

BAB I

PENDAHULUAN

Mayoritas perusahaan kecil dimiliki dan dikelola oleh keluarga, perusahaan ini kemudian tumbuh menjadi besar dan menjadi perusahaan publik dan sahamnya diperdagangkan di bursa efek. Walaupun begitu keluarga terkadang masih memiliki kontrol yang kuat terhadap perusahaan (Jiang & Peng, 2011). Perusahaan inilah yang kemudian disebut sebagai perusahaan keluarga. Perusahaan keluarga merupakan bentuk paling umum dari organisasi bisnis di dunia (Kang & Kim, 2016). Perusahaan keluarga adalah perusahaan di mana anggota keluarga memiliki kontrol atas perusahaan dengan kepemilikan saham sedikitnya 20% (Cai *et al.*, 2012) dengan keluarga terlibat dalam manajemen perusahaan (Chu, 2011). Dengan kepemilikan sedikitnya 20%, keluarga dapat menjadi pemegang saham pengendali di perusahaan sesuai dengan Peraturan OJK Nomor 20/PJOK.04/2016.

Berdasarkan survei *PricewaterhouseCoopers* (PwC) pada tahun 2014, 95% bisnis di Indonesia dimiliki oleh keluarga dan 60% perusahaan terbuka di Asia Tenggara merupakan perusahaan keluarga dengan pewarisan kepemimpinan perusahaan menjadi salah satu prioritas bagi perusahaan. Survei ini juga mengatakan bahwa 87% pemilik dalam perusahaan keluarga di Indonesia juga menjadi manajemen dalam perusahaan. Di mana 52% komposisi direksi dijabat oleh keluarga dan 47% menjabat sebagai *CEO* dalam perusahaan.



Sumber : *PricewaterhouseCoopers* (PwC)

**Gambar 1.1 Survei bisnis keluarga yang diselenggarakan oleh
PricewaterhouseCoopers (PwC) pada tahun 2014**

Survei ini memperlihatkan bahwa anggota keluarga masih mendominasi manajemen di perusahaan, baik sebagai karyawan maupun sebagai eksekutif perusahaan bahkan sebagai *CEO* perusahaan. Sebagai pemegang saham mayoritas di perusahaan, keluarga akan memiliki kontrol atas keputusan perusahaan. Kepemilikan mayoritas membuat keluarga mengontrol manajemen serta menggantikan seorang manajer profesional dengan melakukan nepotisme dan menoleransi ketidakmampuan. Pemegang saham minoritas dapat dirugikan karena praktik nepotisme ini dan akhirnya dapat menimbulkan permasalahan antara pemegang saham mayoritas dan minoritas terutama pada perusahaan publik yang di perdagangan di bursa (Poutziouris *et al.*, 2015). Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Chief Executive Officer (CEO) sendiri merupakan posisi paling kuat dalam tim manajemen perusahaan, CEO akan memutuskan strategi perusahaan, alokasi modal sesuai dengan prioritas perusahaan dan mengawasi eksekutif senior di dalam perusahaan (Saidat *et al.*, 2020). Dengan perannya yang penting dalam manajemen perusahaan, penunjukan seorang *CEO* menjadi keputusan yang penting bagi perusahaan karena akan memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas perusahaan ke depannya (Saidat *et al.*, 2020).

CEO di Indonesia adalah koordinator dewan direksi atau setara dengan ketua dewan direksi. Indonesia sendiri memiliki sistem dewan dua tingkat yaitu Dewan Direktur dan Dewan Komisaris. Di mana dewan direktur (direksi) bertanggung jawab atas (eksekutif) manajemen perusahaan, sedangkan dewan komisaris melakukan fungsi pemantauan dan memberikan nasihat kepada Dewan direksi. Di Indonesia, *CEO* biasa disebut dengan Direktur Utama (Dirut) atau Presiden Direktur (Presdir) (Setiawan *et al.*, 2017).

