

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Bank

2.1.1. Pengertian Bank

Bank adalah sebuah lembaga intermediasi keuangan umumnya didirikan dengan kewenangan untuk menerima simpanan uang, meminjamkan uang dan menerbitkan *promes* atau yang dikenal dengan nama *banknote* (uang kertas). Kata bank berasal dari Bahasa Italia *banca* yang berarti tempat penukaran uang sedangkan menurut Undang-Undang perbankan, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Menurut Kasmir (2013) menyatakan bahwa bank secara sederhana dapat diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa Bank lainnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Menurut Howard D. Crose, & George J. Hemple (Rivai, 2013) menyatakan bank adalah suatu organisasi yang menggabungkan usaha manusia dan sumber-sumber

keuangan untuk melaksanakan fungsi bank dalam rangka melayani kebutuhan masyarakat dan untuk memperoleh keuntungan bagi pemilik.

Menurut UU RI No 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan, yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya. Kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya kegiatan pendukung. Kegiatan menghimpun dana, berupa mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. Biasanya sambil diberikan balas jasa yang menarik seperti, bunga dan hadiah sebagai rangsangan bagi masyarakat. Kegiatan menyalurkan dana, berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa perbankan lainnya diberikan untuk mendukung kelancaran kegiatan utama tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian bank di atas, maka dapat disimpulkan bahwa bank adalah lembaga keuangan dengan aktifitas menghimpun dana berupa tabungan, giro dan simpanan yang lainnya dari pihak yang kelebihan dana dan kemudian bank segera menyalurkan dana tersebut dalam bentuk kredit kepada pihak yang membutuhkan dana.

2.1.2. Kegiatan Bank

Sebagai lembaga keuangan, kegiatan bank sehari-hari tidak akan terlepas dari bidang keuangan. Kegiatan pihak perbankan antara lain adalah menghimpun dana (*funding*), menyalurkan dana (*lending*), dan memberikan jasa-jasa bank lainnya (*service*). Namun dalam kegiatannya bank dibedakan antara kegiatan bank umum dengan kegiatan bank perkreditan rakyat. Kegiatan bank umum lebih luas dari

bank perkreditan rakyat. Artinya produk ditawarkan oleh bank umum lebih beragam, hal ini disebabkan bank umum mempunyai kebebasan untuk menentukan produk dan jasanya. Sedangkan bank perkreditan rakyat mempunyai keterbatasan tertentu sehingga kegiatannya lebih sempit.

2.2. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan merupakan hal dasar yang digunakan untuk memahami konsep *corporate governance*. Teori agen ini dikembangkan oleh Michael Johnson yang memandang bahwa manajemen perusahaan (*agents*) akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingannya sendiri, bukan sebagai pihak yang bijaksana serta adil terhadap pemegang saham. Teori agen dipandang lebih luas karena teori ini dianggap lebih mencerminkan kenyataan yang ada. Berbagai pemikiran mengenai *corporate governance* berkembang dengan bertumpu pada teori agen dimana pengelolaan perusahaan harus diawasi dan dikendalikan untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku (Wolfensohn, 2015).

Teori keagenan ini muncul ketika terjadi sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Seorang manajer (*agent*) akan lebih mengetahui mengenai keadaan perusahaannya dibandingkan dengan pemilik (*principal*). Manajer (*agent*) berkewajiban untuk memberikan informasi kepada pemilik (*principal*). Akan tetapi informasi yang disampaikan terkadang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di perusahaan. Konflik kepentingan antar manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*) akan menimbulkan adanya biaya keagenan (*agency cost*).

Agency cost ini mencakup biaya untuk pengawasan oleh pemegang saham, biaya yang dikeluarkan oleh manajemen untuk menghasilkan laporan yang transparan, termasuk biaya audit yang independen dan pengendalian internal, serta biaya yang disebabkan karena menurunnya nilai kepemilikan pemegang saham sebagai bentuk *bonding expenditures* yang diberikan kepada manajemen dalam bentuk opsi dan berbagai manfaat untuk tujuan menyelaraskan kepentingan manajemen dengan pemegang saham. Selain *agency cost*, konflik yang terjadi antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*) juga dapat memberikan kesempatan kepada manajer untuk melakukan tindakan manajemen laba.

Dan teori agensi juga menjelaskan tentang timbulnya manajemen laba yang terjadi dalam suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan pasti terdapat seorang manajer dan seorang pemilik. Dalam hal ini, seorang manajer mempunyai tanggung jawab lebih banyak terhadap perusahaan tersebut. Manajer harus dapat mengoptimalkan keuntungan perusahaan, yang nantinya akan dilaporkan kepada pemilik. Dengan adanya tanggung jawab yang besar tersebut, manajer pasti akan menginginkan adanya imbalan yang besar. Dengan demikian dalam perusahaan terdapat dua kepentingan yang berbeda, yaitu kepentingan untuk mengoptimalkan keuntungan bagi perusahaan tersebut dan kepentingan bagaimana dengan memegang tanggung jawab yang besar, maka akan mendapatkan imbalan yang besar juga, yaitu kepentingan untuk pribadinya sendiri.

Menurut Eisenhardt (1989) bahwa teori *agency* menggunakan tiga asumsi sifat manusia yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari resiko (*risk*

averse). Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia tersebut manajer sebagai manusia akan bertindak oportunistik, yaitu mengutamakan kepentingan pribadinya, yaitu kepentingan untuk mendapatkan keuntungan dari hasil yang telah dicapai dalam mengelola tanggung jawab dari sebuah perusahaan (Haris, 2004).

Tujuan utama dengan adanya teori *agency* tersebut adalah untuk menjelaskan bagaimana pihak-pihak yang melakukan hubungan kontrak dapat mendesain kontrak yang tujuannya untuk meminimalisir cost sebagai dampak adanya informasi yang tidak simetris dan kondisi yang mengalami ketidakpastian. Teori agen juga berusaha untuk menjawab masalah keagenan yang disebabkan karena pihak-pihak yang menjalin kerja sama dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan yang berbeda, dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam mengelola suatu perusahaan.

