

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Konglomerasi yang mengembangkan bentuk usaha di Indonesia berawal dari sebuah perusahaan keluarga yang kemudian berekspansi ke dalam usaha yang berbeda dengan bisnis awal (Wisudanto & Sugiarto, 2014). Perusahaan keluarga (*family firm*) merupakan perusahaan yang dikelola atau dikendalikan oleh keluarga pendiri (*founding families*), baik pendiri atau keturunannya secara terus menerus memegang posisi di manajemen puncak, dewan komisaris, maupun pemegang saham yang bersifat dominan (Ali *et al*, 2007).

Di kawasan Asia Tenggara sendiri, 60% perseroan terbatas (Tbk.) merupakan perusahaan keluarga dan pewarisan kepemimpinan dianggap salah satu prioritas perusahaan (International Family Enterprise Research Academy, 2003). Fan *et al*. (2011) melakukan penelitian terhadap 3.568 bisnis keluarga di Asia, dari 1.279 bisnis keluarga terbuka di Cina, Hong Kong, India, Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Korea Selatan, Taiwan dan Thailand, bisnis keluarga menempati sekitar 50% dari seluruh perusahaan yang terdaftar dan 32% dari total sumber modal pasar. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa bisnis keluarga Asia cenderung lebih banyak bermain di sektor-sektor keuangan (perbankan dan *real estate*), industri, dan sektor non *essential* dan pokok bagi konsumen, karena manajemen keluarga secara historis terbukti konservatif dalam hal inovasi dan investasi pada bisnis-bisnis baru berisiko tinggi.

Hasil dari survey PwC, lebih dari 95% perusahaan di Indonesia merupakan bisnis keluarga dan diperkirakan memiliki kekuatan ekonomi terbesar ke-4 di dunia (PwC, 2014). Dengan demikian *family firm* memainkan peran penting dalam perekonomian.

Keputusan strategi dalam beberapa literatur berpengaruh terhadap kinerja ekonomis perusahaan, salah satu keputusan strategi yang diambil perusahaan adalah diversifikasi. Diversifikasi yang konsisten dengan *coinsurance effect* dapat

meningkatkan kapasitas utang, mengurangi resiko kebangkrutan, meningkatkan penyebaran aset, dan profitabilitas (Wisudanto & Sugiarto, 2014).

CEO (*Chief Exceutif Officer*) merupakan seseorang yang menjabat sebagai direktur utama pada suatu perusahaan. CEO yang menjadi pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi salah satu faktor yang memiliki andil dalam mengelola perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu faktor agar CEO maupun karyawan lainnya termotivasi dalam bekerja adalah adanya imbalan atau kompensasi, dengan adanya kompensasi kinerja untuk karyawan akan lebih baik dan akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Semakin besar kompensasi yang akan diterima, maka akan semakin besar pula semangat dalam pekerjaannya.

Di perusahaan publik besar, terutama kompensasi CEO dipahami sebagai jawaban untuk masalah Agensi I (Villalonga et al., 2006) yang timbul dari kepentingan yang berbeda dari pemegang saham yang tersebar dan manajemen perusahaan. Namun, perspektif yang berbeda juga menunjukkan bahwa para CEO mungkin menggunakan kekuasaan mereka sebagai dewan direksi untuk menghasilkan kompensasi yang berlebihan. Dengan demikian, kompensasi CEO tidak hanya menjadi jawaban untuk masalah agensi, tetapi juga bisa menjadi sarana untuk pemegang saham yang digantikan (Bebchuk et al., 2002). Di perusahaan-perusahaan keluarga, masalah Agensi I dilemahkan oleh kepemilikan tertinggi di tangan individu atau keluarga, menciptakan kompensasi bagi pemiliknya untuk memantau secara ketat tindakan CEO (Anderson et al., 2003). Selain itu, masalah Agensi II dapat muncul karena keluarga memiliki kesempatan untuk menggunakan posisinya untuk mengambil keuntungan pribadi dengan mengorbankan pemegang saham minoritas (Wolfenzon et al, 2005).

