

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara ASEAN dengan jumlah penduduk terbanyak, dan peringkat ke-4 dunia. Hal ini merupakan salah satu kekuatan Indonesia karena banyaknya tenaga kerja produktif, dan menjadikan Indonesia salah satu negara ASEAN dengan perekonomian terkuat. Dengan jumlah populasi produktif yang tinggi inilah sehingga banyak generasi muda menempati posisi penting diperusahaan seperti posisi *executive*. Menariknya, salah satu survey yang dikeluarkan oleh perusahaan konsultan perekrutan profesional global (Robert Walters Global Salary Survey, 2017), menulis bahwa rata-rata gaji pegawai dengan posisi *chief* dan setingkatnya di Indonesia relative cukup besar dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN lainnya.

Executive compensation merupakan mekanisme penting perusahaan untuk menyelaraskan kepentingan manajer dan pemegang saham, dengan cara meningkatkan insentif dan upaya kerja (Tan, 2014). Beberapa argumen menyatakan bahwa *executive compensation* harus dikaitkan dengan kinerja perusahaan. Sebaliknya, ada juga yang mengatakan *reward* untuk *executive* akan menguntungkan perusahaan jangka panjang namun tidak akan terlihat pada kinerja saat ini (Balafas & Florackis, 2013).

Secara regional di Asia Tenggara, Indonesia menempati posisi kedua untuk *executive compensation* setelah Singapore, dan diikuti oleh Malaysia yang memperoleh posisi ketiga. Hasil survei lainnya yang diterbitkan oleh *team viva* pada viva.co.id news khusus dibidang Perbankan, membandingkan ketiga negara ini (Indonesia, Malaysia, dan Singapura), memperlihatkan bahwa rata-rata *executive compensation* perbankan Indonesia yang terbesar dipegang oleh Bank Mandiri dan BRI untuk bank BUMN, dengan rata-rata gaji pertahun Rp 7 miliar dan Rp 4 miliar (untuk BRI belum termasuk bonus, insentif, dan tatiem), sedangkan untuk *executive compensation* bank swasta terbesar dipegang oleh Bank BCA (dikontrol oleh grup Djarum) dengan rata-rata gaji pertahun Rp 11,8 miliar.

Dibandingkan dengan Malaysia, bank CIMB Niaga dengan *executive compensation* terbesar di Malaysia rata-rata mengantongi Rp 2,5 miliar pertahun. Untuk Singapore bank papan atas yang dikendalikan adalah Bank danamon dengan rata-rata setiap direktur Danamon akan menerima penghasilan Rp 14,25 miliar setiap tahunnya. Singapore masih menempati posisi pertama, dan Indonesia berada di posisi kedua, kemudian diikuti oleh Malaysia. Hal ini tentu saja terjadi karena Singapore mempunyai mata uang yang jauh lebih tinggi dari Indonesia, tidak mengherankan kalau *executive compensation* bank di Singapore mengalahkan besarnya *executive compensation* bank di Indonesia di ASEAN. Berikut di uraikan:

Tabel 1.1

Top 3 Executive Compensation Perbankan ASEAN

No	Negara	<i>Executive Compensation</i> /bulan	<i>Executive Compensation</i> /tahun
1	Singapore	Rp 1,18 miliar	Rp 14,25 miliar
2	Indonesia	Rp 983 juta	Rp 11,8 miliar
3	Malaysia	Rp 208 juta	Rp 2,50 miliar

Sumber: Viva News & Robert Walters Global Salary Survey.

