

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan pasar yang semakin ketat, sebuah kegiatan bisnis dituntut untuk dapat mengembangkan penerapan sistem dan paradigma baru dalam mengelola bisnis yang dijalankan. Dengan dilakukannya pengelolaan dan pengendalian atas perusahaan, diharapkan perusahaan dapat berkembang dan memiliki kinerja perusahaan yang baik pula. Tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, baik itu pada perusahaan milik pemerintah (BUMN) maupun swasta, khususnya bagi emiten yang memiliki kewajiban transparansi informasi kepada publik, terutama kepada para investor. *Good Corporate Governance* atau GCG bisa menjadi penentu kredibilitas perusahaan di mata semua stakeholders-nya. Maka dari itu stakeholders pun harus terlibat dalam pelaksanaan GCG suatu perusahaan (Pratiwi, 2014).

Supriyanto (2014) menyatakan, dengan rendahnya penegakan hukum dan budaya corporate governance di Indonesia merupakan salah satu faktor yang mampu menimbulkan krisis ekonomi global. Seperti halnya yang terjadi pada akhir tahun 1990-an, dimana terjadinya krisis moneter di Indonesia mengakibatkan banyak perusahaan termasuk bank mengalami kebangkrutan, serta banyaknya lembaga perbankan yang mengalami kredit macet.

Dewasa ini perkembangan perekonomian di Indonesia semakin membaik, meskipun pada tahun 2011-2015 mengalami perlambatan perekonomian. Namun, pada tahun 2016 perekonomian di Indonesia mengalami kenaikan, PDB 2016 bisa mencapai 5,02% dari 4,9% di 2015 (Indonesia & Group, 2017). Perkembangan perekonomian saat ini tak luput dari perkembangan sektor keuangan yang saat ini juga semakin cepat. Meskipun banyak ketidakpastian resiko global yang akan dihadapi, tiap perusahaan baik bank maupun non bank harus meningkatkan kualitas pelaksanaan tata kelola perusahaan yang merupakan salah satu upaya untuk memperkuat kondisi internal dalam perusahaan.

Tata kelola perusahaan dalam industri perbankan memiliki tingkatan yang lebih tinggi karena bank secara signifikan mampu memobilisasi tabungan/simpanan masyarakat yang bergantung pada kepercayaan publik dan memiliki stakeholder yang lebih beragam, maka informasi dalam laporan keuangan harus disajikan secara transparan dan bebas dari rekayasa yang artinya bahwa informasi yang diungkapkan dalam laporan keuangan tersebut harus sesuai dengan fakta yang ada dan masih relevan (Darmadi, 2011).

Meca *et al.*, (2015) menyatakan bank yang memiliki penerapan tata kelola perusahaan yang baik merupakan salah satu peran dalam menghadapi krisis keuangan dan mengurangi risiko ekonomi yang akan terjadi kedepannya. Chan & Heang (2010) juga berpendapat bahwa industri perbankan pada dasarnya memiliki peran yang penting dalam menjamin kelancaran transmisi kebijakan moneter di negara berkembang karena menyediakan sumber utama pembiayaan untuk bisnis.

Namun kegagalan dalam tata kelola perbankan juga mampu menimbulkan biaya signifikan (Pathan & Faff, 2013).

Penilaian tata kelola perusahaan yang dilakukan oleh *Indonesian Institute for Corporate Directorship* (IICD) dengan acuan *ASEAN Corporate Governance Scorecard* pada tahun 2016 menyebutkan bahwa perbankan memiliki skor tertinggi dalam penerapan GCG pada perusahaan berkapitalisasi menengah dengan jumlah 78,84 poin, seperti yang didapat oleh PT Bank Bukopin Tbk, PT Bank Sinarmas Tbk dan PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk. Sedangkan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Tabungan Negara menduduki posisi dua teratas dengan kategori BUMN Keuangan dalam penilaian *Annual Report Award* (ARA) 2016 (Okezonefinance.com).

Diantara berbagai isu dalam *corporate governance*, keberagaman dewan atau *board diversity* menjadi isu utama dalam tata kelola perusahaan. Dewan direksi dan komisaris memainkan peranan penting dalam menjalankan kebijakan perbankan. Dewan bank harus meningkatkan kinerja bank, melindungi kepentingan para pemangku kepentingan, dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku umum pada industri perbankan, yang diperlukan dalam pelaksanaan tata kelola yang baik (Salinan POJK Tata Kelola 2016).

