

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis sekarang ini semakin ketat. Pemenangnya bisa berarti berhasil untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya dan juga bisa mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis. Perusahaan harus mempunyai nilai perusahaan yang baik, sehingga bisa memaksimalkan kekayaan pada pemegang saham. Hal ini salah satunya dapat dilakukan melalui peningkatan nilai perusahaan.

Nilai perusahaan menjadi tujuan utama dalam manajemen keuangan, dapat melakukan usaha untuk mencari keuntungan yang maksimal atau laba yang sebesar besarnya, memakmuran pemilik perusahaan atau para pemilik saham yang maksimal dapat terwujud apabila memaksimalkan nilai perusahaan yang tercermin pada peningkatan nilai perusahaan. Nilai prestasi suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan itu untuk menghasilkan laba yang bermanfaat bagi para pemegang saham **Christiani, Herawaty, Akuntansi, & Trisakti (2019)**.

Dalam usaha untuk meningkatkan nilai perusahaan akan muncul skandal yang besar atau konflik kepentingan antara *agent* (manajer) dan *principal* (pemegang saham) yang disebut konflik keagenan **Jensen dan Meckling (1976)** dalam **Anjana (2017)**. Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan, yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan yang tinggi. nilai perusahaan lazim diindikasikan dengan *price to book value*. *Price tobook value* yang tinggi akan membuat pasar percaya atas prospek perusahaan kedepan.

Hal itu juga menjadi keinginan para pemilik perusahaan, sebab nilai perusahaan yang tinggi menindikasikan kemakmuran pemegang saham juga tinggi.

Menurut **Winasis, Nur, & Yuyetta (2017)** Teori keagenan menjelaskan mengenai masalah yang timbul ketika pemegang saham mengandalkan manajer untuk menyediakan jasa atas nama mereka. Pihak manajer (agent), dengan kewenangan yang dimilikinya bisa bertindak untuk kepentingan pribadinya dan mengorbankan kepentingan para pemegang saham. Timbulnya perbedaan kepentingan antara *principal* dan *agent* inilah yang melatar belakangi perlunya pengelolaan perusahaan yang baik.

Nilai suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, faktor pasar, faktor perusahaan, dan faktor investor. Faktor perusahaan meliputi kelangsungan hidup jangka panjang, konservatisme manajemen, pengawasan, struktur aktiva, risiko bisnis, tingkat pertumbuhan, pajak dan kinerja keuangan.

Nilai perusahaan akan dapat diketahui dari laporan keuangan tahunan yang diterbitkan perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai nilai yang baik akan melakukan salah satu dari prinsip *good corporate governance*, yaitu melakukan transparansi atau keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan pengungkapan informasi materiil yang relevan mengenai perusahaan. Selain itu juga melakukan pengungkapan atau *disclosure*, yaitu penyajian informasi kepada para pemangku kepentingan baik diminta maupun tidak diminta, mengenai hal-hal yang berkenaan dengan kinerja operasional, keuangan, dan risiko usaha perusahaan.

Menurut **Husna (2017)** Indonesia memiliki peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan prinsip tata kelola korporat sehingga penerapannya dapat meningkatkan nilai perusahaan. Pada tanggal 8 Desember 2014, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menetapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik yang mengatur ketentuan-ketentuan terkait Direksi dan Dewan Komisaris di Indonesia. POJK Nomor 33/POJK.04/2014 memuat mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang Dewan Komisaris, serta mengatur proporsi

keanggotaan Dewan Komisaris dan Komisaris Independen pada perusahaan emiten maupun perusahaan publik.

Peraturan tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap beberapa perusahaan di Indonesia untuk melaksanakan perubahan susunan keanggotaan Dewan Komisaris dan Komisaris Independen. Dewan Komisaris memegang peran penting dalam manajemen karena bertugas untuk melakukan pengawasan atas kinerja manajemen, mengarahkan strategi perusahaan, memiliki wewenang atas pengendalian risiko, dan memantau penggunaan modal perusahaan. Dengan demikian, penentuan proporsi dan komposisi Dewan Komisaris, serta Komisaris Independen yang memiliki fungsi pengawasan terhadap kinerja manajemen memiliki peran penting agar tujuan perusahaan untuk memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham dapat tercapai.

Dewan Komisaris sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan GCG. Namun demikian, Dewan Komisaris tidak boleh turut serta dalam mengambil keputusan operasional. Kedudukan masing-masing anggota Dewan Komisaris termasuk Komisaris Utama adalah setara. Tugas Komisaris Utama sebagai primus inter pares adalah mengkoordinasikan kegiatan Dewan Komisaris **Permatasari (2019)**.

Anggota dewan komisaris dan direksi membawa opini dan perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang berbeda antar satu negara dengan negara lain. Keberadaan dewan komisaris dan direksi mencerminkan gagasan yang berbeda mengenai peranan dewan perusahaan berkaitan dengan peranan pengendalian terutama jika mereka berasal dari negara-negara dengan hak pemegang saham yang lebih kuat **Husna (2017)**.

