

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dekade ini isu *corporate governance* merupakan salah satu istilah yang masih marak diperbincangkan. Hal ini dikarenakan *corporate governance* merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk terus tumbuh, berkembang pesat, dan menguntungkan dalam jangka panjang, sekaligus bisa unggul dalam persaingan bisnis dunia. Perekonomian di Indonesia sendiri menjadi melemah disebabkan oleh beberapa hal, yaitu: kinerja keuangan yang buruk, daya saing yang rendah, dan kurang responsif terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis. Problematika tersebut dapat diakibatkan oleh penerapan prinsip *corporate governance* yang belum diterapkan dengan tepat. Sehingga, hal tersebut dianggap menjadi pemicu kebangkrutan perusahaan-perusahaan besar. Untuk itu, diperlukan penerapan prinsip *corporate governance* yang baik, yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dua aspek keseimbangan, yaitu keseimbangan internal dan eksternal.

Keseimbangan internal dilakukan dengan cara menyajikan informasi yang berguna dalam evaluasi kinerja dan informasi untuk keputusan manajemen internal. Sedangkan keseimbangan eksternal dilakukan dengan cara menyajikan informasi bisnis kepada para pemegang saham, bank, dan organisasi penting lainnya.

Perseroan telah menganut Pedoman Umum Tata Kelola Perusahaan yang ditetapkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) dengan penerapan TARIF, sebagai 5 pilar dari dasar GCG, yaitu: keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggung-jawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kesetaraan dan kewajaran (*fairness*) (KNKG, 2008).

Sebagai upaya untuk menciptakan tata kelola perusahaan yang baik, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) ikut membantu mendorong penerapan *Good Corporate Governance* terhadap perusahaan di Indonesia. Hal ini dilakukan karena penerapan GCG di Indonesia saat ini relatif tertinggal dibandingkan negara-negara di ASEAN. Bahkan, Wimboh Santoso selaku Ketua Dewan Komisioner mengungkapkan hanya dua emiten dari Indonesia yang masuk dalam daftar 50 Emiten terbaik dalam praktik GCG di ASEAN dalam ajang penganugerahan *ASEAN Corporate Governance Award 2015*. Wimboh menjelaskan bahwa penerapan GCG yang baik adalah aspek utama untuk membangun fundamental perusahaan yang kokoh.

Salah satu hal yang berpengaruh dalam penerapan *Good Corporate Governance* adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu wujud apresiasi dan stimulus yang diberikan oleh perusahaan, selain untuk meyelaraskan kepentingan pemegang saham dengan para eksekutif perusahaan guna memotivasi eksekutif perusahaan untuk bekerja lebih baik yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Eksekutif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dewan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan sebagian dari laporan keuangan juga menjelaskan manajemen eksekutif meliputi: dewan komisaris, direksi dan komite audit.

Total kompensasi atau remunerasi yang diterima oleh dewan komisaris dan direksi ditentukan melalui rapat bersama dengan presiden direktur yang membahas kebijakan remunerasi atau kompensasi dewan komisaris dan direksi melalui rekomendasi kebijakan komite nominasi dan remunerasi yang adil dan layak, sesuai dengan tanggung jawab beserta kinerja masing-masing berdasarkan kebijakan kompensasi perusahaan itu sendiri. Sebagai contoh perusahaan di bidang industri FMCG yaitu PT Unilever Indonesia Tbk memiliki kebijakan kompensasi atau remunerasi dewan komisaris berdasarkan hasil penilaian kinerja dewan komisaris sebagai entitas kolegal maupun individual. Penerapan remunerasi tersebut dikemas dengan paket kompensasi yang terdiri dari beberapa indikator yang telah ditentukan. Paket remunerasi untuk dewan komisaris termasuk gaji pokok namun tidak menerima bonus jangka pendek, bonus saham, atau opsi.

Berger *et al.* (2013) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengontrol *board governance* dalam mengurangi *agency conflict* di suatu perusahaan. Masalah keagenan (*agency conflict*) terjadi ketika agen memanfaatkan kesenjangan informasi untuk membuat keputusan yang menguntungkan dirinya sendiri dan hal ini mengakibatkan kerugian di pihak prinsipal (pihak yang mengontrak agen). Menurut penelitian Jensen dan Meckling (1976) bahwa kompensasi yang kompetitif menjadi salah satu solusi dalam masalah keagenan yang ada.

