

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Corporate Governance atau tata kelola korporat adalah sistem yang dirancang dalam rangka mengarahkan perusahaan yang dikelola secara profesional berdasarkan prinsip transparan, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran, dan kesetaraan (IDX, 2018). IDX (2018) kembali mengatakan, bila perusahaan memiliki misi untuk melakukan *corporate governance* yang baik atau *Good Corporate Governance*, maka hal ini dapat menimbulkan daya saing agar investor dan emiten tertarik untuk memberdayakan anggota bursa dan partisipannya, menciptakan *value*, efisiensi biaya dan penerapan GCG tersebut. Namun, pada kenyataannya, praktik GCG di perusahaan-perusahaan Indonesia masih tertinggal. Primadhyta (2017) mengungkapkan bahwa penilaiannya didapatkan dari data terhadap 314 perusahaan di Indonesia dalam keterbukaan informasi laporan tahunan yang sudah cocok dengan kebijakan dan pedoman yang sah dan disajikan secara relevan dan wajar.

Perusahaan akan berusaha untuk mencari modal dari investor luar maupun dalam negeri dengan meningkatkan rasa kepercayaan yang dimiliki investor. Maka dari itu, nilai pasar sebuah perusahaan menjadi sangat penting. Survey yang dilakukan oleh konsultan manajemen ternama McKinsey & Co. menyatakan bahwa nilai perusahaan-perusahaan yang dinilai terlalu tinggi sehingga menyebabkan krisis moneter di Indonesia. Garuda Indonesia masih mengalami perbedaan pendapat antara dewan direksi dengan dewan komisaris perihal laporan keuangan tahun buku 2018 yang mengakibatkan saham perusahaan merosot tajam sebesar 4,4% pada April 2019 (CNN, 2019). Dewi dan Dewi (2016) mengatakan bahwa kasus seperti ini mengindikasikan bagian-bagian perusahaan belum menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Yilmaz dan Buyuklu (2016) masalah tata kelola perusahaan secara tradisional dikaitkan

dengan adanya masalah *principal* dan *agent*.

Eva dan Artinah (2016) mengatakan bahwa kinerja perusahaan dapat meningkat bila tata kelola perusahaan terlaksana sehingga hubungan yang kondusif tercipta antara dewan komisaris, dewan direksi dan para pemegang saham. Dewan komisaris bertanggung jawab untuk memastikan bahwa manajemen telah bekerja menurut keperluan perusahaan sekaligus menjaga kepentingan para pemegang saham yaitu dengan meningkatkan nilai perusahaan. GCG diterapkan untuk mencegah kesalahan pengambilan keputusan dan mencegah perbuatan ingin menguntungkan diri sendiri sehingga GCG akan meningkatkan nilai perusahaan yang dapat terlihat pada kinerja perusahaan (Listyawati dan Kristiana, 2018).

Aida dan Rahmawati (2012) menyatakan bahwa nilai jual dari sebuah perusahaan di pasar modal dicerminkan dengan nilai perusahaan. Kristina dan Wiratmaja (2018) mengatakan bila harga saham konstan dan cenderung meninggi akan membuat modal perusahaan bertambah karena ketertarikan investor yang meningkat hingga mengakibatkan meningkatnya nilai perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai perusahaan berperan penting bagi investor untuk menyuntikkan dananya menjadi modal perusahaan.

Wijaya dan Suprasto (2015) mengatakan bahwa salah satu bukti penerapan prinsip GCG adalah dengan adanya organ-organ perusahaan yang sesuai dengan besar atau kecilnya perusahaan tersebut. Hal ini kembali dijelaskan lebih detail oleh Wijaya dkk., (2015), bahwa relasi antara formasi dewan dan nilai perusahaan yaitu dewan mempunyai peran penting dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab dalam peran pengawasan terhadap manajemen dalam operasional sehingga tujuan pemangku kepentingan terlaksana dan memproteksi perusahaan dari melindungi perusahaan dari peluang pengambilan alih.

