

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pasar Modal Syariah**

Pengertian pasar modal syariah yaitu pasar modal yang pada prinsip dan penerapannya sesuai dengan syariah Islam. Pada pasar modal syariah kriteria dari efek syariah yang dapat diperdagangkan didasarkan pada fatwa DSN-MUI No.31 Agustus 2017.

Pasar modal adalah lembaga keuangan yang mempunyai kegiatan berupa penawaran dan perdagangan efek (surat berharga). Pasar modal sangat dibutuhkan oleh suatu Negara dalam rangka mendukung aktivitas perekonomian yakni sebagai lembaga penyedia modal bagi perusahaan dalam membesarkan usahanya. Pasar modal selain berfungsi sebagai sarana bagi perusahaan untuk mencari sumber dana juga dimanfaatkan oleh masyarakat yang kelebihan dana sebagai sarana investasi baik berjangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian, pasar modal berfungsi memobilisasi dana masyarakat dengan mengeluarkan surat-surat berharga dan juga bisa digunakan sebagai salah satu indikator perekonomian negara. Keberadaan pasar modal memberikan peluang positif untuk para investor berpartisipasi memiliki perusahaan yang bonafit dan memiliki prospek baik melalui kepemilikan saham.

Seiring dengan perkembangan lembaga keuangan syariah, pasar modal juga tidak terlepas dari perhatian pada ahli ekonomi syariah. Pasar modal yang ada saat ini dianggap masih banyak mengandung unsur - unsur yang tidak sesuai dengan ketentuan syariah islam seperti *riba*, *maisir*, dan *gharar*. Pasar modal syariah mulai dikenal pada tahun 1997 dengan diluncurkannya Danareksa syariah pada 3 Juli 1997 oleh PT. Danareksa Investment Management. Pada Juli

2000, Bursa Efek Indonesi bekerjasama dengan PT. Danareksa Investment Management meluncurkan Jakarta Islamic Index (JII) yang memasukkan perusahaan-perusahaan yang beroperasi berdasar prinsip syariah. Pada tahun 2003, Dewan Syariah Nasional (DSN) mengeluarkan fatwa mengenai mekanisme beroperasinya pasar modal syariah.

Tidak semua perusahaan bisa masuk dalam pasar modal syariah karena ketika perusahaan akan masuk dalam daftar pasar modal syariah maka harus melalui tahapan *screening*. Di Indonesia menerapkan 2 peraturan yaitu Fatwa MUI Nomor 40/DSN-MUI/X/2003 pasal 3 ayat 2 tentang emiten yang menerbitkan efek syariah dan peraturan Bapepam-LK Nomor KEP.-181/BL/2009 tentang penerbitan efek syariah. Dalam kedua peraturan tersebut intinya perusahaan yang akan masuk di pasar modal syariah harus lolos dalam Kriteria Usaha dan Kriteria Rasio Keuangan. Yang dimaksud dari kriteria usaha adalah tidak melakukan kegiatan yang bertentangan dengan prinsip Syariah seperti:

- Kegiatan perbankan dan perusahaan pembiayaan yang berbasis bunga.
- Kegiatan perdagangan yang barang atau jasanya tidak berwujud.
- Penawaran atau permintaan palsu dari kegiatan perdagangan.
- Segala bentuk permainan yang termasuk judi.
- Jual beli beresiko yang mengandung ketidakpastian.
- Memproduksi, mendistribusikan, memperdagangkan atau menyediakan barang atau jasa yang haram Zatnya.
- Melakukan transaksi yang mengandung unsur suap.

Sedangkan syarat rasio keuangan yaitu perusahaan mempunyai Rasio Total Hutang Ribawi dibanding total Asset tidak lebih dari 45% dan kontribusi pendapatan non-halal dibanding total pendapatan tidak lebih dari 10%. Jika kedua syarat itu terpenuhi maka perusahaan tersebut

masuk dalam Daftar Efek Syariah.

### 2.1.2. Teori Keagenan

Teori keagenan mendeskripsikan hubungan antara pemegang saham (*shareholder*) sebagai *principal* dan manajemen sebagai agen. Manajemen merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham, dan pihak manajemen harus mempertanggung jawabkan semua pekerjaannya kepada pemegang saham.

Jensen dan Meckling (1976), hubungan keagenan merupakan suatu kontrak dimana satu atau lebih orang memerintah orang lain untuk melakukan suatu jasa atas nama *principal* serta pemberi wewenang kepada agen untuk membuat keputusan yang terbaik untuk *principal*. Jika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama untuk memaksimalkan nilai perusahaan, maka diyakini agen akan bertindak dengan cara yang sesuai dengan kepentingan *principal*. Pemilik yang tidak mampu mengelola perusahaannya sendiri menyerahkan tanggung jawab operasional perusahaannya kepada manajer sesuai dengan kontrak kerja. Sementara pihak *principal* melakukan kontrol terhadap kinerja manajer untuk memastikan operasional perusahaan dikelola dengan baik.