Remunerasi dapat menjadi jembatan yang menghubungkan agen dan *principal* serta mengurangi konflik antara kedua pihak tersebut (Darmadi, 2011). Oleh karena itu, kompensasi dalam penelitian ini dikaji dengan pengukuran jumlah kompensasi yang diberikan kepada dewan komisaris dengan beberapa faktor internal yang diduga mempengaruhinya, yakni frekuensi rapat dewan komisaris, ukuran dewan komisaris, dan konsentrasi kepemilikan.

Rapat dewan komisaris merupakan peretemuan atau forum yang dilakukan oleh dewan komisaris sebagai aktivitas pengawasan manajemen perusahaan. Zabri, Ahmad, dan Wah (2016) mengatakan bahwa pentingnya rapat dewan pengurus sebagai efektivitas dan efisiensi keseluruhan kinerja setiap dewan. Penelitian Zahra, Pratomo, dan Dillak (2016) menganggap efektifitas peran dewan komisaris dalam melaksanakan pengawasan atas proses pelaporan keuangan dan pengendalian internal memerlukan pertemuan rutin. Penelitian Zahra diperkuat oleh Ji, Talavera, dan Yin (2017) bahwa rapat dewan, satu-satunya kegiatan dewan yang sering diamati juga dianjurkan oleh publik dan regulator sebagai cara untuk meningkatkan efektivitas dewan di perusahaan publik. Efektivitas dewan sebagai fokus aktivitas pengawasan yang diukur dengan frekuensi atau jumlah rapat dewan komisaris. Frekuensi rapat dewan dapat dipastikan dengan jumlah pertemuan yang diadakan selama setahun oleh *top manager*. Langkah ini berfungsi sebagai media yang menonjol untuk harmonisasi yang efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa semakin dewan melakukan frekuensi rapat maka semakin banyak dan cepat dewan komisaris mendapatkan perkembangan informasi

suatu perusahaan. Melalui rapat, dewan komisaris berunding dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang diperoleh. Rapat dewan komisaris menjadi wujud hasil tindakan yang dilakukan dewan komisaris dan termasuk karakteristik dari aktivitas pengawasan tata kelola perusahaan yang akan memiliki hubungan dengan insentif (kompensasi).

Penelitian terdahulu menemukan bukti bahwa frekuensi rapat dewan memiliki pengaruh terhadap kompensasi (Dah dan Frye, 2017). Menurut Dah dan Frye jumlah rapat dewan sebagai salah satu komponen kompleksitas perusahaan, karena perusahaan yang lebih kompleks membutuhkan lebih banyak pemantauan. Oleh karena itu, pembayaran kompensasi lebih tinggi. Hasil tersebut mendukung penelitian Dah dan Frye (2017), Andreas, Rapp, dan Wolff (2010) bahwa rapat dewan berpengaruh positif signifikan terhadap total kompensasi. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Collin *et al.* (2017), Chen dan Keefe (2018) bahwa rapat dewan (*board meetings*) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *board compensation*.

Dewan komisaris merupakan komponen yang paling penting dalam struktur tata kelola dewan pada perusahaan karena mempunyai tugas dan tanggung jawab besar serta berpengaruh pada keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Dewan komisaris memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan, terutama pelaksanaan *Good Corporate Governance* (FCGI, 2000). Di negara Indonesia, struktur dewan yang digunakan oleh perusahaan adalah sistem dua tingkat atau *two tier system*. Sistem ini mengadopsi hukum kontinental Eropa.

Oleh karena itu, perusahaan di Indonesia memiliki badan yang terpisah yaitu dewan pengawas (dewan komisaris) dan dewan manajemen (dewan direksi). Penelitian ini fokus pada aktivitas pengawasan yang dilakukan oleh dewan komisaris, karena ruang lingkup yang luas bagi dewan komisaris untuk mengawasi pelaksanaan strategi perusahaan, menilai dan mengambil keputusan kinerja dewan direksi. Ukuran dewan komisaris merupakan karakteristik dari aktivitas pengawasan tata kelola perusahaan yang dapat mempengaruhi remunerasi atau pemberian kompensasi dewan komisaris.

Ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh terhadap jumlah atau besarnya kompensasi dewan disuatu perusahaan. Dah dan Frye (2017) menemukan bukti bahwa *board size* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kompensasi. Chen dan Keefe (2018) menemukan bahwa *board size* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap terhadap total kompensasi. Banyaknya jumlah dewan komisaris dapat meningkatkan kompensasi. Penelitian ini memiliki *research gap* yang diteliti oleh beberapa peneliti yaitu Goh dan Gupta (2015) bahwa *board size* tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi.

