

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di Indonesia terdapat banyak wirausaha yang mempunyai gagasan inovatif dan mempunyai kemampuan untuk merealisasikan gagasan-gagasan yang ada di benak mereka. Langkah yang ditempuh untuk mewujudkan gagasan tersebut, tentunya adalah membuat sebuah badan usaha yang berbadan hukum. Agar dapat merealisasikan gagasan yang sesuai dengan keinginannya, maka perusahaan harus berada dalam kendalinya. Dan ketika gagasan tersebut terealisasi maka munculah perusahaan keluarga.

Perusahaan keluarga merepresentasikan model bisnis paling tangguh di dunia. Keberhasilan perusahaan keluarga yang berkelanjutan dari generasi ke generasi bergantung pada motivasi generasi penerus yang akan mengambil alih bisnis keluarga untuk menghadapi tantangan selanjutnya. Bisnis keluarga juga memiliki budaya yang kuat untuk mengeksekusi. Orang tua menggembelng generasi penerus agar memiliki rasa tanggung jawab dan juga hasrat dalam menentukan target yang ambisius. Bisnis keluarga merupakan bisnis yang tak lekang oleh waktu. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan keluarga yang bermunculan dan bergerak di berbagai bidang serta tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Menurut Ward dan Aronoff (2002) Perusahaan dinamakan perusahaan keluarga apabila terdiri dari dua atau lebih anggota keluarga yang mengawasi keuangan perusahaan. Sedangkan menurut Donnelley (2002) suatu organisasi dinamakan perusahaan keluarga apabila paling sedikit ada keterlibatan dua generasi dalam

keluarga itu dan mereka memengaruhi dalam kebijakan perusahaan. Dalam terminologi bisnis ada dua jenis perusahaan keluarga. Pertama adalah perusahaan yang dimiliki keluarga tetapi dikelola oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkaran keluarga. Jenis perusahaan keluarga yang kedua adalah perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh anggota keluarga pendirinya.

Di Indonesia, kebanyakan perusahaan keluarga adalah jenis yang kedua di mana para anggota keluarga juga menjadi pengelolanya. Dalam perjalanannya, tak jarang perusahaan keluarga bermetamorfosis dari jenis perusahaan keluarga yang kedua menjadi jenis perusahaan keluarga yang pertama. Namun, di Indonesia persentasenya masih kecil dan belum signifikan. Perusahaan yang dimiliki keluarga tetapi dikelola oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkaran keluarga, memiliki keunggulan kompetitif ketika perusahaan tersebut menyelaraskan antara aspek keluarga dan kegiatan bisnis sehingga perusahaan menjadi lebih profesional dan saling mendukung (Susanto, 2005).

Kualitas unik dari bisnis keluarga merupakan kunci dari keunggulan kompetitif mereka. Adapun karakteristik dari bisnis keluarga yaitu : berpikir dalam perspektif bisnis jangka panjang, mengambil keputusan secara lebih cepat dan fleksibel, ada pola pikir kewirausahaan, ada komitmen yang besar pada penciptaan lapangan kerja dan kesejahteraan masyarakat sekitar, serta memiliki pendekatan yang lebih personal dalam bisnis.

Kombinasi aspek keluarga dan aspek bisnis menjadikan bisnis keluarga memiliki ketangguhan dan keunikan. Namun tidak semua perusahaan keluarga itu mampu mewujudkan ketangguhan dan keunikannya hingga berlanjut ke generasi selanjutnya. Hanya segelintir perusahaan keluarga yang berhasil melakukan suksesi

dan berlanjut hingga generasi kedua bahkan generasi ketiga. Hebatnya lagi, perusahaan – perusahaan yang berhasil melakukan suksesi tersebut, berkembang menjadi perusahaan dengan skala nasional dan mendunia.

Dalam melakukan suksesi teknik yang digunakan perusahaan keluarga berbeda teknik yang digunakan oleh perusahaan BUMN karena perusahaan keluarga mempunyai keunikannya sendiri. Pada buku *Rich Dad, Poor Dad* yang ditulis oleh Kiyosaki (1997) mencotohkan dalam bentuk perbandingan cara pandang ayahnya yang kaya dan ayahnya yang miskin, tentang perbedaan bagaimana cara mereka menghasilkan uang dan tentang perbedaan cara kedua ayah tersebut dalam mendidik anak mereka tentang soal uang ini.

