

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dipandang sebagai serangkaian kontrak antara direksi dan pemegang saham. Direksi dikontrak oleh shareholder tidak hanya untuk mengelola perusahaan agar perusahaan tersebut dapat menghasilkan aliran kas yang bisa meningkatkan nilai perusahaan, namun direksi juga mempunyai kewajiban yang lebih besar dimana memastikan bahwa kemakmuran shareholder terpenuhi (Siew Peng Lee & Isa, 2014). Direktur juga tidak hanya memantau manajemen, tetapi juga dimonitor dan dimintai pertanggungjawaban atas kegagalan perusahaan untuk mencapai ekspektasi kinerja atau kegagalan untuk mematuhi aturan dan regulasi, karena itulah alasan semakin pentingnya peran dewan direksi serta direktur disebuah perusahaan agar tidak hanya sekedar tujuan namun aspek lainnya juga terpenuhi (Wang & Chen, 2016).

Menurut (Ghosh, 2015) perusahaan saat ini menghadapi persaingan usaha yang kompetitif dan berusaha memperbaiki kinerja perusahaan untuk mengembangkan usahanya. Perusahaan didirikan dengan tujuan meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik atau para pemegang saham. Meningkatkan nilai perusahaan bermakna luas, didasarkan beberapa alasan yaitu memaksimalkan nilai berarti mempertimbangkan pengaruh waktu terhadap nilai uang, memaksimalkan nilai juga berarti mempertimbangkan berbagai resiko terhadap arus pendapatan perusahaan dan mutu dari arus dana yang diharapkan

diterima di masa yang akan datang. Perusahaan yang baik kinerjanya akan menarik investor dalam berinvestasi ke perusahaan. Demi mencapai keefektifan kinerja perusahaan maka shareholder perusahaan perlu menawarkan paket remunerasi yang menarik sebagai insentif untuk menarik direktur berkaliber tinggi yang akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena hal ini berkaitan dengan tugas direksi dalam mengelola perusahaan.

Seorang direksi harus mampu membuat keputusan dengan cepat dan tepat dengan mempertimbangkan segala keadaan, kondisi dan risiko yang akan mempengaruhi perusahaan yang dipimpin. Teori keagenan berpendapat bahwa mekanisme tata kelola perusahaan harus seperti itu diterapkan secara efektif sebagai bentuk pengendalian internal yang baik untuk mengurangi kesenjangan informasi dan kemungkinan biaya agensi. Berdasarkan teori keagenan, dewan direksi diyakini merupakan elemen penting dalam tata kelola perusahaan. Dewan direksi kemudian dapat mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada komite tertentu yang bertanggung jawab untuk area tertentu, di mana anggota komite tersebut berspesialisasi.

Menurut (Abdullah, 2006) remunerasi menjadi perhatian banyak negara setelah terjadinya krisis keuangan global pada tahun 1997-1998 yang mengakibatkan kondisi perekonomian di banyak negara terpuruk. Lebih jauh lagi, krisis keuangan global berdampak pada kerugian pribadi agen serta penurunan kinerja agen. Kinerja agen yang menurun menyebabkan menurunnya performa perusahaan. Kondisi seperti itu membuat perusahaan berpikir tentang cara untuk mengatasinya. Menurut

(Kanapathippillai et al., 2019) remunerasi adalah bagian dari mekanisme tata kelola perusahaan dianggap mampu mengatasi menurunnya kinerja agen tersebut. Remunerasi yang diberikan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja agen yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Di Indonesia, komite nominasi dan remunerasi dibentuk untuk mengelola kompensasi direksi dan eksekutif. Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan 34 / POJK.04 / 2014, perusahaan yang terdaftar di BEI wajib memiliki komite nominasi dan remunerasi untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Pembentukan komite nominasi dan remunerasi telah direkomendasikan dalam Pedoman Umum GCG(OJK, 2015). Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan 34/ POJK.04 /2014 juga dijelaskan bahwa komite nominasi dan remunerasi adalah komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada direksi dalam fungsi dan tugasnya. Untuk itu, komite nominasi dan remunerasi diharapkan dapat mendukung mekanisme tata kelola perusahaan yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Harymawan et al., 2020).

