

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Krisis ekonomi global yang terjadi pada tahun 2008 terjadi dikarenakan adanya dorongan untuk konsumsi (*propensity to consume*). Berawal dari rakyat Amerika Serikat yang hidup dalam konsumerisme di luar batas yang membuat mereka hidup dalam hutang. Tingginya jumlah permintaan pinjaman *subprime mortgage* menyebabkan lembaga keuangan yang memberikan kredit mulai kehilangan likuiditasnya. Langkah yang ditempuh untuk mengatasi likuiditas yang buruk yaitu dengan sekuritisasi *subprime mortgage* menjadi *mortgage-backed securities* (MBS) yang bertujuan untuk memperoleh suntikan dana segar dan mengalihkan risiko gagal bayar kepada investor baru.

Tidak selesai sampai pada MBS, melalui rekayasa keuangan yang kompleks MBS diresekuritisasi lagi menjadi sekuritas lainnya. Tingginya permintaan pinjaman memicu perubahan kebijakan moneter AS berupa peningkatan suku bunga yang selanjutnya membuat para debitur *subprime mortgage* mengalami gagal bayar. Gagal bayar menyeret semua investor maupun lembaga yang terlibat dalam penjaminan likuiditas *subprime mortgage*. Krisis tersebut merambat ke sektor riil dan non-keuangan. (www.detik.com, 2007).

Kesalahan pengambilan keputusan dapat berdampak pada bangkrutnya suatu perusahaan. Lehman Brothers merupakan salah satu perusahaan *Wall*

Street yang mengalami kebangkrutan karena telah ikut serta mendanai *subprime mortgage*. Hal tersebut membuat masyarakat luas berpikir tentang cara mengatasi potensi risiko bisnis dan penurunan kinerja perusahaan yang akan terjadi di masa depan. Remunerasi menjadi perhatian banyak negara setelah terjadinya krisis keuangan global yang mengakibatkan kondisi perekonomian di banyak negara terpuruk (Wells 2015). Perbedaan kepentingan dan asimetri informasi yang terjadi antara *agent* dan *principal* berpotensi menyebabkan kerugian yang material bagi perusahaan. Diperlukan adanya suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk tetap menjaga kinerja dan kondisi keuangan perusahaan. Remunerasi sebagai bagian dari mekanisme tata kelola perusahaan dianggap mampu mengatasi menurunnya kinerja. Remunerasi yang diberikan kepada pihak manajemen eksekutif dianggap dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi dalam pengelolaan perusahaan (Anthony dan Govindarajan 2007).

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa terhadap kinerja karyawan yang diwujudkan dalam bentuk finansial dan non-finansial. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, bonus, opsi saham, *restricted share*, dana pensiun, dan manfaat lainnya (Neokleous 2015). Di Indonesia hal ini merupakan topik yang menarik untuk dibahas, terutama pada sektor perbankan. Bank merupakan lembaga keuangan yang memiliki sistem profesional dalam mengelola dana masyarakat dan mengelola sistem keuangan internal bagi karyawan yang bekerja dalam lembaga tersebut. Sebagai pengelola keuangan, bank berupaya untuk memberikan keadilan serta transparansi dalam setiap kebijakan internal

perusahaan Samputri (2012). Peraturan Bank Indonesia No.8/4/PBI/2006 tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) bank umum mewajibkan pengungkapan remunerasi dan segala fasilitas yang diberikan pada laporan *Good Corporate Governance*. Semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) wajib untuk melakukan pengungkapan remunerasi khususnya yang diberikan kepada direksi dan komisaris.

Perusahaan sektor perbankan yang bergerak dalam bidang jasa pemberian kredit memiliki risiko bisnis yang cukup besar. Pihak direksi diharapkan dapat memperbaiki kredit yang buruk dengan membuat suatu keputusan. Heaney (2005) mempelajari studi tentang risiko dan remunerasi, yang menyatakan bahwa pihak *principal* akan mengeluarkan biaya berupa remunerasi kepada pengambil keputusan sebagai upah dalam mengambil risiko. Sebaliknya Ruparelia dan Njuguna (2016) yang menyatakan bahwa pemberian remunerasi yang lebih besar akan diberikan kepada perusahaan yang sehat.

Perusahaan yang sedang mengalami *financial distress* cenderung tidak akan melakukan pengeluaran kas terhadap biaya-biaya selain keperluan operasional, Abdullah (2006) menyebutkan bahwa perusahaan dalam keadaan *financial distress* akan membayar total remunerasi lebih rendah dibandingkan perusahaan dalam keadaan sehat hal tersebut sesuai dengan penelitian Probohudono et al., (2016) yang menyatakan ketika perusahaan dalam keadaan *financial distress*, kondisi keuangan dalam perusahaan sedang mengalami penurunan serta perusahaan akan mengalami kesulitan dalam melakukan pembayaran utang. Sebaliknya, ketika keadaan perusahaan dalam

kondisi *non-financial distress*, maka kondisi keuangan yang ada dalam perusahaan sedang dalam keadaan normal akan berdampak pada besarnya pemberian remunerasi direksi. Hal tersebut bertentangan dengan Bebchuk dan Fried (2006) yang menyatakan bahwa ketika perusahaan sedang mengalami *non-financial distress* harus tetap menjaga pembayaran yang berlebih kepada direksi. PT Modern Internasional Tbk (Sevel) yang memiliki gerai 190 unit pada tahun 2014 yang kemudian perlahan menurun pada tahun 2016 menjadi 175 unit. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2016 Sevel mengalami kesulitan keuangan dan memperoleh laba negatif sebesar 162 miliar, hal ini berdampak pada penurunan pembayaran yang dilakukan untuk pihak eksternal dan internal perusahaan (www.kompas.com 2017).

