



KOMPENSASI EKSEKUTIF DAN KINERJA OPERASIONAL PERBANKAN INDONESIA

Santi Puspita Sari, Puji Harto¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of executive compensation on the operational performance of banking in Indonesia. The data which are used in this study were obtained from the Indonesian Banking Directory in the year of 2009-2011. Samples were selected by purposive sampling method and finally obtained 32 banking companies per year that fulfill the criterias. The data were analyzed using multiple linear regression analysis model. The results showed that compensation of the executive give the significant possitive effects on the bank performance.

Keywords : executive compensation, bank performance

PENDAHULUAN

Kinerja manajemen dijadikan sebagai ukuran dari prestasi yang telah dicapai perusahaan. Pada lembaga perbankan pencapaian prestasi manajemen dapat ditunjukkan melalui cara manajemen dalam meningkatkan kinerja keuangan. Bank menghimpun dana dari pihak yang kelebihan dana dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito kemudian menyalurkan kembali dana yang diperoleh kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Fungsi perbankan sebagai lembaga intermediasi dapat berjalan apabila kedua pihak tersebut memiliki kepercayaan kepada bank. Perbankan harus meningkatkan kinerja dan memelihara kesehatan untuk menjaga tingkat kepercayaan nasabah.

Kinerja sektor perbankan yang relatif meningkat sejalan dengan *trend* global menyebabkan manajemen mengharapkan adanya suatu bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja yang telah mereka lakukan. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk memotivasi manajemen yaitu berupa kompensasi. Kompensasi diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab (Muljani, 2002).

Pada sektor perbankan dengan pemberian kompensasi yang tinggi dan kompetitif kepada para karyawan (terutama para eksekutifnya) diharapkan dapat menciptakan produktivitas, profit, dan bisnis yang terus tumbuh. Berdasarkan angka-angka finansial yang telah dipublikasikan, harapan tersebut telah terealisasi. Tingkat profitabilitas industri perbankan Indonesia terus mengalami peningkatan (naik 30%-50% per tahun) dan pertumbuhan aset yang konsisten rata-rata di atas 20% (Infobank, Oktober 2011, h.33). Sebagai konsekuensi terhadap peningkatan kinerja keuangan tersebut, para pemilik perbankan memberikan penghargaan kepada para eksekutifnya dalam bentuk kompensasi yang meningkat atau lebih tinggi. Kenaikan kompensasi diberikan baik dalam bentuk kompensasi berbasis kas seperti gaji dan tunjangan serta kompensasi berbasis ekuitas.

Meningkatnya gaji para bankir perbankan nasional dianggap sesuatu hal yang wajar. Hal ini disebabkan industri perbankan nasional terus tumbuh sedangkan *supply* bankir profesional tidak

¹Penulis penanggung jawab

sebanding dengan permintaan. Dalam kurun waktu tiga tahun semenjak tahun 2007, remunerasi yang diterima direksi dan komisaris bank mengalami peningkatan sebesar 65% (2007-2010), rata-rata lebih dari 21% per tahun. Selama tahun 2010 angka kenaikan remunerasi direksi dan komisaris bank tercatat sebesar 19% atau jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya 5% (Infobank, Oktober 2011. H.6).

Infobank (Oktober, 2012) menyebutkan bahwa bankir-bankir di Indonesia menerima kompensasi paling tinggi dibandingkan dengan bankir di negara lain di kawasan ASEAN. Kompensasi bankir di Indonesia yang terdiri atas gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk natura ataupun non natura mencapai Rp 12 miliar per tahun. Sedangkan di Malaysia hanya Rp 5,6 miliar per tahun, bahkan di Filipina hanya Rp 1,1 miliar per tahun atau seperduabelas dari Indonesia. Pemberian remunerasi pada bank-bank di Indonesia telah diatur oleh Bank Indonesia dengan komite remunerasi dan nominasi. Namun pemberian remunerasi kepada para eksekutif perbankan didasarkan pada Undang-Undang Perseroan Terbatas (PT) tahun 2007. Gaji ditetapkan dalam RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) yang menjadi forum tertinggi pemegang saham.

Sistem yang umum dipakai dalam pemberian kompensasi adalah *reward system* bukan *salary system*. Karyawan yang dapat menghasilkan laba besar akan mendapatkan imbalan yang besar juga dari perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang telah dilakukan oleh manajemen dengan keahlian profesional yang dimilikinya. Namun kondisi demikian tidak selalu *linear* dengan keadaan sebenarnya pada perbankan di Indonesia. Infobank (Oktober 2011, h.11) mengemukakan bahwa berdasarkan kegiatan yang dilakukan secara eksplisit, tidak ada hubungan antara laba dengan remunerasi. Pemberian remunerasi yang tinggi tidak didasarkan pada pendapatan laba yang mencerminkan kinerja perbankan. Terdapat bank yang memberikan remunerasi lebih dari 30% dari laba, tetapi terdapat juga yang hanya 3% dari laba. Selain itu juga tidak terdapat kaitan antara jumlah aset dengan besarnya remunerasi karena keputusan besaran remunerasi diatur oleh forum rapat umum.

