

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2015, ASEAN menjadi pasar tunggal dimana terjadi arus barang, jasa, investasi, dan tenaga terampil yang bebas, serta arus modal yang lebih bebas diantara Negara ASEAN. ASEAN *Free Trade Area* (AFTA), Indonesia menjadi salah satu anggotanya, memiliki beberapa tujuan untuk meningkatkan daya saing ekonomi di kawasan ASEAN melalui skema *Common Effective Preferential Tarrifs For ASEAN Free Trade Area* (CEPT-AFTA). Program tersebut diharapkan dapat menciptakan kawasan perdagangan bebas di Negara ASEAN, sehingga menguntungkan bagi produsen maupun konsumen. Selain itu, dengan adanya Indonesia menjadi anggota *World Trade Organization* (WTO) dan *Asia Pasific Economic Cooperation* (APEC), menunjukkan bahwa pemerintah Indonesia serius dalam mendukung perekonomian yang bebas terbuka. Namun, tentunya berdampak pada semakin ketatnya persaingan antar pelaku usaha (Sariwaty, 2014).

Menurut Kuryanto dan Syafruddin (2009), perusahaan harus mengubah strategi bisnisnya yang semula bisnis berdasarkan tenaga kerja menjadi bisnis berdasarkan pengetahuan. Perubahan strategi bisnis yang dilakukan menyebabkan karakteristik utama perusahaan tersebut berubah menjadi perusahaan berbasis ilmu pengetahuan. Berkembangnya perusahaan akan bergantung pada bagaimana kemampuan manajemen untuk mengelola sumberdaya perusahaan sehingga akan

memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Booth (1998) mengemukakan bahwa dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi, dapat diperoleh bagaimana cara menggunakan sumberdaya secara efisien dan ekonomis hal tersebut dapat menimbulkan keunggulan dalam persaingan. Muhammad dan Ismail (2009) menyatakan bahwa perusahaan dapat dikatakan berhasil yaitu perusahaan yang mampu berinovasi secara terus-menerus, mengandalkan penggunaan teknologi baru, dan mampu mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Selain itu, nilai perusahaan dapat dihasilkan dari aset tidak berwujud (*intangibles assets*) yang tidak selalu diungkapkan dalam laporan keuangan. Nilai tersebut berupa adanya inovasi, penemuan, pengetahuan, dan perkembangan karyawan serta hubungan yang baik dengan para konsumen, yang biasa disebut sebagai modal pengetahuan (*knowledge capital*) atau modal intelektual (*intellectual capital*). Setyawan Anton dan Riyardi (2000) dan Drucker (1993) mengidentifikasi bahwa modal intelektual termasuk salah satu elemen dari aset tidak berwujud.

Fenomena modal intelektual di Indonesia mulai berkembang setelah munculnya PSAK No. 19 (revisi 2015) tentang aktiva tidak berwujud. Di dalam PSAK No. 19 disebutkan bahwa:

“Aset tidak berwujud adalah aset non-moneter dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif.”

Istilah modal intelektual pertama kali diperkenalkan oleh Galbraith (1969) dan dikembangkan oleh Drucker (1993) (Bontis, 2001). Terdapat bermacam-macam definisi menurut para ahli mengenai modal intelektual dalam literatur. Salah satunya oleh *The Chartered Institute of Management Accountants* (CIMA) pada tahun 2001 yang mendefinisikan modal intelektual secara komprehensif (Li dkk., 2008), yaitu:

“...kepemilikan pengetahuan dan pengalaman, pengetahuan professional dan ketrampilan, hubungan-hubungan yang baik, dan kapasitas teknologi, yang mana ketika diterapkan akan memberi keunggulan kompetitif organisasi.”

Sedangkan Wu dkk. (2008) memberikan definisi modal intelektual dalam arti luas, yaitu sebagai “...aset tak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan.”

Kinerja modal intelektual merupakan kemampuan intelektual suatu perusahaan yang menunjukkan gambaran padu mengenai modal fisik yang digunakan dan modal manusia (Pulic, 1998). Pentingnya modal fisik karena adanya kontribusi modal manusia dalam menciptakan nilai tambah. Dengan demikian, modal manusia tidak dapat bertindak tanpa modal fisik maka modal fisik tidak dapat diabaikan dalam menentukan indeks kinerja modal intelektual (Value Added Intellectual Capital-VAIC) (El - Bannany, 2008).

