

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Maraknya berbagai kasus kecurangan dalam akuntansi (*fraud*) yang terjadi di Indonesia semakin menimbulkan keprihatinan. Berdasarkan data dari Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), Indonesia menjadi negara dengan tingkat kasus *fraud* tertinggi se-Asia Pasifik di tahun 2018-2019, yaitu sebesar 36 dari 198 total kasus yang dianalisis (ACFE, 2020a). ACFE juga melakukan survei *fraud* di Indonesia pada tahun 2019 yang menyatakan adanya 239 kasus *fraud* dengan rata-rata kerugian per kasus sebesar Rp7.248.879.668. Dari total kasus tersebut 69.9% di antaranya adalah kasus korupsi, 20.9% kasus penyalahgunaan aset, dan 9.2% sisanya *fraud* laporan keuangan (ACFE, 2020b).

Menurut hasil survei, kasus *fraud* paling banyak dilakukan di kalangan karyawan yaitu sebesar 31,8%, disusul oleh eksekutif/pemilik dengan 29,4%, lalu manajer sebesar 23,7%, dan 15,1% oleh lain-lain (ACFE, 2020b). Data ini pun didukung dengan semakin banyaknya kasus *fraud* yang terekspos di media massa dalam beberapa tahun terakhir, salah satunya kasus PT Asabri yang digandang-gandang sebagai salah satu kasus korupsi terbesar di Indonesia dengan total kerugian sebesar Rp23,7 triliun. Kasus ini menyeret nama direktur utama, direktur investasi dan keuangan, serta kepala divisi investasi PT Asabri, di mana mereka melakukan kesepakatan dengan pihak di luar PT Asabri yang bukan merupakan konsultan investasi maupun manajer investasi untuk melakukan transaksi pembelian dan penukaran saham dengan harga yang telah dimanipulasi selama

tahun 2012-2019 (Rahma, 2021). Hal ini pun bukan yang pertama kali terjadi, di tahun 2008 PT Asabri juga terjerat kasus penyalahgunaan dana iuran yang kemudian dialokasikan pada instrumen investasi yang tidak semestinya (Saretta, 2022). Di samping itu, ada pun kasus lain yang menimbulkan tanda tanya terkait kredibilitas dewan dalam mengelola serta mengawasi operasional perusahaan, yaitu dua mantan direktur PT FKS Food Sejahtera Tbk (AISA) yang dinyatakan bersalah atas kasus manipulasi laporan keuangan tahun 2017. Manipulasi yang dilakukan berupa penggelembungan piutang dari anak usaha senilai 1,4 triliun dengan tujuan mempercantik laporan keuangan mereka, padahal pada realitanya AISA mengalami gagal bayar bunga obligasi dan sukuk di tahun 2018 akibat kas dan setara kas yang belum memadai (Azzahra, 2021).

Beberapa kasus yang melibatkan pihak manajemen perusahaan tersebut mengindikasikan masih lemahnya penerapan tata kelola perusahaan di Indonesia. Menurut Rankin *et al.* (2018) *good corporate governance* (GCG) memastikan bahwa perusahaan telah menetapkan sistem dan struktur yang tepat sesuai tujuan serta menyediakan sarana untuk mengontrol dan memantau aktivitas perusahaan. Implementasi GCG mencerminkan adanya pengelolaan yang baik dan transparan sehingga dapat berdampak positif terhadap keberlangsungan hidup serta meminimalisir adanya asimetri informasi dan terjadinya konflik agensi. Pentingnya GCG berkaitan erat dengan kinerja perusahaan, dengan memiliki tata kelola yang baik kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Tarigan *et al.*, 2018).

Menurut Watson & Head (2004) salah satu bukti bahwa perusahaan dapat bertahan dalam persaingan adalah dengan menciptakan kinerja perusahaan yang

tumbuh berkelanjutan. Kinerja keuangan perusahaan merupakan hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsinya mengelola aset perusahaan secara efektif selama periode tertentu (Rudianto, 2013). Kinerja perusahaan penting sebagai indikator bagi pemilik perusahaan untuk mengetahui kondisi keuangan perusahaannya serta bagi calon *shareholder* sebagai salah satu syarat kelayakan dalam menanamkan investasi. Terdapat dua konsep kinerja dalam menganalisis kinerja perusahaan, yaitu kinerja akuntansi serta kinerja ekonomi/keuangan. Penggabungan antara kinerja akuntansi dan kinerja ekonomi dibutuhkan untuk menganalisis performa masa lalu perusahaan serta memproyeksikan potensi imbal hasil di masa depan (Sukamulja, 2019).

Seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya, salah satu cara meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menerapkan GCG. Konsep tata kelola di Indonesia menganut sistem *two-tier* yang artinya perusahaan memiliki dua dewan dalam struktur organisasinya, yaitu dewan direksi sebagai pengelola operasional perusahaan dan dewan komisaris sebagai pengawas serta pemberi nasihat kepada direksi (IFC, 2018). Mekanisme GCG mengatur fungsi dalam organ perusahaan yaitu mengenai komposisi yang ada dalam dewan perusahaan seperti turut mempertimbangkan aspek kualifikasi, ukuran, serta *diversity* pada jajaran dewannya (Monks & Minow, 2011). Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013) *board diversity* pada jajaran dewan dianggap bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta mekanisme pengawasan karena setiap anggota didorong untuk mengemukakan pendapat kreatif dan kritis dari berbagai perspektif.