Selama dua dekade terakhir, jumlah penelitian yang berfokus pada kompensasi manajemen telah meningkat sejalan dengan peningkatan jumlah gaji eksekutif. Penelitian tersebut dilakukan di negara-negara maju, terutama Amerika Serikat (AS) dan Inggris (Murphy, 1999). Hal ini disebabkan semakin populernya isu kompensasi eksekutif dan adanya kemudahan mendapatkan data melalui bursa saham dari perusahaan-perusahaan swasta besar di negara tersebut (Ramaswamy *et al.*, 2000). Menurut Kato, Kim, dan Lee, (2006), di negara berkembang khususnya Asia, penelitian tentang kompensasi eksekutif masih jarang dilakukan karena kendala keterbatasan data. Fenomena tersebut juga terjadi di Indonesia. Di Indonesia belum ada peraturan yang mewajibkan perusahaan untuk mengungkapkan besaran kompensasi sehingga tidak semua perusahaan melakukan pengungkapan tentang besaran kompensasi yang diterima para eksekutifnya. Selain itu, perusahaan juga sangat menjaga kerahasiaan gaji karyawan, karena mengungkapkan besaran gaji masih dianggap sebagai sesuatu hal yang tabu.

Penelitian tentang kompensasi eksekutif terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti Kato, Kim, dan Lee (2006); Brick, Palmon, dan Wald (2005); Mangistae dan Xu (2004) yang menyimpulkan bahwa kompensasi eksekutif tidak berhubungan dengan kinerja perusahaan. Berbanding terbalik dengan hal tersebut, kajian teoritis yang termuat dalam media cetak Infobank menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pemilik perusahaan telah sebanding dengan kinerja yang dilakukan oleh para eksekutifnya. Melihat ketidak konsistenan tersebut maka perlu dilakukan penelitian untuk memberikan hasil yang lebih memadai dengan data yang telah tersedia. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi eksekutif terhadap kinerja operasional perbankan di Indonesia.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kebijakan kompensasi eksekutif pada dasarnya merupakan bentuk kontrak keagenan antara pemegang saham (*principal*) dengan manajemen perusahaan (*agent*). Prihatiningtyas (2012), mengungkapkan bahwa kepentingan pemilik perusahaan dan manajemen dapat diselaraskan dengan cara mendasarkan kompensasi kepada satu atau lebih ukuran pencapaian kinerja dalam perusahaan. Dengan demikian kebijakan penentuan kompensasi eksekutif merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam rangka mendorong peningkatan kinerja. Manajemen bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik atau pemegang saham, dan sebagai imbalannya manajemen akan memperoleh kompensasi sesuai dengan kontrak. Pemilik perusahaan mengharapkan manajemen dapat meningkatkan kinerja dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat.

Pengaruh Kompensasi Eksekutif terhadap Kinerja Perbankan

Pemilik perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi dengan tujuan agar karyawan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Kompensasi yang tinggi akan membuat manajemen merasa bertanggungjawab untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian manajemen akan berusaha agar kinerja perusahaan terus meningkat. Menurut Indra (2011) kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Selain itu, pemberian kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dilakukan pemilik perusahaan untuk mengatasi konflik keagenan yang seringkali terjadi didalam internal perusahaan yang disebabkan oleh adanya asimetri informasi. Jensen dan Murphy (1999) menyatakan bahwa pemberian paket kompensasi dapat digunakan untuk mengatasi masalah *moral hazard* manajemen. Semakin tinggi kompensasi yang akan diberikan maka perusahaan berharap kinerja manajemen semakin meningkat. Olehkarenaitu, hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi eksekutif berpengaruh positif terhadap kinerja perbankan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi eksekutif. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh manajemen (para eksekutif) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sistem yang umum dipakai dalam pemberian kompensasi kepada para eksekutif perbankan adalah *reward system* dan didasarkan pada Undang-Undang Perseroan Terbatas (PT) tahun 2007. Data tentang kompensasi eksekutif perbankan Indonesia diperoleh dari media cetak Infobank edisi Oktober 2011 dan 2012. Kompensasi dihitung dengan menggunakan rasio yaitu total kompensasi dibagi laba (rugi) tahun berjalan setelah dikurangi pajak.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja operasional perbankan. Kinerja (*performance*) bank merupakan gambaran prestasi yang dicapai bank dalam operasionalnya, baik menyangkut aspek keuangan, pemasaran, penghimpunan dan penyaluran dana, teknologi maupun sumber daya manusia (Nursatyani, 2011). Kinerja manajemen dapat dinilai melalui kinerja keuangan, dalam penelitian ini kinerja diukur melalui rasio keuangan yang dihasilkan dari laporan keuangan yaitu rasio *rentabilitas*. *Rentabilitas* digunakan untuk mengukur efisiensi kinerja operasi, yaitu dengan rasio Biaya Operasional dibagi dengan pendapatan operasional (BOPO). Perhitungan NPL didasarkan pada SE BI No.6/23/DPNP tahun 2004, dan rasio BOPO yang baik adalah dibawah 94% (94%).

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang ada di Indonesia periode 2009-2011. Perbankan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria tertentu (*purposive sampling*) dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

Kriteria tersebut ditentukan sebagai berikut:

1. Perusahaan perbankan di Indonesia yang telah *go public* per tahun 2009 dan bank asing yang terdaftar di Direktori Perbankan Indonesia selama periode 2009-2011.
2. Perusahaan perbankan *go public* dan perbankan asing tidak melakukan merger atau konsolidasi selama 3 tahun berturut-turut yaitu 2009, 2010, dan 2011.
3. Perusahaan perbankan *go public* dan perbankan asing tidak mengalami kerugian selama 3 tahun berturut-turut yaitu 2009, 2010, dan 2011.
4. Tidak *delisting* (keluar) dari Bursa Efek Indonesia selama 3 tahun berturut-turut yaitu 2009, 2010, dan 2011.
5. Perusahaan perbankan *go public* dan perbankan asing yang menyajikan laporan tahunan dan rasio keuangan secara lengkap selama periode 2009-2011.

Metode Analisis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *multiple regression* (regresi berganda). Model yang digunakan dalam analisis regresi yaitu model berbasis *autoregressive* (AR). Model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$BOPO = \alpha_0 + \alpha_1 \text{LnKOM} + e$$

Keterangan:

- BOPO = Kinerja perbankan yang diukur dengan rasio BOPO
LnKOM = Kompensasi eksekutif
 α_0 = konstanta
 α_1 = koefisien regresi
e = error (kesalahan pengganggu)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan perbankan *go public* dan perbankan asing yang terdaftar di Direktori Bank Indonesia pada periode 2009-2011. Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 32 perusahaan yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Metode Pengambilan Sampel Penelitian

Keterangan	2009	2010	2011
Perusahaan perbankan di Indonesia yang telah <i>go public</i> per tahun 2009-2011.	31	31	31
Bank asing yang terdaftar di Direktori Perbankan Indonesia periode 2009-2011.	10	10	10
Perusahaan perbankan <i>go public</i> dan perbankan asing yang melakukan merger atau konsolidasi selama 3 tahun berturut-turut 2009-2011	0	0	0
Perusahaan perbankan <i>go public</i> dan perbankan asing yang mengalami kerugian selama 3 tahun berturut-turut yaitu 2009, 2010, dan 2011.	(6)	(6)	(6)
Perusahaan perbankan <i>go public</i> yang tidak menyajikan laporan tahunan dan rasio keuangan secara lengkap selama periode 2009-2011.	0	0	0
Perusahaan perbankan asing yang tidak menyajikan laporan tahunan dan rasio keuangan secara lengkap selama periode 2009-2011.	(3)	(3)	(3)
Total perbankan yang menjadi objek penelitian per tahun	32	32	32

Total perbankan yang menjadi objek penelitian periode 2009-2011	96
Sampel penelitian yang digunakan	96
Sumber Data Sekunder yang diolah, 2013	

Dalam penelitian ini menggunakan data yang meliputi BOPO sebagai proksi pengukuran kinerja perbankan sebagai variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi eksekutif. Data diperoleh dari laporan tahunan (*annual report*) perusahaan perbankan melalui Direktori Perbankan Indonesia di Bank Indonesia Semarang. Data kompensasi eksekutif dan disparitas gaji karyawan diperoleh dari Biro Riset Infobank (*birl*) dalam majalah Infobank periode Oktober 2011 dan Oktober 2012.

Deskripsi Variabel

Pada Tabel 2 menunjukkan analisis statistik deskriptif dengan jumlah sampel 95 perusahaan. Dari sampel perusahaan tersebut, variabel BOPO sebagai proksi kinerja perbankan memiliki nilai rata-rata 79,2572 dengan nilai minimum 28,14 dan nilai maksimum 99,30. Standar deviasi sebesar 12,55805 menunjukkan variasi yang terdapat dalam variabel ini.

Variabel TTLKOM yang merupakan proksi kompensasi eksekutif perbankan memiliki nilai rata-rata Rp 37618,7727 juta dengan nilai minimum Rp 1842,00 juta dan nilai maksimum Rp 164940,39 juta. Standar deviasi sebesar Rp 37114,51035 juta menunjukkan variasi yang terdapat dalam variabel ini.

Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BOPO	96	28,14	99,30	79,2572	12,55805
TTLKOM	96	1842,00	164940,39	37618,7727	37114,51035

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2013

Pembahasan Hasil Penelitian

Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan lolos dari semua Uji Asumsi Klasik, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskadastisitas.

Dari uji koefisien determinasi (R^2), besarnya *adjusted R²* adalah 0.252, hal ini berarti 25.2% variasi BOPO dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen LnKOM. Sedangkan sisanya ($100\% - 25.2\% = 74.8\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Dari uji signifikansi simultan (Uji Statistik F), hasil regresi menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 32.705 dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Signifikansi ($\alpha = 5\%$)
	Regresi BOPO
LnKOM	0,000*

Keterangan: *) Signifikan

Dari pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat bahwa dalam model regresi, LnKOM sebagai variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (BOPO). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**. Hal ini berarti bahwa

kompensasi eksekutif memiliki pengaruh terhadap kinerja. Arah koefisien positif yang berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja perbankan. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka manajemen akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi juga dapat digunakan untuk mengatasi masalah *moral hazard* manajemen sehingga konflik keagenan yang disebabkan oleh adanya asimetri informasi dapat dikendalikan. Hal ini akan mempermudah manajemen dalam menjalankan kinerja. Penelitian ini sebanding dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kato, Kim, dan Lee (2006), Indra (2011) dan mendukung pernyataan teoritis dalam Infobank (Oktober, 2011).

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi eksekutif terhadap kinerja perbankan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perbankan domestik *go public* dan perbankan asing di Indonesia pada periode 2009-2011. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perbankan yang diukur dengan kinerja operasional (BOPO). Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi kepada para eksekutif perbankan telah sesuai dengan kinerja operasional yang dijalankan manajemen.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang teridentifikasi dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Penelitian ini hanya menganalisis perusahaan perbankan domestik *go public* dan perbankan asing di Indonesia periode 2009-2011 sebagai sampel penelitian sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perbankan umum di Indonesia.
- 2) Dalam menilai tingkat kinerja perusahaan didasarkan pada aktivitas operasional sehingga tidak dapat menilai kinerja perusahaan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Bank Indonesia. 2004. Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 6/23/DPNP tahun 2004 (<http://www.BI.go.id>, diakses 07 Desember 2012).
- Brick, I. E., Palmon, O., & Wald, K. 2005. "CEO compensation, director compensation, and firm performance: Evidence of cronyism?". *Journal of Corporate Finance*, 12, 403 – 423.
- Direktori Perbankan Indonesia. 2012. *Annual report* tahun 2009, 2010, 2011. Semarang.
- Ghozali, I. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Kato, T., Kim, W., Lee, H.J. 2006. "Executive Compensation, Firm Performance, and Chaebol in Korea: Evidence from new panel data". *KDI School of Public Policy and Management. Pasific-Basin Finance Journal*, 15, 36-55.
- Mengistae, Taye, Xu, Lixin Colin, 2004. "Agency theory and Executive Compensation: the case of Chinese state-owned enterprises". *Journal of Labor Economics*, 22, 615-637.
- Muljani, N. 2002. "Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, pp. 108-122.



- Murphy, K. J. 1999. Executive compensation. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 3). Amsterdam: North-Holland.
- Nursatyani, A. 2011. “Analisis Pengaruh Efisiensi Operasi, Risiko Kredit, Risiko Pasar, dan Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan.” *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Prihatiningtyas, L., 2012. “Remunerasi eksekutif BUMN Perbankan: Pay for Performance?”. *Jurnal Riset dan Informasi*, Edisi III, pp. 2-3).
- Pujiningsih, I.A. 2011. “Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, Praktik Corporate Governance dan Kompensasi Bonus Terhadap Manajemen Laba.” *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Ramaswamy, K., Veliyat, R., & Gomes, L. (2000). A study of determinants of CEO compensation in India. *Management International Review*, 40, 167–191.
- Vidyatmoko, D. 2009. “ Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi Eksekutif dan Dampaknya Terhadap Kinerja BUMN Perkebunan di Indonesia”. *Disertasi*. Institut Pertanian Bogor.