Menurut Milliken & Martins (1996) dalam penelitian Tu *et al.*, (2015), diversitas atau keberagaman dalam struktur tata kelola perusahaan dibedakan dalam beberapa aspek, yaitu diversitas demografi seperti gender, umur, ras, dan

kebangsaan serta diversitas kognitif seperti keahlian dan pengalaman. Semakin tinggi keragaman dari struktur dewan direksi dan komisaris akan menambah keyakinan bahwa keputusan yang diambil perusahaan akan mampu memaksimalkan nilai perusahaan (Hanani & Aryani, 2011). Pendapat yang sama juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Ararat *et al.*,(2010) yang menyatakan bahwa *board diversity* yang positif dapat memberi keunikan karakteristik yang membantu agar terciptanya nilai tambah bagi perusahaan. Manfaat keberagaman dapat direalisasikan melalui dua mekanisme yaitu dengan akses informasi dan sumber daya yang lebih besar dan peningkatan kemandirian dewan melalui diversifikasi perspektif. Keberagaman yang memiliki informasi yang lebih baik memastikan bahwa dewan perusahaan bekerja secara efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Wahid, 2012). Semakin tingginya keberagaman dalam dewan membantu mengurangi masalah agensi yang kerap membuat melemahnya tata kelola perusahaan (Byoun, Chang, & Kim, 2016).

Keberagaman *gender* pada dewan direksi dan komisaris mampu menarik minat para peneliti beberapa tahun terakhir. Di bandingkan dengan keberagaman lainnya atribut demografis keberagaman *gender* ini menjadi sorotan yang paling banyak di bahas dalam literatur (Darmadi, 2011). Isu keberadaan wanita dalam dewan direksi dan komisaris menjadi sorotan utama dalam bahasan diversitas *gender*. Sehubungan dengan emansipasi dan gerakan kesetaraan gender yang dituntut dengan adanya kesetaraan hak wanita dalam berbagai bidang kehidupan, wanita memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses karena wanita juga cenderung bersifat sabar, memiliki empati, *multitasking* dan memiliki bakat menjalin *networking* serta

melakukan negosiasi (Sasmita, 2014). Wanita memainkan peranan penting dalam korporasi, karena wanita berkontribusi terhadap pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan dalam memecahkan masalah. Wanita juga mampu menawarkan perspektif baru dalam beragam masalah, mampu memperbaiki bias informasi dalam perumusan strategi (Chan *et al.*, 2010). Chan *et al.*, (2010) menambahkan dalam penelitiannya bahwa dewan pimpinan wanita yang mampu mengedepankan kepentingan karyawan dan pemangku kepentingan perusahaan secara signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan. Senada dengan penelitian Gyapong *et al.*, (2016) yang menemukan bahwa perusahaan memiliki tiga atau lebih direktur perempuan memiliki nilai perusahaan yang lebih besar. Di Indonesia sendiri persentase direksi dan komisaris wanita masih terbilang rendah sebesar 11.6%, lebih rendah dibandingkan Eropa sebesar 16,6%, dan Norwegia yang memiliki persentase dewan wanita sebesar 40,5 %, namun lebih baik dibandingkan dengan rata-rata negara berkembang lainnya sebesar 7,2%. Posisi Indonesia juga memimpin negara Asia lainnya, seperti Jepang (2,0%) Hongkong (9,6%), Malaysia (8,6%) dan Singapura (8,3%) (CGIO, 2016).

Selain itu keberadaan anggota dewan direksi dan komisaris yang berkebangsaan asing juga menjadi penelitian yang menarik untuk dibahas. Adanya Anggota dewan direksi dan komisaris yang berkebangsaan asing menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses globalisasi dan pertukaran informasi dalam jejaring internasional, serta perusahaan juga dianggap mampu meyakinkan investor bahwa perusahaan dikelola secara profesional, sehingga baik investor lokal maupun asing tidak akan ragu menanamkan modal dalam perusahaan (Winoto

& Supatmi,2014). Keberadaan anggota dewan berkebangsaan asing menjadikannya sebagai minoritas dalam perusahaan, namun bukanlah suatu penghambat dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena keberadaan etnis dan ras yang beragam dinilai membawa opini ,perspektif,bahasa, keyakinan,latar belakang keluarga dan pengalaman professional yang beragam sehingga mampu memperkaya pengetahuan bisnis dan alternative penyelesaian masalah kompleks dalam perusahaan (Ararat *et al.*,2010). Di Indonesia keberadaan dewan direksi dan komisaris asing begitu tinggi. Menurut Databoks (2016), Indonesia hingga November 2016 telah mengimpor 2.568 direksi dan 408 komisaris dari luar negeri. Banyaknya perusahaan asing di Indonesia dan perusahaan lokal maupun campuran yang menggunakan direksi dan komisaris dari luar negeri membuat jumlah tenaga kerja asing (TKA) pada kedua level tersebut terus meningkat dari tahun-tahun sebelumnya.

Latar belakang pendidikan bisnis juga dapat menjadi variabel penentu dalam peningkatan nilai perusahaan. Meski bukanlah suatu keharusan bagi dewan dimensi dan komisaris untuk mempunyai pendidikan bisnis, namun akan lebih baik jika anggota dewan tersebut memiliki latar belakang pendidikan bisnis, karena anggota dewan yang memiliki latar pendidikan bisnis akan lebih baik dalam mengelola bisnis tersebut (Kusumastuti *et al.*, 2007; Suhardjanto, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Tu *et al.*,(2015) menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam dewan komisaris perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan perempuan yang berada didewan direksi memiliki efek netral terhadap kinerja perusahaan. Berhubungan dengan penelitian

Ararat *et al.*, (2010) yang menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara *board diversity* dengan kinerja perusahaan. Perusahaan yang tidak gagal cenderung memiliki *board diversity* yang lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang gagal, ini menyiratkan bahwa ukuran dewan yang lebih besar memiliki kelangsungan hidup yang perusahaan yang lebih lama (Chan *et al.*,2010). Carter *et al.*,(2010) menyimpulkan bahwa *board diversity* yang diukur dengan gender dan etnis minoritas memberikan informasi lebih baik serta dapat memperbaiki pengambilan keputusan yang strategis.