VAIC untuk melihat kemampuan intelektual yang dimiliki oleh perusahaan dan nilai yang dimiliki perusahaan hingga saat ini. VAIC didesain untuk menyajikan informasi tentang *value creation efficiency* dari aset berwujud dan aset tidak berwujud yang dimiliki perusahaan. model ini dimulai dengan

kemampuan perusahaan untuk menciptakan *value added*. *Value added* adalah indikator paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam penciptaan nilai (Pulic, 1998)

Modal intelektual memiliki tiga komponen utama yaitu modal manusia, modal pelanggan (relasi), dan modal struktural. Modal manusia merupakan kombinasi dari pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dalam menentukan inovasi (Bontis dkk., 2000). Menurut Lestari dkk. (2018), modal manusia merupakan sumber inovasi dan pengetahuan yang mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan. Menurut Peterson dan Jeong (2010) modal inovasi adalah proses yang membutuhkan kreatifitas dari karyawan suatu perusahaan dalam penciptaan produk komersial dan merupakan kunci sukses dari berbagai industri serta sumber dari keunggulan dalam bersaing. Sedangkan, modal pelanggan merupakan hubungan inti antara perusahaan dengan konsumen baik dalam kepercayaan, pengalaman, maupun pengetahuan (Yudhanti dan Shanti, 2012).

Modal intelektual merupakan sesuatu yang bisa dikatakan masih baru, bukan saja di Indonesia tetapi juga di lingkungan global, hanya beberapa Negara maju yang telah menerapkan konsep ini, contohnya Australia, Amerika, dan Negara-negara Skandinavia (Sawarjuwono dan Kadir, 2003). Menurut Abidin (2000) modal intelektual masih belum dikenal secara luas di Indonesia. Perusahaan di Indonesia cenderung menggunakan *conventional based* dalam membangun bisnisnya sehingga produk yang dihasilkan masih tidak banyak

kandungan teknologi. Modal intelektual sebagai suatu potensi perusahaan untuk meningkatkan keunggulan daya saing yang belum tentu dimiliki oleh perusahaan lainnya atau sulit untuk ditiru oleh perusahaan pesaing lainnya.

Modal intelektual diyakini dapat menjadi suatu kekuatan bagi perusahaan untuk memperoleh kesuksesan dalam dunia bisnis dan seringkali menjadi faktor utama dalam pencapaian laba suatu perusahaan (Sawarjuwono dan Kadir, 2003). Kinerja modal intelektual dari sebuah perusahaan penting untuk dinilai. Dalam *Resource Based Theory* menyebutkan bahwa dengan mengetahui dan menganalisis sumberdaya yang dimiliki perusahaan akan dapat dipahami bagaimana sebuah perusahaan bisa memperoleh keunggulan kompetitif.

Saat ini, semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya modal intelektual sehingga dibutuhkan riset untuk meneliti faktor yang dapat meningkatkan kinerja modal intelektual. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja modal intelektual yaitu dengan adanya keberadaan dewan direksi. Dewan direksi dianggap sebagai individu-individu yang bekerja sama dengan tujuan utama untuk melindungi kepentingan pemegang saham perusahaan (Abdullah, 2004). Dewan direksi dinilai sebagai alat yang penting untuk menciptakan, mengembangkan, mengatur, dan memberikan pengaruh pada modal intelektual perusahaan melalui formasi pembuatan strategi dan kebijakan yang terstruktur serta relevan bagi perusahaan (Al-Musali dan Ismail, 2012).