Pada sebuah *comparative research* yang dilakukan oleh Helm & Crowde, tentang *international executive compensation* pada negara Amerika, negara-negara Eropa, Jepang, Asia Timur, dan Asia Tenggara, menjelaskan bahwa Amerika merupakan negara dengan gaji eksekutif tertinggi di dunia dengan rata-rata kompensasi 10 eksekutif dengan bayaran tertinggi mencapai \$ 22,8 juta, dan rata-rata keseluruhan *executive compensation* mencapai \$ 4,8 juta. Paket *executive compensation* Amerika terdiri dari gaji pokok, bonus, insentif jangka panjang, dan tunjangan lainnya. Sedangkan negara-negara Eropa jauh ketinggalan dari Amerika, yaitu CEO di perusahaan Prancis rata-rata hanya mendapatkan \$ 577.000, diikuti dengan Swiss \$ 468.000, kemudian Jerman \$403.000, dan Inggris \$ 342.000. Kompensasi 20 eksekutif dengan bayaran tertinggi di Jerman memperoleh sekitar \$1.8 juta.

Pada negara Jepang kompensasi jauh lebih kecil daripada di negara-negara industri lainnya. CEO pada perusahaan terbesar di Jepang hanya memperoleh kompensasi sepertiga dari CEO perusahaan besar di Amerika. Sebagai contoh, kompensasi CEO Nintendo sebagai eksekutif yang menerima bayaran tertinggi di Jepang, dibayar sekitar \$ 6,3 juta. Sistem kompensasi di Jepang ini ditentukan berdasarkan gagasan sosial dan nilai tradisional, seperti senioritas. Misalnya, upah rata-rata pekerja yang berusia 35 tahun 32% lebih tinggi daripada pekerja berusia 30 tahun. Sementara itu, pekerja yang berusia 50 tahun menerima upah tiga kali lipat dari yang berusia 25 tahun.

Daerah Asia Timur dan Asia Tenggara (Korea Selatan, Singapura, Hong Kong, Taiwan, Thailand, Indonesia, dan India), setiap negaranya mempunyai sistem sosial yang berbeda, namun memiliki budaya oriental yang homogen yang merupakan efek pada perilaku penduduk aslinya. Oleh karena itu, mereka mempunyai beberapa praktik yang serupa dalam kompensasi. Pertama, untuk menghindari kesenjangan kompensasi, pemerintah dan serikat pekerja sering mengatur sebagian besar ketentuan pada kompensasi. Kedua, cerminan dari nilai budaya pada bisnis adalah perusahaan dengan *family-style*. Keluarga yang menjalankan perusahaan biasanya tidak mempunyai sistem kompensasi yang rumit.

Untuk kasus Indonesia, masih sedikitnya penelitian yang dilakukan tentang dampak *executive compensation* terhadap kinerja perusahaan. Salah satu penelitian yang meneliti 303 perusahaan periode 2010 hingga 2012 mencatat bahwa *executive compensation* memiliki dampak positif terhadap kinerja

perusahaan yang diukur dengan ROA (Subekti & Sumargo, 2015). Selain itu, *working-paper* yang menguji *executive compensation* untuk industri perbankan di Indonesia selama periode 2007 hingga 2009 menunjukkan hasil bahwa ROA, *outsiders* direktur, dan institusional *ownership* secara signifikan mempengaruhi *executive compensation*, tetapi tidak pada total pengembalian pemegang saham (Suherman, Rahmawati, & Buchdadi, 2011). *Executive compensation* cenderung menjadi motivasi sehingga berdampak terhadap kinerja perusahaan. Dalam salah satu penelitian *executive compensation*, *ownership*, dan kinerja perusahaan menunjukkan hasil bahwa *executive compensation* akan meningkatkan kinerja perusahaan menggunakan ROA (*return on asset*) (Chou & Buchdadi, 2017).

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan, nomor 45/POJK.03/2015 tentang “Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum” pada pasal 1 ayat 6 dijelaskan bahwa remunerasi yang bersifat tetap dan tidak dikaitkan dengan risiko diantaranya adalah gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun. Kemudian pada ayat 7 dijelaskan bahwa remunerasi yang bersifat variabel adalah remunerasi yang dikaitkan dengan risiko, yaitu bonus.