Eisenhard (1989) membagi teori keagenan menjadi tiga :

- Sifat manusia, sebagian besar manusia mementingkan diri sendiri (*self interest*), kemudian pemikiran manusia juga terbatas tentang persepsi di masa depan (*bounded rationality*), pada umumnya manusia takut akan resiko sehingga mereka lebih memilih menghindari dari resiko (*risk adverse*).
- Keorganisasian, seperti timbulnya konflik diantara anggota, produktivitas dinilai dari efisiensi, dan timbulnya *asymetric Information* (AI) pada pemilik dan

pelaksana operasional.

- Informasi adalah sebuah komoditi.

Adanya asimetri informasi menyebabkan timbulnya permasalahan bagi pemilik dalam memantau kinerja pelaksana operasional atau agen. Permasalahan yang dapat timbul karena adanya hal diatas antara lain :

- *Moral Hazard*, timbul apabila adanya ketidaksesuaian pelaksanaan kontrak kerja antara agen.
- *Adverse Selection*, timbul apabila *principal* tidak mengetahui kebijakan agen didasarkan dari fakta informasi yang ada atau kelalaian dalam bertugas.

Tidak Imbangnya Informasi bisa memunculkan permasalahan bagi *principal* dalam menjaga dan mengontrol kinerja agen. Ada dua masalah yang muncul dikarenakan asimetri informasi yaitu :

- *Moral Hazard*, yaitu suatu permasalahan yang muncul ketika suatu agen belum menjalankan hal-hal yang sudah disepakati bersama dalam perjanjian kerja.
- *Adverse Selection*, yaitu keadaan ketika *principal* belum bisa memahami apakah suatu keputusan yang dilakukan oleh agen benar-benar berdasarkan atas informasi yang telah didapatkannya atau terjadi sebagai sebuah kelalaian tugas.

Apabila terjadi asimetri antara agen dengan *principal* maka timbul peluang untuk agen melakukan tindakan yang bertujuan untuk memperkaya diri sendiri. Akibat lain dari asimetri yang terjadi yaitu munculnya biaya keagenan (*agency cost*) dimana semakin tinggi biaya dipicu oleh perilaku manajemen dalam mencetak laba. Berikut adalah jenis dari *agency cost* antara lain:

- *Monitoring Cost*.

Merupakan biaya yang ditimbulkan dari monitoring terhadap kegiatan agen yang dilakukan

oleh *principal* yaitu melalui pemberian insentif yang sesuai untuk menghindari terjadinya penyimpangan oleh agen.

- *Bonding Cost.*

Merupakan biaya yang ditimbulkan dari belanja untuk kepentingan sumber daya perubahan guna memberikan jaminan kepada agen supaya dalam kegiatan operasionalnya tidak merugikan pihak *principal*. Biaya ini wajib dikeluarkan oleh *principal* walaupun membuat rugi.

- *Residual Loss.*

Merupakan nilai uang yang timbul dari biaya keagenan yang nilainya sebanding dengan kesejahteraan antara *principal* dan agen.

Hasil keputusan perusahaan yang bertolak belakang terjadi ketika Posisi tawar antara *principal* dengan agen. Pemilik perusahaan sebagai *Principal* mempunyai kewenangan untuk membuat putusan kebijakan perusahaan sedangkan pihak agen adalah pelaksana operasional perusahaan dimana agen adalah yang paling mengetahui segala informasi baik dari kinerja dan operasional sehari-hari perusahaan tersebut.

*Principal* dan agen memiliki latar belakang, kepentingan, fungsi, dan posisi yang saling bertolak belakang namun keduanya sama-sama saling membutuhkan. Pada praktiknya, keduanya mengalami pertentangan dimana ada tarik menarik kepentingan dan pengaruh (Arifin, 2005). Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh *principal* didasarkan oleh informasi yang disediakan oleh agen. Apabila agen dalam memberikan informasi tidak transparan maka akan berdampak terkendalanya keputusan strategis yang diambil oleh *Principal*. Sebaliknya pemilik modal selaku *principal* melakukan tindakan semaunya atau sewenang-wenang dikarenakan merasa sebagai pihak yang paling berkuasa dan penentu keputusan dengan wewenang yang tak

terbatas. *Prinsipal* dengan agen mempunyai perbedaan cara berpikir yang berdampak timbulnya ketidaksesuaian yang berakibat konflik terjadi berkepanjangan sehingga menimbulkan kerugian kepada banyak pihak (Arifin, 2005).

