

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Chief Executive Officer (CEO) adalah pihak yang dibayar paling tinggi dalam perusahaan dan paling banyak diekspos dibandingkan dengan eksekutif lain. Oleh karena itu, pembahasan tentang kompensasi sering terfokus pada kompensasi yang diterima oleh CEO. Bagi negara berkembang seperti Indonesia, kompensasi eksekutif bukan merupakan topik yang populer dibahas sebagaimana di Amerika Serikat pada pertengahan dasawarsa 90-an (Muharam, 2004). Kompensasi eksekutif di Indonesia pernah menjadi isu populer ketika akhir 2005, saat Gubernur Bank Indonesia (BI) mengusulkan gaji dan tunjangan Gubernur BI untuk tahun 2006 yang mencapai Rp 2,6 miliar setahun atau Rp 223,7 juta per bulan, untuk Deputy Gubernur Senior BI diusulkan Rp 2,2 miliar setahun atau Rp 169,8 juta per bulan. Usulan tersebut menjadi masalah mengingat gaji Presiden RI hanya seperlima dari besaran gaji yang diusulkan BI (Suaramerdeka.com, 22 Desember 2005).

Kasus serupa ditemui di PT Bank Mandiri Tbk, pada tahun 2009 dalam Rapat Umum Pemegang saham (RUPS) menetapkan besarnya komisi untuk semua direktur dan komisaris sebesar Rp 61,63 miliar, dengan persentase masing-masing 22% dan 78% (VIVAnews.com, 4 Mei 2009). Pada manajemen Bank Tabungan Pensiunan Nasional berdasarkan laba bersih 2012 membagikan

kepada 10 direksi remunerasi sebesar Rp 67,6 miliar dan 6 komisaris sebesar Rp 17,5 miliar. Porsi bonus ini di bawah 1 persen dari laba 2012. Berdasarkan laba tahun yang sama pula, PT Bank Oversea-Chinese Banking Corporation Nilai Inti Sari Penyimpanan (OCBC NISP) Tbk. memberikan kompensasi kepada lima dewan komisaris sebesar Rp 13,86 miliar dan 10 direksi mendapatkan Rp 56 miliar. Berdasarkan hasil Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk. menetapkan bonus dewan direksi dan komisaris sebesar tiga persen dari total laba bersih tahun 2012 yaitu senilai Rp 3,56 miliar (Kompas.com, 4 April 2013). Majalah SWA edisi 20, September-Oktober 2013, menunjukkan tingkat kompensasi tertinggi pada tahun 2012 ialah PT Astra Internasional Tbk. dengan total kompensasi sebesar Rp 994 miliar.

Tingkat kompensasi dewan direksi dan komisaris ini tentunya berhubungan dengan bagaimana kinerja perusahaan tersebut. Menurut Lindrianasari dkk. (2012), besarnya kompensasi tergantung bagaimana kinerja CEO tersebut dalam meningkatkan perusahaannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap komisi yang diberikan kepada CEO mengandung tanggungjawab yang besar pada perusahaan khususnya para pemegang saham. Pihak perusahaan bahkan pihak luar akan menilai kinerja perusahaan seperti apa sehingga dapat ditentukan kompensasi CEO yang angkanya terbilang besar.

Kinerja perusahaan yang meningkat dapat dilihat sebagai pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan perusahaan ini dapat

ditentukan dari berbagai hal, yang pertama yaitu laba bersih. Menurut Michaud dan Gai (2009) dalam penelitiannya menemukan adanya relasi positif antara pertumbuhan laba bersih dengan tingkat kompensasi. Hal ini ditunjukkan dengan peningkatan penjualan yang meningkatkan laba bersih perusahaan. Selain laba bersih, pertumbuhan perusahaan dapat ditentukan dari harga saham. Menurut studi Hall dan Murphy (2003), terdapat hubungan positif antara harga saham dan kompensasi. Pertumbuhan perusahaan dan kompensasi CEO juga dapat ditentukan dari total aset perusahaan, menurut Farrel dan Winter (2001) terdapat hubungan positif antara total aset dan kompensasi CEO.

Pengukuran kompensasi eksekutif perusahaan tidak terlepas dari bagaimana pelaksanaan mekanisme *Corporate Governance* perusahaan tersebut. Menurut Suherman, Rahmawati, dan Buchdadi (2011), proporsi komisaris independen dan kepemilikan institusional berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Menurut Sapp (2006), dalam penelitiannya terdapat hubungan antara jumlah direksi dalam sebuah perusahaan dengan kenaikan level kompensasi CEO.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan perusahaan dan mekanisme *Corporate Governance* terhadap kompensasi CEO. Pertumbuhan perusahaan ditentukan oleh laba bersih, harga saham, dan total aset. Bila laba bersih perusahaan meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun akan berpengaruh terhadap tingkat

kompensasi yang didapatkan oleh CEO. Harga saham yang meningkat menunjukkan semakin tingginya nilai perusahaan, peningkatan nilai perusahaan ini akan berpengaruh terhadap kompensasi CEO perusahaan tersebut. Total aset yang menunjukkan tingkat kekayaan akan berpengaruh terhadap kompensasi CEO. Peningkatan laba bersih, harga saham, dan total aset ini menunjukkan pertumbuhan perusahaan, bila perusahaan dapat bertumbuh maka kompensasi CEO perusahaan juga layak meningkat.

