

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi yang mana pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai dalam kegiatan usahanya untuk memenuhi kepentingan para anggota. Perusahaan-perusahaan yang sudah *go public* di Indonesia umumnya merupakan perusahaan yang telah memiliki struktur organisasi terpisah antara pihak pemilik dan pengelolanya. Pemilik terdiri dari para pemegang saham, sedangkan pihak pengelolanya terdiri dari pihak manajemen yang ditunjuk oleh pemilik untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut merupakan salah satu bagian dari prestasi manajemen sebagai pihak pengelola pada perusahaan tersebut.

Pihak manajemen dipimpin oleh seorang *Chief Executive Officer* (CEO) atau lebih dikenal dengan nama Direktur Utama. Direktur Utama (CEO) mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja CEO dikatakan bagus apabila memiliki prestasi yang baik tiap tahunnya, namun tidak menutup kemungkinan apabila CEO memiliki kinerja yang buruk yaitu tidak bisa menunjukkan perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik atau bahkan merugikan perusahaan maka perusahaan akan mengambil tindakan pergantian CEO. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Pasal 105 Ayat 1 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa “Anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan menyebutkan alasannya”. Dengan demikian, CEO dapat diberhentikan sebelum masa jabatan CEO tersebut berakhir.

CEO pengganti sebagai pimpinan baru perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena akan ada perubahan dalam pengelolaan perusahaan dengan cara menerapkan peraturan dan prosedur baru, serta perubahan kebijakan yang ditetapkan oleh CEO pengganti tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan yang dikelolanya. Asal CEO pengganti juga dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Asal CEO pengganti tersebut dibagi menjadi 2 yaitu CEO pengganti yang berasal dari dalam (*inside*) perusahaan dan CEO pengganti yang berasal dari luar (*outside*) perusahaan tersebut. Menurut Novitasari, Suranta dan Setiawan (2015) menyatakan bahwa pergantian CEO dari *outside* lebih baik dari pada *inside*. Hal ini dapat diindikasikan bahwa pengganti *outside* memberikan strategi baru untuk memperbaiki strategi dari CEO lama yang telah menurunkan kinerja perusahaan. Pasar bereaksi terhadap proses pergantian CEO secara rutin dengan asal kandidat CEO pengganti dari dalam (*inside*) perusahaan tersebut. Ini dikarenakan dapat mengurangi resiko ketidakpastian dan CEO yang masuk cenderung mengikuti strategi CEO sebelumnya. Sedangkan untuk pergantian CEO non-rutin, investor lebih suka kandidat dari luar (*outside*) karena ia akan membawa strategi yang berbeda pada perusahaan tersebut (Setiawan, 2007).

Penelitian yang dilakukan *Pricewaterhouse Coopers* (PwC) pada tahun 2015 yang dirilis ke Kompas.com pada tanggal 20 juni 2016 dengan judul “Jumlah pergantian CEO di 2015 memecahkan rekor dunia” menemukan fakta bahwa sepanjang tahun 2015 sebanyak 17% dari 2.500 perusahaan publik terbesar di dunia mengganti CEO mereka. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa selama beberapa tahun terakhir semakin banyak perusahaan besar yang dengan

sengaja memilih untuk mengangkat CEO baru dari luar perusahaan sebagai bagian dari rencana suksesi. Tetapi, mayoritas perusahaan terus-menerus menaikkan jabatan orang dalam hingga posisi CEO. Para penulis studi ini berpendapat bahwa praktik perencanaan suksesi ini akan terus menjadi pilihan. Hasil riset memperlihatkan pilihan 77% orang dalam (*inside*), dibanding 23% orang luar (*outside*) pada tahun 2015 (Ika, 2016).

Contohnya seperti yang terjadi pada Bank Negara Indonesia (BNI) yang melakukan pergantian CEO di tahun 2015 dengan mengangkat Achmad Baiquni yang berasal dari luar perusahaan (*outside*) sebagai direktur utama. Sampai akhir tahun 2016 BNI mampu mencapai pertumbuhan laba sampai 25,1%, jauh di atas pertumbuhan laba industri. Dan juga simpanan nasabah BNI di tahun 2016 naik 17,6% dibandingkan dengan tahun 2015. Pergantian CEO yang memberikan dampak positif juga terjadi pada PT Aneka Tambang Tbk (ANTAM). Tedy Badrujaman diangkat oleh RUPS sebagai CEO baru ANTAM yang berasal dari dalam perusahaan (*inside*). Pada pengelolaan Tedy, perusahaan mampu membalikan kondisi keuangan ANTAM dengan menaikkan laba bersih tahun 2016 sebesar Rp64,81 miliar dibandingkan rugi bersih Rp1,44 triliun di tahun 2015. Selain itu ada juga Sukandar yang diangkat sebagai CEO PT Krakatau Steel pada tahun 2015. Sebelumnya beliau merupakan direktur keuangan pada perusahaan ini. Dalam pengelolaannya, di tengah kondisi industri baja yang cukup dinamis pada tahun 2016, Perseroan dapat meraih kinerja yang lebih baik dibanding tahun 2015 (Bursa Efek Indonesia, 2015).