### **2.1.3 Diversitas**

Diversitas atau keberagaman dewan dapat diartikan sebagai perbedaan yang bisa dilihat dari perbedaan kelainan, perbedaan etnik, perbedaan pendidikan, atau perbedaan lainnya (Ararat *et al*, 2010). Carter *et al* (2010) mengkaji diversitas dewan dari sisi gender dan etnis. Sedangkan Darmadi (2011) keberagaman dewan komisaris dan direksi dari segi gender, etnis maupun dewan asing.

Adanya diversitas dewan komisaris dan direksi dalam perusahaan, akan meningkatkan kepercayaan dan keyakinan investor bahwa perusahaan telah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik sehingga tercipta transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan bagi investor. Investor akan memperoleh keyakinan bahwa investasi mereka dalam perusahaan akan mendapatkan *return* yang baik, sehingga pasar menilai perusahaan dengan nilai tinggi yang tercermin dalam harga pasar saham perusahaan. Robinson dan Dechant (1997), menyebutkan bahwa diversitas manajemen akan membuat kinerja finansial dan nilai perusahaan menjadi lebih baik untuk jangka panjang. Untuk jangka pendek kinerja saham perusahaan akan menjadi lebih baik. Diversitas dewan didalam perusahaan akan meningkatkan keyakinan calon investor terhadap keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab pengelolaan perusahaan sehingga bisa meningkatkan estimasi investor terhadap nilai perusahaan di masa yang akan datang. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada kolerasi antara kinerja pasar perusahaan dengan diversitas dewan. Andren (2007), mengemukakan bahwa salah satu permasalahan penting

dalam tata kelola yang dihadapi manajer, direktur, dan pemegang saham dalam perusahaan modern yaitu komposisi ras, gender, dan budaya dewan. Permasalahan ini menjadi fokus publik sebagai akibat dari pemberitaan di media, permintaan pemegang saham, dan persyaratan yang diajukan oleh investor institusional besar. Sebagai contoh *Interfaith Center for Corporate Responsibility* (ICCR) telah menangkap permintaan pemegang saham yang mengharuskan perusahaan dengan skala besar untuk melaporkan dan meningkatkan diversitas dewan direksi.

#### **2.1.4 Good Corporate Governance**

Monk dan Minow (2003) menyebutkan bahwa *Corporate Governance* merupakan mekanisme pengendalian dalam mengatur dan mengelola perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemakmuran dan akuntabilitas perusahaan, dengan harapan untuk bisa mewujudkan *shareholders value*. Pengendalian yang dimaksud diarahkan pada pengawasan perilaku manajer supaya tindakannya dapat bermanfaat bagi perusahaan dan pemiliknya.

*Corporate Governance* menjadi konsep yang diajukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui monitoring kinerja manajemen, serta menjamin akuntabilitas manajemen terhadap *stakeholder* dengan didasarkan pada kerangka peraturan. Tujuan penerapan *corporate governance* adalah guna mencapai pengelolaan perusahaan yang lebih transparan bagi semua pengguna laporan keuangannya. Apabila konsep ini digunakan dengan baik, maka pertumbuhan ekonomi diharapkan dapat terus mengalami peningkatan bersamaan dengan transparansi pengelolaan perusahaan yang semakin baik.

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) 2006 menyebutkan *Good Corporate Governance* memiliki 5 (lima) asas antara lain :

- Transparansi (*Transparency*)

Upaya perusahaan dalam menjaga obyektivitas informasi, perusahaan memberikan keleluasaan dalam kemudahan mengakses informasi secara material dan relevan sehingga mudah untuk dimengerti oleh *stakeholder*. Keterbukaan informasi ini menjadikan wadah oleh perusahaan dalam mengungkapkan permasalahan yang ada agar para kreditur, *stakeholder*, maupun *shareholder* mudah dalam melakukan pengambilan keputusan yang strategik.

- Akuntabilitas (*Accountability*)

Selain perusahaan memberikan informasi yang mudah diakses, informasi tersebut harus memiliki tingkat keakuratan yang tinggi sehingga dapat dipertanggungjawabkan kinerjanya. Keakuratan tersebut dapat dilihat dari akuntabilitas yang dimiliki perusahaan oleh karena itu operasional perusahaan harus dikelola dengan tepat, memiliki standar dan pelaksanaannya sesuai kepentingan perusahaan dengan dasar pertimbangan kepentingan *stakeholder* dan *shareholder*. Akuntabilitas adalah salah satu prasyarat dalam menciptakan kinerja yang berkesinambungan.

