

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memaksimalkan nilai perusahaan sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan memaksimalkan nilai perusahaan berarti memaksimalkan tujuan utama perusahaan, yaitu untuk memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham. Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Nilai perusahaan adalah nilai jual sebuah perusahaan sebagai suatu bisnis yang sedang beroperasi. Adanya kelebihan nilai jual diatas nilai likuidasi adalah nilai dari organisasi manajemen yang menjalankan perusahaan itu (Sartono, 2010). Dari pengertian tersebut bisa dikatakan semakin tinggi nilai perusahaan maka kemakmuran para pemegang saham akan semakin baik, untuk itu semakin tinggi nilai perusahaan, maka akan semakin menarik pihak luar untuk berinvestasi pada suatu perusahaan.

Keberagaman dalam mengelola perusahaan dapat memberikan dampak yang positif. Adanya persebaran dalam anggota dewan dipercaya dapat mempengaruhi nilai yang dihasilkan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Semakin besar persebaran dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun persebaran tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen.

Pihak yang melakukan pengungkapan dan transparansi dalam perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi diharapkan bisa memberikan kabar baik bagi para pemegang saham. Kehidupan perekonomian yang modern, manajemen, dan pengelolaan perusahaan semakin banyak dipisahkan dari kepemilikan perusahaan. Hal ini sesuai dengan *Agency Theory* yang menekankan pentingnya pemilik perusahaan menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada tenaga profesional (Sutedi, 2011). Perusahaan yang memiliki manajemen terpisah dari pemegang saham, akan timbul permasalahan tentang bagaimana pemegang saham akan dapat secara efektif memonitor pengurusan perusahaan, sehingga pengelolaan dilaksanakan sesuai kepentingan pemegang saham. Untuk itu dilahirkan lembaga komisaris, partisipasi pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), peran menentukan kompensasi direksi yang dikaitkan dengan kinerja, perlindungan hukum, transparansi, dan kewajiban *disclosure* (Adrian Sutedi, 2011). Dewan komisaris dan direksi melakukan fungsi pengendalian internal (*control role*), mengontrol tindakan mementingkan diri sendiri (*self-serving behavior*) dalam manajemen sehingga dapat memaksimalkan nilai pemegang saham dan melalui upaya administrasi bisa memengaruhi efisiensi perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa struktur dewan komisaris dan direksi yang baik berpotensi untuk memengaruhi *outcomes* perusahaan yang pada akhirnya memengaruhi nilai perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu isu penting yang berkaitan dengan struktur beserta fungsi dewan komisaris dan direksi adalah adanya diversitas anggota dewan komisaris dan direksi. Diversitas dewan komisaris dan direksi menggambarkan distribusi perbedaan antara

anggota dewan yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini (Ararat *et al.*, 2010). Diversitas dewan komisaris dan direksi 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 kualitas pengambilan keputusan kompleks. Semakin besar diversitas dalam anggota dewan komisaris dan direksi, akan memberikan opini dan alternatif penyelesaian masalah yang semakin beragam, karena adanya perspektif yang heterogen dari individu anggota dewan. Selain itu, diversitas anggota dewan komisaris dan direksi juga memberikan karakteristik unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah bagi pemegang saham dan meningkatkan nilai perusahaan (Carter *et al.*, 2007).

Keberadaan wanita dalam jajaran dewan perusahaan merupakan salah satu ukuran diversitas dewan yang paling sering diteliti. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan perusahaan menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan. Dengan adanya keberadaan wanita dalam manajemen puncak akan membantu dalam proses pengambilan keputusan yang tepat dengan resiko yang lebih rendah, dan perusahaan yang memiliki dua atau lebih wanita dalam dewan memiliki nilai perusahaan yang lebih tinggi dari perusahaan yang keberadaannya wanitanya kurang dari dua orang (Kusumastuti *et al.*, 2007).

Pada Teori Erikson, tahap dewasa awal yaitu mereka di dalam lingkungan umur 20an ke 30an. Pada tahap ini manusia mulai menerima dan memikul tanggung jawab yang lebih berat. Pada masa dewasa akhir, kecepatan seseorang untuk memproses informasi mengalami penurunan, serta kurang mampu mengeluarkan kembali informasi yang telah disimpan dalam ingatannya. Hal ini yang menyebabkan pada saat seseorang memasuki usia dewasa lanjut, mereka mempersiapkan masa pensiun. Dari penjelasan di atas, usia anggota dewan berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki. Semakin bertambah usia, semakin bijaksana seseorang dalam memutuskan kebijakan guna meningkatkan nilai perusahaan. Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) dimulai pada usia 40-60 tahun merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain (Kusumastuti et al., 2007).

