

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2019 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2020, sumber pendapatan bagi suatu negara dapat berasal dari penerimaan pada sektor pajak, non-pajak serta hibah. Pendapatan dari sektor pajak masih memiliki pengaruh terbesar bagi perekonomian negara. Salah satu sumber pendapatan negara sektor non-pajak yang seharusnya juga dapat diperhitungkan ialah keuntungan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sampai saat ini, BUMN belum menjadi sektor strategis bagi pemerintah dalam meningkatkan pendapatan negara dalam Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN).¹

BUMN di mayoritas negara berkembang merupakan pelaku bisnis yang cukup mendominasi, termasuk di Indonesia (Pranoto, 2010). BUMN memiliki peran strategis sebagai pelaksana pelayanan publik, penyeimbang kekuatan-kekuatan pada swasta besar serta turut membantu pengembangan usaha kecil maupun koperasi. Pendirian BUMN juga bertujuan memberikan sumbangan untuk perkembangan perekonomian nasional dan penerimaan negara serta menyediakan kebutuhan bagi masyarakat dengan harga terjangkau (Lasmana & Windi, 2018).

¹ <https://mediaindonesia.com/read/detail/63103-bumn-harus-jadi-sumber-pendapatan-utama-negara>

Dalam melaksanakan peran dan pencapaian tujuannya, BUMN masih dikatakan memiliki kinerja yang kurang optimal. Dilihat dari total aset BUMN seperti yang dikatakan oleh Toto Pranoto, pengamat BUMN, sekiranya terdapat lebih dari Rp 8.000 triliun pada 2019, seharusnya itu dapat dijadikan modal dalam memaksimalkan kinerjanya sebagai pendapatan negara melalui sektor non-pajak. Tetapi pada kenyataannya, *return on asset* (ROA) BUMN pada 2019 hanya sekitar 2% saja².

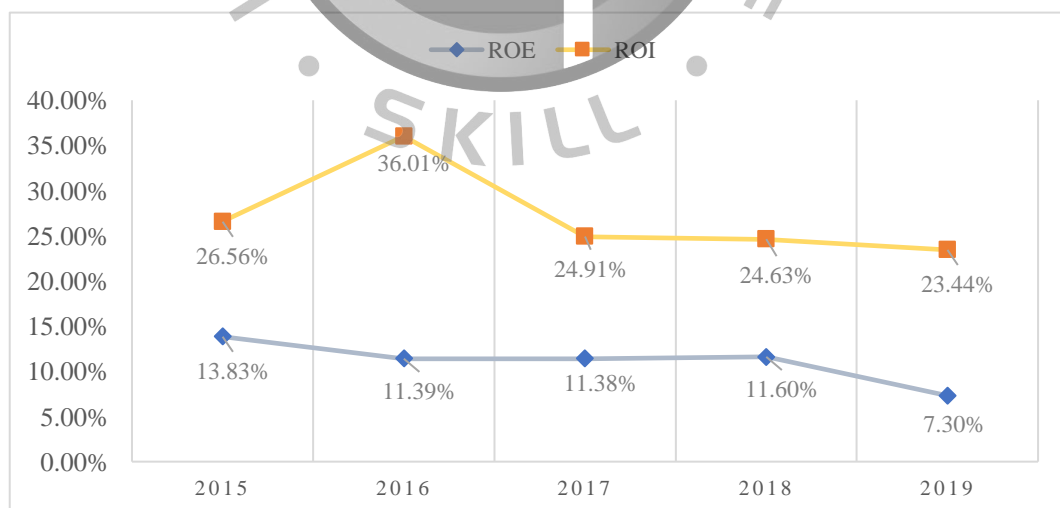
Kinerja perusahaan merupakan hasil dari berbagai proses yang dicapai perusahaan berdasarkan perencanaannya dalam periode tertentu (Suryani & FoEh, 2018). Kinerja perusahaan seringkali dinilai melalui laporan keuangan perusahaan karena melalui laporan keuangan tersebut dapat diukur keberhasilan operasional perusahaan pada periode tertentu. Untuk menilai kinerja laporan keuangan perlu dilakukan analisis laporan keuangan agar dapat menggambarkan kondisi finansial perusahaan serta kesehatan keuangan perusahaan (Nasution & Sari, 2016). Analisis laporan keuangan terdiri dari penilaian atas rasio likuiditas, profitabilitas, solvabilitas maupun aktivitas.

Penilaian terhadap kinerja BUMN juga memerlukan beberapa indikator yang tepat sama dengan penilaian pada perusahaan swasta. Melalui Surat Keputusan Menteri BUMN No: KEP-100/MBU/2002 tentang penilaian tingkat kesehatan BUMN telah ditetapkan indikatornya berdasarkan penilaian terhadap kinerja perusahaan (Nasution & Sari, 2016). Indikator - indikator tersebut meliputi aspek keuangan, aspek operasionalisasi dan aspek administrasi.