- Responsibilitas (*Responsibility*)

Dalam menjalankan kegiatan operasional, perusahaan dituntut untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab terhadap *stakeholder*, *shareholder*, lingkungan dan pemangku kepentingan yang lain sehingga dapat terpelihara secara berkesinambungan kinerjanya terutama untuk jangka panjang. Selain itu juga dapat memperoleh pengakuan sebagai *good corporate citizen*.

- Independensi (*Independency*)

Dalam mengelola perusahaan dalam mencapai GCG, asas independen harus



dijalankan agar tidak saling mendominasi antar penggerak perusahaan dan antara satu sama lain tidak saling mengintervensi.

- Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)

Asas yang terakhir adalah perusahaan dituntut memperhatikan banyak kepentingan yang didasarkan pada asas kewajaran dan kesetaraan, seperti kepentingan *stakeholder, shareholder*, ataupun lainnya.

#### **2.1.4.1 Struktur *Corporate Governance***

Pengertian dari struktur *Corporate Governance* adalah kerangka dari suatu organisasi guna menerapkan prinsip-prinsip *governance* sehingga dapat dilaksanakan, dibagi dan dikendalikan (Arifin, 2005). Sesuai dengan Undang-undang No 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas, Organ perusahaan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi, yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai fungsinya masing-masing sebagaimana diamanatkan dalam Anggaran Dasar dan peraturan Perundang-undangan.

Pada penelitian Arifin (2005) menyebutkan bahwa *Continental Europe* merupakan salah satu contoh jenis struktur *corporate governance* yang memiliki urutan dari kewenangan tertinggi hingga rendah yaitu atas RUPS, Dewan Komisaris, Dewan Direktur, dan Manajer Eksekutif. Atau dikenal dengan istilah *two-board system*, dimana posisi dewan komisaris (pengawas) dipisahkan dengan dewan direksi (pelaksana) dalam satu perusahaan yang sama.

Dalam struktur *two-board system* ini, kewenangan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) adalah sampai dengan pengangkatan dan pemberhentian dewan komisaris dan dewan direksi. Dewan komisaris yang merupakan wakil dari *shareholder* melakukan pengontrolan

kepada manajemen dan dari segi jabatan adalah atasan langsung dari dewan direksi sehingga memiliki kewenangan sampai dengan pengangkatan dan pemberhentian dewan direksi.

Menurut KNKG (2006) menyebutkan di Indoneisa dalam menjalankan kepengurusan perseroan terbatasnya menganut *two-board system* dimana masing-masing wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan Anggaran Dasar dan Undang-Undang. Dalam pelaksanaannyaterdapat perbedaan antara Indonesia dengan struktur Dewan Direksi dan Dewan Komisaris Namun, penerapan model *two board system* di Indonesia berbeda dengan model *Continental Europe*, yaitu pada kewenangan pengangkatan dan pemberhentian direksi dan komisaris adalah ditangan RUPS sehingga kedudukannya adalah sejajar antara keduanya.

#### **2.1.4.2 Mekanisme *Good Corporate Governance***

Struktur mekanisme *Good Corporate Governance* adalah sistem yang beraskan pada prosedur, aturan main, dan hubungan yang jelas antara para entitas dalam suatu perusahaan ketika menjalankan tugas dan perannya. Walsh dan Seward (1990) menjelaskan bahwa ada 2 mekanisme yang bertujuan membantu menyelaraskan ketika terjadi perbedaan kepentingan antara pemegang saham dengan manajer dalam rangka penerapan *GCG*, yaitu: (1) mekanisme pengendalian internal perusahaan, dan (2) mekanisme pengendalian eksternal berdasarkan pasar.

Struktur mempunyai peran penting didalam penerapan mekanisme *Corporate Governance*. Struktur menjadi kerangka dasar peletakan tempat untuk sistem didalam penyusunan mekanisme *Corporate Governance* perusahaan. Struktur *Corporate Governance* adalah kerangka dasar di manajemen perusahaan dalam menyebarkan hak-hak dan tanggung jawab diantara organ-organ perusahaan (dewan komisaris, direksi, dan RUPS /pemegang saham).

Arifin (2005) menyatakan bahwa system pengendalian internal adalah pengendalian

perusahaan yang diterapkan dengan membuat seperangkat aturan yang mengatur mengenai mekanisme bagi hasil yang berupa keuntungan atau *return* maupun risiko-risiko yang telah disetujui oleh pihak *principal* dan agen. selain itu ada pengendalian eksternal adalah mekanisme pengendalian perusahaan yang dilakukan oleh pihak diluar perusahaan contohnya pasar. Mekanisme pengendalian internal di dalam *Good Corporate Governance* yaitu Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Komite Audit, Kepemilikan Perusahaan Lain dan Kepemilikan Manajerial. Dan semua itu dilihat dari ukurannya.