2.3. Corporate Governance

2.3.1. Pengertian Corporate Governance

Corporate governance menurut Komite Cadbury adalah sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dengan tujuan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan kewenangan yang diperlukan oleh perusahaan untuk menjamin kelangsungan eksistensinya dan pertanggung jawaban kepada *stakeholders*. Hal ini berkaitan dengan peraturan kewenangan pemilik, direktur, manajer, pemegang saham, dan sebagainya. *Cadbury committee* adalah seperangkat aturan yang merumuskan hubungan antara para pemegang saham, manajer, kreditor, pemerintah, karyawan, dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya

baik internal maupun eksternal sehubungan dengan hak-hak dan tanggung jawab mereka (Surya & Yustiavandana 2006).

Corporate governance menurut Forum For *Corporate Governance* in Indonesia (FCGI) didefinisikan sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajibannya atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan. Tujuan *corporate governance* ialah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). *Corporate Governance* menurut The Indonesian Institute for *Corporate Governance* (IICG) sebagai proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* yang lain. Menurut Shleifer & Vishny (Daniri, 2004), *corporate governance* sebagai bagian dari cara atau mekanisme untuk meyakinkan para pemilik modal dalam memperoleh imbal hasil (*return*) yang sesuai dengan investasi yang telah ditanamkan.

Menurut Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP 117/M-MBU/2002, *corporate governance* adalah suatu proses dari struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika. Adapun tujuan akhir dari penerapan sistem ini adalah untuk menaikkan nilai saham dalam jangka

panjang tetapi tetap memperhatikan berbagai kepentingan para *stakeholder* lainnya (Surya & Yustiavandana 2006). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Corporate Governance* merupakan:

1. Suatu struktur yang mengatur pola hubungan harmonis tentang peran dewan komisaris, direksi, pemegang saham, dan para *stakeholder* lainnya.
2. Suatu sistem pengecekan dan pertimbangan kewenangan atas pengendalian perusahaan yang dapat membatasi munculnya dua peluang: pengelolaan yang salah dan penyalahgunaan aset perusahaan.
3. Suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaian dan juga pengukuran kinerjanya.

Dari definisi tentang *Corporate Governance* diatas, maka dapat diketahui adanya aspek-aspek penting dari *Corporate Governance* yang perlu dipahami oleh perusahaan agar dapat bersaing dalam dunia bisnis adalah:

1. Adanya keseimbangan antara organ-organ perusahaan diantaranya yaitu, Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Komisaris dan Direksi.
2. Adanya pemenuhan tanggung jawab perusahaan sebagai entitas bisnis dalam masyarakat kepada seluruh *stakeholder*.
3. Adanya hak-hak pemegang saham untuk mendapatkan informasi yang tepat dan benar pada waktu yang diperlukan mengenai perusahaan.
4. Adanya perlakuan yang sama terhadap para pemegang saham, terutama pemegang saham minoritas dan pemegang saham asing melalui keterbukaan informasi yang materil dan relevan.

2.3.2. Prinsip-Prinsip *Corporate Governance*

Secara umum, penerapan *corporate governance* secara konkret, memiliki tujuan terhadap perusahaan sebagai berikut (Hardikasari, 2011):

1. Memudahkan akses terhadap investasi domestik maupun asing.
2. Mendapatkan cost of capital yang lebih murah.
3. Memberikan kepuasan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan.
4. Meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri *stakeholder* terhadap perusahaan.
5. Melindungi direksi dan komisaris dari tuntutan hukum.

Dari berbagai tujuan tersebut pemenuhan kepentingan seluruh *stakeholder* secara seimbang berdasarkan peran dan fungsinya masing-masing dalam suatu perusahaan merupakan tujuan utama yang hendak dicapai. Prinsip-prinsip dari *corporate governance* yang menjadi indikator, sebagaimana dijelaskan oleh Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), adalah:

1. *Fairness* (Keadilan). Prinsip keadilan (*fairness*) merupakan prinsip perlakuan yang adil bagi seluruh pemegang saham. Keadilan di sini diartikan sebagai perlakuan yang sama terhadap para pemegang saham, terutama kepada pemegang saham minoritas dan pemegang saham asing dari kecurangan, dan kesalahan perilaku insider. Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.
2. *Transparency* (Transparansi). Transparansi adalah adanya pengungkapan suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas dan dapat dibandingkan

dengan keadaan yang menyangkut tentang keuangan, pengelolaan perusahaan dan kepemilikan perusahaan. Untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang materil dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemakai kepentingan.

3. *Accountability* (Akuntabilitas). Akuntabilitas menekankan pada pentingnya penciptaan system pengawasan yang efektif berdasarkan pembagian kekuasaan antara komisaris, direksi, dan pemegang saham yang meliputi monitoring, evaluasi, dan pengendalian terhadap manajemen untuk meyakinkan bahwa manajemen bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham dan pihak-pihak berkepentingan lainnya.
4. *Responsibility* (Pertanggungjawaban). *Responsibility* (Responsibilitas) adalah adanya tanggung jawab pengurus dalam manajemen, pengawasan manajemen serta pertanggungjawaban kepada perusahaan dan para pemegang saham. Prinsip ini mewujudkan dengan kesadaran bahwa tanggungjawab merupakan konsekuensi logis dari adanya wewenang, menyadari akan adanya tanggung jawab sosial, menghindari penyalahgunaan wewenang kekuasaan, menjadi profesional dan menjunjung etika dan memelihara bisnis yang kuat.
5. Independensi (independen). Untuk melancarkan asas *corporate governance*, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Independen diperlukan untuk menghindari adanya potensi konflik kepentingan yang mungkin timbul oleh para pemegang saham mayoritas. Mekanisme ini menuntut adanya rentang kekuasaan antara komposisi komite dalam komisaris, dan pihak luar seperti auditor. Keputusan yang dibuat dan

proses yang terjadi harus obyektif tidak dipengaruhi oleh kekuatan pihak-pihak tertentu.

