

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendirian suatu perusahaan memiliki tujuan untuk memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham (Brigham dan Houston, 2007). Penerapan *Corporate Governance* dapat dilihat dari nilai perusahaan sedangkan nilai perusahaan dapat dilihat dari harga saham perusahaan bersangkutan (Mc Kinsey and Co, 2002).

Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap suatu perusahaan yang sering dihubungkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi akan membuat nilai perusahaan menjadi tinggi. Nilai perusahaan yang tinggi sangat penting karena dapat meningkatkan kesejahteraan pemegang saham. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan nilai perusahaan adalah dengan menerapkan praktik *Corporate Governance*.

Berbicara mengenai *corporate governance*, salah satu penyebab rentannya perusahaan-perusahaan di Indonesia terhadap gejolak perekonomian salah adalah karena penerapan Good Corporate Governance yang lemah. *Good Corporate Governance* atau GCG pada dasarnya merupakan konsep yang berkaitan dengan struktur perseroan, pembagian kewenangan, pembagian tugas dan pembagian tanggung jawab masing masing unsur dari struktur perseroan. Good Corporate Governance memiliki prinsip-prinsip yang diatur dalam peraturan Bank Indonesia

No.8/14/PBI/2006 yaitu Transparansi (*tranparancy*), Akuntabilitas (*Accountability*), Pertanggungjawaban (*Responsibility*) dan kewajaran (*Fairness*).

Salah satu isu yang sedang berkembang dalam *corporate governance* saat ini adalah diversitas diantara dewan direksi, isu ini termasuk topik penting dalam *corporate governance* (Kirsch, 2018). Mohammed Nor Raihan (2011) dalam Toyyibah (2013) menyebutkan bahwa keahlian, kepribadian, *learning style*, pendidikan, usia, etika, *gender*, etnisitas, masa jabatan, pengalaman, dan status ekonomi atau sosial merupakan contoh dari diversitas dewan komisaris dan dewan direksi.

Keragaman direksi diduga memberikan dampak yang positif. Semakin tinggi keragaman dalam anggota dewan akan menimbulkan konflik yang semakin tinggi, namun keragaman tersebut bisa memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam dibandingkan dengan anggota dewan yang homogen. Disisi lain keragaman dewan direksi juga memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan sehingga menciptakan nilai tambah.

Salah satu ukuran diversitas dewan yang sering digunakan dalam penelitian yaitu adanya anggota dewan direksi dengan kebangsaan asing. Penelitian yang dilakukan oleh Oxelhein dan Randoy (2001) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara keberadaan dewan direksi asing atau etnis minoritas terhadap nilai perusahaan.

Diversitas dalam hal *corporate governance* didefinisikan sebagai komposisi para dewan direksi serta kombinasi dari kualitas, karakteristik lalu keahlian yang berbeda antarindividu dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan hal lainnya dalam perusahaan (Van der Walt dan Ingley, 2003). Diversitas dalam dewan direksi dibedakan menjadi diversitas demografi dan diversitas kognitif. Diversitas demografi yang tentunya dapat diamati seperti gender, umur, ras dan budaya sedangkan diversitas kognitif sulit untuk diamati seperti keahlian dewan komisaris (Milliken dan Martin, 1996). Rekomendasi dari *National Association of Corporate Directors Blue Ribbon Commission* bahwa diversitas gender, ras, umur dan kebangsaan harus dipertimbangkan dalam pemilihan dewan direksi.

Saat mendengar kata CEO, mungkin yang terbayang adalah laki-laki kreatif yang mampu mengembangkan bisnis seperti Mark Zuckerberg dengan facebooknya atau Bill Gates dengan Microsoftnya. Namun tidak menutup kemungkinan adanya CEO wanita yang berpengaruh di perusahaan besar di dunia. Berdasarkan yang diterbitkan majalah *forbes* terdapat CEO wanita yang memimpin perusahaan besar dunia seperti Marry Barra memimpin perusahaan General Motors, Lisa Davis memimpin Siemens Corporation dan Wang Feng Ying memimpin Great Wall Motor. Kemudian Susan Wojcicki, CEO dari *platform* penyedia video YouTube yang merupakan salah satu situs paling populer di masyarakat. Perusahaan tersebut tentunya memiliki nilai perusahaan yang sangat baik dimata Investor. Namun, bagaimanakah dengan perusahaan-perusahaan di Indonesia?