### **2.1.5 Ukuran Dewan Komisaris**

Dewan Komisaris adalah sebuah dewan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur Perseroan terbatas (PT). Di Indonesia Dewan Komisaris ditunjuk oleh RUPS dan didalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas dijabarkan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab dari dewan komisaris.

Pengawasan yang dilakukan dewan komisaris yang bertujuan agar manajemen bisa bekerja dengan baik. Tugas dan Kewenangan Dewan Komisaris adalah sebagai berikut :

- Pengawasan dalam jalannya operasional perusahaan dan memberikan masukan kepada direktur.
- Dalam menjalankan tugas, dewan komisaris berdasarkan kepada kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud tujuan perusahaan.
- Dewan Komisaris mempunyai Kewenangan khusus yang dijelaskan dalam anggaran dasar yang berisi tugas-tugas tertentu direktur, apabila direktur berhalangan atau dalam keadaan tertentu.

Sedangkan kewajiban dewan komisaris adalah :

- Membuat risalah rapat dewan komisaris dan menyimpan salinan rapat.
- Melaporkan kepada PT mengenai kepemilikan dan/ atau keluarga atas saham PT dan saham di PT lainnya.
- Memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan.
- Mengawasi direktur.

Ukuran Dewan Komisaris dapat dihitung dengan:

Ukuran Dewan Komisaris = Jumlah Anggota Dewan Komisaris.

#### **2.1.6 Ukuran Dewan Direksi**

Dewan Direktur adalah seorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu perusahaan pemerintah, swasta, atau lembaga pendidikan politeknik terutama memimpin pelaksanaan operasional dan kepengurusan perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa Dewan Direksi diangkat dan diberhentikan oleh RUPS, selain itu pemberian tugas dan wewenang yang nantinya dituangkan dalam Akta Perusahaan, beserta keuntungan dan benefit yang diterima masing-masing anggota Dewan Direksi juga ditetapkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Pada tahun 2006, KNKG memberikan ulasan tanggung jawab Dewan Direksi antara lain:

1. Menyusun laporan tahunan atas pertanggungjawaban kinerja perusahaan yang dituangkan dalam laporan keuangan tahunan, laporan pelaksanaan GCG dan laporan kegiatan perusahaan.
2. Dari laporan pertanggungjawaban tahunan tersebut harus mendapat persetujuan RUPS tahunan, sementara untuk laporan keuangan tidak hanya mendapat persetujuan namun juga harus mendapat pengesahan.

3. Menyediakan laporan tahunan sebelum jadwal RUPS sehingga pemegang saham dapat mempelajari dan memberikan penilaian.
4. Laporan tahunan yang telah mendapatkan persetujuan dan pengesahan untuk laporan keuangan, ini menunjukkan RUPS telah menerima pertanggungjawaban kinerja pengelolaan perusahaan dari anggota Dewan Direksi sejauh tercermin dari laporan tahunan, namun bukan berarti membebaskan tanggung jawab Dewan Direksi apabila terjadi tindak pidana, kesalahan, atau kelalaian yang berdampak pada kerugian bagi pihak luar yang pada akhirnya tidak dapat tertutupi dengan asset perusahaan.
5. Diterimanya laporan tahunan oleh RUPS menunjukkan Dewan Direksi telah mempertanggungjawabkan kinerjanya dan ini adalah salah satu pengaplikasian asas akuntabilitas dalam rangka pelaksanaan prinsip GCG.

Ukuran Dewan Direksi diketahui dari perhitungan :

Ukuran Dewan Direksi = Jumlah Anggota Dewan Direksi.

### **2.1.7 Ukuran Komite Audit**

Menurut Komite Nasional kebijakan *corporate gvernance* mengenai komite audit adalah suatu komite yang beranggotakan satu atau lebih anggota dewan komisaris dan dapat meminta kalangan luar dengan berbagai keahlian, pengalaman dan kualitas lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan audit. *Forum for Corporate governance in Indonesia (FFCGI)* mengemukakan bahwa komite audit mempunyai tujuan membantu dewan komisaris untuk memenuhi tanggung jawab dalam memberikan pengawasan secara menyeluruh.

Dapat disimpulkan bahwa komite audit adalah komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada dewan komisaris dalam membantu melaksanakan tugas dan fungsi

dewan komisaris. Pembentukan komite audit ini bersifat fakultif, yaitu dapat dibentuk, bukan bersifat *imperative* (keharusan) sehingga pilihan sepenuhnya bergantung kepada kebijakan dan pertimbangan dewan komisaris. Namun bagi emiten atau perusahaan publik, wajib memiliki komite audit.

