

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja keuangan merupakan penentuan untuk mengukur keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan, yaitu dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan. Laporan keuangan bertujuan untuk menunjukkan keadaan perusahaan dimana digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan tindakan selanjutnya dan bagi masyarakat untuk menilai kelancaran suatu perusahaan sebelum melakukan tindakan (Dewi, 2018). Kinerja keuangan merupakan pencapaian penting dan merupakan gambaran tentang kondisi pada suatu perusahaan (Dewi, 2018). Ketika kinerja keuangan dapat dikatakan baik jika laporan keuangan perusahaan tercatat dengan baik, transparan dan valid. Hasilnya dapat menjadi dasar penilaian bagi perusahaan Hanani dan Aryani (2011), maka dari itu perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan pengungkapan kinerja keuangannya. Kinerja keuangan adalah hasil dari yang telah diupayakan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Oleh sebab itu, kinerja keuangan menjadi indikator mengenai baik atau buruk untuk perusahaan dalam pengambilan keputusan (Sanjaya, 2018).

Kinerja keuangan yang baik maka terdapat pengendalian yang baik. Pengendalian yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah dengan adanya *good corporate governance*, Komite Nasional Kebijakan *corporate governance*-KNKG (2006) menjelaskan bahwa konsep *good corporate governance* (GCG) didefinisikan menjadi suatu rangkaian mekanisme untuk mengendalikan dan mengarahkan perusahaan agar operasional dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemangku kepentingan (*shareholder*). Dalam pedoman KNKG, prinsip-prinsip umum GCG yaitu terdiri dari lima prinsip dasar: keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), independensi (*independency*), kesetaraan dan kewajaran (*fairness*), dimana untuk mengatur suatu hubungan antara *stakeholders*, manajemen, komisaris dan direksi, pemegang saham, dan karyawan yang terkait

dengan hak dan kewajiban tiap-tiap pihak. *Good corporate governance* perlu diterapkan dalam rangka agar kinerja keuangan semakin meningkat dan mengurangi terjadinya risiko yang mungkin dewan komisaris dapat melakukannya yaitu dimana keputusan yang diambil hanya menguntungkan salah satu pihak atau menguntungkan diri sendiri.

Indonesia telah menerapkan prinsip-prinsip *corporate governance* sejak ditandatanganinya *letter of intent* (LOI) dengan *International Monetary Fund* (IMF), dimana dalam salah satu bagian pentingnya yaitu pada jadwal perbaikan pengelolaan perusahaan di Indonesia (YPPMI dan SC, 2002). Komite Nasional Kebijakan *corporate governance* (KNKCG) memberikan pendapat bahwa perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia memiliki tanggung jawab menjalankan standar *good corporate governance* dimana telah dijalankan pada tingkat internasional. Perusahaan yang telah menerapkan *good corporate governance* harus memiliki pihak untuk mengawasi dalam menjalankan kebijakan komisaris, sehingga dewan komisaris merupakan bagian penting dari *corporate governance* ketika mengontrol jalannya suatu perusahaan dan memutuskan strategi sehingga manajer sungguh-sungguh memastikan kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan tercapai (Fadillah, 2017).

Dalam penerapan GCG, GCG memberikan pedoman kepada dewan komisaris, dewan direksi dan pihak lainnya. Berkenaan dengan bentuk dewan dalam suatu perusahaan, terdapat dua sistem hukum yang berbeda, yaitu pertama adalah sistem hukum Anglo Saxon berasal dari Kontinental Eropa. Anglo Saxon memiliki sistem satu tingkat (*one tier system*). Pada suatu perusahaan hanya memiliki satu dewan direksi yaitu merupakan kombinasi antara direktur eksekutif dan direktur independen yang bekerja dengan prinsip paruh waktu atau (non direktur eksekutif). Beberapa negara yang menggunakan *One Tier System* yaitu Inggris dan Amerika Serikat. Pada perusahaan di Indonesia mengadopsi sistem yang telah digunakan oleh perusahaan di Eropa, yaitu sistem hukum Kontinental Eropa (model *continental europe*) dimana mempunyai sistem dua tingkat (*two-board system* atau *two-tier board system*) (Puspita, 2007). Perusahaan di Indonesia mempunyai dua badan yang terpisah, yaitu dewan

komisaris sebagai dewan pengawas dan dewan direksi sebagai dewan manajemen. Hal ini terdapat di dalam Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang berlaku di Indonesia.