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, akan lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, anggota dewan akan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi. Namun yang perlu diperhatikan yaitu tidak hanya *hard skill* namun juga *soft skill*.

Nurudin (2004) menyebutkan bahwa penelitian dari Harvard University di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa kesuksesan tidak semata-mata ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan *hard skill* dan sisanya 80% dengan *soft skill*. Pemahaman dari istilah *hard skill* adalah skill yang dapat menghasilkan sesuatu sifatnya *visible* dan *immediate*. Tidak seperti *hard skill*, *soft skill* bersifat *invisible* dan tidak segera. *Soft skill* meliputi interaksi dengan kehidupan orang lain.

Pada penelitian ini penulis akan memilih sampel dari perusahaan yang termasuk dalam kategori *Blue Chips* di Indonesia. Istilah saham *blue chips* ini mengarah pada saham yang terpercaya karena nilai kapitalisasi yang besar. Menurut para ahli di bidang ini, saham *blue chips* dikatakan lebih aman untuk berinvestasi jika dibandingkan dengan jenis saham lain. *Blue Chips* mengacu pada saham dari perusahaan besar yang memiliki pendapatan stabil dan memiliki aset yang besar serta perusahaannya dikenal luas oleh masyarakat. Saham *blue chips* memiliki nilai fundamental yang sangat kuat dari segi finansial dan manajemen sehingga secara teratur perusahaan tersebut akan membagikan dividen dengan nilai yang cukup memuaskan. Total, ada 45 perusahaan yang bisa dikatakan memiliki saham *blue chips* yang ada di BEI yang selanjutnya dikenal dengan istilah index LQ45 dimana perusahaan yang masuk dalam daftar tersebut akan dievaluasi secara berkala tiap enam bulan sekali. Setelah itu, perusahaan tersebut akan diberi peringkat atau *benchmark*.

Indeks LQ45 adalah perhitungan dari 45 saham, yang diseleksi melalui beberapa kriteria pemilihan seperti penilaian atas likuiditas, dan mempertimbangkan kapitalisasi pasar. Indeks LQ45 menggunakan 45 saham yang terpilih berdasarkan likuiditas perdagangan saham dan disesuaikan setiap enam bulan (setiap awal bulan Februari dan Agustus). Penulis memilih perusahaan ini karena ingin melihat pengaruh keragaman terutama dari sisi keberadaan direksi dan komisaris wanita, usia dewan direksi dan komisaris dan latar belakang pendidikan dewan direksi dan komisaris pada perusahaan yang dinilai likuid dan mapan dari segi keuangannya. Rentang waktu dari tahun 2014-2017 hal ini dilakukan agar memudahkan dalam analisis data serta pencapaian hasil penelitian yang lebih akurat. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis mengangkat judul **“Pengaruh Keberagaman Pada Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan *Blue Cips* di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017)”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh keberadaan wanita dalam anggota dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan saham LQ45?

2. Bagaimanakah pengaruh usia anggota dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan saham LQ45?
3. Bagaimanakah pengaruh latar belakang pendidikan anggota dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan saham LQ45?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa:

1. Untuk mengetahui pengaruh keberadaan wanita dalam anggota dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan saham LQ45.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia pada dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan saham LQ45.
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan anggota dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan saham LQ45.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi, referensi, dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang

melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

2. Bagi manajemen perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui nilai dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam memberikan informasi terkait kinerja dan nilai perusahaan untuk pengambilan keputusan investasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian ini membahas tentang pengaruh keberadaan wanita, usia dan pengaruh latar belakang pendidikan anggota dewan direksi dan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan.
2. Penelitian ini mengambil sampel perusahaan LQ45 yang *Listing* di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2017.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan yang dipergunakan penulis adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi. Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Landasan teori pada penelitian ini merupakan landasan teori yang akan mendasari pembentukan hipotesis dan dasar pembahasan penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data, dan data penelitian.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang pengujian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data dan saran-saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis di masa yang akan datang.