Komite Audit menurut pedoman KNKCG berfungsi dalam membantu proses pemilihan calon auditor eksternal termasuk perihal imbalan jasa yang diterima untuk diteruskan ke Dewan Komisaris. Penetapan jumlah anggota komite audit adalah berdasarkan pada kompleksitas perusahaan namun tetap menjunjung tinggi keefektifitasan dalam mengambil suatu keputusan. Untuk kriteria perusahaan tertentu diharuskan membentuk komite audit, kriteria tersebut seperti perusahaan *go public*, perusahaan milik daerah, perusahaan milik negara, perusahaan yang memiliki dampak luas terhadap kelestarian sekitarnya, , perusahaan yang menghasilkan produk atau jasa untuk masyarakat, dan lembaga keuangan yang mengelola dana masyarakat. Struktur organisasi dari komite audit terdiri dari ketua adalah komisaris independen dan beranggotakan Komisaris dan atau pelaku profesi dari luar perusahaan. Namun didalam komite audit diwajibkan pada salah satu anggota adalah orang yang ahli dalam akuntansi dan keuangan. Ukuran Komite Audit dapat dihitung melalui hasil dari besarnya dana yang berhasil diselamatkan akibat adanya tindakan pelanggaran, penyimpangan, atau kecurangan yang terjadi. Jumlah pekerjaan penugasan audit yang dapat diselesaikan dari rencana yang telah diprogramkan di dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT). Banyaknya temuan yang berhasil diidentifikasi dan disampaikan di laporan hasil audit tanpa memperhatikan besaran atau materialitas temuan dimaksud.

### **2.1.8 Kinerja Korporat**

Kinerja korporat dituangkan dalam laporan keuangan yang mengandung banyak indikator dan informasi didalamnya, laporan keuangan bisa dibuat per kuartal atau per akhir tahun. Audit atas laporan keuangan diperlukan oleh perusahaan yang berbentuk PT (perseroan terbatas) pemegang saham biasanya 1 tahun sekali dalam rapat umum pemegang saham (RUPS) yang didasarkan pada laporan keuangan akhir tahun. Para pemegang saham akan meminta pertanggung jawaban manajemen perusahaan dalam bentuk laporan keuangan. Laporan keuangan yang merupakan tanggung jawab manajemen yang memiliki kriteria tertentu layaknya harus diaudit oleh kantor akuntan publik yang merupakan pihak ketiga yang independen.

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Dewan Perempuan dan Kinerja Korporat**

Kesetaraan gender dan emansipasi wanita yang diterapkan pada perusahaan yaitu dengan adanya perempuan di jajaran dewan komisaris dan direksi. Hal tersebut menunjukkan perempuan memberikan peluang yang sama dengan laki-laki. Perempuan mempunyai karakteristik khusus dibanding laki-laki yaitu sikap kehati-hatian, teliti, dan cenderung menghindari resiko. Dengan karakteristik tsb membuat perempuan ditempatkan pada posisi yang berhubungan dengan informasi dan pengolahan data sehingga memudahkan pemegang saham dalam mendapat informasi. Laki-laki memiliki kewajiban yang lebih besar dalam pencapaian kearah materi dan tujuan karena karakteristiknya yaitu oportunitinya lebih besar daripada perempuan. Carter, *et al* (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sangat sulit untuk perempuan menduduki jabatan atau posisi dalam top manajemen. Dimana dalam menjadi dewan direksi atau komisaris akan banyak tantangan yang dihadapi sehingga itu merupakan kehormatan bagi perempuan yang bisa.

Daniel C.M. Low, Helen Roberts, dan Rosalind H. Whiting (2015) dalam penelitiannya “*Board Gender Diversity and Firm Performance: Empirical Evidence From Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore*” menunjukkan bahwa peningkatan jumlah anggota wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif dalam kinerja perusahaan yang dapat diukur menggunakan ROE, meskipun begitu pengaruh positif dalam keberagaman *gender* kelihatan berkurang didalam daerah yang memiliki jumlah yang lebih tinggi didalam pemberdayaan wanita dan keikutsertaannya. Samantha (2016) dalam penelitiannya " *Analisis Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Gender Diversity, Kepemilikan Institusional dan Kepemilikan Manajerial terhadap Kinerja Perusahaan*" menunjukkan bahwa *gender diversity* menunjukkan hasil positif tidak signifikan terhadap *return of equity*.

*H1 = Keberadaan dewan perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja korporat.*

### **2.2.2 Dewan Asing dan Kinerja Korporat**

Keberadaan dewan asing pada jajaran direksi atau dewan komisaris menjadikan tekanan eksogen untuk memperkenalkan praktik tata kelola perusahaan yang sah secara sosial atau secara luas. Pemegang saham asing yang mempunyai kepemilikan yang besar akan aktif dalam pengawasan kinerja. Keberadaan dewan asing juga membuat opini dan prespektif yang berbeda dalam bahasa, agama, pengalaman pendidikan, budaya, dan profesionalitas yang berbeda.