Kinerja perusahaan plat merah atau perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena kinerja perusahaan BUMN kerap menjadi sorotan publik. Tujuan dari perusahaan BUMN adalah mewujudkan kesejahteraan masyarakat serta memenuhi kebutuhan masyarakat. Sehingga jika kinerja perusahaan BUMN memburuk akan menjadi hal yang sangat akan berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat. Kinerja perusahaan BUMN tentunya menjadi tanggung jawab dari dewan direksi,

hal ini berkaitan dengan bagaimana kebijakan dan keputusan direksi dalam menjalankan perusahaan.

Menurut kajian yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik 2020 menunjukkan bahwa dari seluruh perusahaan BUMN pada tahun 2017 sampai dengan 2019 secara total memiliki kinerja (ROA dan ROE) yang selalu menurun setiap tahunnya, dimana pada tahun 2017 memiliki ROA 2.58% sedangkan ditahun 2019 memiliki ROA 1.88% begitu juga dengan ROE pada tahun 2017 yaitu 7.69% sedangkan ditahun 2019 yaitu 6.17%. Hal ini menandakan bahwa perusahaan BUMN kurang dapat memperbaiki kinerjanya atau cenderung memburuk setiap tahunnya. Kinerja perusahaan BUMN ini juga menjadi fokus kementerian BUMN dalam menjaga dan mendorong mobilitas dan kinerja perusahaan BUMN. Dengan beberapa kasus kinerja perusahaan BUMN yang memburuk, publik diajak bertanya-tanya sebenarnya apa yang terjadi dengan perusahaan-perusahaan plat merah ini. Hal ini juga berimbas dengan penggantian beberapa direksi perusahaan BUMN oleh Menteri BUMN yakni Erick Thohir, dengan harapan bisa meningkatkan kinerja perusahaan yang dipimpinnya agar lebih baik.

Diawal tahun 2020 Indonesia mengalami serangan wabah Covid-19, wabah ini menyerang hampir seluruh dunia. Kondisi perusahaan pada awal pandemi masih bisa beroperasi dengan baik tanpa adanya kendala kemudian semakin maraknya kasus Covid-19 di Indonesia menjadi perhatian khusus oleh pemerintah pusat untuk menarik kendali agar penyebaran Covid-19 dapat diminimalisir. Dampak Besar yang terjadi pada perusahaan BUMN melalui Menteri BUMN, Erick Thohir

mengatakan untuk kinerja tahun 2020, mayoritas pendapatan dari BUMN strategis akan turun, bahkan penurunannya bisa mencapai 60% dibandingkan dengan kondisi normal. Selain itu, demi efisiensi di tengah pandemi Covid-19, diadakannya pemotongan remunerasi baik dewan direksi hingga karyawan BUMN.

Pemotongan remunerasi atau gaji direksi oleh Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Erick Thohir diatur oleh Peraturan Menteri (Per-men) BUMN Nomor PER-12/MBU/11/2020 yang menyebutkan, gaji anggota direksi ditetapkan sebesar 85 persen dari besaran gaji direktur utama (Dirut). Dalam ketentuan sebelumnya, gaji anggota direksi sebesar 90 persen dari besaran gaji dirut. Dana pemotongan gaji tersebut dialokasikan untuk kegiatan-kegiatan terkait penanggulangan Covid-19 serta kegiatan yang difokuskan untuk pemulihan ekonomi nantinya. Hal ini tentunya menjadi hal yang baik dikarenakan menurut survei yang dilakukan oleh Institute for Development of Economics and Finance (INDEF), hampir 70 persen BUMN di semua sektor mengalami penurunan pendapatan. Bahkan, tidak sedikit BUMN yang mengalami *financial distract* (gangguan keuangan) akibat pandemik sehingga tindakan efisiensi ini akan menekan beban belanja gaji direksi dan bisa direalokasikan ke pos lain, yang dimana BUMN bisa mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan, khususnya pegawai yang berada di level paling bawah.

