

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diversitas dalam anggota dewan merupakan bagian dari mekanisme *Corporate Governance* yang berkaitan dengan tujuan perusahaan untuk mencapai manajemen yang efisien dan memiliki pengawasan terhadap kinerja perusahaan yang lebih baik. Menurut Hafsi dan Turgut diversitas dalam dewan adalah perbedaan dalam karakteristik anggota dewan¹. Sedangkan menurut Kang *et al* diversitas adalah perbedaan dalam komposisi dewan, dimana ada dua kategori diversitas. Pertama, diversitas yang bisa diamati seperti etnis/ras, latar belakang, kewarganegaraan, *gender* dan umur. Kedua, diversitas yang kurang terlihat seperti pendidikan, latar belakang dan pengalaman²

Dukungan mengenai diversitas anggota dewan di Amerika Serikat dikemukakan oleh *National Association of Corporate Directors Blue Ribbon Commision* yang merekomendasikan untuk mempertimbangkan kebangsaan dan *gender* dalam pemilihan dewan, baik komisaris maupun direksi.³

¹ Hafsi, T., dan Turgut, G. (2013). Boardroom Diversity and its Effect on Social Performance Conceptualization and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, vol. 112,p. 463.

² Kang, H., *et al.* (2007). Corporate Governance and Board Composition : Diversity and Independence of Australian Board. *Corporate Governance and Board Composition*,vol. 15(2),p. 194.

³ National Association of Corporate Directors, 2012. *The Diverse Board: Moving from Interest to Action*. Washington : National Association of Corporate Directors, p. 2

Di Indonesia dukungan mengenai diversitas dalam anggota dewan tertulis dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (2006). Diversitas dalam anggota dewan terkait dengan prinsip dalam mekanisme *Good Corporate Governance* yaitu asas kesetaraan dan kewajaran, yang menyatakan bahwa perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan tanpa membeda-bedakan berdasarkan ras, *gender*, golongan dan kondisi fisik. Pertimbangan mengenai diversitas pada saat memilih dewan komisaris dan dewan direksi merupakan hal yang esensial, karena kemungkinan diversitas dalam dewan komisaris dan direksi dalam mekanisme *Corporate Governance* (CG) memiliki efek terhadap kinerja perusahaan.⁴

Indonesia sendiri merupakan negara yang menganut *two-tier system* yang memisahkan *advisory board*, dewan yang bertugas untuk mengawasi kinerja dari dewan eksekutif atau sama dengan tugas dari dewan komisaris. Sedangkan *management board* yang memiliki tugas untuk bertanggung jawab atas kegiatan operasional perusahaan sehari-hari atau sama dengan tugas dari dewan direksi. Sistem yang digunakan di Indonesia sama dengan sistem yang digunakan oleh negara Belanda, Jerman, China dan Finlandia dan berbeda dengan negara Amerika dan Malaysia yang menganut *one-tier system* atau *unitary board* yang menggabungkan fungsi *advisory* dan manajemen.

Proses globalisasi mengakibatkan tidak terbatasnya pertukaran arus barang, jasa, modal dan informasi. Hal tersebut berpengaruh terhadap

⁴ Eulerich, M., *et al.* (2014). The impact of management board diversity on corporate performance-an empirical analysis for the German two-tier system. *Problems and Perspectives in Management*, vol. 12, p. 25

perkembangan ekonomi global yang cukup pesat dan mengakibatkan banyak investor asing yang menanamkan modal di Indonesia. Akibatnya, banyak tenaga kerja asing yang berkeinginan untuk bekerja di Indonesia. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Direktorat Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah Tenaga Kerja (TKA) yang masuk ke Indonesia pada tahun 2011 sebesar 77.300 orang tahun 2012 sebanyak 72.427 orang, tahun 2013 sebanyak 68.957 orang, tahun 2014 sebanyak 68.762 orang dan tahun 2015 sebanyak 69.025 orang⁵.

Sedangkan, Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia berdasarkan keahlian atau jabatan, di tahun 2011 sebanyak 6.511 orang menduduki jabatan direksi dan 738 orang menduduki jabatan komisaris⁶ dan di tahun 2014 sebanyak 9.879 menduduki jabatan direksi dan 1.101 orang menduduki jabatan komisaris⁷. Data tersebut menunjukkan peningkatan jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) yang menduduki jabatan direksi dan komisaris di Indonesia.

Pada dasarnya, keberadaan tenaga kerja asing baik dalam dewan komisaris dan direksi suatu perusahaan diyakini dapat menambah keyakinan para investor asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Keberadaan dewan direksi asing dan komisaris asing yang berasal dari negara dengan mekanisme

⁵ Hardum, Siprianus Edi. (2016). *Kemnaker: Tidak Benar Ada 10 Juta Tenaga Kerja Asal Tiongkok di Indonesia*. Diambil Kembali dari Berita Satu.com: <http://www.beritasatu.com/ekonomi-karier/375242-kemnaker-tidak-benar-ada-10-juta-tenaga-kerja-asal-tiongkok-di-indonesia.html> (Diakses pada tanggal 14 Mei 2017)

⁶ Tarigan, M. (2012). *Cina Dominasi Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. <https://m.tempo.co/read/news/2012/03/07/173388473/cina-dominasi-tenaga-kerja-asing-di-indonesia>. (Diakses pada tanggal 7 Maret 2017)

⁷ Anshari, Muhammad. (2015). *Ada 68 Ribu Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Diambil kembali dari Pikiran Rakyat: <http://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2015/08/13/338221/ada-68-ribu-tenaga-kerja-asing-di-indonesia>. (Diakses pada tanggal 13 Mei 2017)

yang kuat dalam memperhatikan kepentingan *shareholders*, karena hal tersebut dibutuhkan oleh negara dengan tingkat proteksi kepentingan investor minoritas yang relatif rendah, seperti di Indonesia dan negara berkembang lainnya.⁸ Karena keberadaan dewan komisaris dan direksi asing memberikan gambaran bahwa perusahaan dikelola secara profesional dengan memperhatikan kepentingan pemegang saham minoritas⁹.