Selain itu, pada pasal 17 dijelaskan pula bahwa remunerasi yang bersifat variabel ini terdiri dari tunai dan/atau saham atau instrument lain yang diterbitkan bank. Remunerasi variabel ini diberikan oleh bank yang berstatus terbuka (*go public*) wajib berbentuk saham atau instrument yang berbasis saham. Namun, pada pasal 18 diperjelas pula bahwa untuk komisaris independen, remunerasi yang

bersifat variabel ini dikonversikan dari instrument yang berbentuk saham atau sejenisnya menjadi berbentuk tunai. Dapat kita lihat pada peraturan OJK diatas bahwa remunerasi bagi direksi, komisaris, dan komisaris independen diantaranya bersifat tunai dan saham. Pada penelitian ini kita akan membahas kompensasi yang bersifat tunai dikarenakan menurut sebagian besar laporan tahunan perusahaan perbankan di Indonesia dijelaskan bahwa mereka masih menggunakan kompensasi berbasis tunai dan tidak adanya yang bersifat variabel dimana berbentuk saham.

Selanjutnya, menurut teori kebutuhan Maslow, puncak teratas dari kebutuhan adalah aktualisasi diri. Saat perusahaan telah memenuhi semua kebutuhan *executive* sampai ketahap paling atas dengan memberikan *reward*, jabatan, dan *compensation* yang sesuai ekspektasi *executive*, *executive* akan bersikap *loyal* dan ikut andil dalam *ownership* perusahaan dengan cara membeli ekuitas perusahaan. Beberapa perusahaan bahkan memberikan *compensation* kepada *executive* berupa ekuitas. Namun, seperti yang telah dijelaskan pada peraturan OJK, kita tidak akan membahas *compensation* berbasis ekuitas disini karena tidak adanya ketersediaan data. Sedangkan untuk Komisaris Independen kompensasi yang berbasis saham tidak bisa diberikan, dan harus dikonversikan ke bentuk tunai. Jadi penelitian ini terbatas pada *executive compensation* berbasis-tunai.

Selain itu, *ownership* merupakan isu yang penting bagi perusahaan terutama pada sektor perbankan. Bank merupakan perusahaan jasa di bidang keuangan yang mempunyai keunikan tersendiri dibandingkan perusahaan lain.

Pada perbankan, kepercayaan merupakan faktor yang paling fundamental, karena bank mengelola dana dari masyarakat. Karena itulah kinerja perbankan akan dipengaruhi oleh siapa *owner* dari bank tersebut. Terdapat dua jenis struktur *ownership* perusahaan, yaitu *insiders* dan *outsiders*. *Insiders* adalah pemilik perusahaan yang terlibat dengan manajemen perusahaan, dan *outsiders* merupakan sebaliknya yaitu pemilik yang tidak terlibat dengan manajemen perusahaan seperti masyarakat, lembaga pendanaan, dan pemerintah.



Hal lain yang berhubungan dengan *executive compensation* dan *ownership* dalam mempengaruhi kinerja perusahaan adalah karakteristik *board*. Ada beberapa komponen dalam karakteristik board, yaitu *board size*, *board meeting*, *independent board*, *busyness board*, and *duality board* (Liang, Xu, & Jiraporn, 2013). Dalam penelitian ini saya menggunakan *independent board* dan *board meeting*, mengingat banyaknya penelitian yang memberikan bukti bahwa *independent board* dan *board meeting* berdampak positif terhadap kinerja perusahaan (Black & Kim, 2012); (Liang, Xu, & Jiraporn, 2013); (Al-Najjar, 2014); (Müller, 2014); (Duru, Iyengar, & Zampelli, 2016); (Zhu, Ye, Tucker, & C.Chan, 2016); (Chou & Buchdadi, 2017).