Prinsip-prinsip transparansi, keadilan, akuntabilitas, responsibilitas dan independen *corporate governance* dalam mengurus perusahaan, sebaiknya diimbangi dengan *Good Faith* (bertindak atas iktikad baik) dan kode etik perusahaan serta pedoman *corporate governance* agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud. Pedoman *corporate governance* yang telah dibuat oleh komite nasional *corporate governance* hendaknya dijadikan kode etik perusahaan yang dapat memberikan acuan pada pelaku usaha untuk melaksanakan *corporate governance* secara konsisten dan konsekuen. Hal ini penting karena mengingat kecenderungan aktifitas usaha yang semakin mengglobal dan dapat dijadikan ebagai ukuran perusahaan untuk menghasilkan suatu kinerja perusahaan yang lebih baik. Melalui pemenuhan kepentingan yang seimbang, benturan kepentingan yang terjadi di dalam perusahaan dapat diarahkan dan dikontrol sedemikian rupa, sehingga tidak menyebabkan timbulnya kerugian bagi suatu perusahaan. Berbagai macam korelasi antara implementasi prinsip-prinsip *corporate governance* di dalam suatu perusahaan dengan kepentingan para pemegang saham, kreditor, manajemen perusahaan, karyawan perusahaan, dan tentunya para anggota masyarakat, merupakan indikator tercapainya keseimbangan kepentingan.

2.3.3. Struktur *Corporate Governance*

Struktur didefinisikan sebagai suatu cara bagaimana aktifitas dalam suatu organisasi dibagi, dorganisir, dan dikoordiasi (Stoner *et al.*, dalam Arifin, 2005). Struktur merupakan suatu bentuk kerangka untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip yang ada agar dapat digunakan, bekerja dan melaksanakan suatu

fungsi. Struktur *corporate governance* merupakan bentuk penggambaran hubungan berbagai kepentingan, baik internal maupun eksternal perusahaan. Gambaran dari struktur *corporate governance* berguna dalam menentukan arah strategis, kinerja sistematis, dan pengawasan kinerja perusahaan.

Diketahui bahwa struktur *corporate governance* terbentuk dari dua mekanisme berbeda yang membentuknya. Mekanisme ini merupakan suatu aturan main, prosedur dan hubungan yang jelas antara pihak yang mengambil keputusan dengan pihak yang melakukan kontrol terhadap keputusan tersebut. Kedua mekanisme tersebut yaitu:

1. Struktur mekanisme pengendalian internal perusahaan. Pihak-pihak yang terlibat dalam mekanisme internal ini adalah *agent* dan *principal* yang terdiri komposisi *board of directors* dan *executive manager* di dalam perusahaan. Board of Directors atau dewan direksi memiliki kewenangan untuk mempekerjakan, memberhentikan, mengawasi, dan memberikan kompensasi kepada top-level decision managers atau para manajer puncak. Sementara manajemen adalah pihak eksekutif yang melaksanakan seluruh kegiatan operasional perusahaan (manajer). Mekanisme pengendalian internal ini dilakukan dengan membuat seperangkat aturan yang mengatur tentang mekanisme bagi hasil, baik yang berupa keuntungan, return, maupun resiko yang disetujui oleh *principal* dan *agent*. Salah satu pilihan mekanisme pengendalian internal misalnya adalah pemberian kontrak insentif jangka panjang (Arifin, 2005). kontrak jangka panjang ini dilakukan dengan memberikan insentif pada manajer apabila kinerja perusahaan meningkat. Dengan demikian, terjadi hubungan yang mutual antara *principal* dan

manajer. Manajer akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang akan membuat modal *principal* berkembang, karena disisi lain hal tersebut juga akan meningkatkan kekayaan manajer sendiri.

2. Struktur mekanisme pengendalian eksternal. Struktur mekanisme pengendalian external terdiri dari *stakeholder* yang berkepentingan dan berhubungan dengan perusahaan antara lain: pasar modal, pasar uang, auditor, paralegal dan regulator. Struktur mekanisme pengendalian eksternal merupakan mekanisme pengendalian pasar. Karena mekanisme ini terbentuk oleh hubungan perusahaan dengan pasar, sehingga pengendalian perusahaan dilakukan oleh pasar sendiri. Menurut teori pasar untuk pengendalian perusahaan (*market for corporate control*), pada saat diketahui bahwa manajemen berperilaku menguntungkan diri sendiri, kinerja perusahaan akan menurun yang direfleksikan menurunnya nilai perusahaan. Pada saat terjadi kondisi yang demikian, pasar akan merespon dengan mengambil kebijakan untuk melakukan perombakan struktur manajerial yang telah menjabat (Arifin, 2005).

Arifin (2005) menyebutkan secara umum terdapat 2 (dua) model struktur internal *Corporate Governance* di dunia, yaitu The Anglo-American System dan The Continental Europe System. Model Anglo-Saxon ini disebut dengan Singleboard system, dimana struktur governance terdiri dari RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham), serta *executive manager* yang dipimpin oleh CEO. Singleboard system merupakan struktur *corporate governance* yang tidak memisahkan keanggotaan dewan komisaris dan dewan direksi. Dalam sistem ini, anggota dewan komisaris (board of commissioners) juga merangkap anggota

direksi. Tidak ada pemisahan antara kedua dewan ini. Dalam struktur Single-board, kedua dewan ini sama-sama disebut sebagai board of directors. Perusahaan-perusahaan di Inggris, Amerika, Kanada serta Negara-negara lain umumnya berbasis *singleboard system* yang dipengaruhi langsung oleh model Anglo-Saxon.

