

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Beberapa penelitian terbaru telah meneliti dampak dari *CEO Pay Slice (CPS)*. Beberapa bukti telah menganalisis hubungan antara CEO Pay Slice dan kinerja perusahaan. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi adanya hubungan antara CPS dan kinerja perusahaan, akan tetapi masih terdapat ketidaksepakatan di dalam arah di dalam hubungan ini. CPS diketahui berhubungan positif dengan kinerja perusahaan (Hudik, 2013). Sebaliknya, Tarkovska, (2017) menemukan bahwa CPS berhubungan negatif dengan nilai perusahaan.

Sebagai ukuran dari dominasi CEO atau *CEO Power*, *CEO Pay Slice (CPS)* telah banyak dijadikan sebagai pengukuran. CPS memiliki nilai kesederhanaan dan penerapan pada pertanyaan empiris dalam tata kelola perusahaan. CPS mencerminkan memiliki kesempatan untuk mengeksploitasi proses pengaturan alokasi kompensasi dari *top executive* kepada dirinya sendiri. CPS dicerminkan melalui fraksi dari agregat kompensasi CEO atas kompensasi lima eksekutif teratas (Bebchuk dkk., 2011).

Perkembangan penelitian terkait CPS meningkat seiring dengan permasalahan pada kompensasi CEO. Pertumbuhan kompensasi CEO, dengan latar belakang skandal perusahaan dan kegagalan tata kelola yang melanda perusahaan di seluruh dunia, telah menempatkan kompensasi eksekutif di menjadi pusat pembahasan tentang tata kelola perusahaan (Choe, C., Tian, G. Y., & Yin, 2014). Penelitian terkait CPS pada umumnya banyak dilakukan di negara dengan *one tier*

board system seperti Amerika Serikat (AS). Hal tersebut dikarenakan pada beberapa alasan. Pertama, pengungkapan kompensasi eksekutif kepada publik telah lama diatur di negara tersebut (Andjelkovic dkk., 2002; Brunello dkk., 2001). Oleh sebab itu telah banyak penelitian yang dihasilkan dengan menggunakan negara AS. Sebaliknya penelitian dengan data terkait kompensasi eksekutif di luar negara AS masih relatif terbatas karena adanya keterbatasan data (Unite dkk., 2008). Penelitian terkait CPS di negara dengan *two tier board system* Bukti dari negara berkembang dengan tingkat pengungkapan publik atas kompensasi eksekutif yang lebih rendah juga masih sangat langka.

Kedua, di negara yang menganut *one tier board system* perusahaan dijalankan oleh satu organ, yakni *board of directors* yang sekaligus menjalankan fungsi pengurusan dan pengawasan. Di dalam *board of directors* ini CEO adalah eksekutif dengan peringkat tertinggi, yang tanggung jawab utamanya termasuk membuat keputusan perusahaan besar, mengelola keseluruhan operasi dan sumber daya perusahaan, bertindak sebagai titik komunikasi utama antara dewan direksi dan operasi perusahaan dan menjadi wajah publik perusahaan. Sedangkan dalam *two-tier board system*, terdapat organ yang melakukan pengurusan perusahaan yakni *management organ* dan organ yang melakukan pengawasan. *Management organ* diangkat dan diberhentikan oleh *supervisory organ*. Oleh sebab itu pengukuran melalui CPS menjadi relevan untuk dilakukan di dalam *one tier board system*.

CPS pada dasarnya hanya menangkap kekuatan dari CEO secara individu. Di dalam beberapa kasus mungkin hal tersebut relevan karena beberapa CEO mungkin lebih unggul dibandingkan dengan tim eksekutif lainnya. Penelitian yang

dilakukan oleh Velte, (2020) menyebutkan bahwa apabila kontrak kompensasi CEO berbeda dari direktur eksekutif lainnya dan jumlahnya jauh lebih tinggi mencerminkan kekuasaan yang CEO meningkat. Dengan demikian, dimensi insentif dan kekuasaan dapat secara simultan efektif dalam variabel kompensasi CEO secara individu. Jika di dalam *one tier board system* befokus pada CPS maka di dalam *two tier board system* CPS tidak relevan untuk digunakan karena perbedaan sistem. Di dalam *two tier board system*, kekuatan kolektif dari dewan direksi menjadi relevan untuk diteliti lebih lanjut yang di dalam penelitian ini akan ditunjukkan melalui *Director Pay Slice* (DPS) yang merupakan fraksi dari kompensasi direksi terhadap kompensasi keseluruhan dewan direksi dan komisaris. Dengan tingkat proporsi kompensasi direksi yang semakin tinggi maka akan mencerminkan kekuatan dari dewan direksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan dewan komisaris.