Tentunya kemahiran dan kepiawaian jajaran dewan direksi dan eksekutif sangat ditunggu dalam menanggapi dan mengatasi masalah pandemi Covid-19 ini yang sangat mengganggu kinerja perusahaan. Dengan terbatasnya gerak dan mobilitas

kegiatan produktif tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan BUMN. Dengan remunerasi yang dipotong atau diturunkan apakah direksi tetap bisa menjaga motivasinya dalam mempertahankan dan memperbaiki kinerja perusahaan yang dipimpinnya di masa pandemi Covid-19 menjadi pertanyaan yang muncup, dikarenakan sebelum pandemi Covid-19 ada, menurut kajian Badan Pusat Statistik 2020 selama periode 2017 sampai 2019 kinerja keseluruhan perusahaan BUMN saja selalu menurun bagaimana dengan kinerja perusahaan BUMN dimasa pandemi Covid- 19 apakah justru kinerjanya semakin memburuk.

Penelitian terkait remunerasi direksi dan pandemi Covid-19 terhadap kinerja perusahaan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian (Siew Peng Lee & Isa, 2014) menemukan bahwa remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Aggarwal et al, 2015) juga menemukan bahwa remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghosh, 2015) yang memberikan hasil bahwa remunerasi direksi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Shen et al., 2020a) menemukan bahwa pandemi Covid-19 berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fu & Shen, 2020) yang menemukan bahwa pandemi Covid-19 berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Hasil berbeda didapatkan dengan adanya penelitian Widiasih, (2017) yang menyatakan bahwa remunerasi fasilitas dan total remunerasi dapat disimpulkan

tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah, 2006) yang menemukan bahwa remunerasi direksi tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. Sehingga dari perbedaan hasil penelitian yang disebutkan diperlukan pengujian kembali.

Penelitian ini merupakan replikasi gabungan dari penelitian (Siew Peng Lee & Isa, 2014) dan (Fu & Shen, 2020) . Hal yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, penelitian sebelumnya dilakukan dengan menggunakan objek atau sampel perusahaan perbankan yang listed di Bursa Malaysia serta perusahaan energi yang listed di Bursa Efek China, sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan BUMN yang listed di Bursa Efek Indonesia, kedua penelitian sebelumnya belum memasukan periode terjadinya Covid-19 sedangkan penelitian ini melakukan objek penelitian dimasa sebelum dan selama pandemi Covid-19. Perusahaan BUMN dipilih sebagai objek dikarenakan perusahaan BUMN merupakan perusahaan yang bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat dan memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga kinerja perusahaannya selalu dimonitor dan diawasi berbagai pihak dikarenakan tujuannya sebagai perusahaan yang menyejahterakan masyarakat sehingga sudah seharusnya dengan tingkat remunerasi dewan direksi yang memadai maka semakin baik pula kinerja perusahaan BUMN seharusnya.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Menurut (Ghosh, 2015) perusahaan saat ini menghadapi persaingan usaha yang kompetitif dan berusaha memperbaiki kinerja perusahaan untuk mengembangkan

usahanya. Perusahaan didirikan dengan tujuan meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik atau para pemegang saham. Direksi dikontrak oleh shareholder tidak hanya untuk mengelola perusahaan agar perusahaan tersebut dapat menghasilkan aliran kas yang bisa meningkatkan nilai perusahaan, namun direksi juga mempunyai kewajiban yang lebih besar dimana memastikan bahwa kemakmuran shareholder-nya.

Direktur juga tidak hanya memantau manajemen, tetapi juga dimonitor dan dimintai pertanggungjawaban atas kegagalan perusahaan untuk mencapai ekspektasi kinerja atau kegagalan untuk mematuhi aturan dan regulasi, (Wang & Chen, 2016). Kinerja agen (direksi) yang menurun menyebabkan menurunnya performa perusahaan akibatnya kondisi seperti itu membuat perusahaan berpikir tentang cara untuk mengatasinya. Menurut (Kanapathippillai et al., 2019) remunerasi adalah bagian dari mekanisme tata kelola perusahaan dianggap mampu mengatasi menurunnya kinerja agen tersebut. Remunerasi yang diberikan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja agen yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Di Indonesia, komite nominasi dan remunerasi dibentuk untuk mengelola kompensasi direksi dan eksekutif berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan 34 / POJK.04 / 2014, perusahaan yang terdaftar di BEI wajib memiliki komite nominasi dan remunerasi untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Diawal tahun 2020, Indonesia mengalami serangan wabah Covid-19, wabah ini menyerang hampir keseluruh dunia. Kondisi perusahaan pada

