

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tata kelola perusahaan adalah sejumlah proses, kebiasaan, kebijakan dan hukum yang berdampak pada cara perusahaan diarahkan, dikelola dan dikendalikan dan juga mendefinisikan hubungan antara pemangku kepentingan serta tujuan dari sebuah perusahaan (Broni & Velentzas, 2012). Menurut KNKG (2006), salah satu tujuan perusahaan dalam pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) adalah untuk mengoptimalkan nilai perusahaan bagi pemegang saham dengan tetap memperhatikan pemangku kepentingan yang lainnya. Para pemangku kepentingan adalah pemegang saham, dewan direksi, karyawan, pelanggan, kreditor, pemasok dan seluruh masyarakat. Jadi, perusahaan harus diatur dengan cara yang mana semua orang memberikan manfaat sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan (Broni & Velentzas, 2012). Adanya *corporate governance* yang baik akan memberikan keyakinan bagi pemegang saham bahwa mereka akan mendapatkan pengembalian atas investasi mereka dengan baik dan adil (Wicaksana, 2010). Upaya pengembangan *good corporate governance* ditujukan untuk mendorong optimalisasi alokasi atau penggunaan sumber daya perusahaan agar pertumbuhan dan kesejahteraan pemilik perusahaan terjaga. *Corporate governance* pada dasarnya menyangkut masalah

pengendalian perilaku para eksekutif puncak perusahaan untuk melindungi kepentingan pemilik perusahaan (pemegang saham) (Carter, et al., 2007).

Organ perusahaan, yang terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi, mempunyai peran penting dalam pelaksanaan GCG secara efektif. Organ perusahaan harus menjalankan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas dasar prinsip bahwa masing-masing organ mempunyai independensi dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya semata-mata untuk kepentingan perusahaan (KNKG, 2006). Dalam teori keagenan (*agency theory*) menurut Jensen & Meckling (1976), hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) memperkerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Hubungan antara principal dan agent dapat mengarah pada kondisi ketidakseimbangan informasi (*asymmetrical information*) karena agent berada pada posisi yang memiliki informasi yang lebih banyak tentang perusahaan dibandingkan dengan principal.

Salah satu isu penting dalam tata kelola yang dihadapi manajer, direktur, dan pemegang saham dalam perusahaan modern adalah komposisi gender, ras, dan budaya dewan. Isu ini menjadi perhatian publik sebagai akibat dari pemberitaan di media, permintaan pemegang saham, dan persyaratan yang diajukan oleh investor institusional besar. Sebagai contoh *Interfaith Center for Corporate Responsibility* (ICCR) telah mensponsori permintaan pemegang saham yang mewajibkan perusahaan besar untuk meningkatkan dan melaporkan diversitas dewan direksi

(Wicaksana, 2010). Menurut Kusumastuti, et al. (2007) persebaran anggota dewan (*board diversity*) merupakan salah satu isu yang terkait dengan *corporate governance*. *Board diversity* akan mempengaruhi komposisi dewan direksi yang nantinya akan mempengaruhi implementasi *corporate governance*. Penelitian Black, Jang, & Kim (2002) menyatakan alternatif penjelasan atas hubungan antara 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* lebih baik.

Menurut Undang-undang No. 40 Tahun 2007 pasal 1 tentang Perseroan Terbatas, Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Dewan komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Menurut Darmadi (2013) anggota direksi harus memenuhi syarat kemampuan dan integritas, sehingga pelaksanaan fungsi pengelolaan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik. Anggota direksi harus memahami dan mematuhi anggaran dasar dan peraturan perundang-

undangan yang berkaitan dengan tugasnya. Anggota direksi tidak boleh memanfaatkan perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga, kelompok usahanya.

Menurut BEJ nomor Kep-305 tahun 2004 tentang Pencatatan Saham dan Efek Bersifat Ekuitas Selain Saham yang Diterbitkan Oleh Perusahaan Tercatat, komisaris independen harus berjumlah paling kurang 30% (tiga puluh per seratus) dari jajaran anggota Dewan Komisaris yang dapat dipilih terlebih dahulu melalui RUPS sebelum Pencatatan dan mulai efektif bertindak sebagai Komisaris Independen setelah saham perusahaan tersebut tercatat.

Mathis & Jackson (2001) menyebutkan bahwa diversitas mengacu pada perbedaan antara anggota dari sebuah kelompok organisasi, sebuah bangsa atau dunia. Mohamad, et al. (2010) menyebutkan bahwa keahlian, kepribadian, *learning style*, pendidikan, usia, etika, *gender*, etnisitas, masa jabatan, pengalaman, dan status ekonomi atau sosial merupakan contoh dari diversitas dewan komisaris dan dewan direksi. Bell (2012) mendefinisikan *gender* sebagai suatu persepsi bagaimana wanita dan pria harus berperilaku. Kepemimpinan tidak lagi terbatas pada pria, keberadaan pemimpin wanita di Indonesia mulai diperhatikan oleh pemerintah. Hal ini terlihat dari pasal 55 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum DPR, DPD dan DPRD menyebutkan daftar bakal calon yang disusun partai politik memuat paling sedikit 30% keterwakilan perempuan. Peraturan ini menjadi bukti bahwa tidak lagi ada diskriminasi antara wanita dan pria dalam hal kepemimpinan. Habib & Hossain (2013) berpendapat bahwa informasi asimetri dapat muncul akibat karakteristik CEO dalam hal perilaku dan gender. Menurut penelitian

Khan & Vieito (2013) pada umumnya gender dari CEO berpengaruh pada kinerja perusahaan. Ketika CEO seorang wanita, level resiko perusahaan lebih kecil daripada ketika CEO seorang laki-laki. Dalam penelitiannya Darmadi (2013) yang menyatakan bahwa representasi dewan direktur wanita berhubungan negatif terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan hasil penelitian Gary & Gneezy (2012) menyatakan hasil bahwa wanita lebih hati-hati dalam mengambil risiko, terbukti dengan wanita melakukan investasi terhadap asset yang berisiko lebih sedikit dari pada pria.