Peningkatan kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap besaran remunerasi yang akan diterima oleh direksi dan hal tersebut membuat kinerja perusahaan menjadi baik (Ruparelia dan Njuguna 2016). Peningkatan kinerja perusahaan ditentukan oleh *agent*. *Agent* dalam hal ini adalah dewan direksi dan dewan komisaris sebagai pimpinan tertinggi perusahaan. Peningkatan kinerja yang baik dan memiliki potensi memperoleh laba perusahaan yang lebih besar pada masa mendatang akan berpotensi terhadap peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan. Kinerja perusahaan dapat dilihat melalui *return on assets* (ROA).

Penelitian yang dilakukan oleh Clarkson et al (2005) mengenai pengaruh ROA terhadap remunerasi membuktikan secara empiris bahwa ROA berpengaruh positif signifikan terhadap besaran remunerasi direksi.

Sebaliknya, pemberian remunerasi yang terjadi pada PT Telekomunikasi Tbk dengan kinerja yang dinilai kurang baik. Hal ini menimbulkan suatu pertanyaan tentang besaran remunerasi yang pantas untuk seorang direksi ketika hasil kinerja perusahaan kurang baik. Dipicu dari kegagalan pada produk operator seluler Flexi yang bangkrut pada tahun 2014 dan penjualan Telkomvision pada tahun 2013. Jumlah remunerasi yang diberikan PT Telekomunikasi Tbk tahun 2014 kepada direksi sebesar 70 milyar rupiah untuk 8 orang direksi. Penjelasan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth *et al.*, (2006) yang menyatakan bahwa pembayaran remunerasi tidak berdasarkan kinerja yang dihasilkan perusahaan.

Besaran remunerasi yang diberikan pada perusahaan sektor perbankan milik pemerintah pada tahun buku 2012 dengan indikator laba setelah pajak memiliki persentase yang berbeda-beda. PT Mandiri Tbk memperoleh 2,4% dari laba setelah pajak, PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk memperoleh 1,9% dari laba setelah pajak, PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk memperoleh 1% dari laba setelah pajak, sedangkan PT Bank Tabungan Negara memperoleh 0,8% dari laba setelah pajak. Perbedaan persentase pemberian remunerasi ini tentunya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Tidak adanya indikator yang jelas dalam penentuan besaran remunerasi direksi. Kinerja perusahaan tahun sebelumnya, kondisi keuangan perusahaan, dan risiko bisnis yang dihadapi oleh perusahaan seharusnya menjadi perhatian khusus dalam pertimbangan remunerasi direksi.

Penelitian yang membahas tentang remunerasi direksi dalam sektor perbankan masih sangat minim dilakukan di Indonesia. Sektor perbankan dipilih dikarenakan dalam pelaksanaan *Good Corporate Governance* mengharuskan bank untuk mengungkapkan jumlah remunerasi yang diberikan kepada direksi khususnya yang menggunakan variabel risiko bisnis. Penelitian ini menggunakan tahun 2011 sampai dengan 2016 untuk mengetahui dampak yang terjadi pada sektor perbankan setelah terjadinya krisis ekonomi global. Pemilihan tahun tersebut diharapkan dapat mencerminkan suatu keadaan yaitu masa setelah krisis (*recovery*). Berdasarkan latar belakang di atas mengenai remunerasi direksi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Risiko Bisnis, *Financial Distress*, dan Kinerja Perusahaan Terhadap Remunerasi Direksi Pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2016”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah risiko bisnis berpengaruh terhadap remunerasi pada perusahaan sektor perbankan di Indonesia?
2. Apakah *financial distress* berpengaruh terhadap remunerasi pada perusahaan sektor perbankan di Indonesia?
3. Apakah kinerja perusahaan berpengaruh terhadap remunerasi pada perusahaan sektor perbankan di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh risiko bisnis terhadap remunerasi direksi pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh *financial distress* terhadap remunerasi direksi pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh kinerja perusahaan terhadap remunerasi direksi pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini, antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan penulis dan pembaca terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi direksi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini sebagai alat untuk memperdalam wawasan penulis tentang remunerasi direksi dan mendapatkan bukti nyata yang telah penulis pelajari di perkuliahan.
- b. Bagi pihak *principal* dan *stakeholders*, penelitian ini dapat memberikan pandangan pengaruh *financial distress*, risiko bisnis, dan kinerja perusahaan terhadap remunerasi direksi.
- c. Bagi pemerintah, sebagai bahan evaluasi dalam pertimbangan suatu regulasi remunerasi yang sesuai untuk para direksi dan dewan komisaris.