih ketat daripada dewan yang dikontrol oleh manajemen (*management-controlled board*). Kemampuan para direksi independen untuk mempengaruhi kemampuan manajemen akan bertambah seiring dengan peningkatan proporsi kedudukan dewan mereka (Kusmastuti 2008).

Purbopangestu dan Subowo (2014) melakukan penelitian yang mengangkat judul Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Nilai Perusahaan dengan *Corporate Social Responsibility* sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Komisaris Independen (*outside director*) berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, karena semakin banyak jumlah komisaris independen maka semakin meningkat pula nilai perusahaan. Banyaknya jumlah komisaris independen juga sebagai upaya

melindungi kepentingan pemegang saham supaya menekan praktek kecurangan yang dilakukan manajemen perusahaan.

Latar belakang pendidikan berkaitan dengan kemampuan atau kemampuan intelektual. Kemampuan intelektual adalah melakukan aktivitas mental berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Kebanyakan masyarakat menempatkan nilai tinggi pada intelektualitas, dan pada umumnya lebih mudah memperoleh penghasilan dan memperoleh tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Mereka juga semakin dapat muncul sebagai pemimpin (Robbins dan Judge, 2013).

Latar belakang pendidikan pada hal ini di fokuskan kepada dewan direksi yang berlatar belakang Ekonomi dan Bisnis, Keuangan, atau sejenisnya. Penelitian ini dilakukan oleh Dewi dan Ayu (2016) yang mengambil judul Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013 menyatakan variasi latar belakang pendidikan formal anggota dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tersebar latar belakang pendidikan formal anggota dewan perusahaan maka semakin tinggi nilai perusahaan yang dinilai oleh investor.

Hubungan antara umur dan kinerja mungkin menjadi suatu isu yang semakin penting selama dekade mendatang. Salah satunya, tingkatan usia angkatan kerja di seluruh dunia bertambah. Alasan yang kedua adalah semakin mudanya usia pensiun para pekerja yang terdapat pada rasio usia 45 - 60 tahun.

Tetapi ada hal positif yang dimiliki pekerja yang lebih tua seperti pengalaman, penilaian, etika kerja yang baik dan komitmen terhadap kualitas. Tetapi pekerja yang lebih tua juga dinilai kurang fleksible dan sulit menerima teknologi baru (Robbins dan Judge, 2013).

Dalam penelitian Putri (2011) variabel usia anggota dewan direksi mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan. Adanya pengaruh usia anggota dewan terhadap nilai perusahaan disebabkan oleh kematangan cara berfikir dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang berusia 40 tahun, dimana pada usia 40 tahun seseorang sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya dan dianggap telah mencapai titik karir yang dianggap stabil. Mereka yang berusia 40 tahun banyak menduduki jabatan dewan mamupun membantu pembuatan keputusan (Swastika, 2010 dalam Putri, 2011).

Dalam penelitian ini akan diteliti dengan 5 variabel yang menunjang persebaran anggota dewan yaitu, keberadaan dewan direksi wanita, keberadaan etnis tionghoa, proporsi *outside directors*, usia anggota dewan, dan latar belakang pendidikan. Penelitian mengenai variabel keberadaan wanita dalam dewan, keberadaan etnis Tionghoa dalam dewan, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis juga dilakukan oleh Swastika (2010) yang mendapatkan hasil bahwa keberadaan dewan direksi wanita, keberadaan etnis Tionghoa dalam anggota dewan direksi, usia anggota dewan, latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, intensitas pertemuan dewan direksi, kepemilikan manajerial serta konsentrasi kepemilikan saham secara bersama-sama berpengaruh terhadap Tobin's Q. Penelitian ini menguji kembali

penelitian yang dilakukan Kusmastuti (2008) dan dikembangkan oleh Rahma Putri (2011) dengan sampel penelitian adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang memposting *Annual Report* pada tahun di BEI pada tahun 2012-2016.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah keberadaan wanita dalam anggota dewan direksi mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah keberadaan etnis Tionghoa dalam anggota dewan direksi mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah proporsi *outside directors* mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan?
4. Apakah usia anggota dewan direksi mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan?
5. Apakah latar belakang pendidikan anggota dewan direksi mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa :

1. Keberadaan wanita dalam anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

2. Keberadaan Etnis Tionghoa dalam anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
3. Proprs *outside directors* dalam anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan
4. Usia anggota dewan dalam anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
5. Latar belakang pendidikan dalam anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

D. Pembatasan Masalah

Agar mempermudah dan memperjelas arah gerak penelitian, maka peneliti mengambil sampel perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode 2012-2016 yang memosting Annual Report terutama perusahaan yang memiliki data-data yang diperlukan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Pemerintah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pemerintah dapat mengetahui dan mengevaluasi perusahaan-perusahaan dalam penerapan *good corporate governance*.

2. Investor/Kreditur

Penelitian ini sebagai informasi bagi investor untuk mengetahui penerapan *good corporate governance* di suatu perusahaan agar dapat lebih memilih dan lebih teliti sebelum berinvestasi.

3. Perusahaan

Salah satu faktor penting dalam penerapan *good corporate governance* adalah persebaran anggota dewan direksi dan komisaris. Harapannya, dengan adanya penelitian ini perusahaan lebih mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan lebih memperkaya keberagaman dalam dewan direksi maupun komisaris sehingga meningkatkan nilai perusahaan.

4. Mahasiswa

Isu tentang keberagaman dalam dewan direksi perusahaan akan semakin berkembang di tahun berikutnya. Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan mengenai *good corporate governance* dan lebih dikembangkan lagi sehingga memperoleh hasil yang sesuai.