Hal penting lainnya dalam karakteristik latar belakang direksi yang dianggap berpengaruh terhadap keputusan yang dihasilkan oleh perusahaan adalah ras, usia anggota dewan dan latar belakang pendidikan anggota dewan. Isu tersebut mengundang perhatian publik sebagai akibat dari Media Coverage, permintaan investor dan persyaratan yang diajukan oleh institusional besar.

Keefektifan dari dewan direksi menjadi faktor utama dalam fungsinya sebagai manajemen yang berimplikasi pada nilai perusahaan. Namun di Indonesia sangat jarang dilakukan penelitian mengenai pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti, Supatmi dan Sastra (2006) mengenai pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti et. al (2006) dimana ia menggunakan Diversitas BOD (Board of Director) sehingga penulis tertarik melakukan penelitian mengenai diversitas karakteristik dewan direksi seperti gender, latar belakang pendidikan, tenure direksi.

Dari pembahasan diatas penulis memberi judul penelitian ini dengan **“Pengaruh Diversitas Gender, Latar belakang pendidikan, Tenure Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2018”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Diversitas Gender dewan direksi terhadap nilai perusahaan?
2. Bagaimanakah pengaruh latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan?
3. Bagaimanakah pengaruh tenure dewan direksi terhadap nilai perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh diversitas gender dewan direksi terhadap nilai perusahaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh tenure dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari aspek teoritis, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

2. Manfaat praktis



- a. Bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk memberikan pengetahuan mengenai *good corporate governance*.
- b. Bagi para investor dan pelaku pasar, untuk menambah bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan investasi.
- c. Untuk pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai aspek bahasan ini.
- d. Bagi para pemegang saham perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam memilih anggota dewan direksi perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas lebih terarah dan sistematis serta mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam penelitian ini, maka pembahasan dalam penelitian ini hanya berfokus pada perusahaan manufaktur yang tercatat di BEI pada tahun 2016-2018.

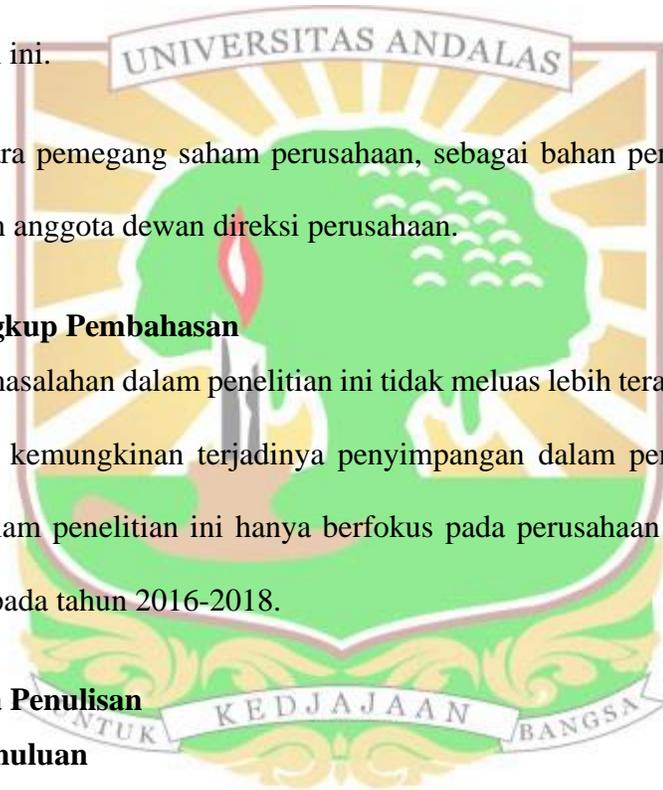
1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Literatur

Bab ini merupakan tinjauan pustaka tentang teori-teori dan konsep yang dapat memperkuat penelitian ini. Pada bab ini juga akan dibahas hipotesis yang digunakan.



BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tata cara atau metode yang digunakan untuk penelitian yang menjabarkan tentang alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai analisis data dan pembahasan yang terdiri dari deskriptif awal dari hasil analisis data serta pengujian.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penulisan penelitian ini.