Dewan komisaris dikenal sebagai pengawas dan memberikan nasihat kepada direktur dan dewan direksi dikenal sebagai dewan yang memiliki wewenang untuk mengurus perusahaan dan menetapkan kebijakan manajemen. Dewan direksi memiliki wewenang untuk mengelola dan menjalankan kepengurusan perusahaan dibawah pengawasan dewan komisaris. Pada sistem tersebut, dimana dewan direksi diangkat dan dapat digantikan suatu waktu oleh dewan komisaris. Sedangkan dewan komisaris lebih bersifat melakukan pengawasan. Pada hal ini dewan komisaris dilarang untuk terlibat dalam tugas manajemen dan dilarang mewakili perusahaan dalam transaksi dengan pihak ketiga. Dewan komisaris diangkat dan digantikan pada saat rapat umum pemegang saham (RUPS) (Lukviarman, 2004). Hal tersebut sesuai dengan peraturan yang tertera dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas pada Undang-Undang No. 40 tahun 2007.

Dewan komisaris mempunyai pengaruh yang kuat dalam setiap tindakan dimana dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan, salah satunya yaitu melalui tingkat keragaman karakteristik dewan komisaris. Keragaman karakteristik dewan komisaris dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif yang diambil dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Fungsi utama dari pada anggota dewan komisaris yaitu untuk mengawasi dan mengontrol perusahaan sehingga dapat berjalan dengan baik dan memiliki dampak terhadap kinerja keuangan perusahaan. Peneliti tertarik untuk meneliti keragaman karakteristik yang dimiliki oleh dewan komisaris, dimana memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Keragaman karakteristik pada dewan komisaris yaitu meliputi *gender*, usia, masa jabatan atau *tenure*, latar belakang pendidikan.

Karakteristik dewan komisaris yang pertama yaitu *gender*, dimana saat ini terdapat isu mengenai kesetaraan *gender* di Indonesia. Wanita memiliki peran dalam dunia kerja sebesar 55%, jika hal tersebut masih jauh dibandingkan dengan pria yaitu sebesar 83% (Zuhdi, 2019). Hal ini membuat peneliti tertarik

untuk peneliti pengaruh *gender* wanita terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian Dewi dan Dewi (2016) menunjukkan bahwa adanya *gender* wanita dalam anggota dewan komisaris memiliki pengaruh positif pada nilai perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa bertambahnya anggota dewan komisaris wanita pada jajaran dewan komisaris maka semakin tinggi kinerja perusahaan yang dinilai investor. Adanya wanita yang ditunjuk menjadi anggota dewan komisaris dengan alasan wanita dapat menjadi sinyal bahwa kinerja perusahaan berjalan dengan baik menurut penelitian (Nurfadilla, 2016). Wanita cenderung mempunyai sikap kehati-hatian yang lebih tinggi dan cenderung lebih teliti jika dibandingkan dengan pria yaitu menurut penelitian (Kusumastuti dan Sastra, 2007). Oleh karena itu, wanita lebih teliti dalam mengawasi kinerja keuangan dan lebih berhati-hati dalam mengambil suatu keputusan. Berbanding terbalik dengan penelitian menurut Astuti (2017) yang menjelaskan bahwa *gender* pada anggota dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan suatu perusahaan.