Perusahaan dengan sengaja memutuskan untuk menetapkan CPS tinggi untuk memotivasi CEO dan eksekutif puncak lainnya. Seorang CEO termotivasi untuk menjadi pelayan yang baik dan melakukan segala upaya untuk memastikan kinerja perusahaan yang sukses untuk menjaga reputasinya sendiri (Gibbons dan Murphy, 1992). Oleh sebab itu, CPS yang tinggi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang juga semakin tinggi (Hu dkk., 2013). Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini juga berpendapat bahwa perusahaan dengan DPS yang tinggi juga akan memiliki kinerja perusahaan yang lebih baik. DPS yang tinggi akan mendorong dewan direksi untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Skema hubungan antara kompensasi ke kinerja perusahaan dipilih untuk dianalisis di dalam penelitian ini. Hal ini didasarkan pada teori keagenan dimana

kompensasi merupakan alat untuk membantu menyelaraskan kepentingan manajer dan pemegang saham (Jensen & Zimmerman, 1985). Bukti empiris juga menemukan bahwa CEO melakukan lebih banyak upaya untuk mendapatkan tujuan dan sasaran operasional perusahaan, jika mereka telah diberikan insentif yang memadai sebelumnya (Aslam dkk., 2019). Selain itu Aslam dkk., (2019) juga menemukan bahwa komite remunerasi menganggap kompensasi masa lalu sebagai referensi saat menetapkan kompensasi saat ini bukan menggunakan kinerja perusahaan di masa lalu.

Pentingnya kompensasi bagi perusahaan menjadi penggerak awal munculnya komite remunerasi. Di Indonesia komite remunerasi menjadi satu kesatuan dengan komite nominasi dan remunerasi. Komite ini memegang peran penting dalam penentuan kompensasi manajemen perusahaan. Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik menyatakan bahwa Komite Nominasi dan Remunerasi adalah komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan fungsi dan tugas Dewan Komisaris terkait Nominasi dan Remunerasi terhadap anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris. Perusahaan *go public* diwajibkan untuk memiliki fungsi nominasi dan remunerasi mulai tahun 2015.

Dengan keberadaan komite remunerasi ini maka diharapkan bahwa komite ini dapat menentukan kompensasi yang sesuai dan meningkatkan kinerja perusahaan. Keberadaan komite remunerasi di dalam perusahaan menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja perusahaan (Agyemang-Mintah, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa komite tersebut dapat meneliti, melakukan proses

pemantauan dan memberikan nasihat kepada manajemen eksekutif mengenai keputusan kompensasi. Keberadaan komite remunerasi diharapkan untuk memberikan remunerasi efektif kepada dewan perusahaan yang akan memberi insentif bagi mereka untuk memaksimalkan kinerja perusahaan (Harymawan dkk., 2020). Dengan keberadaan komite remunerasi maka diharapkan dapat mengurangi konflik keagenan yang terjadi pada perusahaan.