Adanya dewan direksi dan dewan komisaris yang efektif dan berkualitas akan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik juga. Diversitas karakteristik dewan direksi dan dewan komisaris yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari diversitas gender, diversitas kebangsaan, dan diversitas latar belakang pendidikan. Diversitas gender menggambarkan proporsi anggota dewan wanita terhadap anggota dewan pria dalam jajaran dewan. Diversitas kebangsaan menunjukkan bahwa jajaran dewan memiliki anggota dari berbagai negara (Mishra & Jhunjhunwala, 2013). Sementara diversitas latar belakang pendidikan menggambarkan serangkaian tugas yang berbeda, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota dewan sebagai fungsi dari latar belakang pendidikan mereka (Adnan *et al.*, 2016).

Penelitian tentang *board diversity* perusahaan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Hosny & Elgharbawy (2021) menyatakan bahwa diversitas gender dan keterampilan dewan berpengaruh positif, sedangkan diversitas kebangsaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan *Tobin's Q* pada perusahaan yang terdaftar di FTSE 350 selama periode 2013–2019. Di sisi lain, penelitian dari Sani (2021) menunjukkan bahwa diversitas gender dan kebangsaan berpengaruh positif, sedangkan diversitas keterampilan dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di Nigeria pada tahun 2012–2019. Sementara itu, Ilaboya & Ashafoke (2017) menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh positif sedangkan diversitas kebangsaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan yang terdaftar di Nigerian Stock Exchange tahun 2010–2015. Selain itu, penelitian Tarigan *et al.* (2018)

menyatakan bahwa diversitas kebangsaan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan ROA maupun *Tobin's Q*. Di sisi lain, diversitas gender dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap ROA dan tidak berpengaruh terhadap *Tobin's Q*, sebaliknya diversitas pendidikan dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap *Tobin's Q* dan tidak berpengaruh terhadap ROA perusahaan manufaktur yang terdaftar di Indonesia Stock Exchange selama periode 2011–2015. Sedangkan, penelitian dari Kurniawati & Henny (2021) menunjukkan bahwa diversitas kebangsaan dan diversitas pendidikan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan diversitas gender tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2015–2018.

Penelitian terdahulu yang masih memiliki hasil inkonsisten memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian kembali dengan *board diversity* sebagai variabel independen dan kinerja perusahaan sebagai variabel dependen. *Board diversity* dalam penelitian ini tidak hanya membahas dari sisi demografis saja melainkan juga dari sisi kognitif. Penelitian ini juga akan menyediakan pandangan kinerja perusahaan melalui 2 konsep, yaitu kinerja akuntansi dan kinerja ekonomi.

1.2. Rumusan Masalah

Maraknya berbagai kasus kecurangan dalam akuntansi (*fraud*) yang terjadi di Indonesia semakin menimbulkan keprihatinan. Survei *fraud* di Indonesia pada tahun 2019 menyatakan adanya 239 kasus *fraud* dengan rata-rata kerugian per kasus sebesar Rp7.248.879.668. Dari total kasus tersebut 69.9% di antaranya adalah kasus korupsi, 20.9% kasus penyalahgunaan aset, dan 9.2% sisanya *fraud* laporan

keuangan. Kasus *fraud* paling banyak dilakukan di kalangan karyawan yaitu sebesar 31,8%, disusul oleh eksekutif/pemilik dengan 29,4%, lalu manajer sebesar 23,7%, dan 15,1% oleh lain-lain (ACFE, 2020b). Dalam beberapa tahun terakhir pun kasus *fraud* yang melibatkan pihak manajemen perusahaan masih banyak ditemukan. Hal ini mengindikasikan bahwa GCG masih belum sepenuhnya diterapkan di beberapa perusahaan Indonesia. Teori keagenan menjelaskan bahwa GCG perlu diterapkan untuk mengurangi asimetri informasi serta konflik agensi sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan memperhatikan komposisi dewan, seperti keragaman pada jajaran dewan direksi serta dewan komisaris. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah diversitas gender anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah diversitas gender anggota dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah diversitas kebangsaan anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah diversitas kebangsaan anggota dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
5. Apakah diversitas latar belakang pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
6. Apakah diversitas latar belakang pendidikan anggota dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

1.3. Tujuan Riset

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh diversitas dewan direksi dan dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2018 hingga 2020.

1.4. Manfaat Riset

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa:

1. Kontribusi Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan konseptual bagi dunia akademik mengenai penelitian serupa yaitu pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan khususnya dari pandangan kinerja akuntansi dan kinerja ekonomi, diharapkan hasil penelitian ini juga dapat berguna sebagai pelengkap referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Kontribusi praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk terus memperhatikan komposisi serta mendorong tingkat partisipasi dewan direksi maupun dewan komisaris. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi investor maupun calon investor dalam pengambilan keputusan investasi, dengan melihat adanya keberagaman dari jajaran dewan perusahaan.