

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

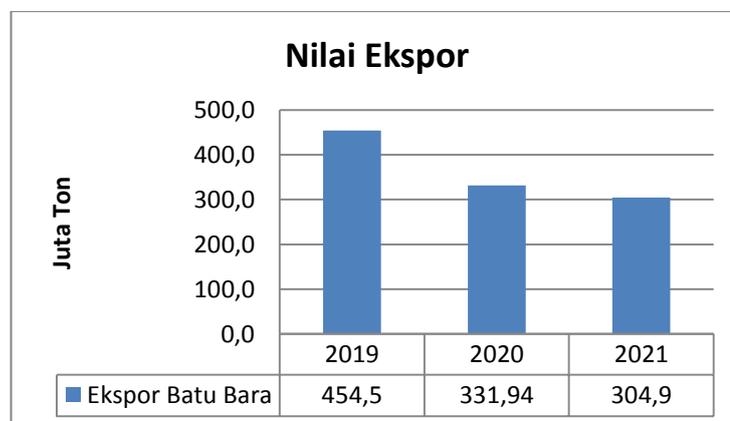
Perusahaan memegang peranan penting terutama dalam meningkatkan dan mempercepat pertumbuhan ekonomi. Hal yang berkaitan dengan peningkatan tersebut adalah kontribusi perusahaan dalam mengimplementasikan dan menciptakan sumber daya di bidang ekonomi (Lestari *et al.*, 2020). Semakin berkembangnya perekonomian dunia, keberadaan perusahaan adalah sesuatu yang harus dipertahankan dan diandalkan guna memenuhi modal yang dibutuhkan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila kelangsungan operasionalnya terjamin karena memiliki kinerja yang akan memudahkan untuk mendapatkan sebuah kepercayaan dari para pemegang saham potensial, sehingga para kandidat dapat berinvestasi dengan lebih mudah (Eliya & Suprpto, 2022).

Perusahaan wajib mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja agar tetap menjadi yang terdepan di persaingan yang semakin ketat ini. Salah satu cara agar kinerja sebuah perusahaan tetap aktif dan terjaga yaitu dengan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dimana, kinerja keuangan perusahaan itu sendiri secara luas diakui sebagai indikator efektivitas manajemen yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola penggunaan sumber daya perusahaan. Kinerja suatu perusahaan akan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja keuangannya, sehingga dapat mendukung perkembangan yang berubah dengan cepat (Fathonah, 2018).

Kinerja keuangan menjadi salah satu hal terpenting dalam menggambarkan pencapaian perusahaan (Lestari *et al.*, 2020). Kinerja

keuangan adalah spesifikasi ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam menghasilkan laba (Erawati & Wahyuni, 2019). Kinerja keuangan sebagai salah satu bentuk pengukuran yang dapat menjelaskan hasil dan pengembalian operasi perusahaan karena cepat mencerminkan pencapaian tujuannya memperhatikan ukuran aset perusahaan (Lo & Liao, 2021). Menurut Waddock & Graves (1997) dalam Akbar & Dewayanto (2022) mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan kinerja keuangan yang unggul yang dimiliki oleh perusahaan sebagai acuan dalam memperluas skala pasar investasi publik dan mendorong perusahaan untuk terlibat dalam kegiatan sosial dan lingkungan. Masalah ini membuat perusahaan selalu beradaptasi dan memberikan perubahan dari pihak internal terhadap eksternal. Fokus utama dalam mengevaluasi kinerja keuangan perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba (Akbar & Dewayanto, 2022).

Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa ekspor pertambangan batu bara tahun 2019-2021 mengalami penurunan yang sangat tajam. Dimana, ekspor batu bara menurun 26,97% menjadi 331,94 juta ton pada 2020. Kemudian, pada 2021 ekspor batu bara kembali menurun 8,15% menjadi 304,9 juta ton.

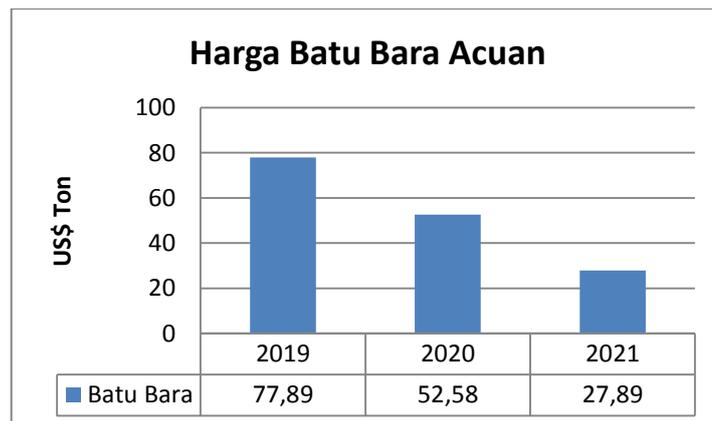


Sumber: www.databoks.co.id (data diolah)

