

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri manufaktur di Indonesia semakin berkembang, hal ini dapat dilihat dari jumlah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang semakin bertambah setiap tahunnya. Berdasarkan data BEI sampai 31 Desember 2014, tercatat ada 141 perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dimana perusahaan-perusahaan tersebut dikelompokkan kembali menjadi tiga kelompok/sektor yang terdiri dari sektor industri dasar dan kimia, sektor aneka industri dan sektor industri barang konsumsi (www.idx.co.id, 2015)

Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode tahun 2012-2014 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI**  
**Periode Tahun 2012-2014**

No	Sektor	Jumlah Perusahaan		
		2012	2013	2014
1	Sektor Industri Dasar dan Kimia	60	61	65
2	Sektor Aneka Industri	38	38	38
3	Sektor Industri Barang Konsumsi	36	37	38
Jumlah		134	136	141

Sumber: SahamOK.com (2015)

Semakin bertambahnya industri manufaktur yang *listing* menandakan bahwa industri tersebut telah siap untuk menerima sumber modal dari masyarakat, diawasi publik serta semakin berkembang dan profesional. Namun disisi lain industri manufaktur juga mengalami tekanan dari berbagai sisi seperti keadaan ekonomi makro Indonesia dewasa ini serta persaingan usaha terutama dengan produk-produk luar negeri yang lebih kompetitif dibanding produk dalam negeri.

Selama tahun 2014, industri manufaktur mengalami pertumbuhan produksi sebesar 4,74 persen dibanding tahun sebelumnya (Sitepu, 2015). Persaingan yang terjadi menuntut perusahaan untuk mampu bersaing menunjukkan keunggulan dan nilai tambah dalam produknya. Namun tidak hanya produk yang bermutu, perusahaan juga harus mampu mengelola kinerja keuangannya dengan baik sehingga dapat menjamin keberlangsungan usaha perusahaan.

Menurut Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Suryamin, Ekonomi Indonesia tahun 2014 tumbuh 5,02 persen, melambat dibanding tahun 2013 sebesar 5,58 persen (kompas.com, 2015). Disisi lain pada tahun 2014 terjadi pula berbagai kebijakan yang dianggap merugikan industri manufaktur seperti kenaikan Tarif Dasar Listrik (TDL) yang menyebabkan kerugian lebih dari Rp8,9 triliun (Bisnis Indonesia, 2014). Kebijakan manajemen sebagai pengelola perusahaan dalam mengambil keputusan harus berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan aktivitas yang dijalankan perusahaan agar perusahaan dapat bersaing serta harus mampu meminimalisir dampak merugikan terkait faktor-faktor eksternal.

Tujuan dari semua perusahaan adalah menghasilkan laba. Laba ini bukan hanya untuk kepentingan *stakeholder* saja tapi juga penting demi keberlangsungan usaha sehingga memberi nilai tambah bagi produk yang dihasilkan. Untuk mengukur efisiensi aktivitas suatu perusahaan dan kemampuan perusahaan memperoleh laba dapat diukur dengan menggunakan rasio profitabilitas. Menurut Gitman & Zutter (2014) Rasio profitabilitas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur efektivitas manajemen berdasarkan hasil pengembalian dari penjualan investasi serta kemampuan perusahaan menghasilkan laba yang akan menjadi dasar pembagian dividen perusahaan. Salah satu rasio profitabilitas yang sering untuk digunakan adalah *Return on Assets* (ROA). Menurut Hanafi (2008:83), *Return on Assets* adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan laba dengan menggunakan total aset (kekayaan) yang dimiliki oleh perusahaan setelah disesuaikan dengan biaya-biaya yang menandai aset tersebut.

Pada tahun 2014 sendiri, mayoritas perusahaan manufaktur mengalami penurunan profitabilitas dibandingkan tahun 2013. Pengukuran rasio profitabilitas

diukur dengan *Return on Assets* (ROA). Berdasarkan data yang didapat dalam laporan tahunan, terdapat beberapa perusahaan yang mengalami penurunan ROA. Contoh perusahaan yang mengalami penurunan ROA diantaranya PT. Astra International, Tbk dan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. PT. Astra International, Tbk mengalami penurunan ROA dari 10 persen pada tahun 2013 menjadi 9 persen pada tahun 2014 dan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk juga mengalami penurunan ROA dari 11,4 persen menjadi 11 persen pada tahun 2014. Namun adapula perusahaan yang mampu mempertahankan bahkan meningkatkan profitabilitasnya. Contoh perusahaan yang mengalami peningkatan ROA diantaranya dicapai oleh PT. Gudang Garam, Tbk yang mengalami peningkatan dari 8,63 persen menjadi 9,27 persen pada 2014 dan PT Sumalindo Lestari Jaya Tbk yang dapat membukukan profitabilitas sebesar 1 persen pada tahun 2014 dari kerugian 35 persen pada tahun sebelumnya (www.idx.co.id, 2015).