Model Continental Europe, struktur *Corporate Governance* terdiri dari RUPS, Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Manajer Eksekutif (manajemen). Struktur dari Continental Europe ini disebut Two-board system. Atau Dual-board system, yaitu struktur *Corporate Governance* yang dengan tegas memisahkan dewan direksi dan dewan komisaris. Dalam hal ini, keanggotaan board of commissioners (dewan komisaris) sebagai dewan pengawas, dan board of directors (dewan direksi) atau manajemen sebagai eksekutif perusahaan. Model Continental Europe merupakan model yang digunakan di Jepang, Jerman, Prancis, Denmark dan Belanda.

Dalam struktur model *two-board system*, RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) merupakan struktur tertinggi yang mengangkat dan memberhentikan dewan komisaris yang mewakili para pemegang saham untuk melakukan kontrol terhadap manajemen. Dewan komisaris membawahi langsung dewan direksi dan mempunyai kewenangan untuk mengangkat dan memberhentikan dewan direksi serta melakukan tugas pengawasan terhadap kegiatan direksi dalam menjalankan perusahaan. Posisi dewan komisaris dalam model ini relatif kuat terhadap direksi sehingga fungsi pengendalian/kontrol terhadap manajemen dapat berjalan dengan efektif. Arifin (2005) menyatakan pada dasarnya struktur *corporate governance* diatur oleh undang-undang sebagai dasar legalitas berdirinya entitas. Di Indonesia

sendiri sistem hukumnya sangat kental dipengaruhi oleh sistem hukum Belanda, sehingga dalam struktur *Corporate Governance* yang dianut di Indonesia pun dipengaruhi oleh struktur yang berlaku di Belanda.

KNKG (2006) Menyatakan bahwa kepengurusan Perseroan Terbatas di Indonesia menganut two-board system dimana Dewan Komisaris dan Dewan Direksi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan fungsinya masing-masing sebagaimana diamanahkan dalam anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan (*fiduciary responsibility*). Namun penerapan two-board system dalam struktur *Corporate Governance* di Indonesia berbeda dengan model Continental Europe, dimana wewenang pengangkatan dan pemberhentian Direksi di tangan RUPS. Sehingga dalam model two-board system di Indonesia kedudukan dewan direksi sejajar dengan kedudukan dewan komisaris. Ketentuan lebih lanjut mengenai organ perseroan di Indonesia diatur dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Menurut Undang-undang (UU) nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dewan direksi adalah organ perseroan yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Dewan komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi pertimbangan-pertimbangan kepada direksi.

2.3.4. Manfaat dan Tujuan *Corporate Governance*

Dengan melaksanakan *corporate governance*, manfaat yang bisa dipetik antara lain (FCGI, 2008):

1. Meningkatkan kinerja perusahaan, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders*,
2. Mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah karena faktor kepercayaan yang pada akhirnya akan meningkatkan *corporate value*.
3. Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.
4. Pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan *shareholders's value* dan deviden.

Menurut Djatmiko (Sandi, 2006), manfaat yang lain bagi perusahaan yang menerapkan *good corporate governance*, kepercayaan investor mitra bisnis ataupun kreditur menjadi lebih lincah karena pembagian tugas serta kewenangan yang jelas, Dan perimbangan kekuatan di antara struktur internal perusahaan, yakni direksi, komisaris, komite audit, dan sebagainya. Dengan demikian, pengambilan keputusan menjadi lebih akuntabel dan lebih berhati-hati demi *sustainability* perusahaan. Sedangkan tujuan *corporate governance* adalah sebagai berikut:

1. Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham.
2. Melindungi hak dan kepentingan para anggota *stakeholder* non pemegang saham.
3. Meningkatkan nilai perusahaan dan para pemegang saham.

4. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dewan pengurus atau *board of directors* dan manajemen perusahaan.
5. Meningkatkan mutu hubungan *board of directors* dengan manajemen senior perusahaan.

2.3.5. Implementasi *Good Corporate Governance*

Konsep *good corporate governance* dengan cepat dapat diterima oleh kalangan bisnis maupun masyarakat luas. Bahkan, bagus tidaknya kinerja saham suatu perusahaan kini ikut ditentukan sejauh mana keseriusannya menerapkan *good corporate governance*. Survey Credit Lyonnais SA (CLSA), menemukan korelasi positif antara harga saham dan praktik *good corporate governance*. Selama tiga tahun terakhir, nilai saham 100 perusahaan di pasar yang sedang berkembang (*emerging market*) meningkat rata-rata 127% (dalam US\$) dan 25 perusahaan peringkat teratas yang mempraktikkan *good corporate governance* dengan sangat baik, nilai sahamnya meroket rata-rata 267%. Sebaliknya, perusahaan yang tak peduli atau asal-asalan dalam menerapkan *good corporate governance* seperti di Indonesia, Filipina dan Pakistan, indeks sahamnya berantakan semua (Djarmko dalam Nugraha (2009)).

Merujuk pada hasil survei *Good Corporate Governance* 2002 dari Credit Lyonnais SA (CLSA), sebuah perusahaan jasa keuangan global yang bermarkas di Paris, memberikan penilaian bahwa implementasi *good corporate governance* di Indonesia mengalami penurunan. Posisi Indonesia jelas tidak berada dalam posisi 20 besar dunia, dibawah posisi Singapura dan Malaysia di Asia Tenggara (Daniri dalam Nugraha, 2009). Sebagai catatan, tahun 2001 CLSA mengeluarkan hasil survei yang sama dan Indonesia mendapatkan skor 3,1. Hal ini jauh berada

apabila dibandingkan dengan Malaysia yang mengalami peningkatan yang signifikan dari 3,7 (2001) dan 4,7 (2002). McKinsey & Company dalam penelitiannya memberi indikasi bahwa para manajer dana di Asia akan membayar 26-30% lebih untuk saham-saham perusahaan dengan *corporate governance* yang baik ketimbang untuk saham-saham perusahaan dengan *corporate governance* yang meragukan. Semua ini berarti bahwa Negara-negara dan perusahaan-perusahaan yang memiliki *corporate governance* yang baik akan mempunyai akses yang lebih baik terhadap sumber dana internasional dibandingkan mereka yang tidak mempunyai *corporate governance* yang baik (FCGI, 2008).

