

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepengurusan perseroan terbatas di Indonesia menganut sistem dua badan (*two board system*) yaitu dewan direksi dan komisaris, yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan fungsinya masing-masing, sebagaimana diamanahkan dalam anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan (*fiduciary responsibility*). Keduanya mempunyai tanggung jawab untuk memelihara kesinambungan usaha perusahaan dalam jangka panjang (KNKG, 2006). Dewan direksi berfungsi untuk mengurus perusahaan, sementara dewan komisaris berfungsi untuk melakukan pengawasan. Dewan direksi dan komisaris dipilih dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang mewakili kepentingan para pemegang saham (Effendi, 2008:9).

Peran direksi dan komisaris sangat penting dan cukup menentukan kinerja perusahaan. Antara anggota direksi maupun komisaris, mereka saling tergantung satu sama lain untuk melakukan yang terbaik sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memilih orang yang patut dan layak dengan karakteristik yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan agar tim bisa bekerja secara efektif.

Isu diversitas pada *top management team* sudah banyak dibicarakan di berbagai negara. Banyak manajer yang menolak adanya diskriminasi atas kelompok minoritas tertentu. Mereka menyatakan bahwa diskriminasi adalah

sesuatu yang salah, baik secara legal maupun moral. Mereka juga berpendapat bahwa tenaga kerja yang semakin beragam akan meningkatkan efektivitas organisasi. Diversitas tenaga kerja akan mengangkat moral, membawa akses yang lebih besar pada segmen pasar baru, serta meningkatkan produktivitas. Secara ringkas mereka mengatakan bahwa diversitas akan memberikan manfaat bagi perusahaan (Thomas dan Ely, 1996).

Carter *et al.* (2002) menyatakan bahwa isu diversitas menjadi perhatian publik sebagai akibat dari pemberitaan di media, permintaan pemegang saham, dan persyaratan yang diajukan oleh investor institusional besar. Adanya dewan direksi yang tersebar akan meningkatkan nilai pemegang saham dan merupakan berita baik bagi investor, sehingga akan meningkatkan kinerja pasar perusahaan. Ada juga yang berpendapat bahwa diversitas akan menimbulkan masalah dan konflik (Ferreira, 2010).

Banyak literatur yang mendefinisikan dan mengukur diversitas dewan dengan cara yang berbeda. Salah satunya adalah Ararat *et al.* (2010) yang mendefinisikan diversitas sebagai distribusi dari perbedaan karakter di antara direksi yang mungkin memengaruhi perbedaan sikap dan opini. Diversitas sering ditunjukkan pada karakteristik demografi seperti ras, etnis, umur, jenis kelamin, kewarganegaraan, dan pendidikan. Dalam penelitian ini karakteristik diversitas yang digunakan adalah gender, kewarganegaraan, dan jenjang pendidikan.

Saat ini kesenjangan gender masih terjadi pada level pemimpin dan eksekutif perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Pusat Studi Pemerintahan, Institusi, dan Organisasi *National University Of*

Singapore (NUS) Business School. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pusat Studi Pemerintahan, Institusi, dan Organisasi *National University Of Singapore (NUS) Business School* menunjukkan bahwa, dari 424 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2011, hanya 40% diantaranya yang memiliki anggota direksi atau komisaris perempuan. Dalam penelitian itu juga dipaparkan, dari 3.736 anggota dewan direksi dan komisaris, hanya 11,6% yang berjenis kelamin perempuan (Dieleman dan Aishwarya, 2012).

Untuk anggota dewan direksi dan komisaris asing di Indonesia, menurut data Kemenakertrans, pada tahun 2012 tenaga kerja asing di Indonesia yang menjabat sebagai direksi berjumlah 6.448 orang dan sebagai komisaris sebanyak 795 orang. Pada tahun 2013 jumlah direksi asing naik menjadi 9.271 orang dan komisaris naik menjadi 1.033 orang. Peningkatan jumlah anggota dewan direksi dan komisaris asing pada perusahaan di Indonesia disebabkan oleh kebutuhan yang meningkat seiring dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi. Anggota direksi asing dengan latar belakang pendidikan dan budaya yang berbeda akan mempunyai pola pikir yang berbeda. Anggota direksi asing bisa menyumbang pemikiran yang berbeda dalam proses pembuatan keputusan. Dengan adanya anggota direksi asing dalam perusahaan dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

Selain gender dan kewarganegaraan, diversitas juga ditinjau berdasarkan jenjang pendidikan. Pada perusahaan modern terdapat pemisahan antara pemilik dan pengelola. Kapabilitas manajer untuk mengelola sumber daya perusahaan menjadi isu penting. Perusahaan perlu merekrut anggota dewan direksi dan

komisaris dengan kapabilitas yang tinggi untuk menangani pekerjaan yang membutuhkan kemampuan tinggi. Pada pedoman *good corporate governance* (GCG) (2006) disebutkan bahwa anggota dewan direksi dan komisaris harus memenuhi syarat kemampuan dan integritas, agar pelaksanaan fungsi pengelolaan dan pengawasan serta pemberian nasihat untuk kepentingan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik. Jadi sebagai anggota dewan direksi maupun komisaris harus mempunyai jenjang pendidikan yang memadai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk kepentingan perusahaan.

Berbagai penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya hasil yang berbeda-beda dan tidak konsisten mengenai pengaruh variabel diversitas direksi terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Schwizer *et al.* (2012) meneliti pengaruh diversitas gender dan kewarganegaraan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan rasio *market to book* (MTB). Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa diversitas gender dan kewarganegaraan pada dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Ararat *et al.* (2010) yang meneliti pengaruh diversitas anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan diversitas dewan direksi dan kinerja pasar perusahaan. Penelitian yang dilakukan Unjuwa (2012) yang meneliti pengaruh diversitas gender, etnis, kewarganegaraan, dualitas, dan pendidikan anggota dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di Nigeria menunjukkan diversitas kewarganegaraan dan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, diversitas dualitas dan etnis berpengaruh negatif signifikan terhadap

kinerja perusahaan. Penelitian Darmadi (2013) mengenai pengaruh diversitas gender anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan bahwa diversitas gender anggota dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Beberapa penelitian mengenai diversitas telah banyak dilakukan di Negara yang menganut sistem kepengurusan perseroan satu badan, yaitu dewan direksi, sehingga penelitian mengenai diversitas di Negara dengan sistem kepengurusan perseroan dua badan, yaitu dewan direksi dan komisaris, menarik untuk dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas maka permasalahan penelitian ini adalah: apakah diversitas gender, kewarganegaraan dan pendidikan anggota dewan direksi dan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh diversitas gender, kewarganegaraan dan pendidikan anggota dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat

Berdasarkan uraian yang dijelaskan sebelumnya, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan untuk melakukan investasi pada perusahaan emiten terkait dengan informasi mengenai diversitas dewan direksi dan komisaris pada perusahaan yang terdaftar di BEI.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama penelitian yang berkaitan dengan pengaruh diversitas dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja perusahaan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dari penelitian ini. Bab ini disusun dengan menjelaskan hal-hal yang berhubungan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan yang dilakukan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai kerangka teori yang menjadi dasar penulis yang dalam penelitian ini, model analisis, tinjauan penelitian terdahulu dan hipotesis yang diajukan penulis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, identifikasi variabel penelitian dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas dan menguraikan mengenai jawaban atas perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang ada beserta interpretasi atas hasil penelitian yang diperoleh.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang diperoleh berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya serta saran yang sebaiknya dilakukan sebagai penyempurnaan atas kekurangan dan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat berguna untuk kegiatan lebih lanjut.