² <https://republika.co.id/berita/qdps6i383/kementerian-bumn-perlu-petakan-ulang-aset-bumn>

Dalam menilai kinerja BUMN yang dapat dilihat melalui tingkat kesehatannya pada aspek keuangan sesuai dengan SK Menteri BUMN dapat menggunakan analisis laporan keuangan seperti *return on equity (ROE)*, *return on investment (ROI)*, *cash ratio*, *current ratio*, *collection periods*, *inventory turnover*, *total asset turnover*, *owner's equity to total assets*. Berdasarkan SK Menteri tentang penilaian pada aspek keuangannya yang memiliki bobot terbesar ialah indikator ROE dan ROI. Kedua rasio tersebut juga merupakan rasio yang terpenting dan dilihat oleh investor karena melalui rasio tersebut investor dapat melihat tingkat pengembalian investasinya (Subramanyam & Wild, 2009). Rata-rata perolehan ROE dan ROI pada BUMN non jasa keuangan dan perasuransian selama tahun 2015 - 2019 ialah sebagai berikut.

Gambar 1.1
ROA dan ROI pada BUMN Non Jasa Keuangan dan Perasuransian
Selama 2015-2019



Sumber: Data Olahan Penulis, 2020

Nilai ROE dan ROI pada BUMN selama tahun 2015 hingga 2019 mengalami fluktuasi. Hal tersebut menunjukkan sinyal negatif karena perusahaan

dianggap tidak mampu mengelola pencapaian laba dengan menggunakan modal yang diinvestasikan para pemegang saham secara optimal dan efisien. Sehingga laba yang tersedia bagi pemilik maupun investor dan pengembalian investasinya juga dianggap tidak konsisten yang memungkinkan mengurangi daya tarik para investor terhadap perusahaan tersebut.

Pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal, memerlukan penyusunan strategi dan arah kebijakan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk jangka pendek ataupun jangka panjang. Penyusunan strategi merupakan tugas dan tanggung jawab direksi. Direksi mempunyai kuasa yang besar dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan (Probohundono et al., 2016). Peningkatan kinerja perusahaan menandakan bahwa direksi serta manajemen perusahaan secara keseluruhan berhasil mencapai target yang telah ditetapkan.

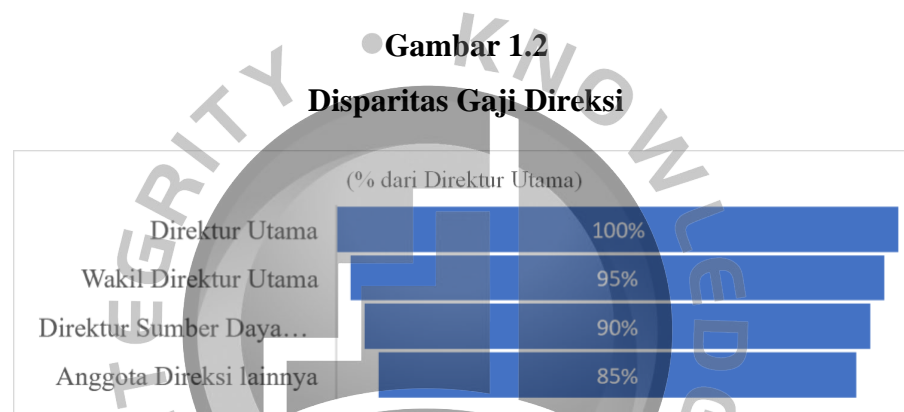
Pemberian remunerasi yang menarik tentu akan mendorong para direksi untuk berupaya menjadi lebih baik sehingga tentu juga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan (Ruparelia & Njuguna, 2016). Melalui teori agensi diungkapkan bahwa apresiasi pada direksi atau dalam hal ini remunerasi baiknya disesuaikan dengan kinerja perusahaan untuk meminimalisir konflik keagenan (Haron & Akhtaruddin, 2013). Penentuan besar remunerasi salah satunya dapat dilihat melalui *material risk takers*. Direksi merupakan pihak yang termasuk kedalam kategori *material risk takers* karena memiliki tanggung jawab terbesar dengan mengambil keputusan yang berdampak signifikan kepada profil risiko dan kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh pemberian remunerasi kepada direksi dengan kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang beragam. Jika dilihat dari kinerja berbasis akuntansi, penelitian yang dilakukan oleh Aggarwal & Ghosh (2015); Ruparelia & Njuguna (2016) dan Aslam et al., (2019) remunerasi direksi memiliki pengaruh positif tetapi sebaliknya pada Kirsten & Du Toit (2018); Padia & Callaghan (2020). Hubungan yang signifikan antara remunerasi direksi dengan kinerja berbasis pasar ditunjukkan oleh Kirsten & Du Toit (2018) dan Ruparelia & Njuguna (2016), sebaliknya pada penelitian Aggarwal & Ghosh (2015); Aslam et al. (2019) dan Padia & Callaghan, (2020).