Direktur Utama atau CEO dalam mengelola perusahaan dibantu oleh beberapa direktur lainnya sebagai bagian dari manajemen puncak yang dikenal

dengan nama dewan direksi atau *Board of Directors*. Semua dewan direksi bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, setiap dewan direksi harus menunjukkan kinerja terbaiknya dalam bidangnya masing-masing. Apabila dewan direksi memiliki kinerja yang buruk, maka kemungkinan akan terjadi pergantian direksi. Kinerja yang buruk dari salah satu direksi akan mempengaruhi atau berdampak terhadap kinerja bidang lain atau sampai mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dan walaupun terus dipertahankan, akan menyebabkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan hal paling buruknya yaitu akan membuat perusahaan merugi. Apabila banyak direksi yang diganti dari jumlah anggota direksi yang ada, sedikit banyaknya akan berdampak kepada kinerja keuangannya. Ini disebabkan karena akan ada direksi baru yang akan memperbaiki kinerja sebelumnya menjadi lebih baik. Akan ada banyak peraturan dan prosedur baru, serta perubahan kebijakan yang ditetapkan oleh direksi-direksi pengganti untuk memperbaiki kinerja bidangnya masing-masing agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang dikelola.

Akhir-akhir ini atau lebih tepatnya mulai pertengahan tahun 2018 ada *issue* atau rumor tentang rotasi direksi yang terjadi pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia. Kementerian BUMN merotasi sejumlah direksi BUMN. Perombakan dilakukan lantaran ingin menetapkan orang-orang yang benar-benar ahli untuk menduduki kursi direksi. Di antara rotasi direksi dan komisaris di beberapa BUMN itu, ada yang sudah 5 tahun bertugas (1 periode jabatan), ada yang setengah jalan, bahkan ada juga yang baru 17 bulan menjabat. Contohnya saja pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk pada tahun 2018 lalu, dilakukan perombakan jajaran direksi oleh menteri BUMN. Direktur utama Garuda

yaitu Pahala Mansury digantikan oleh Askhara Danadiputra (Direktur Utama Pelindo III). Begitupun dengan lima posisi direksi lainnya yang juga ikut diganti. Dan Pahala digeser ke Pertamina menduduki posisi direktur keuangan. Tidak hanya Garuda saja yang melakukan perombakan di jajaran direksinya, selain itu ada PT Pertamina, PT Jasa Marga, PT Krakatau Steel, dan masih banyak lagi yang lainnya.

Berdasarkan hal diatas, hubungan pergantian direksi dan kinerja keuangan merupakan pembahasan yang menarik untuk diteliti. Di Indonesia, penelitian mengenai pembahasan ini masih butuh dikembangkan, oleh karena itu peneliti ingin meneliti variabel ini dalam penelitian kali ini. Penelitian ini bersifat empiris, dimana perusahaan yang akan diteliti adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia dari tahun 2010 sampai tahun 2018. Berdasarkan *Indonesia Stock Exchange* (IDX) 2019, sektor perusahaan manufaktur merupakan jumlah emiten terbesar dibandingkan jumlah emiten yang listing di BEI yaitu sebesar 173 perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur memiliki pengaruh signifikan dalam dinamika perdagangan di BEI.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan signifikan antara proporsi pergantian direksi dan kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

2. Apakah terdapat perbedaan kinerja keuangan antara periode sebelum dan sesudah pergantian CEO pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja keuangan antara periode sebelum dan sesudah pergantian CEO dari luar (*outside*) dan dari dalam (*inside*) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara proporsi pergantian direksi dan kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja keuangan antara periode sebelum dan sesudah pergantian CEO pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja keuangan antara periode sebelum dan sesudah pergantian CEO dari luar (*outside*) dan dari dalam (*inside*) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
  - Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran tentang perbedaan kinerja keuangan perusahaan yang di pengaruhi oleh pergantian CEO, asal CEO pengganti, dan proporsi pergantian direksi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia.

- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau informasi untuk penelitian yang akan datang dalam mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, serta penyempurnaan untuk penelitian-penelitian sebelumnya.

## 2. Manfaat Praktis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi bagi para pihak dalam atau intern perusahaan, *stakeholders*, investor dan kreditor sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pergantian CEO dan direksi dalam perusahaannya, keputusan investasi yang lebih tepat, maupun keputusan penting lainnya.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi mereka yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak pergantian direksi perseroan.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan memperlihatkan hubungan antara proporsi pergantian direksi dan kinerja keuangan, serta memperlihatkan perbedaan kinerja keuangan yang diukur dengan *Return On Assets* (ROA) dan *Return On Equity* (ROE) sebelum dan sesudah pergantian CEO dan asal CEO pengganti pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2018, serta yang melakukan pergantian CEO pada tahun 2013-2015.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah:

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai landasan teori, review penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis

Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai variabel penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai hasil pengujian statistik deskriptif, pengujian normalitas, pengujian hipotesis, diskusi hasil penelitian

Bab V : PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

