

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perputaran anggota dewan direksi dan komisaris diharapkan mampu membawa perubahan kinerja perusahaan lebih baik. Dalam perspektif teori agensi perputaran dewan dapat mengendalikan konflik kepentingan antara *stakeholder* dengan manajer. Hal tersebut merupakan bagian dari kemampuan dewan direksi dan dewan komisaris untuk mempengaruhi perubahan manajemen. Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pasti mempunyai arah tujuan yang dicapai dalam untuk memenuhi kepentingan para anggota. Kompleksnya pengelolaan perusahaan di era modern akibat dari perkembangan teknologi informasi memerlukan kepastian manajemen perusahaan yang baik sehingga meningkatkan kebutuhan akan praktik tata kelola perusahaan yang dapat dilihat dari kinerja perusahaan (Lukiaji & Septiani, 2016). Pemanfaatan media menjadi salah satu solusi untuk membantu peran dewan untuk melaksanakan tanggungjawabnya.

Fetscherin (2015) menemukan bahwa perputaran dewan berdampak terhadap online eksposur yang menciptakan kepercayaan di perusahaan. Citra dan reputasi sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) begitu kuat ketika Steve Jobs mengumumkan dirinya mundur sebagai CEO pada tanggal 24 Agustus 2011, saham apple turun hampir 3% dihari itu atau setara dengan sekitar \$10 Miliar dari nilai perusahaan. Penjualan saham Apple dalam jangka pendek turun dikarenakan kurangnya keyakinan bahwa Apple dibawah kepemimpinan Ayub kurang memuaskan (Satariano, 2011). Di Indonesia tidak ada yang membahas online eksposur terhadap pergantian dewan. Munculnya gagasan baru ini mengharuskan perusahaan mempersiapkan permasalahan yang terjadi. Salah satunya online eksposur ini mengingat zaman digitalisasi akan memanfaatkan perusahaan dalam menciptakan *branding* yang baik. Online eksposur memantik kebutuhan inovasi iptek di perusahaan. Kondisi ini memberikan sinergi penelitian untuk menjawab dinamika pertimbangan pergantian dewan.

Studi yang dilakukan pertama kali oleh Coughlan dan Schmidt (1985); Parrino (1997); Warner, Watts, dan Wruck (1988); Weisbach (1987) menemukan

bagaimana pergantian dewan terjadi karena kinerja perusahaan yang buruk. Bukti lain dari Farrel dan Whidbee (2002); Khanna dan Poulsen (1995) menunjukkan bahwa dewan sering disalahkan atas kinerja perusahaan buruk akibat keputusan yang dibuat oleh dewan. Hubungan antara probabilitas perputaran dewan direksi dan komisaris memberikan sinyal bahwa terdapat mekanisme bagi dewan untuk menyelaraskan kepentingan antara dewan dengan pemegang saham (Rachpradit, Tang, and Khang 2012).

Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas, Indonesia menerapkan *two-tier board system*, dimana perusahaan menugaskan dewan komisaris untuk melakukan peran pengawasan dan menugaskan dewan direksi untuk menjalankan peran manajemen. Beberapa Negara yang menerapkan *two-tier board system* antara lain; Jerman, Denmark, Belanda, dan Jepang (Solikhah & Winarsih, 2016). Delegasi yang diberikan oleh pemegang saham kepada manajer membuktikan bahwa stakeholder memiliki kewenangan untuk memberhentikan anggota direksi melalui rapat umum pemegang saham, terutama ketika manajer saat ini tidak dapat memenuhi harapan dan tujuan pemegang saham untuk meningkatkan nilai perusahaannya (Awanis & Nasih, 2020).

Sistem manajemen perusahaan membutuhkan formasi tim inti untuk bertanggungjawab dalam menetapkan dan menjalankan tujuan serta mengetahui bagaimana langkah mencapainya. Ada dua jenis pergantian, pergantian terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan pemaksaan (*forced*) (Awanis & Nasih, 2020). Pergantian dewan sebagai penerus (*as successor*) adalah masalah yang penting terlepas dari alasan pergantian atau pergantian dewan yang berbeda. Misalnya, pergantian dewan secara *forced* akibat adanya kasus korupsi dalam sebuah perusahaan. Hal serupa ada kemungkinan terjadi juga akibat dari kinerja perusahaan yang memburuk, dengan harapan bahwa penerus akan dapat memperkenalkan strategi baru untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Dalam kasus pergantian dewan secara *voluntary*, perusahaan pada umumnya tidak menghadapi masalah kinerja yang buruk, tetapi disebabkan macam-macam unsur seperti sakit, meninggal dunia, tawaran menarik ditempat lain, habis masa jabatan, dan alasan pribadi lainnya (Bahtera, 2017).