Daniri (Nugraha, 2009) mengambil kesimpulan bahwa pertama, untuk mempercepat implementasi *good corporate governance* diperlukan perubahan paradigma dari hanya sekedar pemenuhan peraturan menjadi kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi. Kedua, implementasi *good corporate governance* merupakan tanggung jawab bersama semua *stakeholder*, tidak terkecuali pemerintah. Ketiga, implementasi *good corporate governance* dan *good public governance* harus dilaksanakan secara paralel.

2.3.6. Implementasi Prinsip-Prinsip *Corporate Governance* dalam Industri Perbankan

Industri perbankan merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan, yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Industri perbankan mempunyai regulasi yang lebih ketat dibandingkan dengan industri lainnya. Oleh karena itu industri perbankan ini membutuhkan

adanya prinsip-prinsip dalam menjalankan kegiatan operasinya, khususnya pada kinerja keuangannya agar kegiatan operasinya berjalan sesuai dengan tujuan industri perbankan tersebut. Dan prinsip yang paling cocok diterapkan dalam pencapaian tujuan kinerja keuangan tersebut adalah prinsip *corporate governance* (Surya & Yustiavandana dalam Hardikasari, 2011).

Kebutuhan untuk menerapkan prinsip-prinsip *Corporate Governance* juga disarankan sangat kuat dalam industri perbankan. Situasi eksternal dan internal perbankan semakin kompleks. Risiko kegiatan usaha perbankan sangat beragam. Keadaan tersebut semakin meningkatkan kebutuhan adanya penerapan *corporate governance* dalam industri perbankan. Penerapan *corporate governance* selain untuk meningkatkan daya saing bank sendiri, juga lebih memberikan perlindungan kepada masyarakat. Penerapan *corporate governance* menjadi suatu kepercayaan mengingat industri perbankan mengelola dana publik (nasabah). Beberapa peraturan yang telah dikeluarkan berkaitan dengan penerapan prinsip *Corporate Governance* antara lain peraturan Bank Indonesia No 2/27/PBI/2000 tanggal 15 Desember 2000 tentang Bank Umum yang didalamnya diatur kriteria yang wajib dipenuhi calon anggota Direksi dan Komisaris Bank Umum, serta batasan transaksi yang diperoleh atau dilarang dilakukan oleh pengurus bank. Tujuan utama dari peraturan ini adalah berbagai upaya perwujudan *corporate governance* dengan mengeliminasi kemungkinan penyimpangan operasional bank yang dilakukan oleh dewan direksi dan atau komisaris maupun pemegang saham.

Peraturan lainnya yang dikeluarkan berkaitan dengan kebutuhan peningkatan *corporate governance* adalah peraturan Bank Indonesia No 5/21/DPNP tanggal 29 September 2003. PBI tersebut mewajibkan bank untuk menetapkan wewenang

dan tanggung jawab yang jelas pada setiap jenjang jabatan yang terkait dengan penerapan manajemen risiko. Selain itu diatur juga mengenai kewenangan dan tanggung jawab direksi dan komisaris yang harus dilakukan terkait penerapan manajemen risiko tersebut.

2.4. Kinerja Perusahaan

2.4.1. Pengertian Kinerja Perusahaan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan tertentu yang menunjukkan apa yang ingin dilakukan untuk memenuhi keinginan anggotanya. Untuk menilai apakah tujuan yang telah ditetapkan sudah dicapai, tidaklah mudah dilakukan karena menyangkut aspek-aspek manajemen yang harus dipertimbangkan. Salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu perusahaan dalam menjalankan opsinya telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan sesuai dengan tujuannya adalah dengan mengetahui dari kinerja perusahaan tersebut. Apakah kinerjanya sudah menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan perusahaan atau belum (Perwirasari, 2009).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pelaporan kinerja merupakan refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas dan sumber daya yang perlu dipertanggungjawabkan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan sering dijadikan dasar untuk penilaian kinerja perusahaan. Salah satu jenis laporan

keuangan yang mengukur keberhasilan operasi perusahaan untuk suatu periode tertentu adalah laporan laba rugi (Simanjuntak, 2005).

Kinerja perusahaan dapat dinilai melalui berbagai macam indikator atau variabel untuk mengukur keberhasilan perusahaan pada umumnya berfokus pada informasi kinerja yang berasal dari laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut bermanfaat untuk membantu investor, kreditor, calon investor dan para pengguna lainnya dalam rangka membuat keputusan investasi, keputusan kredit, analisis saham serta menentukan prospek suatu perusahaan dimasa yang akan datang. Penilaian kinerja perusahaan dilakukan bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya agar tercapai tujuan perusahaan yang baik. Melalui penilaian kinerja, maka perusahaan dapat memilih strategi dan struktur keuangannya.