Williams dan O'Reilly (1998) menyebutkan bahwa keragaman dewan yang semakin tinggi akan menimbulkan gaya kognitif yang semakin bervariasi, sehingga semakin memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide dan pendekatan

yang tersedia bagi dewan perusahaan, dan pada akhirnya akan meningkatkan pengambilan keputusan. Semakin besar keragaman dalam anggota dewan direksi, akan memberikan opini dan alternatif penyelesaian masalah yang semakin beragam, karena adanya perspektif yang heterogen dari individu anggota dewan direksi. Secara teoretis, dikemukakan bahwa kinerja modal intelektual akan membutuhkan banyak inovasi, persepsi dan fleksibilitas yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan (Williams, 2000). Hal tersebut mungkin terjadi dengan adanya keragaman dewan yang lebih besar dalam suatu perusahaan. Dengan adanya keragaman dewan yang besar maka semakin banyak inovasi untuk perusahaan maupun persepsi yang akan diterima untuk meningkatkan kinerja modal intelektual (Goodstein dkk., 1994; Talke dkk., 2010; Williams, 2000; Wincent dkk., 2010).

Penelitian Kim dkk. (2009) mengemukakan bahwa meningkatnya keberagaman dewan dapat mengurangi proses pengambilan keputusan yang berpandangan sempit dan membuka kesempatan yang lebih luas, menempatkan perusahaan pada posisi yang lebih baik dalam bertindak dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah (Gormley, 1996; Kotz, 1998). Penelitian yang dilakukan Williams (2000) dan Swartz dan Firer (2005) menunjukkan adanya pengaruh keragaman jenis kelamin dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual pada perusahaan di Afrika Selatan. Dinyatakan bahwa posisi perempuan dalam manajemen puncak dapat memberikan wacana berbeda pada dewan direksi yang dapat memperluas ruang lingkup pengambilan keputusan. Kemudian, penelitian yang dilakukan (Miller dan del Carmen Triana, 2009).

Talke dkk. (2010) menunjukkan bahwa keragaman kewarganegaraan berasosiasi positif dengan tingkat inovasi perusahaan dan pemilihan keputusan strategis perusahaan dalam area seperti inovasi, *research and development*, teknologi, dan orientasi pelanggan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja modal intelektual.

Swartz dan Firer (2005) melakukan penelitian mengenai keterkaitan antara keragaman anggota dewan komisaris dengan kinerja modal intelektual. Keragaman anggota dewan komisaris dilihat dari proporsi keberadaan wanita dan ras kulit berwarna (kulit hitam) dalam anggota dewan. Penelitian tersebut mengambil perusahaan di Afrika Selatan yang terdaftar *JSE Securities Exchange* pada tahun 2003. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara keragaman dewan dengan kinerja modal intelektual.

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Musali dan Ismail (2015), meneliti pengaruh *board diversity* terhadap *intellectual capital performance* dengan *effectiveness of board meetings* sebagai variabel moderasi pada GCC (*Gulf Cooperation Council*) banks. Hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh *board diversity* terhadap *intellectual capital performance* dan *effectiveness of board meetings* tidak berhasil memoderasi hubungan antara *board diversity* dan *intellectual capital performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh White dkk. (2007) dan Sani (2011) menemukan bahwa komposisi dewan komisaris independen berpengaruh terhadap pengungkapan modal intelektual. Lipton dan Lorsch (1992) mengemukakan bahwa masalah yang paling banyak dihadapi para anggota dewan direksi adalah kurangnya waktu untuk melaksanakan tugas mereka. Karakteristik lain yang

berhubungan dengan jajaran anggota dewan adalah aktivitas yang dapat diukur dengan jumlah pertemuan yang dilakukan di dalam suatu perusahaan (González dan García-Meca, 2014). Haji dan Ghazali (2013) berpendapat bahwa salah satu cara untuk membangun hubungan tersebut adalah dengan menunjukkan komitmen anggota dewan melalui seberapa sering mengadakan rapat direksi dalam membahas masalah perusahaan.

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 disebutkan bahwa dewan komisaris wajib mengadakan rapat komisaris paling kurang 1 (satu) kali dalam 2 (dua) bulan. Menurut Khanchel (2007), frekuensi rapat dewan dapat menjadi bukti bahwa anggota dewan berkomitmen dan aktif dalam mengelola perusahaan.