Setiap perusahaan tentu memiliki profil risiko serta kompleksitas usaha yang berbeda sehingga mempengaruhi remunerasi yang diberikan kepada direksi pada masing-masing perusahaan juga berbeda. Adanya *demand* yang tinggi atas direksi yang telah memiliki pengalaman serta profesionalitas tinggi membuat perusahaan bersaing untuk memberikan remunerasi yang lebih besar sehingga menyebabkan adanya disparitas (*gap*). Dalam penelitian ini disparitas yang dimaksud ialah disparitas gaji yang diterima oleh jajaran direksi karena gaji merupakan salah satu penghargaan yang diberikan atas kinerja individu.

Disparitas gaji merupakan perbedaan atau selisih (*gap*) pada gaji karyawan yang dapat dikategorikan menjadi disparitas secara vertikal dan horizontal (Shaw, 2014). Disparitas gaji secara vertikal mengacu pada perbedaan gaji relatif antara eksekutif dengan karyawan (Ataay, 2019). Disparitas gaji secara horizontal mengacu pada perbedaan gaji relatif antar individu dalam kelompok atau tingkatan yang sama (Patel et al., 2018).

Pada teori ekuitas, disparitas gaji dilihat secara horizontal yang mengartikan bahwa dengan adanya disparitas dapat memprovokasi individu memiliki rasa ketidakadilan dan kecemburuan karena mereka menjadikan tingkat gaji relatif kelompoknya sebagai dasar keadilannya (Ataay, 2019). Semakin lebar disparitas gaji baik antar tingkatan atau antar kelompok pada tingkatan yang sama akan menurunkan kinerja perusahaan. Regulasi mengenai remunerasi direksi sesuai Peraturan Menteri BUMN PER-01/MBU/05/2019 adalah sebagai berikut:



Sumber: Peraturan Menteri BUMN PER-01/MBU/05/2019

Berdasarkan Peraturan Menteri BUMN PER-01/MBU/05/2019 tentang perubahan keempat atas Peraturan Menteri BUMN PER-04/MBU/2014 tentang pedoman penetapan penghasilan direksi, dewan komisaris dan dewan pengawas BUMN, pemberian gaji direksi ditetapkan dengan mempertimbangkan kompleksitas usaha serta kelangkaan sumber daya manusia. Selisih atau disparitas pada gaji direksi jelas diungkapkan pada peraturan tersebut atas dasar faktor kompleksitas tugasnya.

Penelitian terkait disparitas gaji maupun remunerasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan hasil yang beragam. Pengaruh negatif antara disparitas dengan kinerja perusahaan terdapat pada penelitian Bao et al. (2020); Lepistö &

Anna (2020) dan Rouen (2019). Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Patel et al. (2018) dan Ataay (2019) menyatakan adanya pengaruh positif antar keduanya.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Aggarwal & Ghosh (2015) mengenai pengaruh remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan; Lepistö & Anna (2020) mengenai pengaruh dari disparitas gaji antar direksi terhadap kinerja perusahaan. Terdapat beberapa modifikasi yang dilakukan, antara lain, mengubah fokus penelitian pada penelitian sebelumnya yang berfokus pada remunerasi direktur menjadi seluruh direksi untuk melihat pengaruhnya pada keseluruhan direksi secara horizontal.

Penelitian dilakukan terhadap remunerasi direksi dan disparitas gaji antar direksi karena di Indonesia perbedaan gaji direksi marak terjadi khususnya pada BUMN. Kinerja perusahaan dalam penelitian ini menggunakan metode *scoring* tingkat kesehatan BUMN berdasarkan SK Menteri No: KEP-100/MBU/2002. Selain itu, BUMN dipilih menjadi sampel penelitian dikarenakan peran strategisnya sebagai pelaksana pelayanan publik, penyeimbang kekuatan-kekuatan pada swasta besar serta turut membantu pengembangan usaha kecil maupun koperasi berpengaruh besar terhadap perekonomian nasional. Periode pengamatan yang digunakan peneliti yaitu 2015-2019. Sepanjang pengetahuan penulis, penelitian terkait pengaruh disparitas gaji antar direksi terhadap kinerja perusahaan yang dinilai berdasarkan tingkat kesehatan BUMN pada aspek keuangannya masih relatif sedikit di Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan dari penelitian ini. Dengan berlakunya kebijakan remunerasi bagi direksi dan kewajiban untuk mengungkapkannya membuat publik dan manajemen perusahaan dapat memperkirakan disparitas gaji yang diperoleh antar tingkat organisasi itu sendiri maupun dengan organisasi lain. Perbedaan kompleksitas usaha serta risiko yang dihadapi masing-masing perusahaan dalam mempertahankan pengoptimalan kinerja perusahaan juga menyebabkan adanya disparitas gaji antar direksi sebagai *material risk takers*.