2.4.2. Kinerja Bank

Pada dasarnya tujuan dari pengukuran kinerja perbankan tidaklah jauh berbeda dengan kinerja perusahaan pada umumnya. Pengukuran kinerja perusahaan dilakukan perbaikan dan pengendalian atas kegiatan operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, pengukuran kinerja juga dibutuhkan untuk menetapkan strategi yang tepat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain mengukur kinerja perusahaan merupakan fondasi tempat berdirinya pengendalian yang efektif. Penilaian kinerja bank sangat penting untuk setiap *stakeholders* bank, yaitu manajemen bank, nasabah, mitra bisnis dan pemerintah di dalam pasar keuangan yang kompetitif. Bank yang dapat menjaga kinerjanya dengan baik terutama tingkat profitabilitasnya yang tinggi dan

mampu membagikan deviden dengan baik serta prospek usahanya dapat selalu berkembang dan dapat memenuhi ketentuan prudential banking regulation dengan baik, maka ada kemungkinan nilai sahamnya dan jumlah dana pihak ketiga akan naik. Kenaikan nilai saham dan jumlah dana pihak ketiga ini merupakan salah satu indikator naiknya kepercayaan masyarakat kepada bank yang bersangkutan.

Kinerja perbankan sendiri sering dinilai terkait erat dengan tingkat kesehatan bank. Tingkat kesehatan bank dapat dinilai dari beberapa indikator. Salah satu indikator utama yang dijadikan dasar penilaian adalah laporan keuangan bank yang bersangkutan. Dalam UU RI No 7 Tahun 1992 tentang perbankan pasal 29 disebutkan bahwa Bank Indonesia berhak untuk menetapkan ketentuan tentang kesehatan bank dengan memperhatikan aspek permodalan, kualitas asset, rentabilitas, likuiditas, solvabilitas, dan aspek lain yang berhubungan dengan usaha bank. Oleh karena itu Bank Indonesia mengeluarkan surat keputusan direksi Bank Indonesia No 30/277/KEP/DIR tanggal 19 Maret 1998 yang mengatur tata cara penilaian tingkat kesehatan bank.

2.4.3. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dalam pelaksanaan kinerja perusahaan, pasti terdapat evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja disini adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dulu. Evaluasi kinerja berarti memberi nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan untuk itu diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan.

Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada para pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai oleh orang lain. Dengan seperti orang tersebut akan berusaha untuk mempertahankan prestasinya, karena orang tersebut merasa bahwa prestasinya diterima dan dihargai oleh orang lain atau dalam suatu perusahaan, prestasi pekerja atau karyawan dapat diterima dan dihargai oleh atasannya. Evaluasi kinerja juga dapat disebut sebagai penilaian prestasi kerja yang dalam hal ini merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi dan pengawsan.

Evaluasi kinerja sekarang ini merupakan keharusan, dan sudah terus menerus dilakukan, terutama dengan melibatkan para pelanggan. Para pelanggan sering meminta memberikan evaluasi misalnya terhadap kualitas barang yang dijual dan kualitas dari sikap karyawan dalam memberikan pelayanan. Sebagai bagian dari fungsi manajemen, proses evaluasi kinerja mengikuti tahapan perencanaan, pembinaan dan pelaksanaan evaluasi (Simanjuntak 2005).

2.4.4. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja atau yang disebut juga sebagai penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu perusahaan, mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh pendapatan wajar atas penyertaan dalam suatu perusahaan atau mewujudkan bahwa perusahaan bernilai lebih dari apa yang ada didalam neraca.
2. Untuk keperluan merger dan kausisi yaitu untuk mengetahui berapa nilai perusahaan dan nilai ekuitas dari masing-masing perusahaan.

3. Untuk kepentingan usaha, yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai usaha lebih besar dari pada nilai likuiditasnya.
4. Memperoleh pembelanjaan penetapan besarnya pinjaman atau tambahan modal.

Selain tujuan diatas evaluasi kinerja juga mempunyai tujuan untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja perusahaan dilakukan untuk mengetahui posisi perusahaan, terutama bila terjadi kelambatan atau penyimpangan. Dan evaluasi kinerja juga dimaksudkan untuk mengetahui posisi dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi kelambatan atau penyimpangan harus segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan dapat tercapai. Hasil evaluasi kinerja atau penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menyusun rencana kerja perusahaan selanjutnya.

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang pernah melakukan penelitian tentang penerapan *corporate governance*, khususnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bauer (2003) melakukan penelitian terhadap penerapan GCG di perusahaan-perusahaan Eropa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan GCG terhadap firm valuation yang diproksi dengan Tobin'Q dan kinerja perusahaan yang diproksi dengan ROE dan NPM. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang termasuk dalam FTSE Eurotop 300 selama periode 2000-2001. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa pelaksanaan GCG berpengaruh signifikan terhadap Tobin's Q, ROE dan NPM.

2. Darmawati (2004) meneliti hubungan antara *Corporate Governance* dengan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan hasil survei IICG dan majalah SWA tentang implementasi GCG di dalam perusahaan tahun 2001 dan 2002 yaitu CGPI (*Corporate Governance Perception Index*) sebagai proksi variabel *Corporate Governance*. Sedangkan kinerja perusahaan diproksi oleh kinerja keuangan (Return on Equity) dan nilai perusahaan (Tobins'Q). hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Corporate Governance* secara statistik signifikan mempengaruhi ROE namun tidak mempengaruhi Tobin'Q.
3. Sanda *et al.*, (2005) meneliti tentang pengaruh *corporate governance* terhadap kinerja keuangan di perusahaan Nigeria. Variabel independennya adalah ukuran dewan komisaris, leverage, ukuran perusahaan, kepemilikan manajerial, komisaris independen, dan variabel dummy CEO ekspatriat. Variabel dependennya, yaitu ROA, ROE, dan Tobin's Q. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial, ukuran dewan komisaris, dan komisaris independen memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap ROA, ROE, dan Tobin'Q. CEO ekspatriat berpengaruh signifikan terhadap ROA. Sedangkan Leverage dan Ukuran perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ROE dan Tobin's Q. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menggunakan perusahaan yang tercatat di Nigerian Stock Exchange periode 1996-1999.
4. Putri (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh *corporate governance* dan jumlah komisaris terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang terdaftar

di BEJ periode 2004-2005. Hasil analisis model regresi dengan Tobin's Q sebagai variabel dependennya menunjukkan bahwa baik variabel *corporate governance* maupun variabel kontrol mempengaruhi kinerja perusahaan.