Penelitian hubungan antara tata kelola perusahaan dalam hal pergantian dewan (sukarela atau dipaksa) telah dibahas terhadap kinerja perusahaan (Farrell and Whidbee, 2003; Gao, Harford, and Li, 2017; Rachpradit, Tang, and Khang, 2012; Zhang et al., 2016; Awanis and Nasih, 2020). Farrell (2003) dan Zhang (2016) menemukan bahwa kinerja perusahaan berpengaruh signifikan terhadap pergantian dewan. Studi lain yang dilakukan oleh Gao et al. (2017) bahwa kinerja perusahaan terhadap tingkat pergantian dewan lebih tinggi pada perusahaan publik daripada perusahaan swasta. Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Rachpradit et al. (2012) bahwa probabilitas pergantian dewan lebih rendah ketika perusahaan dikendalikan oleh keluarga. Berbeda penelitian yang dilakukan Awanis dan Nasih (2020) menyatakan kinerja perusahaan tidak berpengaruh terhadap pergantian dewan karena dipengaruhi faktor koneksi politik.

Masalah masa jabatan dewan komisaris dan direksi juga mendapatkan perhatian yang cukup besar di Indonesia maupun luar negeri. Beberapa pakar tata kelola dan pelaku pasar mengungkapkan keprihatinannya tentang masa jabatan dewan (Huang & Hilary 2018). Menurut ISS Policy Survey (2013) dewan dengan banyak direktur yang sudah lama menjabat cenderung acuh tak acuh terhadap pemegang saham. Di Indonesia menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33 Tahun 2014 Pasal 3 menyatakan bahwa 1 periode masa jabatan direksi dan komisaris paling lama 5 tahun atau sampai penutupan RUPS tahunan pada akhir 1 periode masa jabatan. Komisaris yang memiliki pengalaman menjabat lebih lama dapat menjalankan tanggungjawab pengawasan mereka dengan keterampilan dan berkontribusi lebih baik pada strategi perusahaan (Bravo & Reguera-Alvarado 2017). Pengetahuan anggota dewan yang diperoleh selama masa jabatan disuatu perusahaan sangat penting untuk membuat keputusan yang efisien (Zald 1969). Seperti Anthony Salim, Direktur Utama (Dirut) PT Indofood Sukses Makmur Tbk sejak 2004 sampai dengan sekarang. Anthony Salim dianggap berhasil melewati berbagai rintangan dalam kurun waktu beberapa dekade seperti saat krisis ekonomi global di tahun 2008 mengakibatkan penurunan harga dari berbagai komoditas secara tajam dan pandemi Covid-19. PT Indofood Sukses Makmur Tbk berfokus pada pemberdayaan daya saing dengan membangun *brand equity* dan inovasi produk berkelanjutan. Hal tersebut bagian dari kematangan strategi bisnis

dan sistem manajemen yang digunakan PT Indofood Sukses Makmur Tbk dan kepemilikan kekuatan pasar yang lebih besar (Ulfah 2020). Sementara dewan yang memiliki tenure pendek menghadapi masalah tata kelola yang kurang banyak dibandingkan dewan yang bertenanur panjang, tetapi memiliki masalah yang lebih sedikit tentang bisnis yang dapat mengurangi efektivitas pemantauan (Pozen & Hamacher 2015). Masa jabatan direktur tetap menjadi sebuah problematika yang belum terselesaikan di kalangan praktisi.

Di kasus lain masih hangat diperbincangkan, Direktur Keuangan PT Waskita Karya Tbk, Haris Gunawan ditangkap oleh KPK bersama mantan Dirut PT Jasa Marga Desi Arryani beserta 3 orang lainnya. Kelimanya diduga telah melakukan korupsi dan memperkaya diri yakni dari pengerjaan beberapa proyek infrastruktur fiktif di Divisi II PT Waskita Karya Tbk periode 2009-2015. KPK menduga adanya 41 subkontraktif fiktif pada 14 proyek pekerjaan Divisi PT Waskita Karya Tbk. Akibatnya, BPK menghitung kerugian negara akibat proyek fiktif mencapai Rp 202 Miliar (Wicaksono, 2020; Winata, 2020). Hal ini menunjukkan masih lemahnya tata kelola perusahaan yang baik di Indonesia serta lemahnya fungsi pengawasan dari dewan komisaris internal juga memperkuat dan membuka keran korupsi.