Berbagai dimensi struktur kepemilikan yang telah dipelajari dalam penelitian terdahulu seperti konsentrasi kepemilikan, kepemilikan pemerintah, kepemilikan institusional, dan kepemilikan asing. Namun, penelitian ini hanya fokus pada konsentrasi kepemilikan. Konsentrasi kepemilikan merupakan suatu kondisi seberapa besar saham perusahaan dimiliki oleh pemegang saham.

Struktur kepemilikan dianggap sebagai mekanisme utama *corporate governance*. Berdasarkan perspektif agensi, kepemilikan yang terkonsentrasi

diharapkan untuk mengurangi kebutuhan kinerja yang dibayar guna mengurangi tingkat kompensasi. Menurut Prabohudono, Perwitasari, dan Putra (2016) terkait dengan pemegang saham, apabila saham terkonsentrasi oleh sebagian kecil individu atau kelompok (*ownership concentration*) yang mengakibatkan pemegang saham memiliki jumlah saham yang relatif dominan dibandingkan dengan lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Barontini dan Bozzi (2011) menemukan bukti bahwa *ownership concentration* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *board compensation*, dan Chen dan Keefe (2018) menemukan bukti bahwa *ownership concentration* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *board compensation*. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Darmadi, Salim (2011) bahwa *ownership concentration* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi.

Selain frekuensi rapat dewan, ukuran dewan komisaris, dan konsentrasi kepemilikan terdapat variabel lain yang mempengaruhi kompensasi dewan. Fedaseyev, Linck, Wagner (2017) membuktikan adanya pengaruh antara kompensasi dewan dengan kinerja perusahaan, hal ini akan meningkatkan kontribusi kinerja dewan sehingga *reward* yang diterima akan meningkat. Kompensasi menjadi topik yang banyak diperbincangkan baik dalam perdebatan maupun riset penelitian sejak tahun 1990-an. Isu kompensasi telah menjadi riset penelitian lebih dari ratusan studi. Studi tersebut banyak dilakukan di negara maju, hal ini dikarenakan semakin meningkatnya penerapan *corporate governance*, maka semakin populer isu-isu terkait kompensasi dan mendapatkan data dari beberapa perusahaan swasta besar yang ada di negara

tersebut melalui bursa saham. Kompensasi dewan menjadi topik dan perdebatan di negara maju seperti Amerika dan Inggris. Namun tidak berlaku di Indonesia, kompensasi eksekutif bukan merupakan topik yang populer untuk diperbincangkan (Vidyatmoko *et al.*, 2009).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Aktivitas Pengawasan Dan Konsentrasi Kepemilikan Terhadap Kompensasi Dewan Komisaris: Studi Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2018**”. Motivasi dari penelitian ini adalah penelitian tentang kompensasi dewan komisaris (*board compensation*) yang masih belum banyak dilakukan di Indonesia khususnya dewan komisaris dalam menjalankan aktivitas pengawasan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sehingga, menjadi topik penelitian yang menarik untuk diteliti.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Frekuensi Rapat Dewan Komisaris berpengaruh terhadap Kompensasi Dewan Komisaris pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2018?
2. Apakah Ukuran Dewan Komisaris berpengaruh terhadap Kompensasi Dewan Komisaris pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2018?

3. Apakah Konsentrasi Kepemilikan berpengaruh terhadap Kompensasi Dewan Komisaris pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2018?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Frekuensi Rapat Dewan Komisaris terhadap Kompensasi Dewan Komisaris pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2018.
2. Untuk mengetahui pengaruh Ukuran Dewan komisaris terhadap Kompensasi Dewan Komisaris pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2018.
3. Untuk mengetahui pengaruh Konsentrasi Kepemilikan terhadap Kompensasi Dewan Komisaris pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2018.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan bagi perusahaan, investor, dan akademisi yaitu:

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam praktik pemberian kompensasi atau remunerasi pada suatu perusahaan, dengan

adanya pengetahuan dari penelitian ini perusahaan dapat mengambil keputusan tentang pemberian kompensasi khususnya kompensasi dewan komisaris.

2. Investor

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi investor sebagai bahan pertimbangan atau alat ukur untuk melakukan investasi berdasarkan keputusan pemberian kompensasi.

3. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi akademisi sebagai bahan referensi jika ingin melakukan penelitian dengan topik pemberian kompensasi dewan komisaris.