awal pandemik masih bisa beroperasi dengan baik tanpa adanya kendala kemudian semakin maraknya kasus Covid-19 di Indonesia menjadi perhatian khusus oleh pemerintah pusat untuk menarik kendali agar penyebaran Covid-19 dapat diminimalisir. Dampak Besar yang terjadi pada perusahaan BUMN melalui Menteri BUMN, Erick Thohir mengatakan untuk kinerja tahun 2020, mayoritas pendapatan dari BUMN strategis akan turun, bahkan penurunannya bisa mencapai 60% dibandingkan dengan kondisi normal. Selain itu, demi efisiensi di tengah pandemi Covid-19, diadakannya pemotongan remunerasi baik dewan direksi hingga karyawan BUMN. penanggulangan Covid-19 serta kegiatan yang difokuskan untuk pemulihan ekonomi nantinya. Hal ini tentunya menjadi hal yang baik dikarenakan menurut survei yang dilakukan oleh Institute for Development of Economics and Finance (INDEF), hampir 70 persen BUMN di semua sektor mengalami penurunan pendapatan. Bahkan, tidak sedikit BUMN yang mengalami *financial distract* (gangguan keuangan) akibat pandemik sehingga tindakan efisiensi ini akan menekan beban belanja gaji direksi dan bisa direalokasikan ke pos lain, yang dimana BUMN bisa mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan, khususnya pegawai yang berada di level paling bawah.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan juga identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah Remunerasi dewan direksi mempengaruhi kinerja perusahaan?

2. Apakah Pandemi Covid-19 mempengaruhi hubungan antara remunerasi direksi dengan kinerja perusahaan?

#### **1.4 Ruang Lingkup Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan penulis agar dapat fokus pada penelitian yang dilakukan dan menghasilkan kesimpulan yang baik. Oleh karena itu, dapat disusun ruang lingkup masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Data-data yang dianalisa pada penelitian ini meliputi perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2017-2020.
2. Pada penelitian ini, hanya berfokus membahas masalah yang berkaitan dengan kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh remunerasi dewan direksi serta pandemi Covid-19.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah pada uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh remunerasi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
2. Mengetahui pengaruh pandemi Covid-19 dalam mempengaruhi hubungan antara remunerasi direksi dengan kinerja perusahaan

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kontribusi dan bermanfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

### **1. Bagi Perkembangan Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat sebagai bukti empiris mengenai pengaruh remunerasi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan serta kaitannya pandemi pengaruh Covid-19 terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti pengaruh remunerasi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan serta kaitannya pengaruh pandemi Covid-19 terhadap kinerja perusahaan. Sehingga, manajemen perusahaan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dan memaksimalkan kinerja perusahaan.

### **3. Bagi Regulator**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi pihak regulator untuk mengetahui pengaruh remunerasi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan serta kaitannya pengaruh pandemi Covid-19 terhadap kinerja perusahaan, serta dapat dijadikan bahan evaluasi mengenai kinerja perusahaan-perusahaan BUMN.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Untuk menjadikan pemahaman atas materi yang diperoleh dalam penelitian ini maka penulis menyajikan sistematika penulisan yang terdiri dari tiga bab dengan penyajian sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi latar belakang masalah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Komponen lain yang dijelaskan dalam bab ini yaitu identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penelitian.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis membahas mengenai pembahasan pada tinjauan pustaka yang menguraikan teori-teori dan pengertian-pengertian dasar yang akan digunakan oleh penulis untuk memecahkan masalah. Selain itu bab ini juga akan menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan erat dengan pokok pembahasan yang akan diuraikan dalam suatu landasan teori, hasil penelitian sebelumnya. Kerangka pemikiran dan juga hipotesis penelitian.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab yang berisi tentang deskripsi bagaimana penelitian ini akan dilakukan secara operasional. Data-data pada penelitian, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, definisi operasional dari variabel penelitian, sampel penelitian, serta jenis dan sumber data dan juga metode pengumpulan data maupun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan perihal deskripsi objek penelitian, analisis data yang digunakan serta interpretasi dan argumen dari hasil penelitian

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi. Pada bab ini terdapat kesimpulan yang menyajikan secara singkat apa saja yang diperoleh dari pembahasan, keterbatasan yang berisi tentang kelemahan dari penelitian serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian dan juga saran untuk penelitian selanjutnya.

