

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Eksekutif perusahaan dapat memperoleh keuntungan dalam jumlah besar melalui berbagai aktivitas berdasarkan kebijakan yang mereka buat. Semakin tinggi kinerja bisnis perusahaan, maka semakin tinggi pula kompensasi yang akan didapat manajemen (Song & Wan, 2019). Pemberian kompensasi kepada para eksekutif perusahaan dapat memotivasi para eksekutif untuk melakukan kinerja ekstra dalam pengambilan risiko kebijakan perusahaan sesuai dengan kompensasi yang telah mereka terima.

Kompensasi adalah imbalan, yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau apapun yang dapat diukur dengan uang, atau dapat juga dalam bentuk non finansial, yang dapat berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan bentuk kompensasi lainnya (Mujanah, 2019). Lebih lanjut Hasibuan (2000) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi didasarkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Penetapan besaran kompensasi harus mencerminkan keadilan

dan aspek-aspek kehidupan. Kompensasi juga dijelaskan didalam Al-Quran yaitu didalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah : 105)”

Kompensasi berbasis insentif, telah banyak digunakan di kontrak kompensasi eksekutif puncak dalam beberapa dekade terakhir untuk mengurangi penghindaran risiko dan mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dalam operasi perusahaan. Namun, pengambilan risiko yang berlebihan yang disebabkan oleh kompensasi berbasis insentif telah dikritik sebagai salah satu faktor kunci yang menyebabkan Krisis Keuangan 2007-2008 (Fahlenbrach dan Stulz, 2011). Kegagalan tata kelola perusahaan seperti penipuan dan salah saji keuangan, bersama dengan dampaknya yang dapat menghancurkan pasar saham dan kepercayaan investor merupakan salah satu peristiwa utama yang menyebabkan perubahan besar untuk kontrak kompensasi eksekutif baru-baru ini (Liu et al., 2020). Menanggapi masalah ini, penggunaan kebijakan kompensasi seperti *clawback* dan malus dalam kompensasi eksekutif puncak dapat memungkinkan perusahaan untuk meminta eksekutif bertanggung jawab secara finansial ketika eksekutif puncak mengambil risiko yang

menimbulkan kerugian bagi perusahaan. *Clawback* adalah kebijakan kompensasi yang dilakukan untuk mengambil kembali sebagian dari kompensasi yang dibayarkan sebelumnya dari eksekutif perusahaan. Sedangkan *malus* adalah kompensasi yang telah diperoleh oleh eksekutif tetapi ditangguhkan dan belum dibayarkan kepada eksekutif (Gillan & Nguyen, 2016).

Ketentuan kebijakan kompensasi *clawback* dan *malus* merupakan sebuah mekanisme tata kelola perusahaan yang inovatif untuk entitas kepentingan publik yang telah muncul dalam dekade terakhir (Huang et al., 2019). Dari perspektif regulator, pengaturan dari Amerika sangat penting untuk pengembangan kebijakan kompensasi *clawback* dan *malus* untuk skala internasional. Sarbanes Oxley Act (SOX 2002) merupakan titik awal untuk peraturan kebijakan kompensasi *clawback* dan *malus*. Literatur sebelumnya telah menemukan bahwa kebijakan kompensasi *clawback* dan *malus* yang sesuai dengan SOX jarang diterapkan (Prescott & Vann, 2018).

Adopsi kebijakan *clawback* dan *malus* tidak hanya relevan dalam peraturan Amerika tetapi juga dalam pedoman negara anggota Uni Eropa yang dimodernisasi tentang hak-hak pemegang saham (EC 2017). Sejalan dengan penerapan *mandatory say-on-pay votes* dan pelaporan kompensasi wajib di negara-negara anggota UE, kebijakan kompensasi *clawback* dan *malus* secara eksplisit disebutkan dalam arahan UE sebagai instrumen pemantauan sukarela untuk eksekutif. Jika perusahaan memutuskan untuk mengadopsi kebijakan kompensasi *clawback* dan *malus* balik dalam kontrak

kompensasi manajemen mereka, mereka harus menjelaskan hal ini dalam laporan manajemen (Velte, 2020).

Dengan adanya kebijakan *clawback* dan *malus* diharapkan dapat menghindari eksekutif mengambil keputusan berisiko tinggi dengan membiayai proyek-proyek berisiko tinggi tanpa memperhitungkan aspek kehati-hatian, hanya supaya mendapat bonus yang besar. Di Indonesia sendiri, kebijakan tentang sistem pemberian kompensasi *clawback* dan *malus* telah diatur dalam POJK. Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45 /POJK.03/2015 Tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum. Bank wajib menetapkan pihak yang menjadi *material risk takers* yaitu eksekutif yang aktivitas profesionalnya memiliki dampak material terhadap profil risiko bank atau aset yang dikelola oleh bank. Dalam pasal 26 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45 /POJK.03/2015 diatur bahwa bank dapat menarik kembali Remunerasi yang Bersifat Variabel yang sudah dibayarkan (*clawback*) atau menunda pembayaran kompensasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan (*malus*) kepada pihak yang menjadi *material risk takers* dalam kondisi tertentu.

Clawback didefinisikan sebagai pemulihan kompensasi insentif CEO dan CFO jika penyajian kembali akuntansi dikaitkan dengan kesalahan yang disengaja (Iskandar-Datta & Jia, 2013). Tujuan dari kebijakan *clawback* adalah untuk menghubungkan secara langsung kompensasi seorang eksekutif dengan perilakunya sebagai pesngelola aset perusahaan.

Lain halnya dengan kebijakan malus, malus pada umumnya merupakan kompensasi yang telah diperoleh yang ditangguhkan, tetapi belum telah dibayarkan kepada eksekutif. Eksekutif menyadari pentingnya kompensasi tangguhan yang telah “dinyatakan” bagi mereka, masih dapat berisiko tergantung pada kinerja keuangan masa depan, dan akan hangus sebagian atau seluruhnya jika mereka merugikan perusahaan. Seorang eksekutif akan mendapatkan kompensasi tetapi kompensasi itu tidak dibayarkan hingga jangka waktu tertentu (Gillan & Nguyen, 2016). Perusahaan cenderung memilih kebijakan ini karena membatalkan janji untuk membayar saja lebih mudah daripada mencoba menarik kembali kompensasi yang diberikan sebelumnya. Bagaimanapun eksekutif mungkin melihat kebijakan ini kurang baik karena menunda pembayaran periode mendatang (Hodge & Winn, 2012).

Perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas atau mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi yang tinggi membuat manajemen merasa bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, manajemen berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Puspita Sari & Harto, 2014). Pemberian kompensasi tersebut harus dikontrol dengan kebijakan kompensasi supaya risiko yang diambil oleh eksekutif selaku material risk taker tidak merugikan perusahaan.

Gillan & Nguyen (2016) beranggapan bahwa perusahaan akan memiliki kontrol lebih atas malus karena kompensasi belum dibayarkan.

Karena *clawback* berlaku untuk kompensasi yang telah dibayarkan, *clawback* mungkin akan lebih mahal. Selanjutnya, jumlah malus lebih mudah diamati karena sudah ditentukan oleh aturan tertulis dan nominalnya juga sudah diungkapkan. Sementara jumlah *clawback* lebih tersirat karena kompensasi sudah diberikan. Baik malus maupun *clawback* keduanya memiliki potensi untuk memberikan hukuman terhadap eksekutif jika terjadi kesalahan. Liu et al. (2020) menemukan bahwa perilaku risiko berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kebijakan kompensasi malus, ketentuan *clawback* dapat menyebabkan pengurangan yang signifikan dalam pengambilan risiko perusahaan yang berlebihan. Chen & Vann (2017) menyatakan bahwa perusahaan yang menggunakan kebijakan kompensasi *clawback* dan malus mengalami penurunan *overinvestment* karena eksekutif perusahaan cenderung lebih berhati-hati dalam mengambil risiko setelah diterapkannya kebijakan *clawback* dan malus.

Penelitian terkait kebijakan kompensasi *clawback* dan malus masih jarang dilakukan di Indonesia. Salah satu penelitian terkait kebijakan kompensasi *clawback* dan malus adalah penelitian Rinaldi & Febrianto (2021). Penelitian tersebut menguji tentang kecenderungan bank di Indonesia memilih kebijakan kompensasi *clawback* atau malus. Berbeda dengan penelitian Rinaldi & Febrianto (2021), penelitian ini akan menguji pengaruh kebijakan kompensasi *clawback* dan malus pada kinerja perusahaan yang dimediasi dengan perilaku risiko di industri perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2018-2021. Penelitian ini penting untuk

dilakukan di Indonesia karena perbankan adalah industri yang mempunyai risiko intrinsik tinggi. Kebijakan kompensasi *clawback* dan malus yang diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45 /POJK.03/2015 diharapkan dapat menurunkan risiko operasional di perbankan. Oleh karena itu penelitian ini akan mengambil judul “Pengaruh Kebijakan Kompensasi *Clawback* dan Malus Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Perilaku Risiko Sebagai Pemediasi”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kebijakan kompensasi *clawback* dan malus berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah kebijakan kompensasi *clawback* dan malus berpengaruh positif terhadap perilaku risiko?
3. Apakah perilaku risiko berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah perilaku risiko memediasi pengaruh positif kebijakan kompensasi *clawback* dan malus terhadap pengambilan keputusan?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji pengaruh kebijakan kompensasi *clawback* dan malus terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk menguji pengaruh kebijakan kompensasi *clawback* dan malus terhadap perilaku risiko.
3. Untuk menguji pengaruh perilaku risiko terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk menguji pengaruh kebijakan kompensasi *clawback* dan malus terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi dengan perilaku risiko.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat membuktikan pengaruh kebijakan kompensasi *clawback* dan malus terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini juga menambahkan perilaku risiko sebagai variabel mediasi untuk memediasi pengaruh hubungan kebijakan kompensasi *clawback* dan malus terhadap kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi bank penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45 /POJK.03/2015 Tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum.

- b. Bagi manajemen penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan informasi terkait kebijakan kompensasi *clawback* dan malus yang penelitiannya belum banyak di Indonesia.
- c. Bagi Otoritas Jasa Keuangan penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pemikiran dan penyempurnaan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45 /POJK.03/2015 dan memperluas kebijakan kompensasi *clawback* dan malus untuk berbagai industry lainnya diluar industri perbankan.