Conger dkk. (1998) menjelaskan bahwa waktu rapat dewan merupakan sumberdaya penting dalam meningkatkan efektivitas dewan. Efektivitas rapat dewan mempunyai keuntungan yaitu banyaknya waktu bagi anggota dewan untuk berunding, mengatur strategi, dan mengawasi manajemen. Rapat dewan merupakan sebuah peran yang sangat penting dalam mengurangi kelemahan keragaman dewan dan akan meningkatkan kinerja modal intelektual (Al-Musali dan Ismail, 2015). Menurut Wincent dkk. (2010), seringnya dalam melakukan rapat dewan maka akan menambah pengetahuan, keahlian, dan ikatan yang dapat meningkatkan hasil dari kinerja perusahaan. Chen dkk. (2005) menyarankan bahwa tingginya jumlah rapat dewan akan mengurangi kemungkinan *fraud*. Karena dengan adanya pertemuan yang rutin, para anggota dewan dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang berpotensi terjadi. Hal ini akan

meningkatkan kapasitas pemantauan dan diharapkan dapat meningkatkan pengungkapan informasi modal intelektual.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama 2014-2018. Pemilihan perusahaan manufaktur dalam penelitian ini dikarenakan perusahaan manufaktur terdiri dari banyak sub-sektor sehingga dapat mencerminkan sektor perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, perusahaan manufaktur juga membutuhkan pengetahuan baik intelektual maupun fisik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah keragaman dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja modal intelektual?
2. Apakah efektivitas rapat dewan komisaris memperkuat pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Membuktikan secara empiris pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual.

2. Membuktikan secara empiris efektivitas rapat dewan komisaris memperkuat pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi penelitian mengenai pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual dengan efektivitas rapat dewan komisaris sebagai moderasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terutama yang berkaitan dengan keragaman dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual efektivitas rapat dewan komisaris sebagai moderasi.

3. Manfaat Kebijakan

Bagi para investor, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi yang terkait dengan keragaman dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual dengan efektivitas rapat dewan komisaris sebagai moderasi.

1.5 Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini perlu disusun suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu hanya pada lingkup keragaman anggota dewan direksi dan kinerja modal intelektual dengan efektivitas rapat dewan komisaris sebagai moderasi. Penelitian ini juga membatasi sampel yang digunakan dalam penelitian, yaitu menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hal ini bertujuan agar memudahkan fokus penelitian sehingga tidak terbagi, menjadikan hasil penelitian yang diperoleh valid dan mendalam.

1.6 Sistematika Tesis

Penentuan sistematika penulisan penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menyusun dan mempelajari bagian-bagian dari seluruh rangkaian penulisan tesis. Adapun sistematika penulisan tesis ini terdiri dari:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang permasalahan yaitu pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual dengan peran moderasi efektivitas rapat dewan komisaris. Adapun rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, lingkup penelitian serta sistematika penulisan tesis. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual dengan peran moderasi efektivitas rapat dewan komisaris.

Bab I juga menyertakan fenomena yang mendasari penelitian serta masalah yang ditimbulkan dari fenomena tersebut.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka untuk menguraikan landasan teori dan penelitian terdahulu yang digunakan. Teori yang digunakan untuk melandasi penelitian ini yaitu *resource based theory* dan teori agensi, Selain itu, bab ini juga menyajikan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti dan menyertakan kerangka konseptual penelitian guna memperjelas maksud dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai pendekatan penelitian yang digunakan, populasi yang menjadi target penelitian yang dipilih peneliti yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan sampel penelitian yang terdiri atas obyek yang ditentukan dengan karakteristik tertentu sehingga memenuhi kriteria yang diharapkan, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang di peroleh dalam alamat resmi www.idx.co.id dan alamat resmi perusahaan terkait, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan untuk mengevaluasi penelitian.

BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang deskripsi subjek dan gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif untuk masing-masing variabel, pembuktian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil yang merupakan interpretasi atas hasil penelitian yang diperoleh dengan argumentasi-argumentasi teoretis untuk menguatkan hasil penelitian.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan bagian akhir dari penelitian dengan simpulan dari hasil penelitian dan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian. Bab ini menyertakan pula keterbatasan-keterbatasan yang ditimbulkan pada saat penelitian berlangsung, sehingga dapat dipertimbangkan oleh peneliti lainnya di masa yang akan datang.