Dewan perusahaan juga harus memotivasi dan memantau CEO yang bertindak. Dalam menilai karya yang terakhir, direktur perempuan mungkin mengedepankan kepentingan karyawan dan pemangku kepentingan lain yang memiliki berdampak pada dan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan formance **Francoeur & Sinclair-desgagne (2008)**. Pengetahuan dan keunikan direksi pengalaman memainkan peran penting dalam memperkuat kegunaan saran dan nasihat dewan ke perusahaan. Dengan demikian, dewan yang menyertakan direktur dengan karakteristik tertentu harus lebih baik diposisikan untuk membentuk prioritas dan proses pembelajaran perusahaan dengan cara yang memfasilitasi manajemen yang efektif dari kelompok pemangku kepentingan utama.

Yaitu, kami memeriksa tiga yang paling karakteristik dewan penting yang harus secara khusus relevan bagi pemangku kepentingan manajemen asal kebangsaan, jenis kelamin, ras dan etnis (**Fernandez, Thams, & Fernandez (2019)**).

Keuntungan dari keberadaan direksi, diantaranya: (1) Tersedia kandidat anggota dewan yang berkualifikasi secara lebih luas (dengan pengalaman industri yang lebih luas), (2) Dengan latar belakang yang berbeda, dewan direksi non pribumi bisa menambah pengalaman yang lebih beragam dan berharga, yang tidak dimiliki oleh dewan direksi domestik, dan (3) Anggota dewan direksi non pribumi bisa membantu meyakinkan investor asing bahwa perusahaan dikelola secara profesional.

Melalui teori *resource dependence*, dijelaskan bahwa perusahaan beroperasi dalam sebuah sistem terbuka yang membutuhkan pertukaran dan perolehan sumber daya untuk bertahan, sehingga membentuk suatu pola ketergantungan terhadap unit-unit eksternal. Keberadaan perempuan dalam dewan dapat membantu perusahaan untuk mengakses maupun mempertahankan sumberdaya kritis yang diperlukan. Dalam hal ini, diversitas gender pada struktur dewan dapat menjadi keuntungan kompetitif bagi perusahaan.

Diversitas Gender atau Keberagaman Gender dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi berbagai aspek bidang di perusahaan. Keberadaan wanita dalam dewan perusahaan telah menjadi isu yang masih diperdebatkan **Fauziah (2018)**. Wanita juga memiliki peran penting di perusahaan. Wanita dapat menjabat pada posisi yang dianggap penting di perusahaan diantaranya pada level Komisaris, Direksi, Komite Audit dan sebagainya. Keberagaman wanita di perusahaan dengan segala sifat dan karakter yang melekat pada diri wanita tersebut dapat berpengaruh pada pengambilan keputusan perusahaan di berbagai bidang **Pajaria (2016)**.

Keberadaan wanita dalam jajaran Dewan Komisaris dan Direksi dinilai dengan menggunakan persentase anggota dewan komisaris dan direksi perempuan dibandingkan jumlah seluruh anggota Dewan Komisaris dan Direksi. Adanya persepsi yang mengatakan bahwa Dewan Direksi pria jauh lebih bisa memimpin dari pada dewan direksi wanita. Menurut **Abdul (2018)** dalam **Azali (2019)** wanita dalam jajaran direksi mampu memberikan bantuan tambahan dalam hal pengambilan keputusan.

Keragaman Gender sebagai sebuah aspek komposisi Dewan / Keragaman dengan demikian merupakan indikator perusahaan pemerintahan. Menurut **Dutta & Bose (2006)** dalam **Wagana (2016)** menghadirkan Keragaman Gender di ruang dewan sebagai kehadiran perempuan di Dewan Direksi dan menyebutnya sebagai hal yang penting aspek keragaman dewan. Ruang rapat perusahaan belum menyadari gender keragaman namun skenario ini direplikasi di seluruh dunia.

Menurut **Tarigan (2019)** di Indonesia, penelitian mengenai Diversitas Gender tergolong masih sedikit dan tidak konsisten. Hal ini disebabkan oleh hasil dari penelitian yang masih tidak konsisten serta penelitian mayoritas dilakukan pada perusahaan di negara-negara maju, yang umumnya menganut *one tier system*. Berbeda dengan konteks perusahaan

di Indonesia, di mana dalam susunan kepengurusannya menganut *two tier system*, yakni terdapat pemisahan fungsi antara direksi dan komisaris.

Dalam rangka penerapan nilai perusahaan yang baik, Bapepam melalui surat edaran Bapepam No.SE-03/PM/2000 merekomendasikan imbauan perusahaan publik membentuk komite audit. Dalam surat edaran tersebut dijelaskan bahwa komite audit bertugas untuk membantu dewan komisaris dengan memberikan pendapat profesional yang independen untuk meningkatkan kualitas kerja serta mengurangi penyimpanan pengelolaan perusahaan. Komite Audit lebih lanjut diatur dalam KEP-339/BEJ/07/-2001, yang mengharuskan semua perusahaan yang listed di Bursa Efek Indonesia (BEI) memiliki komite.