Pada penelitian Choi dan Hassan (2005) yang berpendapat bahwa dewan asing memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan perbankan artinya bahwa tingkat kepemilikan dewan asing dapat meningkatkan keseleuruhan kinerja pada sistem perbankan. Keberadaan komisaris asing dianggap mampu meningkatkan kemampuan manajerial yang lebih baik serta membawa nilai-nilai baru yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hal serupa juga



dikemukakan oleh Setyabudhi (2013) yang menemukan bahwa keberadaan komisaris asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2011. Begitu pula penelitian Nikmah, Ilyas, dan Arifianto (2013), menemukan bahwa anggota Dewan Komisaris asing berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Berdasarkan hasil beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa keberadaan dewan asing akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dalam perspektif *Corporate Governance*. Dewan asing juga cenderung meyakini nilai yang dibawa akan melakukan investasi dan konvergensi terhadap praktik *corporate governance* yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

*H2 = Keberadaan dewan asing berpengaruh positif terhadap kinerja korporat.*

### **2.2.3 Dewan Etnis dan Kinerja Korporat**

Warga asing yang menjabat sebagai dewan komisaris atau direksi di suatu perusahaan berfungsi sebagai tekanan eksogen untuk memperkenalkan praktik tata kelola perusahaan yang sah secara sosial atau secara luas. Shleifer dan Vishny (1986) berpendapat bahwa warga asing yang menjadi pemegang saham besar dalam perusahaan dapat melakukan pengawasan yang aktif. Warga asing disini adalah yang berlainan etnik dengan domisili perusahaan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ararat et al (2010) yang menemukan *Notionality* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa dewan asing di perusahaan turki dapat mengundang investor asing untuk melakukan *Joint Ventures* dengan perusahaan lokal di turki. Selain itu, Ararat et al (2010) yang menyatakan bahwa dewan asing bisa membawa opini dan prespektif beragam bahasa, agama, pengalaman pendidikan, budaya kehidupan dan profesionalitas yang berbeda ke negara lain. Berdasarkan hasil beberapa penelitian diatas, keberadaan dewan asing yang memiliki latar belakang etnik yang berbeda akan mampu

meningkatkan kinerja perusahaan, dalam perspektif *corporate governance*, dewan asing yang cenderung meyakini nilai yang dibawa (*belief system*) akan melakukan intervensi dan konvergensi terhadap praktik *corporate governance* yang pada gilirannya meningkatkan kinerja suatu perusahaan sehingga dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H3 = Keberadaan dewan etnis berpengaruh positif terhadap kinerja korporat.*

#### **2.2.4 Dewan Komisaris dan Kinerja Korporat**

KNKG (2006) menyatakan fungsi utama Dewan Komisaris adalah mengawasi kelengkapan dan kualitas informasi atas kinerja Dewan Direksi. Dewan Komisaris tidak mempunyai otoritas langsung terhadap perusahaan namun Dewan Komisaris berperan penting dalam menjembatani kepentingan *principal* dalam suatu perusahaan. Tugas Dewan Komisaris adalah melakukan pengawasan dan memberikan masukan kepada Dewan Direksi. Beberapa perusahaan membuat komisaris independen untuk menjaga kepentingan *principal*. Komisaris independen adalah Dewan Komisaris yang tidak terafiliasi dengan Dewan Direksi, Dewan Komisaris dan Pemegang Saham.

Tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris sebagai bagian perusahaan yaitu melakukan pengawasan dan memberikan nasihat secara kolektif ke Dewan Direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan GCG. Namun Dewan Komisaris tidak boleh ikut serta dalam pengambilan keputusan operasional atau bisnis suatu perusahaan. Kedudukan masing –masing anggota Dewan Komisaris termasuk Komisaris Utama adalah setara/sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Martsila dan Meiranto (2013) menghasilkan bahwa ukuran Dewan Komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap ROA. Hal ini disebabkan karena adanya peningkatan jumlah Dewan Komisaris menyebabkan adanya pengawasan yang

lebih ketat terhadap pihak manajer, sehingga pihak manajer lebih giat dalam meningkatkan performa badan usaha dan kemungkinan penyelewengan terhadap sumber daya badan usaha rendah.