Teori agensi menunjukkan bahwa beberapa pengaturan kontrak dan tata kelola dapat membantu mengendalikan biaya kepemilikan keluarga, seperti kompensasi CEO (Michiels et al., 2013), kehadiran independen di dewan direksi (Anderson et al., 2004), pemegang saham yang berpengaruh besar dari luar perusahaan keluarga (Fernandes dkk, 2013), dan tingkat perlindungan investor yang lebih tinggi (Bozzi et al., 2017). Namun, teori agensi gagal menjelaskan

karakteristik yang relevan dari perusahaan keluarga, yaitu bahwa anggota keluarga dapat menentukan sendiri batas pada eksploitasi keuntungan pribadi. Dalam hal ini, perspektif yang menarik ditawarkan oleh teori penatagunaan (Davis et al., 1997). Gagasan utamanya adalah bahwa anggota keluarga dapat bertindak sebagai pengurus, yaitu mereka dapat termotivasi secara intrinsik untuk bertindak demi kebaikan kolektif perusahaan bahkan dengan mengorbankan pengorbanan pribadi (Chrisman et al., 2007).

Kemampuan keluarga untuk menahan diri dari penyalahgunaan posisi yang kuat dalam pengaturan kompensasi CEO terkait dengan tingkat orientasi penatagunaan anggotanya dan motivasi intrinsik mereka, daripada pemantauan eksternal yang diberikan oleh tata kelola perusahaan (Wasserman, 2006). Kerangka kerja ini membantu menjelaskan mengapa beberapa jenis pemilik keluarga, seperti pendiri, mungkin bertindak berbeda dari orang lain (keturunan atau anggota non-keluarga) dan mengapa perilaku dari tipe pemilik perusahaan yang sama mungkin bergantung pada faktor psikologis dan situasional yang dapat menipiskan atau menumbuhkan orientasi penatagunaan mereka.

Kompensasi CEO merupakan isu yang banyak menjadi perdebatan dan penelitian di negara-negara maju sejak tahun 1990an. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi eksekutif menjadi bahan penelitian lebih dari 300 studi dan pada umumnya dibahas dari perspektif ekonomi, manajemen, dan tatakelola perusahaan. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh (Barontini et al., 2018) di Benua Eropa mengemukakan bahwa kompensasi CEO di perusahaan keluarga dipengaruhi oleh karakteristik tata kelola perusahaan tertentu, seperti tahap generasi perusahaan (pendiri atau perusahaan yang dikendalikan keturunan), tingkat keterlibatan keluarga di dewan direksi (satu atau beberapa anggota keluarga duduk di dewan) dan status keluarga CEO (keluarga atau CEO profesional).

(Cheng et al., 2015) menemukan bahwa kepemilikan dari pemilik keluarga yang mengendalikan berkorelasi negatif dengan tingkat kompensasi eksekutif dan memiliki efek positif pada untuk upah kinerja. Namun, kepemilikan anggota keluarga lain berhubungan positif dengan kompensasi eksekutif dan memiliki efek negatif pada sensitivitas pembayaran untuk kinerjanya. Dengan karakteristik yang

berbeda, maka mempelajari kompensasi eksekutif dengan latar belakang negara berkembang tentu berbeda kondisi dengan negara-negara maju lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *family firm* berpengaruh terhadap kompensasi CEO di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis *family firm* berpengaruh terhadap kompensasi CEO di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Manfaat penelitian ini bagi akademisi adalah memperkaya ilmu dan pengetahuan mengenai berbagai teori dan aplikasi dalam bidang *corporate finance*. Memperoleh gambaran lebih jelas mengenai *family firm*, *family founder*, *family descendant*, dan CEO profesional terhadap kompensasi CEO di Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah memberikan informasi bagi manajemen perusahaan yang *go public* dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan.

3. Bagi Investor

Manfaat penelitian ini bagi investor adalah sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan untuk berinvestasi pada *family firm* yang dikelola oleh *family firm*, *family founder*, *family descendant*, dan CEO profesional.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan landasan pemikiran untuk memperbaiki kekurangan yang ada dalam penelitian ini dan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tinjauan pustaka yang merupakan teori dan konsep yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan serta berisikan hasil penelitian sebelumnya. Bab ini juga memuat kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan uraian mengenai pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai hasil dan pembahasan penelitian pengaruh *family firm* terhadap kompensasi CEO di Indonesia, yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model, pembuktian hipotesis, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang dihasilkan berdasarkan pembahasan sebelumnya, yaitu pengaruh *family firm* terhadap kompensasi CEO di Indonesia, serta saran yang diajukan kepada pihak-pihak yang sekiranya dapat mengambil manfaat dari penelitian ini.