Faktor karakteristik yang kedua yaitu *tenure* atau masa jabatan, menurut Sidharta Utama dan Rosieta (2015) masa jabatan adalah masa atau lamanya seseorang saat menduduki posisi jabatan. Ketika seseorang semakin lama menempati suatu posisi jabatan dapat memperlihatkan kinerja yang dicapai relatif baik, sehingga organisasi akan mempertahankannya dan untuk masa jabatan anggota dewan komisaris dimana yang telah ditetapkan lima tahun dan tiap satu kali masa jabatan dan setiap kali telah menjabat selama dua periode berturut-turut dapat diangkat kembali di periode selanjutnya yang tertera pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55 POJK.03/2016 pasal 26. Pada penelitian sebelumnya yaitu menurut Hidayati (2017) yang menunjukkan masa jabatan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Penelitian sebaliknya yaitu yang dilakukan oleh Kartikaningdyaha dan Putrib (2017), menemukan bahwa masa jabatan dewan direksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Faktor karakteristik yang ketiga yaitu latar belakang dewan komisaris, dimana menjadi seorang dewan komisaris tidak diharuskan memiliki latar

belakang pendidikan yang berhubungan dengan ekonomi, akuntansi, manajemen, bisnis. Menurut penelitian Dewi (2018) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan seorang dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sebaliknya, penelitian yang diteliti oleh Prasetyo dan Dewayanto (2019) bahwa latar belakang pendidikan pada anggota dewan komisaris memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan suatu perusahaan. Dewan komisaris memiliki peran penting dalam mengambil suatu keputusan. Maka peran badan pengawas diterapkan dengan efektif jika anggota dewan telah memenuhi kriteria dan memiliki pengalaman. Anggota dewan dengan kualitas baik dan terampil dianggap memiliki inovasi untuk mengembangkan kebijakan agar lebih baik dan dapat memberikan perspektif yang beragam ketika dihadapkan isu-isu strategis (Milton, 2000), sedangkan penelitian yang telah diteliti oleh Pradnyani dan Sisdyani (2015) dimana latar belakang pendidikan anggota dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan suatu perusahaan.

Faktor karakteristik yang keempat yaitu usia dewan komisaris, Hurlock (1999) menjelaskan bahwa seseorang memiliki tiga tahap pendewasaan, yang pertama adalah dewasa dini atau dewasa awal yaitu dimulai dari usia 17-40 tahun, kedua adalah dewasa madya atau dewasa tengah yaitu dimulai dari usia 41-45 tahun dan yang ketiga dewasa lanjut atau dewasa akhir dimulai dari usia 50 sampai seterusnya. Ketika seseorang telah memasuki usia sekitar 40–45 tahun, maka telah mencapai karir yang sesuai dengan kemampuan dan telah menapaki tempat yang ingin dicapai. Laksmidewi (2016) meneliti bahwa usia dewan komisaris memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian Mudrack (1989) menjelaskan bahwa individu dapat menjadi lebih konservatif seiring bertambahnya usia. Mereka berargumen bahwa dewan yang memiliki usia tua lebih cenderung menghindari tindakan kecurangan akuntansi. Menurut Laksmidewi (2016) dalam fungsi seorang pekerja yang lebih tua lebih cenderung untuk memperlihatkan kesetiaan pada perusahaan, sedangkan penelitian yang diteliti oleh Fathonah (2018) berbanding terbalik, yaitu usia dewan komisaris tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan.

Terdapat hasil penelitian yang berbeda membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut terkait pengaruh karakteristik dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2017-2019. Alasan peneliti memilih perusahaan manufaktur yaitu dikarenakan manufaktur adalah salah satu faktor yang memiliki potensi untuk menunjang perekonomian yang ada di Indonesia dan manufaktur telah menjadi tulang punggung pertumbuhan ekonomi (Sudjatri, 2020), pemerataan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat, maka dari itu terkait tata kelola perusahaan juga merupakan hal yang penting untuk diteliti.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah akan dibahas adalah

1. Apakah *gender* wanita dewan komisaris dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?
2. Apakah masa jabatan dewan komisaris dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?
3. Apakah latar belakang pendidikan dewan komisaris dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?
4. Apakah usia dewan komisaris dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *gender* wanita dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh masa jabatan dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh usia dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yaitu mengenai pengaruh karakteristik dewan komisaris terhadap Kinerja Perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai *good corporate governance*, dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam perusahaan mengambil keputusan. Keberagaman karakteristik dewan komisaris dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah dalam perusahaan yang berdampak pada kinerja perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, identifikasi, definisi

operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang simpulan penelitian, keterbatasan dalam penelitian, dan saran.