Gottesman & Morey (2006) menyatakan bahwa kualifikasi pendidikan dapat menjadi proksi untuk intelegensi, dimana semakin intelegen para manajer diharapkan lebih baik daripada sejawatnya. Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2013) menemukan bahwa latar belakang pendidikan dari anggota dewan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, pada tingkat tertentu.

Jensen (1986) menyatakan kepemilikan institusional merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengurangi *agency conflict*. Semakin tinggi tingkat kepemilikan institusional maka semakin kuat tingkat pengendalian yang dilakukan oleh pihak eksternal terhadap perusahaan sehingga *agency cost* yang terjadi di dalam perusahaan semakin berkurang dan nilai perusahaan juga dapat semakin meningkat. Nuraina (2012) menyatakan bahwa struktur kepemilikan perusahaan publik dan masalah keagenan merupakan isu sentral dalam literatur keuangan. Menurut Haruman (2008) kepemilikan institusional mempunyai arti penting dalam memonitor manajemen dalam mengelola perusahaan. Investor institusional dapat melakukan peranan mendisiplinkan penggunaan *debt* (utang) dalam struktur modal.

Menurut peraturan Otoritas Jasa Keuangan no. 33 tahun 2014, anggota dewan perusahaan publik paling kurang terdiri dari 2 (dua) orang anggota Direksi dan 2 (dua) orang anggota Dewan Komisaris. Penelitian Prihatiningtias (2012) menemukan bahwa perusahaan dengan ukuran dewan yang lebih besar memiliki kinerja keuangan yang lebih baik. Kompleksitas bisnis membuat ukuran dewan yang besar lebih diminati karena kebutuhan akan setiap anggota dewan yang bertanggung jawab untuk tugas yang spesifik. Selaras dengan Adams & Mehran (2012) yang menyatakan ukuran dewan berpengaruh secara positif dengan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian dari berbagai penelitian yang telah dilakukan dan fenomena yang terjadi pada industri manufaktur, penulis ingin mengangkat masalah mengenai bagaimana pengaruh diversitas dewan, komposisi dewan dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah diversitas *gender* anggota dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah diversitas latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah proporsi komisaris independen berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

4. Apakah proporsi kepemilikan institusional berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
5. Apakah ukuran dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris:

1. Pengaruh diversitas *gender* anggota dewan terhadap nilai perusahaan.
2. Pengaruh diversitas latar belakang pendidikan anggota dewan terhadap nilai perusahaan.
3. Pengaruh proporsi komisaris independen terhadap nilai perusahaan.
4. Pengaruh proporsi kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan.
5. Pengaruh ukuran dewan terhadap nilai perusahaan.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi auditor, memberikan informasi mengenai pengaruh diversitas dewan, komposisi dewan dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan sehingga dapat dijadikan sebagai bagian dari *common body of knowledge* dalam melakukan praktiknya sebagai auditor
2. Bagi regulator, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dalam membantu menyusun kebijakan dan standar terkait dalam pelaksanaan *Corporate Governance*.

3. Bagi perusahaan penelitian ini memberikan masukan dalam mengelola praktik *Corporate Governancenya* agar tertata lebih baik dengan tujuan peningkatan kinerja keuangannya.
4. Bagi akademisi, diharapkan dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi perkembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan akuntansi keuangan.

1.5. Sistematika Skripsi

Penelitian dengan judul “Pengaruh Diversitas Anggota Dewan, Komposisi Anggota Dewan dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan” disusun berdasarkan sistematika penulisan yang telah ditentukan dalam buku pedoman penulisan skripsi Universitas Airlangga, sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah secara garis besar mengenai pengaruh diversitas anggota Direksi terhadap nilai perusahaan dalam perspektif *Good Corporate Governance* serta alasan memutuskan untuk menggunakan variabel tersebut dalam penelitian. Selain itu juga terdapat ringkasan penelitian sebelumnya, perumusan masalah, tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori yang menjadi landasan penelitian, mencakup tentang konsep empiris pada teori *Good Corporate Governance*, *Agency Theory*,

Direksi, Komisaris, Diversitas anggota dewan, nilai perusahaan serta penjelasan hipotesis penelitian, pengembangan kerangka konseptual dan beberapa penelitian sebelumnya.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan penelitian yaitu pendekatan kuantitatif, identifikasi variabel terkait, definisi operasional masing-masing variabel, jenis dan sumber data yang digunakan, prosedur pengumpulan data dan sampel, serta teknik analisis.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan inti dari penelitian secara keseluruhan dan menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, interpretasi data, analisis model dan pembuktian hipotesis dan analisis hasil penelitian yang diperoleh dari analisis statistik dengan menggunakan aplikasi statistik, pengujian hipotesis dan diskusi mengenai hasil penelitian.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini bagian terakhir dari skripsi yang berisi kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh diversitas dewan, komposisi dewan dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan, serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam penelitian selanjutnya dan keterbatasan dalam penelitian ini.