Pada umumnya terdapat dua sistem *corporate governance* yang dianut oleh negara-negara di dunia yaitu *one-tier* dan *two-tier* (Rasyidah, 2013). Rasyidah (2013) kembali menjelaskan bahwa *one-tier system* menggabungkan fungsi

pengawas dan pelaksana sedangkan *two-tier system* membagi peran dewan direksi dan komisaris menjadi dua fungsi yaitu dewan komisaris sebagai pengawas dan dewan direksi sebagai pelaksana. Indonesia menganut sistem *two-tier* karena perusahaan-perusahaan di Indonesia memisahkan fungsi dari dewan direksi dan komisaris menurut sistem tersebut. Otoritas Jasa Keuangan telah mengatur hal ini dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Wijaya dkk., (2015) menyatakan bahwa dewan direksi dan komisaris memiliki kewajiban untuk memproteksi perusahaan dari ketidakpastian kondisi lingkungan dengan fungsinya masing-masing. Penelitian yang mereka lakukan menekankan bahwa diversitas dewan komisaris dan direksi telah menjadi pusat perhatian pada berbagai penelitian *good corporate governance*. Komposisi dewan adalah salah satu is yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan selain hubungannya dengan nilai perusahaan (Mifahul, 2019). Keanekaragaman di dalam dewan direksi dan komisaris selalu memberikan hal-hal baik seperti pemahaman yang lebih baik akan pasar, inovasi yang baru, kreativitas yang meningkat, kepemimpinan yang meningkat, pengambilan keputusan yang lebih baik dan hubungan global yang efektif (Hassan dan Marimuthu, 2014). Komposisi dewan yang akan diteliti kali ini adalah seputar keragaman dari dewan direksi dan komisaris.

Keragaman yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah keragaman demografis. Keragaman dewan direksi dan komisaris pertama yang diteliti adalah keragaman gender. Kristina dkk.,(2018) berpendapat bahwa keragaman gender berfokus pada adanya anggota dewan komisaris wanita di dalam perusahaan. Hassan dkk., (2014) menyatakan bahwa eksistensi wanita dalam dunia bisnis dewan komisaris dengan jenis kelamin wanita masih sangat sedikit. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan antara pria dan wanita dalam memimpin sebuah perusahaan (Kristina dkk., 2018).

Keberadaan perempuan di dalam komposisi dewan direksi dan komisaris dapat memberikan pendapat-pendapat dan pertimbangan baru dalam mengambil

keputusan dan dapat menjadi keuntungan kompetitif bagi perusahaan (Lisaima dan Sri, 2014). Maghfiroh dan Utomo (2019) mengatakan bahwa saat ini keterwakilan wanita dalam struktur dewan direksi dan komisaris mulai dipromosikan di banyak negara. Jerman bahkan membuat aturan untuk menetapkan minimal 30% anggota dewan direksi dan komisaris wanita sejak tahun 2016 (Melani, 2015).

Keragaman kedua yang diteliti adalah adanya keragaman asing pada dewan direksi dan komisaris. Menurut Dewi dkk. (2016) keberagaman asing dalam dewan direksi dan komisaris sebaiknya harus menjadi pertimbangan oleh perusahaan. Dewan direksi dan komisaris berkewarganegaraan asing dianggap memberikan opini dan sisi pandang yang beragam pula, seperti : pengalaman profesional, latar belakang keluarga, keyakinan dan bahasa yang berbeda antara satu negara dan negara lain. Kesaulya dan Febriany (2018) mengatakan bahwa sejak IMTKA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) dirilis oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Indonesia telah menggunakan 2.568 direksi dan 408 komisaris dari luar Indonesia dan pada tahun 2016 bertambah menjadi 13.080 pekerja asing dari 10.104 tenaga kerja asing pada tahun 2015. Fakta ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia terbuka pada informasi *international networking*. Tenaga kerja asing yang terus bertambah ini dapat memberikan pengaruh terhadap tata kelola perusahaan sekaligus mengarah pada kemampuan menghasilkan laba yang meningkat.