Berdasarkan keputusan kepala Bapepam dan LK Nomor Kep-643/BL/2012, dinyatakan bahwa audit komite sekurang-kurangnya memiliki tiga anggota dari komisaris independen dan pihak dari simbol saham eksternal atau perusahaan publik yang tidak memiliki langsung atau tidak langsung stok disana. Selain itu, seorang anggota komite audit diharuskan untuk memiliki setidaknya satu gelar pendidikan atau keahlian bidang akuntansi dan keuangan **Naimah & Mukti (2019)**.

Komite Audit independen dapat membantu memastikan keandalan pelaporan keuangan proses dengan terus memeriksa aktivitas manajerial yang egois dan berpusat pada diri sendiri **Bansal & Sharma (2016)**. Kode tata kelola diseluruh Indonesia dunia mengharuskan perusahaan untuk membentuk Komite Audit dan memastikan independensi mereka.

Komite Audit penting bagi perusahaan karena banyak pendapat bahwa suatu perusahaan akan dapat tumbuh secara sustainable kalau memperhatikan prinsip-prinsip *good corporate goveranance*, yang mana salah satunya adalah keberadaan komite audit. Ini suatu hal yang penting yang bisa membantu nilai perusahaan bertumbuh secara sustainable untuk masa-masa mendatang.

Penelitian ini mengacu pada penelitian **Anjana (2017)** dengan judul Pengaruh Kepemilikan Institutional, Kepemilikan Publik, Dewan Direksi, Komite Audit, Dewan Komisaris, Likuiditas, *Leverage* dan Ukuran Perusahaan terhadap *Financial Distress*. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh **Anjana (2017)** adalah penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemilikan institusional, likuiditas, leverage, ukuran perusahaan, dan financial distress. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel Dewan Direksi, Komite Audit, dan Dewan Komisaris.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil, sehingga perlu dilakukan pengujian kembali hal-hal yang mempengaruhi Keragaman Etnik. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas ini lebih lanjut kedalam bentuk Proposal Skripsi dengan judul **“Pengaruh Keragaman Etnik Dewan Komisaris , Dewan Direksi dan Komite Audit terhadap Nilai Perusahaan (studi empiris perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang diuraikan penulis dalam latar belakang diatas serta memperhatikan perbedaan kebudayaan dan keragaman etnis yang ada, maka permasalahan yang terdapat adalah :

- 1) Keragaman dewan komisaris yang ada belum berintegrasi sosial secara positif terhadap perusahaan.
- 2) Diversitas gender masih mempengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada nilai perusahaan.
- 3) Karena banyaknya keragaman dewan komisaris dan dewan direksi sehingga menyebabkan kepemimpinan yang berbeda.

- 4) Terjadi perbedaan kepentingan antara manajer dengan pemegang saham dapat menimbulkan konflik keagenan sehingga berpotensi dapat mempengaruhi nilai perusahaan.
- 5) Adanya kecenderungan pihak manajemen berbuat curang dalam proses pengelolaan perusahaan dengan mendepankan kepentingan pribadi dibandingkan dengan mencapai tujuan utama perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang timbul, maka untuk lebih mengarahkan penelitian pada permasalahan yang disebutkan di atas, maka penulis merasa perlu untuk memberikan batasan pada penelitian, yaitu Keragaman Dewan komisaris, Diversitas Gender dan Komite Audit. *Theory Agency* yang akan diambil dalam penelitian ini adalah di fokuskan pada keragaman dewan komisaris yang ada pada perusahaan tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dari keragaman dewan komisaris terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial diversitas gender terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial komite audit terhadap nilai perusahaan?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dari keragaman dewan komisaris, diversitas gender dan komite audit secara bersama-sama terhadap nilai perusahaan?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keragaman dewan komisaris terhadap nilai perusahaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh diversitas gender terhadap nilai perusahaan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komite audit terhadap nilai perusahaan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keragaman dewan komisaris, diversitas gender dan komite audit terhadap nilai perusahaan.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memberi pengetahuan bahwa keragaman dewan komisaris mempengaruhi nilai perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai variabel keragaman dewan direksi dan diversitas gender, manakah yang mampu mempengaruhi nilai perusahaan.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam peningkatan nilai perusahaan tersebut dalam menentukan struktur perusahaan tersebut dengan melihat keragaman dewan komisaris terhadap suatu perusahaan.

- c. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat bahwa dalam keanggotaan dewan direksi dan dewan komisaris memiliki banyak perbedaan dalam keragaman etnik namun tetap memiliki ketergantungan satu dengan yang lainnya.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh sebaran anggota dewan dan kinerja keuangan perusahaan Indonesia, khususnya pengaruh terhadap nilai perusahaan.