Penelitian sebelumnya membahas mengenai CPS dan kinerja perusahaan yang berada di negara dengan *one tier board system* seperti Inggris (Tarkovska, 2017) dan Amerika Serikat (Bebchuk dkk., 2011). Penelitian ini memberikan kebaruan dengan membahas *pay slice* dari dewan direksi atau DPS di negara dengan *two tier board system* yaitu Indonesia. (Fungsi dewan one tier menjadi satu kesatuan) Hal ini dikarenakan perbedaan sistem tata kelola yang digunakan sehingga menyebabkan perbedaan cara pengungkapan kompensasi eksekutif. Di Indonesia, pengungkapan terkait kompensasi eksekutif masih belum diwajibkan sehingga tidak seluruh perusahaan menyebutkan besaran kompensasi yang diberikan di dalam laporan tahunannya. Selain itu pengungkapan kompensasi eksekutif di Indonesia juga hanya terbatas pada jumlah kompensasi total dari keseluruhan dewan direksi atau jumlah kompensasi total dari keseluruhan dewan komisaris dan jumlah total kompensasi dari kedua dewan tersebut. Penelitian ini juga melengkapi penelitian mengenai kompensasi eksekutif sebelumnya di Indonesia yang hanya dilakukan pada perusahaan perbankan saja (Te Kuang Chou & Buchdadi, 2018). Pada penelitian ini digunakan seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia kecuali perusahaan pada sektor keuangan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang tersaji pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini merumuskan masalah penelitian yaitu “Apakah keberadaan komite remunerasi memperkuat hubungan antara *Director Pay Slice* dan kinerja perusahaan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diambil berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuannya adalah “untuk menguji pengaruh keberadaan komite remunerasi terhadap hubungan antara *Director Pay Slice* dan kinerja perusahaan”.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini menghasilkan manfaat yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan tambahan literatur serta mengembangkan ilmu tentang penelitian yang berkaitan dengan *director pay slice* dan kinerja perusahaan serta melihat dampak dari keberadaan komite remunerasi terhadap hubungan antara keduanya. Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang tingkat kompensasi direktur dalam *two tier board system*.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memberikan implikasi pada negara-negara berkembang tentang mekanisme tata kelola perusahaan yang efektif dengan menganalisis tata kelola yang berkembang di Indonesia.

- b. Penelitian ini memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya untuk dapat dijadikan sebagai bahan informasi, literatur untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Kebijakan

- a. Hasil yang disajikan dalam penelitian ini memiliki implikasi penting untuk Otoritas Jasa Keuangan selaku pengatur dan pengawas terhadap kegiatan sektor Pasar Modal. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi OJK di dalam regulasi terkait tata kelola khususnya keberadaan komite nominasi dan remunerasi bagi perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang saat ini belum diwajibkan untuk dimiliki.

1.5. Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan data laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Data yang digunakan adalah data pada periode 2010-2019. Dengan variabel-variabel bebasnya *Director Pay Slice*, sementara variabel terikatnya adalah kinerja perusahaan.

1.6. Sistematika Thesis

Sistematika penulisan berikut ini disajikan untuk dapat mempermudah dalam menyusun dan mempelajari bagian-bagian dari seluruh rangkaian penulisan proposal penelitian. Adapun sistematika dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 akan menyajikan penjelasan mengenai latar belakang penelitian yang berisi penjelasan singkat mengenai pentingnya kompensasi serta peran komite remunerasi

atas kinerja perusahaan. Selain itu pada bagian ini juga akan disajikan latar belakang dari dilakukannya penelitian. Bagian ini juga akan menjelaskan rumusan masalah, tujuan serta manfaat dan sistematika penulisan di dalam penelitian ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan pemaparan tentang penelitian terdahulu mengenai *pay slice*, komite remunerasi, kinerja perusahaan, pengembangan hipotesis, serta kerangka konseptual tentang pengaruh keberadaan komite remunerasi terhadap hubungan antara *Director Pay Slice* dan kinerja perusahaan.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Penyajian mengenai pendekatan penelitian akan disajikan di dalam Bab ini. Selain itu penelitian ini juga menjelaskan tentang identifikasi variabel, rincian pemilihan sampel dari populasi serta penjelasan mengenai analisis yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Ordinary Least Square (OLS).

BAB 4 HASIL DAN DISKUSI

Bagian ini akan menyajikan hasil analisa statistik beserta penjelasan hasilnya pada sampel penelitian yang meliputi statistik deskriptif, korelasi *Pearson*, dan regresi linear berganda dengan pendekatan *cluster*. Berikutnya dalam bagian ini juga akan disajikan hasil analisis tambahan tambahan yang berguna untuk memperdalam kajian utama dalam penelitian ini.

BAB 5 PENUTUP

Bagian penutup terdiri dari tiga bahasan dimana terdapat kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian. Simpulan membahas terkait hasil yang ditemukan dari analisa statistik pada sampel penelitian secara singkat. Implikasi berisikan kontribusi penelitian yang diharapkan berdasarkan temuan penelitian ini. Keterbatasan penelitian adalah bagian yang membahas batasan-batasan yang ditemukan peneliti saat melakukan penelitian ini serta saran penelitian kedepannya untuk meningkatkan kualitas penelitian.