Keberadaan dewan yang berkebangsaan asing kemungkinan memiliki pengaruh dalam kualitas pengambilan keputusan¹⁰, hal ini merupakan hal yang penting dan dapat membedakan kompetensi individual antara dewan berkebangsaan asing dengan dewan berkebangsaan Indonesia. Kompetensi individual dapat berbeda dikarenakan latar belakang dewan berkebangsaan asing berbeda, hal tersebut menghasilkan opini dan saran yang kritis yang didasarkan pada pemahaman mereka masing-masing yang akan mengurangi prasangka sosial dan prasangka pribadi yang berlebihan dan dewan direksi berkebangsaan asing diyakini memiliki kemampuan pemahaman mengenai pasar internasional yang lebih baik dan mengetahui informasi regulasi negara asalnya yang merupakan hal yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.¹¹

Selanjutnya, bagi perusahaan yang telah beroperasi di taraf internasional, keberadaan anggota dewan berkebangsaan asing merupakan elemen kunci dari

⁸ Lukviarman, N., 2016. *Corporate Governance*. Solo: PT Era Adicitra Intermedia. p. 84

⁹ Randoy, T., *et al.* (2006). A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity. *Nordic Innovation Net*, p. 4

¹⁰ Estelyi, K. S., dan Nisar, T. M. (2016). Diverse Boards : Why Do Firms Get Foreign Nationals on Their Boards?. *Journal of Corporate Finance*, vol. 39, p. 175.

¹¹ *Ibid*, p. 176

struktur dewan yang dapat membantu dalam memberikan saran yang dibutuhkan, kemampuan pengawasan dan sumber yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan di lingkup dunia. Selain itu, perusahaan juga memiliki sumber daya yang kompeten dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. (Oxelheim *et al*, 2013).¹²

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Marimuthu dan Kolandaisamy (2009) mengenai etnis atau kebangsaan di dalam manajemen puncak dan anggota dewan terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan *Return on Equity* (ROE) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara etnis atau kebangsaan asing terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ujunwa *et al* (2012) juga menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kebangsaan dalam anggota dewan dan kinerja perusahaan.

Choi *et al* (2007) juga meneliti mengenai partisipasi asing dalam perusahaan di Korea Selatan dan menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara dewan berkebangsaan asing dengan kinerja perusahaan yang dinilai menggunakan *Tobin's Q*. Studi empiris lain yang dilakukan oleh Eulerich *et al* (2015) menemukan hubungan negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dinilai menggunakan EBITDA-margin. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Randoy *et al* (2006) yang meneliti mengenai pengaruh ukuran dewan, ukuran perusahaan, posisi CEO, anggota dewan

¹² Oxelheim, L., *et al*. (2013). On the Internationalization of Corporate Boards : The case of Nordic Firms. *Palgrave Macmillan Journals*, vol. 44(3), p. 84

perempuan terpilih, dewan berkebangsaan asing dan umur anggota dewan dengan sampel penelitian 500 perusahaan terbesar di Denmark, Norwegia dan Swedia menemukan bahwa anggota dewan berkebangsaan asing tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dinilai menggunakan *Market to Book Value* (MBV) dan *Return on Assets* (ROA). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randoy, Darmadi (2011) melakukan penelitian dengan sampel 169 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia menemukan hasil yang tidak signifikan antara kebangsaan anggota dewan dengan kinerja perusahaan yang dinilai menggunakan *Tobin's Q* dan *Return on Asset* (ROA).

Penelitian mengenai dewan berkebangsaan asing di negara berkembang masih jarang ditemui, kebanyakan penelitian mengenai diversitas anggota dewan khususnya mengenai kultur, etnis, kebangsaan berasal dari negara barat. Ditemukan hasil yang tidak konsisten pada penelitian hubungan antara dewan berkebangsaan asing dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Diversitas Kebangsaan Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Pada tahun 2011-2015”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keberadaan anggota dewan komisaris berkebangsaan asing berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

2. Apakah keberadaan anggota dewan direksi berkebangsaan asing berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah keberadaan dewan komisaris asing berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah keberadaan dewan direksi asing berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi keilmuan mengenai hubungan kausalitas antara karakteristik diversitas dalam anggota dewan, khususnya diversitas kebangsaan direksi dan komisaris terhadap kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai pengaruh diversitas kebangsaan dewan asing terhadap kinerja perusahaan khususnya memberikan informasi tambahan untuk pemilihan dewan komisaris dan direksi. Dan juga memberikan informasi bahwa pentingnya informasi kebangsaan dewan komisaris

dan direksi dalam profil perusahaan didalam laporan tahunan perusahaan.

c. Bagi Investor

Dapat memperoleh bukti empiris, riil dan obyektif mengenai kaitan mekanisme tata kelola perusahaan, terutama mengenai diversitas kebangsaan dalam dewan komisaris dan direksi dan hubungannya dengan kinerja perusahaan, sehingga investor dapat memprediksi kemungkinan keputusan yang akan diambil dalam suatu kebijakan perusahaan dan memiliki keyakinan bahwa perusahaan dikelola dan diawasi secara profesional.