Hambrick dan Manson (1984) dalam teori *Upper Echelon* yang dikembangkannya menganggap konsep manajemen puncak sebagai pembuat keputusan strategis yang utama di dalam organisasi. Sehingga, keputusan strategis yang dibuat pemimpin memiliki dampak secara langsung terhadap *outcomes* organisasi termasuk profitabilitas perusahaan. Hal tersebut juga diperkuat oleh teori lain yaitu teori *Resource Dependence* dimana Dalton and Daily (1999) menyatakan bahwa teori *resource dependence* memandang direksi sebagai alat informasi dan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Berdasarkan teori ini maka peran direksi sebagai manajemen puncak yang mengelola perusahaan menjadi penting dan merupakan faktor yg mempengaruhi bagaimana perusahaan berjalan dan seberapa baik profitabilitas dapat dicapai.

Untuk dapat menjalankan kegiatan usahanya dengan baik, pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik atau biasa kita kenal dengan *Corporate Governance* menjadi sebuah keharusan terutama bagi perusahaan yang terdaftar di BEI. Hal ini terutama untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat terutama investor.

*Corporate Governance* merupakan istilah yang tidak asing lagi ditelinga kita dewasa ini. Penerapan *corporate governance* atau tata kelola perusahaan

dengan baik menjadi suatu keharusan bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah terulangnya krisis ekonomi di wilayah Asia dan Amerika Latin pada tahun 1997-1998 yang diyakini terjadi karena tata kelola perusahaan yang buruk. Tata kelola perusahaan yang baik menjadi perhatian pemerintah dan didukung terutama dengan dibentuknya Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKCG) berdasarkan Keputusan Menko Ekuin Nomor: KEP/31/M.EKUIIN/08/1999. Pada tahun 2004 KNKCG diubah berdasarkan Keputusan Menko Bidang Perekonomian Nomor: KEP/49/M.EKON/11/2004 yang telah menyetujui pembentukan Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yang terdiri dari Sub-Komite Publik dan Sub-Komite Korporasi.

Menurut KNKG, Penerapan *good corporate governance* (GCG) dapat didorong dari dua sisi, yaitu etika dan peraturan. Dorongan dari etika (*ethical driven*) datang dari kesadaran individu-individu pelaku bisnis untuk menjalankan praktik bisnis yang mengutamakan kelangsungan hidup perusahaan, kepentingan *stakeholders*, dan menghindari cara-cara menciptakan keuntungan sesaat. Di sisi lain, dorongan dari peraturan (*regulatory driven*) “memaksa” perusahaan untuk patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua pendekatan ini memiliki kekuatan dan kelemahannya masing-masing dan seyogyanya saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan bisnis yang sehat. Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia 2006 diterbitkan dalam kerangka dorongan etika. Pedoman tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat namun merupakan rujukan bagi dunia usaha dalam menerapkan GCG.

Setiap perusahaan harus memastikan bahwa asas GCG diterapkan pada setiap aspek bisnis dan di semua jajaran perusahaan. Asas GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi serta kewajaran dan kesetaraan diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) perusahaan dengan memperhatikan pemangku kepentingan atau *stakeholders* (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006). Dalam pedoman pokok pelaksanaan asas kewajaran dan kesetaraan dinyatakan bahwa Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan

melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, *gender*, dan kondisi fisik. Maka *corporate governance* dapat terlaksana dengan baik oleh perusahaan dengan cara mendukung adanya diversitas anggota dewan perusahaan baik dewan komisaris maupun direksi.

Diversitas dapat didefinisikan sebagai perbedaan sosial, kultural, fisik dan lingkungan antar orang yang memengaruhi bagaimana mereka berpikir dan berperilaku. (Harvey & Allard, 2014). Perbedaan itu dapat termasuk etnisitas, gender, nasionalitas, agama, usia, fungsionalitas dan keahlian bahkan hingga kemungkinan yang tidak terbatas. Maka Diversitas Direksi dapat didefinisikan sebagai perbedaan, kelainan keragaman yang dimiliki Direksi dari segi sosial, kultural, fisik dan lingkungan dan lainnya yang dapat memengaruhi bagaimana mereka berpikir dan berperilaku.

Keragaman karyawan dan *top management team* dewasa ini telah menjadi hal yang lumrah karena sudah banyak terjadi di berbagai negara. Keragaman tenaga kerja akan mengangkat moral, membawa akses yang lebih besar pada segmen pasar baru serta meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Maka secara ringkas diversitas akan memberikan manfaat bagi perusahaan (Thomas & Ely, 1996).