Variabel ketiga yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemilikan manajerial. Purwaningtyas (2011) (dalam Muryati dan Suardikha (2014) memiliki peran sebagai pihak sebagai pemersatu antara kepentingan manajemen dengan *shareholders* dengan proporsi saham milik manajemen adalah indikasi turunnya kecenderungan adanya tindakan manipulasi oleh manajemen. Anwar, Saeed, Kaleem, Khan, dan Ahmad (2013) mengatakan bahwa kepemilikan manajerial adalah persentase jumlah saham yang manajemen punya. Menurut Damayanti dan Suartana (2014) peningkatan kepemilikan manajerial membantu untuk menghubungkan kepentingan pihak internal dan pemegang saham sehingga dapat

memberikan hasil yang lebih baik serta meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Endraswati (2012) kepemilikan manajerial menjadi pengawas bagi aktivitas perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Aluy, Tulung, dan Tasik (2017); Prasetyo dan Dewayanto (2019); Wijaya dkk., (2015) dan Dewi dkk., (2016) mengatakan bahwa keragaman gender berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017) dan Hassan dkk., (2016) menyatakan sebaliknya, bahwa keragaman gender tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Perbedaan hasil pada penelitian-penelitian di atas menandakan bahwa keberagaman gender dapat diteliti kembali.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Jindal dan Jaiswall (2015) dalam Kristina dkk., (2018) dan Winoto dan Supatmi (2014) menemukan adanya pengaruh positif antara keragaman kewarganegaraan terhadap nilai perusahaan. Namun, penelitian yang telah dilakukan oleh Darmadi (2011) dan Wijaya dkk., (2015), dan Kesaulya dkk., (2018) tidak menemukan adanya hubungan antara keragaman kewarganegaraan dengan terhadap nilai perusahaan. Adanya *research gap* ini mengindikasikan bahwa keragaman kewarganegaraan dengan ini dapat diteliti kembali.

Penelitian-penelitian yang meneliti dampak kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Juhandi (2013) berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Reyna (2012) dengan topik yang sama menghasilkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Namun, penelitian yang telah dilakukan oleh Rachman (2012), Ningsih (2013), Abbas (2013) dan Abdolmanafi (2013) menemukan bahwa kepemilikan manajerial berdampak positif terhadap nilai perusahaan. Penelitian mereka ini mendukung peningkatan proporsi kepemilikan manajerial maka nilai perusahaan akan meningkat.

Penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia karena perusahaan manufaktur merupakan sektor yang paling diminati oleh investor untuk melakukan investasi (OkeFinance, 2018). Objek penelitian yang digunakan adalah perusahaan yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang memiliki informasi yang digunakan di riset ini.

Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan, penulis ingin menguji apakah keberagaman gender dan asing pada dewan direksi dan komisaris serta kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Harapannya riset ini dapat membantu dalam memberikan pandangan terhadap keempat variabel yang mempengaruhi keputusan seorang investor untuk berinvestasi. Selain itu, riset ini dapat menjadi refleksi penerapan *good corporate governance* dalam perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keragaman gender pada dewan direksi dan komisaris berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah keragaman asing pada dewan direksi dan komisaris berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keberagaman gender pada dewan direksi dan komisaris terhadap nilai perusahaan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keberagaman asing pada dewan direksi dan komisaris terhadap nilai perusahaan.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan.

1.4. Manfaat Penulisan Skripsi

Penelitian ini mempunyai manfaat secara akademik dan praktik, yaitu:

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan topik pengaruh keberagaman gender dan asing pada dewan direksi dan komisaris serta kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi manajemen dalam perusahaan bahwa keberagaman gender dan asing pada dewan direksi dan komisaris serta kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang berperan penting dalam perusahaan dalam menjaga tata kelola korporat yang baik.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

Bab 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisi dasar pemikiran yang melatarbelakangi penelitian ini yang digunakan peneliti untuk perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan yang memberikan gambaran umum laporan penelitian ini.

Bab 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan tentang telaah literatur yang membahas penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian, konsep teoritis yang relevan dengan perumusan masalah, pengembangan hipotesis dan kerangka berpikir.

Bab 3: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang membahas desain penelitian; identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel; jenis data dan sumber data; alat dan metode pengumpulan data; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel serta teknik analisis data.