Gambar 1. 1 Nilai Ekspor Sektor Pertambangan

Selanjutnya, berdasarkan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) bahwa realisasi kewajiban pasar batu bara dalam negeri atau *domestic market obligation* hingga akhir Desember 2021 mencapai 63,57 juta ton. Artinya, realisasi DMO batu bara tersebut hanya sebesar 10% dari total produksi sepanjang tahun 2021 sebesar 611,23 juta ton.

Selain itu dari sisi harga, dimana Harga Batubara Acuan (HBA) sebagai patokan penghitungan royalti pemerintah juga terus mengalami penurunan. Hal tersebut membuat sektor pertambangan mengalami penurunan akan permintaan batu bara, sehingga berdampak pada harga batu bara yang merosot tajam dan berimbas pada penurunan kinerja keuangan emiten pertambangan.



Sumber: www.lokadata.com (data diolah)

Gambar 1. 2 Harga Batu Bara Acuan

Berdasarkan data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral bahwa harga acuan batu bara mengalami penurunan sejak Januari 2019 hingga Desember 2021. Dikutip dari www.investasi.kontan.co.id & www.cnbcindonesia.com, berdasarkan keterangan dari beberapa *Board of Director* bahwa emiten pertambangan mengalami penurunan kinerja keuangan yang tercermin dari laba bersih yang disebabkan oleh penurunan harga rata-rata batubara. Hal tersebut disebabkan oleh menurunnya permintaan batubara akibat melemahnya produksi pertambangan. Dimana,

sepanjang tahun 2019-2021 Harga Batubara Acuan (HBA) mengalami pelemahan sampai level terendah dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan nilai ekspor terhadap permintaan batu bara dan harga batu bara acuan tersebut berdampak pada kinerja keuangan perusahaan yang menurun. Hal ini membuat kinerja keuangan perusahaan sektor pertambangan yang diproksikan dengan laba bersih mengalami penurunan yang sangat tajam.



Sumber : www.idx.co.id (data diolah)

Gambar 1. 3 Rata- Rata Laba Bersih Sektor Pertambangan

Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa perusahaan sektor pertambangan mengalami penurunan laba pada tahun 2019 sebesar Rp217.772.439 dan tahun 2020 Rp-43.306.872, serta disusul tahun 2021 sebesar Rp-75.534.418. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan pertambangan tahun 2019-2021 yang diproksikan dengan laba bersih mengalami penurunan yang sangat signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Sebab, dilansir dari www.kontan.co.id bahwa emiten pertambangan tahun 2018 berada pada kondisi yang bagus.

Apalagi, perusahaan tambang merupakan salah satu sektor yang kerap diidentikkan dengan maskulinitas. Sebab, di berbagai negara jumlah pekerja perempuan disektor ini masih kalah jauh dibandingkan laki-laki.

Disebutkan pada Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2019 bahwa jumlah pekerja perempuan disektor pertambangan tidak mencapai 10% dari jumlah keseluruhan tenaga kerja di sektor tersebut. Representasi yang rendah ini menimbulkan adanya kekhawatiran bahwa perempuan dan laki-laki tidak menerima manfaat yang seimbang dari industri tambang di Indonesia. Hal ini dapat dikatakan bahwa pada perusahaan pertambangan terjadi ketimpangan gender. Dimana, peran gender yang melihat perempuan sebagai sosok yang lebih lemah dibandingkan laki-laki berpengaruh terhadap ketimpangan gender pada perusahaan pertambangan (<https://baktinews.bakti.or.id/artikel/ketimpangan-gender-dan-kerentanan-perempuan-di-sektor-pertambangan>, diakses 23 November 2022).

Dikutip dalam artikel “Pengarutamaan Gender di Industri Tambang di Indonesia” bahwa perempuan dianggap tidak cocok melakukan pekerjaan fisik berat yang identik dengan industri pertambangan. Pengarusutamaan Gender merupakan upaya yang melibatkan sudut pandang perempuan dan laki-laki dalam proses perencanaan dan implementasi suatu kebijakan. Dimana, kebijakan tersebut dibuat agar kebijakan yang dihasilkan dan program yang dilaksanakan memiliki manfaat yang setara bagi laki-laki dan perempuan. Kedudukan perempuan dalam masyarakat tambang sering dianggap lebih rentan pada setiap fase pertambangan. Perspektif ini didasarkan pada sudut pandang masyarakat terhadap peran perempuan sehingga dampak kegiatan tambang menjadi berbeda antara laki-laki dan perempuan.