Dalam perusahaan keluarga sendiri terdapat dua tipe *Chief Executive Officer* yaitu *family CEO* dan *non-family CEO*. *Family CEO* merupakan *CEO* yang berasal dari keluarga, sedangkan *non-family CEO* merupakan manajer profesional yang berasal dari luar keluarga (Kang & Kim, 2016). *Family CEO* cenderung mendapatkan posisinya di perusahaan dikarenakan koneksinya dengan pemegang saham mayoritas yaitu keluarga, bukan dari kemampuan atau pengetahuan yang

dimiliki. Disisi lain, *non-family CEO* yang merupakan manajer profesional yang dipilih dari pasar tenaga kerja cenderung mendapatkan posisinya karena kemampuan dan pengetahuan manajerial yang dimiliki.

Baik *family CEO* maupun *non-family CEO* memiliki kelebihanannya masing-masing. *Family CEO* dianggap memiliki pengetahuan yang lebih mendalam terkait perusahaan keluarga dan komitmen mereka yang tinggi terhadap tujuan perusahaan membuat *family CEO* dianggap dapat mengungguli *non-family CEO*. Dalam penelitian yang lebih lanjut terkait tipe *CEO* pada perusahaan keluarga menunjukkan bahwa perusahaan dengan *family CEO* cenderung memiliki intensitas R&D (*research and development*) yang lebih rendah dan cenderung memilih untuk tidak mengadopsi strategi yang berisiko dan manajemen tingkat lanjut yang sebenarnya dapat menguntungkan (Khanin *et al.*, 2020). Dalam suatu keluarga mungkin memiliki sedikit anggota keluarga yang memenuhi persyaratan untuk terlibat dalam manajemen perusahaan, sehingga keluarga yang termotivasi untuk suksesi dapat memilih anggota keluarga sebagai *CEO* walaupun tidak memenuhi syarat (Cai *et al.*, 2012; Kang & Kim, 2016).

Di sisi lain, *non-family CEO* memiliki keunggulan dalam pengetahuan, keterampilan dan pengalaman mereka yang dapat membantu manajemen perusahaan keluarga. Selain itu, *non-family CEO* juga memiliki keunggulan dalam manajemen “*talent*” atau sumber daya manusia, di mana dalam perusahaan keluarga sumber daya manusia kurang menjadi perhatian. Perusahaan keluarga cenderung lebih menyukai karyawan yang berasal dari keluarga dari pada karyawan yang berasal dari luar keluarga walaupun mereka lebih kompeten (Khanin *et al.*, 2020). Dengan adanya *non-family CEO* maka pengelolaan SDM dalam perusahaan bisa lebih baik, selain itu Khanin *et al* (2020) juga menemukan bukti empiris yang mendukung bahwa *non-family CEO* memiliki keunggulan terbesar di area manajemen sumber daya manusia. Berbeda dengan *family CEO* yang dipilih dari anggota keluarga, *non-family CEO* dipilih dari pasar tenaga kerja di mana lebih mudah untuk menemukan profesional yang memenuhi syarat (Sánchez *et al.*, 2019).

Teori agensi yang pertama kali di kenalkan oleh Jensen & Meckling (1976), menjelaskan tentang perbedaan tujuan dan kepentingan antara pemilik dan

manajemen yang dapat menimbulkan masalah agensi yang kemudian menimbulkan biaya agensi. Masalah ini disebut sebagai masalah keagenan tipe I. Pada masalah keagenan tipe I, dengan adanya *family CEO* dalam perusahaan maka masalah keagenan tipe I dapat diminimalkan karena pemilik dan manajer berasal dari keluarga.

Akan tetapi, dengan berjalannya waktu masalah keagenan terus berkembang dan muncullah masalah keagenan tipe II. Masalah keagenan tipe II terjadi ketika terdapat masalah antara *principle-principle*. Ketika pemegang saham mayoritas memiliki kontrol yang lebih besar terhadap keputusan di perusahaan akan terjadi masalah keagenan apabila pemegang saham mayoritas mengambil keputusan yang dapat menguntungkan mereka dan merugikan pemegang saham minoritas (Panda & Leepsa, 2017). Hal ini tentunya akan lebih semakin berkembang di perusahaan keluarga yang sahamnya diperdagangkan di pasar saham, karena kepemilikan akan terbagi-bagi. Ketika menyangkut masalah keagenan tipe II, *family CEO* dapat membuat masalah keagenan menjadi lebih besar ketika *family CEO* memihak pemegang saham mayoritas (keluarga).