5. Pranata (2007) meneliti pengaruh penerapan *corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan *corporate governance* terhadap ROE, NPM, dan Tobin's Q. Sampel yang digunakan sebanyak 35 perusahaan yang diambil secara purpose sampling yaitu perusahaan yang telah go public yang terdaftar di BEJ selama tahun 2001-2005 dan masuk dalam kelompok 10 besar berdasarkan skor pemeringkatan *corporate governance*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *corporate governance* berpengaruh terhadap ROE, NPM, dan Tobin's Q dan perubahan yang terjadi pada skor penerapan *corporate governance* disebabkan oleh faktor lain yang tidak ditetapkan dalam model regresi.
6. Sam'ani (2008) meneliti *Good Corporate Governance* yang variabel independennya terdiri dari kepemilikan institusional, aktivitas dewan komisaris, aktivitas dewan direksi, dewan komisaris independen, komite audit, dan leverage. Sedangkan variabel dependennya, yaitu kinerja keuangan perusahaan yang diprosikan dengan CFROA. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas dewan komisaris, ukuran dewan direksi, dan komite audit mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Kepemilikan institusional dan leverage mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, sedangkan komisaris independen secara signifikan

tidak dapat mempengaruhi kinerja keuangan. Penelitian ini menggunakan perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI dengan total sampel 28 perusahaan selama periode 2004-2007.

7. Haat *et al.*, (2008), merumuskan tentang hubungan antara penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan. menggunakan variabel *timelines* (ketepatan waktuan) dan *disclosure* (pengungkapan) hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara penerapan *Good Corporate Governance* dengan *timelines* dan *disclosure*. Selain itu penelitian ini menemukan pula bahwa *timelines* dan *disclosure* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian tersebut menemukan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Ukuran Dewan Komisaris

Dewan komisaris adalah sebuah dewan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur perusahaan. Di Indonesia dewan komisaris ditunjuk oleh RUPS dan di dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) dijabarkan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab dari dewan komisaris. Pada umumnya dewan komisaris memiliki tugas dan wewenang antara lain; melakukan pengawasan atas jalannya usaha PT dan memberikan nasihat kepada direktur, dalam melakukan tugas, dewan direksi berdasarkan kepada kepentingan PT., dan sesuai dengan maksud dan tujuan PT., dan kewenangan khusus dewan komisaris, bahwa dewan komisaris dapat

diamanatkan dalam anggaran dasar untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu direktur, apabila direktur berhalangan atau dalam keadaan tertentu.

Pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan memiliki hasil yang beragam. Salah satu argumen menyatakan bahwa makin banyak personil yang menjadi dewan komisaris dapat berakibat pada makin buruk kinerja yang dimiliki perusahaan (Yermack 1996; Sundgren & Wells 1998; Jensen 1993). Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan adanya *agency* problem (masalah keagenan), yaitu dengan makin banyaknya anggota dewan komisaris maka badan ini akan mengalami kesulitan dalam menjalankan perannya, diantaranya kesulitan dalam berkomunikasi dan mengkoordinir kerja dari masing-masing anggota dewan itu sendiri, kesulitan dalam mengawasi dan mengendalikan tindakan manajemen, serta kesulitan dalam mengambil keputusan yang berguna bagi perusahaan (Yermack 1996; Jensen 1993).

Terkait dengan manajemen laba, ukuran dewan komisaris dapat memberikan efek yang berkebalikan dengan efek terhadap kinerja. Hal ini dapat diketahui dengan pernyataan Scott (2009) bahwa melakukan manajemen laba dapat dilaksanakan dengan berbagai cara salah satunya dengan menurunkan laba. Untuk itu hubungan antara ukuran dewan komisaris dengan manajemen laba positif, semakin banyak anggota dewan komisaris maka makin banyak manajemen laba yang terjadi. Tetapi ada beberapa peneliti yang menyimpulkan bahwa ukuran dewan komisaris dan manajemen laba berpengaruh negatif. Peneliti tersebut di antara adalah Yu (2006); Chtourou, Bedard, & Courteau (2001) menyatakan bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh negatif secara signifikan terhadap manajemen laba, yaitu bahwa menandakan makin sedikit dewan komisaris maka

tindakan manajemen laba makin banyak, karena sedikitnya dewan komisaris memungkinkan bagi organisasi tersebut untuk didominasi oleh pihak manajemen dalam menjalankan perannya. Tetapi penelitian tersebut hanya terjadi pada kasus manajemen laba dengan menggunakan penurunan laba dan kasus ini ternyata kurang signifikan dalam beberapa kasus.

Jensen (1993); Lipton & Lorsch (Beiner, Drobetz, Schmid, & Zimmermann, 2003) merupakan yang pertama menyimpulkan bahwa ukuran dewan komisaris merupakan bagian dari mekanisme *corporate governance*. Hal ini diperkuat oleh pendapat Allen & Gale (Beiner *et al.*, 2003) yang menegaskan bahwa dewan komisaris merupakan mekanisme *corporate governance* yang penting. Peneliti-peneliti ini juga menyarankan bahwa dewan komisaris yang berukuran besar akan kurang efektif dari pada dewan yang ukurannya kecil. Penelitian yang dilakukan oleh Yermack (1996); Beasley (1996); Jensen (1993) juga menyimpulkan bahwa dewan komisaris yang berukuran kecil akan lebih efektif dalam melakukan tindakan pengawasan dibandingkan dewan komisaris yang berukuran besar. Ukuran dewan komisaris yang besar dianggap kurang efektif dalam menjalankan fungsinya karena sulit dalam komunikasi, koordinasi serta pembuatan keputusan.