Di Indonesia, peraturan mengenai tata kelola perusahaan yang baik (GCG) yang dikeluarkan oleh Bank Sentral yaitu peraturan no.4 / 8 / PBI / 2006 tentang implementasi praktik GCG di industri perbankan. Peraturan terakhir diperbarui dan dirilis pada 2013 (Chou & Buchdadi, 2017). Secara ringkas, peraturan tersebut meminta bank untuk mempekerjakan setidaknya 50% dari dewan

komisaris dan direktur independen. Selain itu, peraturan tersebut memerintahkan untuk pembentukan komite audit, komite pemantauan risiko, dan komite remunerasi dan nominasi di bawah pengawasan dewan direksi. Bank juga diharuskan membuat laporan tahunan yang merangkum jumlah rapat dan laporan kehadiran. Karena peraturan ini baru diperbaharui dan dirilis pada 2013, maka pada penelitian ini saya akan menguji kinerja perusahaan dari tahun 2014 dimana pada tahun inilah peraturan sudah berjalan dan datanya lengkap di laporan tahunan perusahaan.

Selain itu pada peraturan OJK no. 33/POJK.04/2014 terdapat aturan tentang rapat/pertemuan yang harus dilakukan dewan komisaris dan direksi. Menurut peraturan tersebut dewan komisaris diharuskan mengadakan pertemuan secara berkala paling sedikit empat kali dalam setahun dan direksi diharuskan mengadakan pertemuan satu kali setiap bulan. Untuk itu penelitian ini juga menggunakan jumlah rapat dewan komisaris dan direksi selama satu tahun atau *annual meeting frequency* sebagai variabel independen terakhir.

Penelitian ini menganalisis pengaruh antara *executive compensation*, *ownership*, *independent board*, dan *annual meeting frequency* terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di bursa efek Indonesia dari tahun 2014 -2018. Dengan demikian judul yang diberikan penulis untuk penelitian ini adalah ***“Pengaruh Executive Compensation, Ownership, Independent Board, dan Annual Meeting Frequency Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan yang Listed di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018 ”***.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *executive compensation* terhadap kinerja perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh *insiders ownership* terhadap kinerja perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh *independent board* terhadap kinerja perusahaan?
4. Bagaimana pengaruh *annual meeting frequency* terhadap kinerja perusahaan?
5. Bagaimana pengaruh *executive compensation, ownership, independent board, dan annual meeting frequency* terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh *executive compensation* terhadap kinerja perusahaan.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh *insiders ownership* terhadap kinerja perusahaan.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh *independent board* terhadap kinerja perusahaan.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh *annual meeting frequency* terhadap kinerja perusahaan.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh *executive compensation, insiders ownership, independent board, dan annual meeting frequency* terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi pada perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk menetapkan *executive compensation*, *insiders ownership*, *independent board*, dan *annual meeting frequency* yang harus dilakukan perusahaan.

2. Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang *executive compensation* dan *ownership* dalam perusahaan.

3. Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, motivasi, dan pengetahuan terhadap *executive compensation*, *ownership*, *independent board*, *annual meeting frequency*, dan kinerja perusahaan perbankan indonesia serta memberikan kesempatan untuk menerapkan teori yang dipelajari di bangku kuliah.

1.5 Ruang Lingkup

Peneliti membatasi ruang lingkup penulisan penelitian pada:

1. Kinerja perusahaan diukur menggunakan ROA.
2. *Executive compensation* yang digunakan berbasis tunai.
3. *Executive* yang dimaksud adalah dewan direksi dan dewan komisaris.
4. *Ownership* adalah pemilik saham yang terlibat dengan manajemen perusahaan (*insiders*).

5. Perusahaan yang diteliti adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di bursa efek indonesia.
6. Tahun penelitiannya yaitu dari 2014-2018 dengan pertimbangan agar data lebih *up to date* dan memberikan hasil yang akurat.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi. Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Landasan teori pada penulisan ini merupakan landasan teori yang akan mendasari pembentukan hipotesis dan dasar pembahasan penelitian. Bab ini berisi teori yang akan digunakan, penelitian terdahulu, dan pembentukan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi populasi dan sample penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan data penelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perbankan pada Bursa Efek Indonesia, pengujian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data dan saran-saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