Melihat kondisi tersebut, maka menjadi suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerjanya guna mencapai sebuah tujuan perusahaan, baik secara finansial maupun non finansial. Salah satu cara kekuasaan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan menerapkan sistem tata kelola perusahaan yang baik (Basoeky *et al.*, 2021) dalam (Kendrila *et al.*, 2022).

Penerapan tata kelola perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan. Dimana, tata kelola perusahaan berkaitan dengan bagaimana usaha tersebut dikelola oleh manajemen yang berkualitas dan memahami jalannya roda perusahaan, agar perusahaan dapat berfungsi dan berjalan dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan. Tata kelola yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang tercermin dari kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan tidak dapat menghasilkan kinerja keuangan perusahaan yang baik tanpa tata kelola perusahaan yang baik (Taufiq, 2020) dalam (Fathonah, 2018).

Saat ini terdapat isu permasalahan yang berkaitan dengan sistem tata kelola perusahaan yang baik, yang berdampak pada kinerja perusahaan, yaitu keberagaman dewan. Komposisi dewan, baik dewan direksi maupun dewan komisaris menjadi masalah tersendiri karena munculnya diskusi tentang bagaimana keragaman dewan mempengaruhi perusahaan (Juwita & Suvi, 2021). Dalam teori tata kelola perusahaan, struktur dewan memiliki pengaruh yang kuat terhadap tindakan yang dilakukan oleh dewan, sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan. Keberagaman dalam direksi dan dewan komisaris diharapkan mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan yang dibuat diambil dari sudut pandang yang berbeda.

Komposisi berbagai dewan perusahaan yang beragam lebih dikenal dengan istilah *board diversity* atau diversitas dewan. Diversitas dewan merupakan keberagaman dalam suatu kelompok atau organisasi. Diversitas dewan akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produksi, pemberian layanan, penggunaan sumber daya manusia yang efisien, dan proses pengambilan keputusan karena dianggap sebagai organisasi yang sadar sosial (Rokhilla Haris Lubis *et al.*, 2021). Selain itu, diversitas dewan menciptakan kepastian bagi calon investor pada keadilan,

transparansi, akuntabilitas dan tanggung jawab operasional perusahaan yang mempengaruhi prakiraan kinerja investor terhadap kinerja keuangan perusahaan di masa yang akan datang (Herni Kurniawati, 2020). Sebab, jika pendapatan suatu perusahaan naik, maka akan meningkatkan laba bersih perusahaan tersebut sehingga kinerja keuangan perusahaan akan naik juga. Oleh karena itu, keberagaman dewan dapat mempengaruhi kinerja keuangan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Diversitas dewan direksi dan komisaris menunjukkan adanya perbedaan antar anggota dewan mengenai karakteristik atas perbedaan sikap dan pendapat (Lisaiame dan Dewi Sri, 2018). Hal ini dikarenakan direksi dan dewan komisaris memiliki kontribusi yang signifikan penting untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dimana, keragaman tersebut terdiri atas keragaman demografis yang didasarkan pada karakteristik demografis anggota dewan, yaitu 1) Latar belakang Pendidikan, 2) Usia dan 3) Masa Jabatan (Aggarwal *et al.*, 2019).

Keberagaman latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa direksi mampu membuat keputusan strategis sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang ilmu yang dimilikinya. Sedangkan, latar belakang pendidikan dewan komisaris juga berfungsi sebagai badan pengawasan dan pemberian nasehat kepada direksi sesuai dengan bidang ilmunya (Ridloah *et al.*, 2022). Sehingga, latar belakang pendidikan direksi dan dewan komisaris akan mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan dewan dalam mengelola dan mengambil keputusan bisnis yang akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Keberagaman latar belakang pendidikan sangat penting bagi formasi yang mengisi seluruh jajaran. Menurut Hambrick & Mason (1984), latar belakang pendidikan yang dimiliki dewan dapat menghasilkan informasi

kaya dan kompleks. Adanya diversitas pendidikan akan memperkuat konsep *right man on the right place* yang akan meningkatkan kinerja keuangan. Alasan pentingnya keberagaman dalam pendidikan, khususnya bagi dewan yang berlatar pendidikan ekonomi & bisnis adalah untuk mengimbangi kemajuan bisnis perusahaan sehingga keputusan bisnis yang diambil oleh anggota dewan dapat lebih meningkatkan kinerja keuangan (H. Kurniawati & Henny, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan Herni Kurniawati, (2020) dan Kendrila *et al.*, (2022) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian oleh Tarigan *et al.*, (2018), Ramadhan, (2021), serta Ghosh & Ansari, (2018) bahwa keberagaman pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan.

