

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan-perusahaan modern mempercayakan dewan direksi untuk menjaga kekayaan pemegang saham. Akuntabilitas dewan direksi merupakan isu-isu penting yang dibahas oleh para praktisi, regulator dan peneliti dalam beberapa tahun terakhir. Dewan direksi menghadapi kemungkinan lebih tinggi diberhentikan ketika mereka tidak dapat memberikan kinerja yang baik. Apabila kinerja dari direksi tersebut dianggap baik maka saat RUPS para pemegang saham memutuskan untuk memperpanjang masa jabatan direksi, namun apabila pemegang saham merasa kinerja dari direksi tersebut kurang baik, maka pemegang saham dapat memecat direksi melalui RUPS tahunan.

Tata kelola perusahaan juga mencakup hubungan antara para pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang terlibat serta tujuan pengelolaan perusahaan. Salah satu topik utama dalam tata kelola perusahaan adalah menyangkut masalah akuntabilitas dan tanggung jawab tinggi, khususnya implementasi pedoman dan mekanisme untuk memastikan perilaku yang baik dan melindungi kepentingan pemegang saham. Praktik tata kelola di perusahaan modern telah meningkat akhir-akhir ini, terutama sejak keruntuhan perusahaan-perusahaan besar AS seperti *Enron Corporation* dan *Worldcom*. Tabalujan(2002) menyatakan bahwa salah satu penyebab lamanya proses perbaikan di Indonesia disebabkan oleh sangat lemahnya CG yang diterapkan dalam perusahaan di Indonesia.

Defenisi pergantian dewan direksi dapat dikelompokkan ke dalam pergantian rutin dan pergantian non rutin. Proses pergantian rutin adalah pergantian yang dilakukan secara teratur dan merupakan proses pergantian yang sudah direncanakan. Pergantian rutin terjadi karena direksi lama habis masa jabatan. Wells(2002) mendefenisikan pergantian direksi rutin sebagai proses yang terencana, yang diketahui oleh direksi yang akan berhenti dari jabatannya dan direksi baru yang akan menggantikan, dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa pergantian ini sudah diantisipasi, baik oleh direksi lama maupun direksi pengganti. Pergantian non rutin dideskripsikan sebagai tindakan yang relatif tidak direncanakan dan perusahaan memiliki waktu yang sedikit untuk memilih direksi pengganti yang cocok (Wells, 2002). Pada pergantian direksi non rutin, sedikit kemungkinan bahwa direksi pengganti adalah orang dalam perusahaan dan direksi yang dihentikan masuk dalam dewan komisaris. Contoh situasi pergantian direksi non rutin adalah direksi dipecat dari jabatannya karena kinerjanya yang buruk, atau direksi melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan. Ketika direksi lama ini dipecat, perusahaan akan merekrut direksi baru (ada kemungkinan berasal dari luar perusahaan) dalam waktu yang relatif singkat. Adapun pendapat lain tentang pergantian dewan direksi yaitu pergantian secara sukarela (pengunduran diri) atau pergantian yang dipaksakan.

Apabila terjadi pergantian direksi akan berdampak pada jalannya perusahaan tersebut. Direksi yang baru melakukan perubahan struktur perusahaan dan proses jalannya perusahaan. Memperbaiki keputusan investasi yang tidak menguntungkan yang dibuat oleh direksi terdahulu(S. Weisbach, 1995). Untuk

meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan (Denis & Denis, 1995) serta diikuti dengan perubahan struktur *internal governance* (Wang, 1996). Penelitian ini penting karena seorang direksi mempunyai peranan penting dalam menentukan arah dan strategi perusahaan.

Pergantian dewan direksi merupakan suatu sinyal yang diberikan oleh perusahaan bahwa akan ada perubahan dalam pengelolaan perusahaan dengan cara menerapkan peraturan dan prosedur baru, serta perubahan kebijakan yang ditetapkan oleh direksi baru yang diharapkan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Pelupu (2005) dewan direksi memiliki keragaman atau *diversity demografis* yang diyakini akan mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pengawasan. Beberapa tingkatan *diversity* yang dimiliki oleh dewan direksi adalah umur, masa jabatan, latar belakang pendidikan, gender dewan direksi hingga etnik dewan komisaris. Umur merupakan siklus hidup yang dimiliki dewan direksi, semakin tinggi tingkatan usia menunjukkan besarnya pengalaman dewan direksi dalam bertugas, sehingga dapat menjadi jaminan akan terlaksananya kegiatan pengawasan atau monitoring yang lebih baik. Masa jabatan (*tenure*) merupakan lama atau periode waktu yang dimiliki seorang individu untuk menduduki posisi sebagai dewan direksi. Semakin panjang masa jabatan seorang dewan direksi semakin menunjukkan kualitas pekerjaan yang tinggi sehingga arus informasi dan kinerja perusahaan semakin membaik.

Fenomena mengenai pergantian dewan direksi dapat dilihat dari buruknya kinerja PT. Waskita Karya Tbk. Hal tersebut tercermin dari banyaknya kecelakaan kerja proyek infrastruktur yang terjadi dalam interval waktu berdekatan yang

menelan korban jiwa. Kecelakaan kerja yang terjadi menggambarkan dari buruknya kinerja dari dewan direksi perusahaan tersebut. Dari kejadian tersebut akhirnya PT. Waskita Karya Tbk melakukan pergantian dewan direksi dan dibentuk direksi baru yaitu direktur *quality, health, safety* dan *environment* (Rachman, 2018). Selain itu, PT. Waskita Karya juga pernah melakukan manipulasi laporan keuangan sejak pertengahan Agustus 2009. Dalam situs [www.antaraneews.com](http://www.antaraneews.com) diberitakan oleh Surya PT. Waskita Karya melakukan kelebihan pencatatan laba bersih sebesar Rp 5 miliar yang diketahui saat dilakukan audit laporan keuangan menyeluruh seiring pergantian direksi pada 2008. Direksi lama PT. Waskita Karya merekayasa laporan keuangan sejak tahun buku 2004-2008. Berdasarkan hal tersebut Kementerian Negara BUMN menonaktifkan 3 direksi PT. Waskita Karya dari pekerjaannya. Dengan itu akan berpengaruh buruk bagi reputasi perusahaan karena disebabkan oleh direksi yang melakukan rekayasa keuangan perusahaan tersebut.

Pergantian dewan direksi disebabkan ketika kinerja perusahaan tidak menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, Fenomena pergantian dewan direksi adalah fenomena mikro yang terjadi pada internal perusahaan. Pergantian ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja perusahaan yang dialami perusahaan akibat kebijakan yang diambil oleh manajemen, sehingga perusahaan bertindak tegas. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas pergantian dewan direksi juga disebabkan oleh direksi yang melakukan manipulasi laporan keuangan untuk kepentingan individual. Yang berdampak pada buruknya reputasi perusahaan karena direksi yang melakukan rekayasa keuangan perusahaan tersebut. Direksi

yang tidak mengikuti aturan tentang penyusunan laporan keuangan yang benar sehingga melakukan manipulasi keuangan dan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan. kurangnya implementasi CSR pada perusahaan di Indonesia dan berdampak pada reputasi perusahaan dan akan kekurangan direksi yang berkualitas.

**Tabel 1.1**

**Pergantian dewan direksi dari tahun 2014-2018 pada perusahaan sektor properti, real estate dan konstruksi bangunan**

| NO | PERUSAHAAN            | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----|-----------------------|------|------|------|------|------|
| 1  | PT ACSET INDONUSA Tbk | 0    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| 2  | PT ADHI KARYA Tbk     | 1    | 1    | 1    | 1    | 0    |
| 3  | PT COWELL             | 1    | 1    | 0    | 0    | 1    |
| 4  | PT RDTX               | 0    | 1    | 0    | 1    | 0    |
| 5  | PT WASKITA KARYA Tbk  | 0    | 1    | 0    | 1    | 1    |

Sumber : [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) periode 2014-2018

Berdasarkan tabel 1.1 sampel dari lima perusahaan jasa yang termasuk sektor properti, *real estate* dan konstruksi bangunan periode 2014 sampai dengan 2018 yang dilihat dari profil perusahaan. Hampir setiap tahun dilakukan pergantian dewan direksi, perusahaan yang sering melakukan pergantian dewan direksi dapat menggambarkan keadaan perusahaan yang tidak stabil. Menurut Annisya (2016) Pergantian dewan direksi dapat pula menimbulkan *stress period* sehingga berdampak pada semakin terbukanya peluang untuk melakukan *fraud*.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Chang & Sun (2016) telah menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara reputasi, regulasi terhadap pergantian dewan direksi. Cooper (2017) menemukan hasil positif antara CSR dengan pergantian dewan direksi. Penelitian Penelitian tentang pergantian

dewan direksi masih sedikit dilakukan diIndonesia, selain itu terjadinya hasil yang belum konsisten pada penelitian sebelumnya terkait pergantian dewan direksi.

Berdasarkan uraian ringkas latar belakang masalah dan fenomena penelitian, peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian yang akan membahas tentang efek reputasi, regulasi, CSR terhadap pergantian dewan direksi dan dampaknya pada *market performance* pada perusahaan sektor properti, *real estate* dan konstruksi bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis mengajukan permasalahan penelitian yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah reputasi berpengaruh terhadap pergantian dewan direksi ?
2. Apakah regulasi berpengaruh terhadap pergantian dewan direksi?
3. Apakah *corporate social responsibility* berpengaruh terhadap pergantian dewan direksi?
4. Apakah pergantian dewan direksi berpengaruh terhadap *market performance*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh reputasi terhadap pergantian dewan direksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh regulasi terhadap pergantian dewan direksi.

3. Untuk mengetahui pengaruh *corporate social responsibility* terhadap pergantian dewan direksi.
4. Untuk mengetahui pengaruh pergantian dewan direksi terhadap *market performance*.

### **Manfaat Penelitian**

- Bagi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pergantian dewan direksi pada perusahaan sub sektor konstruksi dan bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan juga dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

- Bagi Praktik

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh reputasi, regulasi, *corporate social responsibility* terhadap pergantian dewan direksi dan dampaknya pada *market performance*.

## **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Secara umum penelitian ini terdiri dari beberapa sub bab yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain. Secara umum sistematika penulisan diajukan adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan bab ini menjabarkan mengenai gambaran penelitian secara umum dengan uraian terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis, merupakan bab yang menjelaskan mengenai teori-teori, dasar pemikiran dan penelitian sebelumnya untuk pengembangan hipotesis, landasan teori ini menjadi dasar bagi penulis untuk mengembangkan dan membentuk hipotesis awal penelitian guna memecahkan pertanyaan penelitian.

Bab III Metodologi penelitian, Bab ini menjabarkan keterangan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian (variabel dependen, variabel independen dan variabel kontrol), populasi, sampel data yang akan digunakan dalam penelitian, sumber data dan metode perhitungan serta model pengujian yang akan digunakan.