

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini Indonesia sedang dalam proses untuk mengamanatkan pembentukan komite remunerasi untuk semua perusahaan publik. Sebelumnya, pembentukan komite remunerasi hanya diamanatkan kepada perusahaan keuangan. Proses ini dimulai pada tahun 2000, dengan diperkenalkannya *good corporate governance* yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Tata Kelola Perusahaan. Versi berikutnya dikeluarkan pada tahun 2006 yang mendorong pembentukan komite dewan tertentu secara sukarela, seperti komite audit, nominasi dan remunerasi, kebijakan risiko, dan tata kelola perusahaan. Kemudian, berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 34/POJK.04/2014, perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) wajib memiliki fungsi nominasi dan remunerasi yang wajib dilaksanakan oleh dewan komisaris dimana dewan komisaris juga dapat membentuk komite nominasi dan remunerasi untuk menjalankan fungsi tersebut.

Pembentukan komite remunerasi berfungsi untuk mengevaluasi dan memberikan rekomendasi terkait kebijakan remunerasi para eksekutif (dewan komisaris dan dewan direksi). Pemberian remunerasi perlu diperhatikan dalam tata kelola perusahaan, karena tingkat remunerasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga cukup menarik untuk memberikan imbalan kepada para eksekutif untuk menjalankan perusahaan secara efektif, dengan begitu komite remunerasi berperan penting dalam memastikan bahwa struktur remunerasi (gaji/honorarium, tunjangan, fasilitas, dan tantiem/insentif kinerja) telah ditetapkan secara maksimal. Oleh karena itu, komite remunerasi diharapkan dapat mendukung mekanisme tata kelola perusahaan yang baik. Namun, dalam praktiknya, hanya terdapat 288 dari 638 perusahaan publik non keuangan yang memiliki komite nominasi dan remunerasi dan mengungkapkannya dalam laporan tahunan.

Teori keagenan berpendapat bahwa mekanisme tata kelola perusahaan harus diterapkan secara efektif sebagai bentuk pengendalian internal yang baik untuk mengurangi kesenjangan informasi dan kemungkinan biaya keagenan dengan memberikan remunerasi kepada para eksekutif melalui mekanisme remunerasi yang sesuai (Jensen dan Meckling, 1976; Gilan, 2006; Ward *et. al.*, 2009). Besaran remunerasi yang diberikan ditentukan dari kinerja perusahaan (Partasaraty *et. al.*, 2006). Kinerja perusahaan digunakan untuk mengukur prestasi suatu perusahaan pada suatu periode tertentu yang pada akhirnya perusahaan akan dinilai memiliki kinerja yang baik atau tidak. Ketika perusahaan memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan imbalan atau jasa yang akan diterima lebih besar oleh dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan dalam bentuk remunerasi.

Penelitian tentang pengaruh komite remunerasi dan kinerja perusahaan terhadap remunerasi eksekutif lebih banyak dilakukan di negara maju dibandingkan di negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini dikarenakan bahwa pengungkapan remunerasi perusahaan yang *listing* di negara berkembang lebih dijaga kerahasiaannya dibandingkan di negara maju (Darmadi, 2011). Kanapathippillai *et al.* (2019), Kou & Yu (2014), dan Jaafar & James (2013), menemukan bahwa komite remunerasi berpengaruh positif terhadap remunerasi eksekutif sedangkan Andreas *et al.* (2012), Shah *et al.* (2009), dan Clarkson *et al.* (2005), menemukan bahwa kinerja perusahaan yang diprosikan dengan *return on assets* juga berpengaruh positif terhadap remunerasi eksekutif. Selain komite remunerasi dan kinerja perusahaan, remunerasi eksekutif juga dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, *leverage*, dan umur perusahaan. Hill *et al.* (2016), Sigler & Carolina (2011), dan Chalmers *et al.* (2006), menemukan bahwa terdapat pengaruh positif ukuran perusahaan terhadap remunerasi eksekutif. Shin *et al.* (2015), dan Chemmanur *et al.* (2013), menemukan bahwa terdapat pengaruh positif *leverage* terhadap remunerasi eksekutif. Smirnova & Zavertiaeva (2017), Michiels *et al.* (2013), dan Liu (2009), menemukan bahwa terdapat pengaruh positif umur perusahaan terhadap remunerasi eksekutif.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komite remunerasi berpengaruh terhadap remunerasi eksekutif?
2. Apakah kinerja perusahaan berpengaruh terhadap remunerasi eksekutif?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komite remunerasi terhadap remunerasi eksekutif.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja perusahaan terhadap remunerasi eksekutif.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat:

1. Bagi manajemen perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan remunerasi eksekutif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menjadikan referensi tambahan terkait pengaruh komite remunerasi dan kinerja perusahaan terhadap remunerasi eksekutif.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun secara berurutan yang terdiri dari lima bab, yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan yang diteliti penulis, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori terkait komite remunerasi, kinerja perusahaan serta remunerasi eksekutif. Selain itu, bab ini juga menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang ditemukan penulis, hipotesis, model analisis dan kerangka berfikir.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai pendekatan penelitian yang digunakan penulis, identifikasi variabel beserta definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur penentuan sampel, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian asumsi klasik, analisis model dan pengujian hipotesis, dan diakhiri dengan pembahasan atas hasil yang telah diperoleh oleh penulis.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis dan pembahasan, serta saran dari penulis yang mungkin dapat membantu berbagai pihak.