Loyalitas karyawan di Indonesia cukup rendah. Hal ini dapat dilihat pada realita bahwa banyak karyawan yang bekerja di dua perusahaan bahkan lebih, hal ini terutama terjadi pada jajaran *top management* yang tidak perlu menghabiskan waktu kerjanya berdiam diri didalam kantor. Namun adapula karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sehingga dapat bekerja pada perusahaan yang sama hingga puluhan tahun. Berdasarkan survei pada tahun 2005 65% karyawan Indonesia ingin pindah ke perusahaan lain meskipun pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan dan lingkup pekerjaan.

Bila dilihat dari sisi investor atau *shareholders*, lama masa jabat suatu direksi merupakan suatu kepercayaan. Semakin lama masa jabat seorang direksi berarti investor memiliki kepercayaan yang besar terhadap kompetensi, profesionalitas dan pengalaman seorang direksi. Bahkan jika seorang direksi

diangkat kembali untuk periode kedua masa jabatannya dapat diasumsikan bahwa investor mengakui hasil kerja dan pencapaiannya pada perusahaan. Penelitian tentang masa jabat sebagai salah satu karakteristik diversitas direksi pernah dilakukan oleh Jamiyatu Toyyibah pada tahun 2012. Variabel yang sama akan digunakan kembali pada penelitian ini untuk meneliti bagaimana pengaruh masa jabatan direksi perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dengan profitabilitas.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, direksi sebagai organ yang mengelola sebuah perusahaan tentu harus diisi oleh orang-orang yang tepat. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai organ perusahaan tertinggi tentu mempertimbangkan berbagai hal untuk memilih orang-orang yang akan mengisi jabatan tersebut. Salah satu faktor yang dipertimbangkan adalah latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan tentu disesuaikan dengan jumlah direksi yang dibutuhkan berdasarkan kompleksitas perusahaan serta pembagian tugas dan wewenang pengurusan di antara anggota Direksi yang ditetapkan berdasarkan keputusan RUPS atau keputusan direksi. Menurut Kusumastuti (2007) meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, akan lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi. Namun menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti saat seseorang yang tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis bahkan tidak memiliki latar belakang pendidikan di perguruan tinggi mampu untuk mendirikan dan mengelola perusahaan yang berkelas dunia, seperti yang dilakukan oleh Steve Jobs, Mark Zuckerberg dan beberapa pengusaha milyuner lainnya. Maka dalam penelitian ini akan diteliti apakah memang terjadi pengaruh antara latar belakang pendidikan direksi terhadap profitabilitas perusahaan.

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia cukup banyak, hal ini mengindikasikan bahwa lapangan kerja di Indonesia dinilai cukup menarik bagi warga asing. Jumlah TKA yang bekerja di Indonesia dipengaruhi oleh nilai

investasi dan laju perekonomian Indonesia serta kebijakan pengendalian TKA. Nilai investasi yang besar terutama dari investor asing pada sebuah perusahaan biasanya diikuti oleh penempatan TKA asing pada posisi dewan komisaris maupun direksi perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan rasa aman atas investasi yang telah ditanamkan serta agar mendapat akses dalam mengelola perusahaan.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan M. Hanif Dhakiri dalam siaran persnya pada tanggal 25 Februari 2015 menyatakan bahwa jumlah TKA atau ekspatriat yang masuk dan bekerja di Indonesia selama tahun 2014 mencapai jumlah 68.762 orang. Berdasarkan daftar Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang diterbitkan Kemnaker, terlihat jumlah TKA 2014 menurun tipis dibandingkan tahun 2013 yang berjumlah 68.957 orang dan tahun 2012 yang mencapai 72.427 orang (Suara Pembaruan, 2015).

Masih menurut siaran pers yang sama, pada tahun 2014, TKA dari Tiongkok jumlahnya mencapai 16.328 orang, Jepang (10.838), dan Korea Selatan (8.172). Sedangkan TKA dari India (4.981), Malaysia (4.022), Amerika Serikat (2.658), Thailand (1.002), Australia (2.664), Philippina (2.670), Inggris (2.227), Negara Lainnya (13.200 orang). Sedangkan bila dilihat dari sektor yang menerima TKA, maka sektor perdagangan dan jasa tetap mendominasi dengan jumlah TKA mencapai 36.732 orang, sektor industri 24.041 orang dan sektor pertanian 8.019 orang. Berdasarkan level jabatan, TKA professional berjumlah 21.751 orang, advisor/konsultan 15.172, manager 13.991, direksi 9.879, supervisor 6.867 dan komisaris sebanyak 1.101 orang (Suara Pembaruan, 2015)

Telah menjadi paradigma publik bahwa TKA asing memiliki berbagai keunggulan yang tidak dimiliki oleh tenaga kerja lokal. Paradigma ini menjadi kegelisahan terutama dikarenakan akan dibukanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada Desember 2015 nanti. Kebijakan pemberlakuan tes kemampuan bahasa Indonesia akan diberlakukan dan menjadi salah satu syarat yang wajib dipenuhi para TKA yang hendak bekerja di Indonesia sebagai pengendalian penggunaan TKA untuk melindungi pekerja Indonesia dinilai justru menjadi bukti bahwa pekerja Indonesia tidak memiliki daya saing terhadap tenaga kerja asing.