Dalam penelitian Agustina dan Yulius (2015) menghasilkan dewan komisaris, komisaris independen, dan kepemilikan manajerial dengan variabel kontrol ukuran perusahaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu ROA. Secara individual, dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA. Semakin besar dewan komisaris dan kepemilikan manajerial maka tidak mempengaruhi jumlah ROA yang dihasilkan. Menurut dugaan peneliti, hal ini disebabkan karena adanya pihak dari luar yang ikut mengawasi kinerja perusahaan sektor keuangan.

Heriyanto dan Mas'ud (2016) menyatakan bahwa ukuran Dewan Komisaris terbukti positif signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Semakin banyak anggota Dewan Komisaris, maka semakin tinggi profitabilitas. Dan sebaliknya, semakin sedikit anggota Dewan Komisaris, maka akan semakin rendah profitabilitas. Maka dari itu, penulis mengambil hipotesis pertama yaitu:

*H4 =Keberadaaan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja korporat.*

### **2.2.5 Dewan Direksi dan Kinerja Korporat**

Dalam Perseroan Terbatas (PT) di Indonesia harus didaftarkan pengesahan ke Kementerian Hukum dan Ham. Dan didalam akta pendirian PT atau perubahan akta atau anggaran dasar terdapat pejabat pejabat yang berwenang di dalam perseroan terbatas tersebut. Di Indonesia menganut sistem di Belanda yaitu sistem dua badan (*two-board system*) yaitu ada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi. Kedua posisi tersebut memiliki tugas dan wewenang masing-

masing. Tugas dari kedua posisi tersebut dituangkan dalam Anggaran Dasar dan akta (*fiduciary responsibility*). Walaupun keduanya memiliki tugas dan wewenang masing-masing mereka memiliki tujuan, visi, dan misi yang sama dalam memajukan perusahaan. Secara garis besar Dewan Komisari bertugas sebagai pengawas perusahaan sedangkan dewan direksi sebagai pelaksana perusahaan.

Dengan tugas Dewan Direksi sebagai pelaksana tentunya memiliki kuasa yang lebih besar dari pada Dewan Komisaris. Dewan Direksi harus terjun langsung dalam mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut dewan direksi harus membuat kebijakan dan arahan untuk jangka panjang maupun pendek.

Tugas dan wewenang direksi tercantum dalam peraturan perundang-undangan Perseroan Terbatas. Bahwa dewan direksi memiliki tugas untuk mengelola perusahaan dalam urusan manajemen didalam ataupun diluar perusahaan dengan pihak eksternal. Dalam Perseroan Terbatas boleh memiliki lebih dari satu dewan direksi. Jika dalam perusahaan hanya ada satu direksi maka semua tugas untuk urusan didalam dan diluar perusahaan di lakukan oleh satu direksi sehingga bisa mempengaruhi kecepatan proses atau pengambilan keputusan. Jumlah dewan direksi disesuaikan dengan kapasitas dan besarnya perusahaan. Semakin besar suatu perusahaan semakin banyak anggota direksi yang diperlukan.

Penelitian Heriyanto dan Mas'ud (2016) menyatakan bahwa jumlah anggota dewan direksi berbanding lurus dengan bertambahnya nilai perusahaan. Hal ini karena semakin banyak anggota direksi semakin banyak ahli yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan operasional perusahaan. Dewan direksi ditempatkan sesuai dengan ahlinya misalkan ahli pemasaran dijadikan direksi pemasaran dan lain sebagainya. Hal tersebut

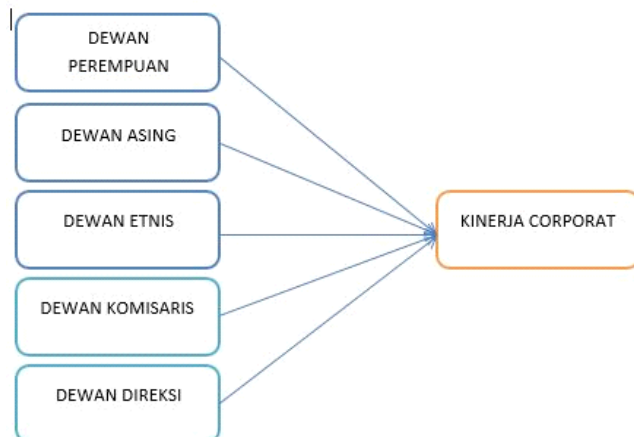
mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu setiap perusahaan memiliki jadwal pertemuan semua direksi dalam menyelesaikan suatu masalah dan menyampaikan kinerja masing-masing bagian tanggung jawab setiap direksi. Maka dari itu penulis mengambil hipotesis, yaitu :

*H5 = Keberadaandewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja korporat.*

### 2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis, maka dapat dibuat kerangka konsep penelitian sebagai berikut :

#### DIVERSITAS DEWAN



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian