

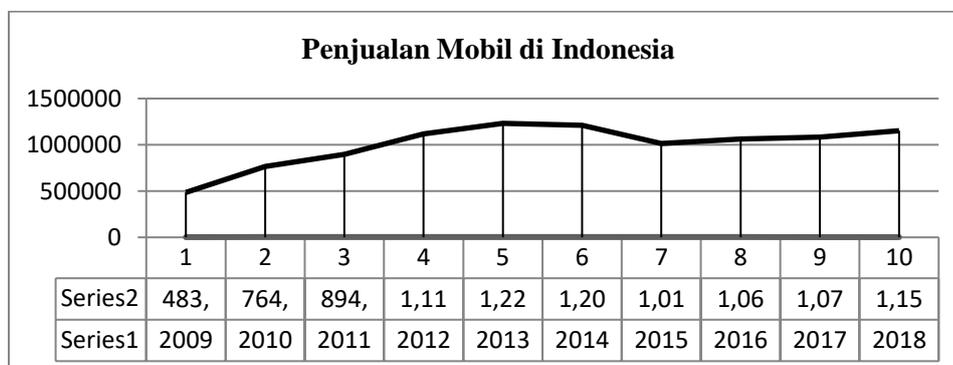
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang kian pesat mengakibatkan berbagai macam perusahaan berlomba-lomba untuk menjadikan perusahaannya menjadi yang terdepan dengan meningkatkan inovasi terhadap bisnis yang dijalaninya. Selain itu, persaingan dunia usaha juga menuntut kapasitas bisnisnya. Dimana aktivitas perekonomian saat ini lebih didominasi oleh produksi pengetahuan dan bukan lagi produksi barang. Transformasi inilah yang telah mempengaruhi setidaknya dua bidang yaitu, produksi barang dan nilai barang. Nilai tambah tidak tergantung pada peningkatan barang yang diproduksi namun tergantung pada isi pengetahuan yang dimasukkan ke dalam barang dan jasa tersebut.

Seperti halnya dengan industri sektor otomotif, dimana industri otomotif di Indonesia saat ini semakin kompetitif dan berkembang pesat setiap tahunnya.



Sumber data: www.asean-autofed.com

Gambar 1.1

Dari gambar 1.1. menunjukkan bagaimana tingkat penjualan mobil setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2014 dan 2015 sempat mengalami penurunan yang cukup signifikan, namun di tahun-tahun berikutnya penjualan mobil di Indonesia mengalami kenaikan yang cukup stabil. Hal itu pula yang mendorong bertambahnya daya tarik lebih para investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia terutama pada perusahaan otomotif sehingga akan berimbas pada nilai perusahaan yang ikut meningkat, juga menuntut perusahaan untuk terus memimpin pasar dengan inovasi yang dihasilkannya.

Saat ini, aset tidak berwujud seperti keterampilan pegawai, strategi dan kualitas proses, perangkat lunak (*software*), paten, merek, pemasok dan hubungan pelanggan memberikan keterlibatan yang besar untuk keberhasilan di banyak perusahaan, sehingga dianggap sebagai aset berharga (Halim, 2010). Hal inilah yang mengakibatkan perusahaan-perusahaan mengubah metode bisnisnya. Perusahaan yang dulunya hanya mengandalkan tenaga kerja dan bergantung pada faktor produksi tradisional sekarang mulai beralih mengandalkan pengetahuan dan menjadikan perusahaannya sebagai perusahaan yang berbasis pada ilmu pengetahuan (Hsu dan Wenchang, 2009).

Perusahaan yang berbasis ilmu pengetahuan lebih menekankan pada kemampuan organisasinya tentang cara membuat, mengelola, dan mengevaluasi aset tidak berwujudnya (*intangible assets*) (Hsu dan Wenchang, 2009) yaitu pengetahuan dan kemampuan sumber daya yang dimilikinya guna menambah nilai pada perusahaan, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan pesaingnya dan tidak hanya bersaing melalui kepemilikan aset berwujudnya

saja. Untuk itu, industri yang awalnya hanya bertumpu pada aset berwujud menjadi lebih mementingkan aset tidak berwujudnya.

Pada hakikatnya tujuan utama suatu perusahaan adalah memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Profitabilitas perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangannya. Dimana para investor, kreditor, dan pihak yang berkepentingan lainnya dapat mengambil keputusan yang bergantung pada pertumbuhan laba, rasio-rasio keuangan, besarnya aset berwujud dan indikator lainnya. Namun, pada perekonomian modern aset tidak berwujud (*intangible asset*) saat ini khususnya pengetahuan dianggap sebagai sumber daya utama suatu perusahaan yang dijadikan sebagai keunggulan kompetitif perusahaan (Sydler, *et al.*, 2013). Aset tidak berwujud inilah yang sering disebut dengan *intellectual capital* atau biasa disebut modal intelektual.

Modal intelektual terdiri dari semua aset tidak berwujud seperti paten, *trademark*, keunggulan sumber daya manusia, struktur dan lingkungan komunikasi organisasi yang tidak dapat dicerminkan dalam metode akuntansi dalam laporan keuangan. Aktiva tidak berwujud pada suatu perusahaan memberikan jaminan untuk memastikan daya saing dan perkembangan yang berkelanjutan (Jafari, 2013). Sehingga *intellectual capital* adalah pengetahuan yang ditransformasikan menjadi sesuatu yang bernilai bagi perusahaan (Nurani, *et al.*, 2012).

Pada tahun 1997 ekonom Ante Pulic memperkenalkan sebuah metodologi yang digunakan untuk mengukur efisiensi yang dapat dikaitkan dengan setiap komponen *intellectual capital* dan modal yang digunakan yaitu

modal fisik dan keuangan berdasarkan konsep nilai tambah (*value added*). Metode inilah yang disebut *Value Added Intellectual Coefficient* (VAICTM). Dilihat dari sumber daya yang dimiliki perusahaan, komponen utama VAICTM yaitu *human capital* (VAHU), *structural capital* (STVA), dan *physical capital* (VACA). Komponen-komponen itulah yang dijadikan sebagai *value added* bagi perusahaan dalam mengetahui dana-dana pada perusahaan dan nilai yang dimiliki perusahaan atas kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan. Pulic, *et al.*, (2009) menyatakan bahwa nilai tambah mencerminkan tingkat efisiensi terhadap masing-masing komponen *intellectual capital* dengan menggunakan *intangible assets*, dimana telah dibuktikan bahwa *intangible assets* merupakan faktor penentu keberhasilan bisnis. Singkatnya, nilai tambah menunjukkan kekuatan perusahaan dalam penciptaan kekayaan yang berdampak pada nilai perusahaan.

Selain terdapat keterkaitan antara *intellectual capital* dengan nilai perusahaan, tata kelola perusahaan (*corporate governance*) juga memiliki keterkaitan dengan nilai perusahaan. Dimana tanggung jawab *intellectual capital* terletak pada *corporate governance* dan juga menjadi hal yang harus dipertimbangkan oleh investor sebelum melakukan investasi ke perusahaan tersebut. Salah satu elemen penting dari tata kelola perusahaan yaitu komposisi dari keberagaman dewan perusahaan (*board diversity*).

Komposisi dewan perusahaan yang beragam lebih dikenal dengan istilah *board diversity* atau diversitas dewan. Diversitas dewan dibedakan menjadi diversitas dewan yang dapat diamati atau demografi (*demographic attribute*), seperti *gender*, etnis, ras, umur, dan kewarganegaraan serta yang tidak dapat

diamati atau kognitif (*underlying*) yang meliputi nilai setiap individu (Charke, *et al.*, 2012). Menurut Mishra dan Shital (2015) keberagaman dewan dapat diukur dengan menggunakan *gender*, usia, pendidikan, *regional*, dan masa jabatan dewan.

Dalam penentuan dewan direksi tentunya perusahaan akan mempertimbangkan diversitas dewan, terutama pada diversitas dewan yang dapat diamati (demografi) seperti *gender*, pendidikan, umur, masa jabatan, dan kewarganegaraan. Hal ini menjadi penting karena dewan memiliki wewenang dan kedudukan yang tinggi dalam pengambilan keputusan perusahaan dalam menjalankan misinya. Selain itu, dewan juga bertanggung jawab kepada pemegang saham dalam melakukan kepengurusan manajemen sehingga menentukan keberhasilan suatu tata kelola perusahaan (*corporate governance*) tersebut (Kristina dan I Dewa, 2018). Terdapat hal yang paling penting dalam keberagaman yaitu kombinasi dari bakat dan pengalaman yang saling melengkapi antar dewan untuk mengarahkan perusahaannya menuju kesuksesan dengan skala jangka panjang (Mishra dan Shital, 2015). Sehingga, persebaran keragaman dewan (*board diversity*) diduga memberikan dampak yang positif bagi perusahaan (Kalistarini, 2010). Dimana semakin besar persebaran yang terjadi pada anggota dewan maka akan semakin banyak konflik yang ditimbulkan, jika dibandingkan dengan keberadaan anggota dewan yang homogen. Sehingga dalam penyelesaian masalahnya akan semakin beragam pula dan akan berdampak pula pada kualitas pengambilan keputusan yang semakin kompleks. Selain itu, keragaman dalam dewan juga

memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan dan dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan tersebut (Kristina dan I Dewa, 2018).

Terdapat beberapa penelitian di Indonesia mengenai *intellectual capital*, dimana menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya bersifat konsisten. Penelitian Yusuf dan Gasim (2015) pada seluruh perusahaan non sektor pertambangan secara statistik menunjukkan bahwa masing-masing komponen modal intelektual baik modal manusia, modal struktural, dan modal fisik memiliki pengaruh positif atau memiliki nilai relevansi (*value relevant*) terhadap *market value*. Namun berbeda dengan penelitian Lestari (2017) pada perusahaan manufaktur dimana *intellectual capital* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan yang diproaksikan menggunakan *price to book value* (PBV). Aida dan Evi (2015) dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa modal intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan dimana nilai perusahaan yang diproaksikan menggunakan *earning per share* (EPS).

Terdapat pengukuran yang berbeda-beda pula mengenai keberagaman dewan dan juga menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Pada penelitian Kristina dan I Dewa (2018) keberagaman dewan diukur dengan menggunakan kewarganegaraan asing, keberadaan wanita dalam dewan, latar belakang pendidikan, umur, dan proporsi dewan dimana hanya memfokuskan pada dewan komisaris. Penelitiannya pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI menunjukkan bahwa keberadaan dewan komisaris berkewarganegaraan asing memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan, namun keberadaan dewan komisaris wanita, latar belakang pendidikan, usia dewan

komisaris dan proporsi dewan komisaris independen tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan dimana nilai perusahaan, yang diukur berdasarkan *Tobin's Q*.

Berbeda pula dengan penelitian Nomleni (2016), keberagaman dewan diukur dengan keberadaan wanita dalam dewan, usia, pengalaman kerja, dan *outside directors*. Pada penelitian ini, peneliti juga memfokuskan pada dewan komisaris. Dimana penelitiannya pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI menunjukkan hasil bahwa keberadaan dewan komisaris wanita, usia dewan komisaris, pengalaman kerja direksi dan *outside directors* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, namun latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan yang diukur menggunakan *Tobin's Q*.

Kalistarini (2010) mengukur keberagaman dewan dengan menggunakan keberadaan wanita dalam dewan, usia, etnis Tionghoa, latar belakang pendidikan, dan intensitas rapat yang difokuskan pada dewan direksi. Penelitiannya pada seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI menunjukkan bahwa keberadaan direksi wanita, usia anggota dewan direksi, dan intensitas rapat dewan direksi tidak berpengaruh terhadap *firm value*, sedangkan keberadaan etnis Tionghoa dan latar belakang pendidikan dewan berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *firm value*, dimana nilai perusahaan diukur dengan menggunakan *Tobin's Q*.

Hidayati (2017) pada penelitiannya di perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI mengukur keberagaman dewan dengan menggunakan masa jabatan dan kewarganegaraan asing, dimana difokuskan pada dewan direksi. Hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa masa jabatan direktur utama berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Sedangkan kewarganegaraan asing dalam direksi berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, dimana nilai perusahaan juga diukur dengan menggunakan *Tobin's Q*.

Francisca (2013) pada penelitiannya di perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI menggunakan keberadaan wanita dalam dewan, kewarganegaraan asing, latar belakang pendidikan dewan, dan masa jabatan dewan sebagai alat ukur keberagaman dewan yang difokuskan pada dewan direksi. Hasil penelitiannya yaitu keberadaan wanita dalam dewan direksi, kewarganegaraan asing dewan direksi, dan masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan PBV.

Peneliti melihat bahwa *intellectual capital* merupakan hal yang masih tergolong baru dan menarik untuk diteliti. Peneliti juga melihat bahwa diversitas dewan direksi memiliki kontribusi dalam pengukuran *intellectual capital*. Sehingga merujuk pada latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Intellectual Capital*, Keberadaan Wanita dalam Dewan Direksi, Usia Dewan Direksi, Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi dan Masa Jabatan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan Sektor Otomotif yang Terdaftar di BEI Periode 2009 - 2018)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah *intellectual capital* berpengaruh pada nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 - 2018?
2. Apakah keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh pada nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 - 2018?
3. Apakah usia dewan direksi berpengaruh pada nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 - 2018?
4. Apakah latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh pada nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 - 2018?
5. Apakah masa jabatan dewan direksi berpengaruh pada nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 - 2018?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencari bukti empiris mengenai pengaruh *intellectual capital* terhadap nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 – 2018
2. Untuk mengetahui bukti empiris mengenai pengaruh keberadaan wanita dalam dewan direksi terhadap nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 – 2018

3. Untuk mengetahui bukti empiris mengenai pengaruh usia dewan direksi terhadap nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 – 2018
4. Untuk mengetahui bukti empiris mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 – 2018
5. Untuk mengetahui bukti empiris mengenai pengaruh masa jabatan dewan direksi terhadap nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI periode 2009 – 2018

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai *intellectual capital* dan *board diversity of directors* sebagai bahan literatur untuk mengembangkan minat dan perkembangan ilmu akuntansi di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan Terkait

Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang kondisi perusahaan, dan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengelola *intellectual capital* berdasarkan pada *board diversity of directors* yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan yang tepat juga sebagai masukan yang dapat

dijadikan tolak ukur dalam menyusun suatu nilai perusahaan di masa yang akan datang.

b. Bagi Investor dan Kreditor

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk bahan pertimbangan dan pengukuran modal intelektual terhadap nilai perusahaan di sektor otomotif khususnya, sehingga investor ataupun kreditor dapat menggunakannya sebagai indikator dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik-topik berkaitan, baik yang berniat melanjutkan atau melengkapi.