Mekanisme *Corporate Governance* terdiri dari lima yaitu kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, komposisi dewan direksi, proporsi komisaris independen, dan komite audit. Kepemilikan institusional yang dapat dilihat dari tingkat saham yang dimiliki oleh institusi dari semua total modal saham akan berpengaruh terhadap kompensasi CEO. Dengan adanya kepemilikan saham oleh institusional yang tinggi, maka pemegang saham dapat memperkuat *monitoring* dari dewan dalam perusahaan (Bahaudin dan Wijayanti, 2011). Semakin kuatnya *monitoring* akan meningkatkan kinerja perusahaan, dengan meningkatnya kinerja perusahaan maka semakin bertambah pula kompensasi CEO. Mekanisme selanjutnya yaitu kepemilikan manajerial, bila kepemilikan manajerial perusahaan ini besar akan membuat manajer menjalankan perusahaan sesuai dengan keinginan *principal* (Siallagan dan Machfoedz, 2006), nantinya hal ini dapat meningkatkan kinerja keuangan dan akan berdampak kepada tingkat kompensasi CEO.

Komposisi dewan direksi yang semakin besar akan berdampak pada tingkat kompensasi CEO (Sapp, 2006). Hal ini dikarenakan semakin banyak dewan direksi semakin mudah pula dalam memonitor kinerja manajemen perusahaan (Farma dan Jensen, 1983; dalam Nur, 2007). Mekanisme selanjutnya yaitu proporsi komisaris independen, keberadaan komisaris independen dapat menyeimbangkan kekuatan pihak manajemen (terutama CEO) dalam pengelolaan perusahaan melalui fungsi *monitoring*-nya (Bahaudin dan Wijayanti, 2011). Bila *monitoring* semakin baik, maka semakin efisien kinerja perusahaan semakin bertambah pula kompensasi CEO (Suherman dkk., 2011). Mekanisme yang terakhir yaitu komite audit. Komite audit bertugas untuk membantu dewan komisaris untuk memastikan laporan keuangan disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, struktur pengendalian internal perusahaan dilaksanakan dengan baik, pelaksanaan audit internal dan eksternal dilaksanakan sesuai dengan standar yang berlaku, dan tindak lanjut temuan hasil audit dilaksanakan oleh manajemen (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006). Bila laporan keuangan yang telah diaudit semakin berkualitas akan berpengaruh terhadap kompensasi CEO periode laporan tersebut.

Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti adalah laporan perusahaan manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI). Perusahaan manufaktur dipilih karena hampir 30% dari total perusahaan yang terdaftar di BEI merupakan perusahaan yang berada di sektor manufaktur, presentase ini merupakan terbanyak dibanding

sektor-sektor lain seperti sektor pertanian yang hanya 6%, pertambangan 8%, property 10%, infrastruktur, utilitas, dan transportasi 11%, keuangan 16%, dan perdagangan, jasa dan investasi 19% (idx.co.id), oleh sebab itu pada penelitian ini lebih difokuskan kepada perusahaan manufaktur. Pada penelitian ini, laporan perusahaan manufaktur yang diteliti merupakan data laporan terbaru yaitu laporan tahun 2010-2012.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diambil beberapa rumusan masalah yaitu,

1. Apakah pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi CEO pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?
2. Apakah mekanisme *Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap kompensasi CEO pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap kompensasi CEO pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh mekanisme *Corporate Governance* terhadap kompensasi CEO pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini yaitu,

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini bermanfaat bagi para akademisi dalam mempelajari pengaruh pertumbuhan perusahaan dan mekanisme *Corporate Governance* terhadap kompensasi CEO pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. Selain itu, penelitian ini dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya di bidang ini.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dalam mengukur kompensasi CEO dengan mempertimbangkan pertumbuhan perusahaan dan mekanisme *Corporate Governance* perusahaan tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan penelitian terdahulu dan landasan teori mengenai teori keagenan yang mendasari kompensasi CEO, pertumbuhan perusahaan, dan mekanisme *corporate governance*. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kajian teori kemudian dibuat hipotesis dan model analisis

BAB 3: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, serta prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat simpulan hasil penelitian dan saran-saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.