Ayah yang miskin mengajarkan kepada anaknya supaya sekolah yang tinggi agar kelak bisa bekerja dan memperoleh gaji, sedangkan ayah yang kaya mengajarkan kepada anaknya untuk belajar tentang bisnis dan investasi supaya kelak anaknya bisa menghasilkan uang tanpa harus bekerja pada orang lain.

Ayah miskin ini merupakan seorang yang berpendidikan tinggi dan sangat cerdas. Sedangkan ayah yang kaya tidak berpendidikan tinggi. Ayah miskin hanya berkonsentrasi pada pendidikan sedangkan ayah yang kaya fokus pada kecerdasan finansial sebagaimana juga kecerdasan akademik jadi antara keduanya harus seimbang. Ayah yang kaya mempunyai prinsip seperti perusahaan keluarga. Untuk melakukan suksesi pada perusahaan keluarga prinsip ayah yang kaya bisa diadopsi karena bisa meningkatkan kinerja perusahaan keluarga.

Agar perusahaan keluarga tetap mempunyai kinerja yang baik sampai pada generasi-generasi yang akan datang maka harus dipilih *CEO (Chief Executive Officer)* yang mempunyai kompetensi untuk memimpin perusahaan tersebut.

Seorang *CEO* memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi dibandingkan pekerjaan lainnya. Seorang *CEO* bisa bertanggung jawab atas tugas-tugas operasionalisasi sehari-hari bahkan sampai tindakan yang diperlukan dalam langkah bisnis. Kegiatan yang ditangani *CEO* meliputi operasi, pemasaran, strategi, pendanaan, penciptaan budaya perusahaan, sumber daya manusia, perekrutan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, penjualan, hubungan masyarakat, dan sebagainya. Oleh sebab itu peranan *CEO* pada perusahaan sangatlah krusial. Karena ia mempunyai peran penting dalam tercapainya tujuan dari suatu perusahaan.

Pada perusahaan keluarga *CEO* bisa berasal dari anggota keluarga maupun dari profesional. Pemilihan tersebut bergantung pada kebijakan yang ada pada perusahaan keluarga. Karena setiap perusahaan keluarga mempunyai kebijakan yang berbeda-beda. Tentunya kebijakan tersebut dibuat agar perusahaan keluarga mempunyai kinerja yang baik. Karena *CEO* adalah seorang yang bertanggung jawab atas kegagalan atau kesuksesan suatu perusahaan keluarga. Oleh karena itu, *CEO* harus mempunyai pendidikan yang tinggi. Karena jika tingkat pendidikan pemimpin perusahaan tinggi diharapkan perusahaan yang dipimpinnya akan mempunyai kinerja yang tinggi dan jika membuat keputusan untuk perusahaan yang sedang dalam kepemimpinannya dirasa akan baik. Akan tetapi ternyata tingkat pendidikan yang tinggi terkadang tidak membuat perusahaan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Tingkat pendidikan yang dicapai oleh pemimpin perusahaan yaitu bisa dari tingkat tidak tamat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma-3 (D3), Strata-1 (S1), Strata-2 (S2), Strata-3 (S3) bahkan sampai Profesor. Pada perusahaan keluarga biasanya tingkat pendidikan generasi pertama atau pendiri perusahaan rendah,

kemudian tingkat generasi kedua pemimpin perusahaan cukup tinggi lalu tingkat pendidikan generasi ketiga semakin tinggi. Akan tetapi tingkat pendidikan yang tinggi ternyata tidak menjamin kinerja perusahaan yang baik.

Di Indonesia ada mitos yang muncul mengenai perusahaan keluarga, mitos tersebut yaitu “Generasi pertama membangun, generasi kedua menikmati dan generasi ketiga menghancurkan”. Akan tetapi jika mitos ini disampaikan kepada anggota keluarga yang sedang menjalankan perusahaan tidak dibenarkan begitu saja. Mereka menyatakan bahwa sebenarnya tidak mempunyai keinginan untuk menghancurkan perusahaan keluarga, walaupun pada kenyataannya jumlah perusahaan keluarga yang bisa ditangani generasi ketiga semakin sedikit. Lalu mereka menyatakan bahwa yang diinginkan adalah “Generasi pertama membangun, generasi kedua membesarkan dan kalau bisa generasi selanjutnya melambungkannya” (Susanto, 2005).