Pada sektor jasa setidaknya ada delapan yang terbuka untuk tenaga kerja anggota ASEAN di akhir 2015, *medical* (pengobatan/dokter), *nurse* (perawat), arsitek, *engineering* (insinyur), *dental* (dokter gigi), akunting, tenaga survei, lalu turisme (detikfinance, 2015).

Dalam UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tidak ada peraturan yang membedakan antara direksi asing maupun direksi lokal. Namun dalam Pasal 5 Keputusan Presiden No.75 tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang dan Pasal 46 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan jabatan yang terkait dengan pemerintah (*government relation*) serta jabatan-jabatan tertentu yang diatur dengan Keputusan Menteri. Menarik untuk mengetahui benarkah paradigma bahwa TKA memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian perusahaan terutama profitabilitas.

Studi empiris yang membahas pengaruh diversitas anggota dewan maupun direksi terhadap kinerja perusahaan ataupun profitabilitas untuk negara berkembang masih sangat terbatas. Studi yang ada didominasi dari negara-negara Barat. Sedangkan studi empiris yang membahas negara berkembang yaitu Ararat et al (2010) yang dilakukan di negara Turki.

Di Indonesia, penelitian mengenai diversitas anggota dewan dilakukan oleh Kusumastuti et al (2007) dan Darmadi (2011), keduanya menggunakan sampel perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2007. Di kalangan para ahli masih terdapat perdebatan mengenai apakah diversitas anggota dewan berpengaruh positif atau negatif bagi kinerja perusahaan. Studi empiris yang menemukan pengaruh positif yaitu Ararat et al (2010) atas studi *gender*, kebangsaan, usia dan pendidikan, Oxelheim & Randøy (2006) yang meneliti kebangsaan dan Darmadi (2011) untuk usia. Sedangkan yang menemukan pengaruh negatif yaitu Gantenbein et al (2011) yang membahas pendidikan dan pengalaman bisnis. Untuk studi yang menemukan hubungan yang tidak berpengaruh signifikan yaitu penelitian Daan Stolk (2011) dengan studi mengenai gender, kebangsaan dan usia, Kusumastuti et al (2007) atas studi *gender*, etnis tionghoa, anggota dewan



*outsider*, usia, dan latar belakang pendidikan, lalu Darmadi (2011) untuk kebangsaan.

Dari berbagai karakteristik diversitas yang ada, penelitian ini mengambil karakteristik masa jabat, latar belakang pendidikan dan kebangsaan saja. Karakteristik itu pun juga hanya diambil dari komposisi direksi tanpa dewan komisaris. Karakteristik diversitas tersebut dipilih karena informasi tersebut masih bisa diperoleh datanya dalam Laporan Profil Direksi pada Laporan Tahunan perusahaan-perusahaan yang terdaftar di BEI. Sedangkan karakteristik diversitas lainnya yang *non observable* seperti keahlian, kepribadian, *learning style*, etika, status ekonomi dan sosial merupakan karakteristik yang sulit diukur dan diperoleh informasinya secara lengkap. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Diversitas Direksi Terhadap Profitabilitas”**.

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah masa jabat direksi berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2013-2014?
2. Apakah latar belakang pendidikan direksi berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2013-2014?
3. Apakah kebangsaan direksi berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2013-2014?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang diuraikan sebelumnya , maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah masa jabat direksi berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2013-2014?

2. Untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan direksi berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2013-2014?
3. Untuk mengetahui apakah kebangsaan direksi berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2013-2014?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian yang dijelaskan sebelumnya, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Penelitian ini menguji konsistensi hasil penelitian sebelumnya, dengan menggunakan data yang lebih baru yaitu menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013-2014.
2. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk menggambarkan bagaimana karakteristik diversitas Direksi yaitu masa jabat, latar belakang pendidikan dan kebangsaan di perusahaan manufaktur BEI pada tahun 2013-2014. Dari hasil uji yang diperoleh, informasi penelitian ini dapat dijadikan saran untuk masyarakat maupun perusahaan.