Dari telaah pustaka yang telah dijelaskan pada bagian atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

2.6.2. Ukuran Dewan Direksi

Dewan direksi adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin perusahaan. Direksi dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perusahaan.

Penyebutan direksi dapat bermacam-macam, yaitu dewan manager, dewan gubernur, atau dewan eksekutif. Pengaturan terhadap direktur di Indonesia terdapat dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) dijabarkan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab direksi. Pada umumnya dewan direksi memiliki tugas antara lain: memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer), menyetujui anggaran tahunan perusahaan, dan menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

Dengan adanya pemisahan peran antara pemegang saham sebagai *principal* dengan manajer sebagai agennya, maka manajer pada akhirnya akan memiliki hak pengendalian yang signifikan dalam hal bagaimana mereka mengalokasikan dana investor (Jensen & Meckling, 1976; Shleifer & Vishny, 1997). Selain itu, Mizruchi (Midiastuti & Mackfudz, 2003) juga menjelaskan bahwa dewan merupakan pusat dari pengendalian dalam perusahaan, dan dewan ini merupakan penanggung jawab utama dalam tingkat kesehatan dan keberhasilan perusahaan secara jangka panjang (Louden dalam Midiastuti & Mackfudz, 2003).

Dewan direksi dalam suatu perusahaan akan menentukan kebijakan yang akan diambil atau strategi perusahaan tersebut secara jangka pendek maupun jangka panjang. Pentingnya dewan (baik dewan direksi maupun dewan komisaris) tersebut kemudian menimbulkan pertanyaan baru, berapa banyak dewan yang dibutuhkan perusahaan, apakah dengan semakin banyak dewan berarti perusahaan dapat meminimalisasi agensi antara pemegang saham dengan direksi, jumlah dewan yang besar menguntungkan perusahaan dari sudut pandang resources dependen (Alexander, Fernell, & Halporn, 1993; Doodstein, Gautarn, & Boeker,

1994; Mintzberg, 1983). Maksud dari pandangan resources dependen adalah bahwa perusahaan akan tergantung dengan dewannya untuk dapat mengelola sumber dayanya dengan lebih baik. Pfeffer & Salancik (Bugshan, 2005) juga menjelaskan bahwa dengan semakin besar kebutuhan akan menghubungkan eksternal yang semakin efektif, maka kebutuhan akan dewan dalam jumlah yang besar akan semakin tinggi. Sedangkan kerugian dari jumlah dewan yang besar berkaitan dengan dua hal yaitu; meningkatnya permasalahan dalam hal komunikasi dan koordinasi dan semakin meningkatnya jumlah dewan dan turunnya kemampuan dewan untuk mengendalikan manajemen, sehingga menimbulkan permasalahan agensi yang muncul dari pemisahan antara manajemen dan kontrol (Jensen, 1993; Yermack, 1996).

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki ukuran dewan yang besar tidak bisa melakukan koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki dewan yang lebih kecil sehingga nilai perusahaan yang memiliki dewan direksi lebih sedikit (Jensen, 1993; Lipton & Lorsch, 1992; Yermack, 1996). Dalton *et al.*, (1999) menyatakan adanya hubungan positif antara ukuran dewan kinerja perusahaan. Sedangkan Eisenberg *et al.*, (1998) menyatakan bahwa ada hubungan yang negative antara ukuran dewan dengan kinerja perusahaan, dengan menggunakan sampel perusahaan di Finlandia. Jadi, dewan merupakan salah satu mekanisme yang sangat penting dalam *corporate governance*, dimana keberadaannya menentukan kinerja perusahaan.

Bukti yang menyatakan efektifitas ukuran dewan masih berbaur. Dari hasil yang masih belum konklusif tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh ukuran

direksi terhadap kinerja perusahaan akan tergantung dari karakteristik dari masing-masing perusahaan terkait. Kaitan tersebut terutama dengan karakteristik perusahaan secara keuangan. Efektifitas direksi dalam menghasilkan kinerja akan berbeda bagi perusahaan yang sehat secara keuangan dibandingkan dengan perusahaan yang sedang dalam masalah keuangan. Mengingat fungsi yang berbeda antara dewan direksi dengan dewan komisaris, maka penelitian ini membagi ukuran dewan ini menjadi ukuran dewan direksi dan ukuran dewan komisaris. Kebutuhan akan jumlah dewan direksi dengan dewan komisaris dalam perusahaan yang sedang mengalami tekanan keuangan dengan perusahaan yang sehat secara keuangan akan sangat berbeda.

Dari telaah pustaka yang telah dijelaskan pada bagian atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan

2.6.3. Ukuran Perusahaan

Selain variabel diatas, maka perlu juga melakukan pengujian terhadap ukuran perusahaan dan pengaruhnya terhadap manajemen laba. Ukuran perusahaan dicerminkan dengan total aset yang menggambarkan seberapa besar dana yang dikelola dan kompleksitasnya. Total aset juga menggambarkan hak & kewajiban serta permodalan bank. Dengan demikian total aset digunakan sebagai variabel control. Perusahaan yang besar lebih diperhatikan oleh masyarakat sehingga mereka akan lebih berhati-hati dalam melakukan pelaporan keuangannya, sehingga berdampak perusahaan tersebut melaporkan kondisinya lebih akurat. Peasnell, Pope, & Young (1998) menunjukkan adanya hubungan negatif antara

ukuran perusahaan dan manajemen laba di Inggris. Dengan ini disimpulkan bahwa manajer yang memimpin perusahaan yang lebih besar memiliki kesempatan yang lebih kecil dalam memanipulasi laba dibandingkan dengan manajer di perusahaan kecil. Penelitian Chtourou, Bedard, & Couteau (2001) menemukan bahwa ukuran perusahaan di Amerika Serikat berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Dari telaah pustaka yang telah dijelaskan pada bagian atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₃: Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