Ada banyak alasan mengapa dewan saat ini mendapatkan lebih banyak perhatian dari sebelumnya. Ketika media mencari cerita bisnis, mereka sering berpaling kepada dewan atau *founder* (Fetscherin, 2015). Dewan mengumumkan ekspektasi kinerja perusahaan ke pasar dan khususnya kepada pemegang saham. *Branding* dan kepribadian mereka mempengaruhi citra dan reputasi mereka di perusahaan mereka duduki. Jika dewan mempunyai liputan media atau online eksposur yang tinggi, perusahaan mereka mendapatkan *engagement* untuk membangun nilai produk yang dirasakan kepada konsumennya (Bendisch, Larsen, and Trueman, 2013). Namun terkadang tingginya eksposur bisa menjadi bomerang bagi perusahaan. Dewan dengan eksposur tinggi cenderung memprioritaskan kesuksesan mereka sendiri diatas kesuksesan perusahaan dan jika tersandung sebuah masalah cenderung tidak taat peraturan atau bahkan menyalahgunakan sumber daya perusahaan (Collins, 2001; Hamilton and Zeckhauser, 2004). Baik positif dan negatif dari ekposur online memberikan

sinyal kuat bahwa organisasi dapat memperoleh manfaat dengan mengembangkan dan mengelola reputasi dari kinerja perusahaannya karena pergantian dewan.

Peneliti memeriksa masalah keagenan di perusahaan melalui berbagai proxy. Penelitian ini memberikan gambaran tentang fenomena pergantian dewan direksi dan komisaris di Indonesia maupun luar negeri. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang signifikan terhadap pengambilan keputusan strategis dalam sistem manajemen perusahaan. Peneliti juga telah memetakan hasil penelitian sebelumnya. Teori agensi memberikan argumen yang kuat untuk fenomena ini yang berkaitan erat dengan pergantian dewan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian online eksposur, kinerja perusahaan, dan masa jabatan dewan terhadap pergantian dewan dengan *leverage*, *book-to-market ratio*, dan *firm size* sebagai variabel kontrol.

1.2 Perumusan Masalah

Bedasarkan narasi latar belakang sebelumnya, maka perumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *online exposure* direksi berpengaruh terhadap pergantian dewan direksi?
2. Apakah *online exposure* komisaris berpengaruh terhadap pergantian dewan komisaris?
3. Apakah masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap pergantian dewan direksi?
4. Apakah masa jabatan dewan komisaris berpengaruh terhadap pergantian dewan komisaris?
5. Apakah *firm performance* berpengaruh terhadap pergantian dewan direksi?
6. Apakah *firm performance* berpengaruh terhadap pergantian dewan komisaris?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji online eksposur terhadap pergantian dewan direksi.

2. Untuk menganalisis dan menguji online eksposur terhadap pergantian dewan komisaris.
3. Untuk menganalisis dan menguji masa jabatan dewan direksi terhadap pergantian dewan direksi.
4. Untuk menganalisis dan menguji masa jabatan dewan komisaris terhadap pergantian dewan komisaris.
5. Untuk menganalisis dan menguji *firm performance* terhadap pergantian dewan direksi.
6. Untuk menganalisis dan menguji *firm performance* terhadap pergantian dewan komisaris.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Sesuai tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini untuk berbagai pihak, yaitu:

a. Aspek Teoritis

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menjadi sarana referensi serta pertimbangan penelitian sejenis di masa mendatang

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai tambahan literatur bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang akuntansi yang berkaitan dengan kinerja perusahaan, masa jabatan dewan, dan online eksposur dalam pergantian anggota dewan.

b. Aspek Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pengetahuan serta wawasan pada bidang *Good Corporate Governance* (GCG) yang baru terkait dengan, online eksposur, masa jabatan dewan, dan kinerja perusahaan terhadap pergantian dewan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa menjadi referensi dan juga dasar oleh perusahaan dalam melakukan keputusan pergantian anggota dewan.

3. Bagi Investor

Penelitian ini berkontribusi sebagai literatur untuk pertimbangan keputusan investasi mengenai praktik-praktik pergantian dewan.

4. Bagi Pemangku Kebijakan dan Regulasi

Penelitian ini dimanfaatkan untuk menjadi referensi dalam pembuatan aturan dan mekanisme pergantian anggota dewan bagi perusahaan di Indonesia.