Melihat dari isu latar belakang yang telah diuraikan diatas. Peneliti tertarik untuk mengkaji ulang tentang pengaruh keberagaman dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja perusahaan. Variabel independen yang teliti adalah keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi dan komisaris , keberadaan warga negara asing dalam jajaran direksi dan komisaris dan latar belakang pendidikan dewan direksi maupun dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan yang merupakan variabel dependen.

Pada penelitian ini penulis memilih sampel dari perusahaan jasa keuangan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Terdapat 31 bank yang menjadi sampel dalam penelitian yang telah diseleksi melalui beberapa kriteria pemilihan. Penulis mengambil rentang waktu dari tahun 2012-2016, hal ini dilakukan agar memudahkan dalam analisis data serta pencapaian hasil penelitian yang lebih akurat. Untuk itu penulis mengangkat judul **“Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi dan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Keuangan Sektor Perbankan yang terdaftar Di BEI tahun 2012-2016”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keberadaan wanita dalam dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh keberadaan warga negara asing dalam dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan bisnis, ekonomi dan keuangan yang dimiliki dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang:

1. Pengaruh keberadaan wanita dalam dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
2. Pengaruh keberadaan warga negara asing dalam anggota dewan terhadap kinerja perusahaan.
3. Mengetahui latar belakang pendidikan bisnis ekonomi dan keuangan anggota dewan mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang keberagaman dewan direksi dan komisaris mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya perbankan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pihak perusahaan

Untuk mengetahui pengaruh keberagaman dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja perusahaan, sehingga diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, terkait dengan penetapan proporsi anggota dewan direksi dan komisaris untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

b. Bagi pengembangan teori

Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh keberagaman dewan direksi dan komisaris yang mampu mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya perbankan di Indonesia.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk menghindari perluasan dalam pembahasan dan kerancuan dalam penganalisan masalah, maka penelitian ini diberi pembatasan ruang lingkup yakni pengaruh keberagaman dewan direksi dan komisaris pada perusahaan keuangan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2012-2016.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan dalam lima bagian.

BAB I Pendahuluan

Di dalam bab ini terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

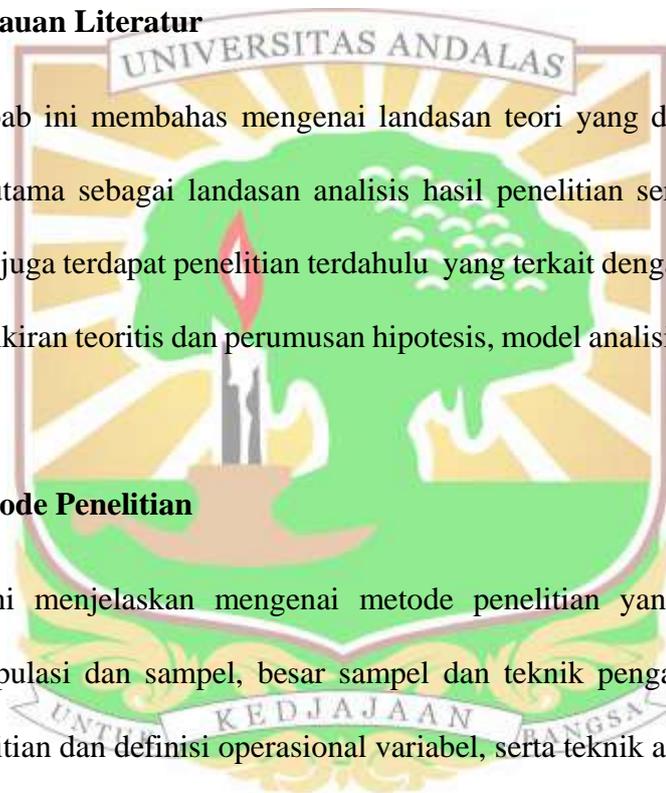
BAB II : Tinjauan Literatur

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian terutama sebagai landasan analisis hasil penelitian serta pembahasan. Dalam bab ini juga terdapat penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis, model analisis serta kerangka pemikiran.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang terdiri disain penelitian, populasi dan sampel, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV: Hasil Dan Pembahasan



Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan serta interpretasi hasil penelitian yang akan memberilan jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan.

BAB V: Kesimpulan Dan Saran

Bab ini merupakan bagian penutup dari penelitian yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran disusun atas hasil analisis pada bab IV yang diharapkan dapat memudahkan pembaca untuk memahami pemahaman hasil serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