Beberapa penelitian sebelumnya terkait *CEO* dalam perusahaan keluarga memiliki hasil yang berbeda terkait hubungan antara kedua tipe *CEO* dan kinerja perusahaan. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara *family CEO* dengan kinerja perusahaan (Cai *et al.*, 2012; Kowalewski *et al.*, 2010), namun terdapat penelitian yang justru menemukan hubungan negatif antara *family CEO* dengan kinerja perusahaan (Saidat *et al.*, 2020). Selain itu, beberapa penelitian ditemukan hubungan positif antara *non-family CEO* dengan kinerja perusahaan (Khanin *et al.*, 2020; Sánchez *et al.*, 2019), yang disebabkan karena kemampuan manajerial yang mereka punyai.

Dengan adanya berbagai penelitian yang memberikan hasil yang berbeda menjadikan hubungan antara tipe *CEO* dan kinerja perusahaan menarik untuk diteliti lebih lanjut, mengingat perusahaan keluarga mendominasi bisnis di Indonesia ataupun di Asia Tenggara. Penelitian ini dilakukan untuk melihat perbandingan kinerja antara kedua *CEO* dan apakah terdapat perbedaan signifikan antara kedua tipe *CEO* dengan kelebihan dan kelemahan dari masing-masing tipe

CEO di dalam perusahaan keluarga. *Novelty* (kebaruan) dari penelitian ini dibanding penelitian sebelumnya terletak pada pengujian perbandingan kinerja yang belum pernah diterapkan antara dua tipe *CEO* di Indonesia.

Kesenjangan dalam penelitian ini adalah berbagai penelitian yang menemukan hasil yang berbeda-beda yang merupakan *research gap*. Penelitian ini berfokus pada perusahaan keluarga dan menekankan perbandingan kinerja perusahaan yang dipimpin oleh *family CEO* dan *non-family CEO*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara perusahaan dengan *family CEO* dan *non-family CEO* yang diukur dengan pengukuran berbasis akuntansi dan berbasis pasar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan data sekunder dari laporan keuangan, laporan tahunan, dan *database* Osiris. Penelitian ini menggunakan *mann-whitney test* untuk mengetahui perbedaan antara kedua tipe *CEO*. Tahun 2009-2019 dipilih sebagai periode penelitian agar hasil penelitian yang dihasilkan dapat lebih valid dengan adanya data penelitian yang dapat mempresentasikan keseluruhan data karena data yang lebih variatif.

Hasil pengujian yang dilakukan terhadap 218 perusahaan keluarga sektor non keuangan dengan 1532 observasi, menunjukkan bahwa kinerja antara perusahaan dengan *family CEO* dan *non-family CEO* memiliki perbedaan signifikan. Perusahaan dengan *family CEO* memiliki kinerja yang lebih baik diukur dengan pengukuran kinerja berbasis akuntansi (ROA), sedangkan dengan pengukuran kinerja berbasis pasar (Tobin's Q) perusahaan dengan *non-family CEO* memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memutuskan pemilihan *CEO*, bagi pengelola bisnis keluarga di Indonesia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan investasi bagi investor dan menjadi referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya bagi akademisi dan peneliti.

Penelitian ini ditulis menggunakan struktur penulisan dengan BAB I menjelaskan mengenai latar belakang, tujuan, kesenjangan, ringkasan metode, ringkasan hasil dan kontribusi penelitian. Dilanjutkan dengan BAB II yang

membahas mengenai teori yang menjadi landasan penelitian ini, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis penelitian. Selanjutnya di BAB III, penelitian ini memuat mengenai metode penelitian. BAB IV membahas mengenai hasil dan pembahasan yang memuat gambaran umum sampel penelitian, analisis statistika dari data penelitian yang memuat pengujian statistika yang dilakukan dan yang terakhir pembahasan hasil penelitian. Terakhir terdapat BAB V yang memuat kesimpulan dan saran dari penelitian ini.