Keberagaman usia digunakan untuk mengukur tingkat usia anggota *Top Management Team* (TMT). Dewan yang memiliki usia ≥ 50 tahun akan memiliki informasi, pengalaman, dan pandangan yang lebih baik dibandingkan dewan junior dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah, sehingga akan berpengaruh pada pengambilan keputusan kinerja keuangan perusahaan (Basoeky *et al.*, 2021).

Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan terhadap ide-ide baru, perspektif alternatif pada berbagai masalah dan akses yang lebih besar kepada informasi yang memberikan keuntungan bagi perusahaan, sekaligus yang melayani demografis multi-generasi agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Namun, kemungkinan terdapat ketidakmampuan untuk bekerja sama dengan satu tim yang memiliki usia, sikap dan pandangan yang berbeda yang menimbulkan konflik dan masalah dalam koordinasi. Adanya perbedaan ini dapat dikatakan bahwa diversitas usia dalam dewan dapat memfasilitasi dan mengkombinasikan kesenjangan usia yang terjadi dalam dewan guna

meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanty *et al.*, (2019) menyatakan *age diversity* memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian oleh Ramadhan, (2021), Adythia & Rasyid, (2021), serta Ridloah *et al.*, (2022) bahwa keberagaman usia berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan.

Keberagaman masa jabatan seseorang akan mempengaruhi pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan pekerjaan mereka (Pramesti & Nita, 2022). Masa jabatan direksi dan dewan komisaris yang diperpanjang menunjukkan adanya keberhasilan dewan dalam bekerja, sehingga pengalaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Iqbal & Patrisia, 2021).

Masa jabatan anggota dewan yang panjang (≥ 5 tahun) dapat memberikan pengalaman, kemampuan, dan juga komitmen yang kuat terhadap perusahaan, sehingga para dewan memiliki lebih banyak pengetahuan tentang perusahaan dan lingkungan yang akan berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan. Dewan dengan masa jabatan ≥ 5 tahun akan membuat dewan lebih paham mengenai kondisi perusahaan, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti, (2018) dan Ramadhanty *et al.*, (2019) menyatakan bahwa diversifikasi *tenure* atau masa jabatan anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian oleh Huang & Hilary, (2018), Rockey & Zakir, (2020), serta Rahma & Aldi, (2020) bahwa keberagaman masa jabatan pada komposisi dewan berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dikemukakan di atas, serta ketidakkonsistenan hasil penelitian dari berbagai penelitian sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2019-2021”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan, maka penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Diversitas Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan sektor Pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2019-2021?
2. Apakah Diversitas Usia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan sektor Pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2019-2021?
3. Apakah Diversitas Masa Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan sektor Pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2019-2021?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian
Ruang lingkup subjek penelitian yang digunakan yaitu *Board Diversity* yang meliputi Diversitas Pendidikan, Diversitas Usia, dan Diversitas Masa Jabatan.
2. Ruang Lingkup Objek Penelitian
Ruang lingkup objek penelitian yang digunakan yaitu perusahaan pada sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).
3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian yang digunakan yaitu situs resmi perusahaan & situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) (www.idx.co.id).

4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian yaitu dilakukan pada periode 2019-2021.

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan yang digunakan yaitu analisis laporan keuangan, khususnya di bidang konsentrasi keuangan mengenai Diversitas Pendidikan, Diversitas Usia, dan Diversitas Masa Jabatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis Pengaruh Diversitas Pendidikan terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan sektor Pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2019-2021
2. Menguji dan menganalisis Pengaruh Diversitas Usia terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan sektor Pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2019-2021
3. Menguji dan menganalisis Pengaruh Diversitas Masa Jabatan terhadap Kinerja Keuangan pada perusahaan sektor Pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2019-2021

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan membawa manfaat kepada berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dalam memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya meningkatkan Kinerja Keuangan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai Diversitas Pendidikan, Diversitas Usia, dan Diversitas Masa Jabatan, serta Kinerja Keuangan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar memudahkan pembaca mengenai penelitian yang telah diuraikan ini dengan tiap babnya, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang yang mencakup alasan diadakannya penelitian, ruang lingkup penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan terkait dengan landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB II METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang terdiri atas variabel penelitian, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dengan menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab yang berisi penutup berupa sebuah kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga berisikan saran untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian yang berisi tentang kumpulan dari berbagai daftar jurnal ilmiah, hasil penelitian yang dilakukan orang lain, daftar buku-buku, dan bahan-bahan penelitian lainnya yang telah dijadikan referensi dalam penelitian ini.