Terdapat beragam hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang menjadi permasalahan pada penelitian ini. Diantaranya terdapat pengaruh pemberian remunerasi kepada direksi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang beragam. Jika dilihat dari kinerja berbasis akuntansi, penelitian yang telah dilakukan oleh Aggarwal & Ghosh (2015) dan Ruparelia & Njuguna (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari remunerasi terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan Aslam et al., (2019); Kirsten & Du Toit (2018); Padia & Callaghan (2020) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dari remunerasi terhadap kinerja perusahaan berbasis akuntansi. Hubungan yang signifikan antara remunerasi dengan kinerja berbasis pasar ditunjukkan oleh Kirsten & Du Toit (2018) dan Ruparelia & Njuguna (2016), sebaliknya tidak ditemukan hubungan yang signifikan antar keduanya pada penelitian Aggarwal & Ghosh (2015); Aslam et al. (2019) dan Padia & Callaghan, (2020).

Permasalahan selanjutnya yaitu adanya beragam hasil dari beberapa penelitian terkait kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh disparitas gaji yang dilakukan oleh Bao et al. (2020); Lepistö & Anna (2020) dan Rouen (2019) menyatakan bahwa disparitas gaji berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Patel et al. (2018) dan Ataay, (2019) yang menyatakan bahwa disparitas gaji memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, dengan adanya fenomena terkait disparitas gaji serta beragam hasil dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh disparitas gaji terhadap kinerja perusahaan, maka penulis merasa perlu dilakukannya penelitian lanjutan yang lebih berfokus dengan pengaruh disparitas gaji secara horizontal pada direksi terhadap kinerja perusahaan dengan beberapa variabel kontrol. Penelitian ini memodifikasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aggarwal & Ghosh (2015) dan Lepistö & Anna (2020) untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh dari disparitas gaji direksi dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian ini sesuai dengan tujuannya serta pembahasannya terarah dengan baik, sehingga memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan penulis. Maka penelitian ini dibatasi dengan pengujian pengaruh disparitas gaji direksi dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan dengan objek penelitian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. Kinerja perusahaan pada penelitian ini berfokus pada kinerja keuangan

BUMN. Penilaian kinerja menggunakan *scoring* terhadap tingkat kesehatan BUMN pada aspek keuangan sesuai dengan SK Menteri BUMN No: KEP-100/MBU/2002. Terdapat pula variabel kontrol dalam penelitian ini diantaranya ialah *growth* dan *leverage*. Penelitian ini juga menggunakan laporan keuangan yang sudah diaudit dan terpublikasi pada tahun periode 2015-2019 sehingga biaya yang mungkin dikeluarkan pada penelitian ini rendah.

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari adanya disparitas gaji direksi serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Maka selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah remunerasi direksi gaji BUMN berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah disparitas gaji direksi BUMN berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh remunerasi direksi BUMN terhadap kinerja perusahaan.

2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh disparitas gaji direksi BUMN terhadap kinerja perusahaan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penulisan penelitian ini antara lain ialah:

1. Bagi Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait pengaruh remunerasi direksi dan disparitas gaji antar direksi terhadap kinerja perusahaan. Serta diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian terkait remunerasi direksi dan disparitas gaji antar direksi khususnya pada perusahaan BUMN publik di Indonesia.

2. Bagi Praktisi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh para investor dalam penentuan besaran remunerasi serta gaji direksi pada rapat umum.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak regulator dalam membuat ketentuan tingkat remunerasi dan gaji pada pengelola BUMN khususnya bagi direksi.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan pada penelitian ini terdiri dari lima bab yang saling terkait. Sistematika penulisan penelitian ini secara garis besar terbagi menjadi:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah dengan mengungkapkan fenomena disparitas gaji direksi dan alasan pemilihan subjek serta topik penelitian. Bab ini juga menjelaskan identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian, serta dijelaskan juga mengenai kerangka pemikiran untuk penelitian dan hipotesis yang digunakan pada penelitian berdasarkan teori dan permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, desain penelitian, metode pengambilan sampel, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian beserta operasionalisasi variabelnya, teknik pengolahan dan analisis data serta teknik pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pokok penelitian meliputi deskripsi objek penelitian dan analisis data serta pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.