Selain itu tidak hanya tingkat pendidikan saja yang mempengaruhi kinerja perusahaan keluarga karena ada faktor lain yaitu area pendidikan dari pemimpin perusahaan juga berpengaruh. Misalkan pendidikan pemimpin perusahaan yang menempuh pendidikan di luar negeri atau pemimpin perusahaan yang menempuh pendidikan di dalam negeri berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga karena kemungkinan keputusan yang diambil bisa saja akan berbeda. Karena terkadang pemimpin keluarga yang menempuh pendidikan di luar negeri mempunyai *mindset* yang justru malah akan merusak atau menurunkan kinerja perusahaan keluarga. Maka dari itu latar belakang pendidikan luar negeri seorang pemimpin perusahaan tidak menjamin kinerja perusahaan akan baik.

Kemudian faktor relevansi pendidikan seorang pemimpin perusahaan juga

berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga. Relevansi pendidikan pemimpin perusahaan berpengaruh karena ada juga pemimpin perusahaan keluarga yang latar belakang pendidikannya berasal dari pendidikan ekonomi dan juga ada pemimpin perusahaan keluarga yang latar belakang pendidikannya bukan dari pendidikan ekonomi melainkan berasal dari jurusan lain seperti pertanian, pertambangan, teknik, bahkan kedokteran dan dari berbagai jurusan lainnya. Sedangkan Pemimpin perusahaan keluarga dikatakan relevan jika latar belakang pendidikannya berasal dari pendidikan ekonomi.

Perusahaan keluarga mendorong generasi penerusnya untuk berpendidikan yang tinggi bahkan sampai menempuh pendidikan ke luar negeri. Pendidikan yang tinggi akan membuat generasi penerus dalam perusahaan keluarga supaya mempunyai pemikiran yang luas dan terbuka akan tetapi ada juga yang mengatakan bahwa sekolah yang tinggi malah membuat perusahaan keluarga itu susah karena mindset luar negeri yang justru malah merusak dan tidak cocok diterapkan pada perusahaan keluarga. Maka dari itu peneliti akan meneliti mengenai hal tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Castillo dan Wakefield (2006) menemukan bahwa tingkat pendidikan pemimpin berpengaruh positif akan tetapi lemah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Niehm, Swinney dan Miller (2008) diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan akan tetapi pada penelitian ini menggunakan beberapa variabel untuk satu hipotesis yang ada. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sharma, et al. (2007) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan. Lalu pada penelitian Sengaloun and Takahashi (2009) mengatakan bahwa tingkat pendidikan

pemimpin merupakan penting dan berpengaruh positif. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Robb dan Watson (2012) diperoleh hasil bahwa antara tingkat pendidikan dan kinerja perusahaan kurang mempunyai hubungan positif namun disesuaikan dengan sifat dimana perusahaan atau industri tersebut beroperasi.

Karena adanya perbedaan hasil dari beberapa jurnal pendukung yang sudah ada maka pada penelitian ini peneliti akan meneliti mengenai Pengaruh faktor pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di Bursa Efek Indonesia dan mengambil data pada tahun 2011 sampai dengan 2014, dengan menggunakan latar belakang pendidikan *CEO* yang mencakup tingkat pendidikan *CEO*, area pendidikan *CEO*, dan relevansi pendidikan *CEO* sebagai variabel independen, kinerja perusahaan sebagai variabel dependen serta leverage dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol.

## 1.2 Rumusan Masalah

Faktor tingkat pendidikan *CEO* pada perusahaan keluarga dinilai berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan *CEO* berpengaruh dalam pengambilan keputusan perusahaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sehingga, dengan latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014?
2. Bagaimana pengaruh area pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014?

3. Bagaimana pengaruh relevansi pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan belum banyak diteliti secara umum. Untuk itu penelitian tentang pengaruh pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga perlu diteliti lebih lanjut. Sehingga peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh area pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui relevansi pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

Manfaat Teoritis :

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pembaca dalam hal menambah wawasan mengenai pengaruh pendidikan *CEO* pada kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI.

2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi baru bagi peneliti yang akan meneliti mengenai pengaruh pendidikan *CEO* pada kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI.

Manfaat Praktis :

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi perusahaan keluarga mengenai pengaruh pendidikan *CEO* pada kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI.
2. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi anggota keluarga untuk memilih *CEO* yang tepat.

### **1.5 Batasan Masalah**

Karena keterbatasan data yang diperoleh peneliti maka penelitian ini hanya meneliti mengenai pengaruh pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014. Dengan menggunakan latar belakang pendidikan *CEO* yang mencakup tingkat pendidikan *CEO*, area pendidikan *CEO*, dan relevansi pendidikan *CEO* sebagai variabel independen, kinerja perusahaan sebagai variabel dependen serta leverage dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol.