

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, menyebutkan bahwa bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak. Bank umum berfungsi menghimpun & menyalurkan dana ke masyarakat, juga mengambil bagian dalam bisnis keuangan seperti sewa guna usaha, modal ventura, perusahaan efek, asuransi, dan lembaga kliring penyelesaian dan penyimpanan dengan mematuhi peraturan Bank Indonesia.

Dalam menjalankan kegiatannya, perbankan memiliki risiko yang tinggi atau *high risk environment* dari aspek penarikan dana maupun penyaluran dana. Jika bank menghadapi risiko yang semakin besar maka semakin besar pula tingkat ketidakpastian keuntungan yang didapatkan. Menurut Martono (2002), risiko usaha bank merupakan tingkat ketidakpastian keuntungan bank atau investor yang diperkirakan akan diterima. Dengan kegiatan yang memiliki tingkat risiko yang tinggi, bank memerlukan sistem untuk mengurangi tingkat risiko yang akan terjadi.

Bagi dunia perbankan, pengelolaan risiko yang baik akan mempengaruhi kemampuan kinerja perbankan. Bank memerlukan lebih

banyak modal, jika tingkat risiko yang dihadapinya lebih besar. Ini berarti bank yang mengelola risikonya dengan baik akan memerlukan modal yang lebih kecil sehingga mampu melakukan perluasan bisnis dengan cepat. Dengan demikian, faktor yang dapat mengurangi tingkat risiko pada bank melalui pihak manajemen yaitu dengan adanya kompensasi (Khristina, 2011).

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang atau apapun yang dapat diukur dalam uang, atau dapat juga berupa kompensasi non-uang seperti penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan kompensasi lainnya. (Mujanah, 2019). Ada berbagai macam jenis kompensasi berbentuk uang seperti kompensasi cash berbasis gaji dan upah ataupun yang berbentuk kompensasi ekuitas berbasis opsi saham. Kompensasi tersebut biasa digunakan diberbagai macam organisasi, perusahaan atau lembaga keuangan yang bertujuan memberikan imbalan kepada karyawannya.

Kesesuaian kompensasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk bisa mengurangi tingkat suatu kecurangan, karena kompensasi merupakan imbalan yang diterima seseorang yang sehubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi ekuitas adalah salah satu cara untuk mendorong manajer dalam membuat keputusan terbaik untuk investasi jangka panjang daripada meningkatkan keuntungan jangka pendek (Kang, Kumar, dan Lee., 2006). Kompensasi cash juga merupakan salah

satu indikator manajer dalam membuat keputusan dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat membantu mengurangi tingkat kecurangan akuntansi.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang bisa memotivasi atau mendorong perilaku tertentu dalam organisasi, termasuk perilaku yang terkait dengan pengelolaan risiko. Para pemimpin dan manajer bank sering kali menerima kompensasi yang sebagian besar terdiri dari insentif berbasis kinerja, yang dapat menciptakan insentif untuk mengambil risiko yang lebih besar dalam upaya untuk mencapai target kinerja yang tinggi. Namun, pengambilan risiko yang berlebihan dapat berdampak negatif pada stabilitas dan keberlanjutan bank, serta dapat menyebabkan kerugian finansial yang signifikan. Kegagalan tata kelola perusahaan seperti penipuan dan salah saji keuangan, bersama dengan konsekuensi yang bisa menghancurkan pasar saham dan kepercayaan investor adalah salah satu peristiwa utama yang menyebabkan perubahan signifikan dalam kontrak kompensasi eksekutif (Liu et al., 2020). Dalam upaya untuk mengatasi masalah ini, beberapa bank telah mengadopsi kebijakan *clawback* dan malus sebagai mitigasi risiko dari sistem kompensasi mereka.

Kompensasi disinggung didalam ayat Al-Quran surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

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

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S At-Taubah 105)"

Menurut ayat diatas telah dijelaskan bahwasannya motivasi seseorang bekerja haruslah benar dan mengharap ridha Allah SWT. Tidak hanya tentang materi (finansial atau keuangan) di dunia, tetapi juga imbalan pahala untuk akhirat agar mendapat keridhoan dan keberkahan atas hasil yang telah dikerjakannya. Ketika kompensasi yang didapatkan berasal dari tindakan kecurangan tidaklah mendapatkan berkah dan berujung sia-sia, sebaliknya jika kompensasi yang didapatkan hasil dari bekerja dengan jujur maka tidaklah sia-sia bagi mereka.

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 45/POJK.03/2015 mengatur penerapan tata kelola dalam pemberian remunerasi bank umum. Secara khusus, POJK tersebut menetapkan ketentuan yang berbeda untuk pemberian remunerasi yang bersifat variabel. Kewajiban bank untuk membuat keputusan, risiko, bentuk kompensasi yang diberikan, pertimbangan individu, dan lain-lain. Bank juga dapat menunda kompensasi yang dibayarkan atau menraik kembali kompensasi yang bersifat variabel yang sudah dibayarkan kepada pihak yang menjadi *material risk takers* (MRT) dalam kondisi tertentu. Ketentuan tersebut tertuang dalam pasal 23, OJK mengatur untuk kewajiban menanggungkan remunerasi variabel individu yang dikelompokkan sebagai MRT.

Adapun kebijakan insentif variabel diperlukan untuk mempertahankan kondisi bank secara individual dengan cara melalui pencegahan pengambilan keputusan yang berlebihan oleh MRT yang pada dasarnya perbankan merupakan lembaga dengan tingkat risiko yang sangat tinggi atau *high risk*. Kebijakan tersebut lebih dikenal dengan istilah *clawback* dan *malus*. *Clawback* merupakan kesepakatan yang dibuat oleh bank dengan anggota Dewan Direksi, Dewan Komisaris, atau pegawai yang setuju untuk mengembalikan remunerasi yang bersifat variabel yang diterima jika mereka memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan oleh bank, atau metode dengan cara menarik kembali insentif yang diterima oleh eksekutif. *Malus* adalah kebijakan yang mengizinkan bank berdasarkan kriteria tertentu menunda pembayaran sebagian atau seluruh dari remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan, atau metode dengan cara menahan pembayaran insentif variabel (Chan *et al.* 2012).

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, *clawback* dan *malus* digunakan sebagai alat dalam mengontrol pengambilan keputusan yang berlebihan oleh MRT. Hal ini sejalan dengan riset yang dikemukakan oleh Lin (2017) dan Chenn & Vann (2017) yang menjelaskan bahwa perusahaan yang menerapkan *clawback* dan *malus* memiliki penurunan dalam investasi berlebihan karena eksekutif perusahaan memiliki kecenderungan berhati-hati dalam melakukan pengambilan risiko. Gillian dan Nguyn (2016) menemukan bahwa pada beberapa negara berkembang *malus* lebih efisien dikarenakan lebih sedikit biaya. Gillian dan Nguyen (2016) juga

menyarankan perusahaan yang memiliki pergantian direksi yang tinggi dan tingkat kecurangan yang tinggi untuk menerapkan malus.

Penelitian tentang *clawback* dan malus masih jarang dilakukan di Indonesia. Salah satu contoh penelitian ini adalah penelitian Rahmat, Erna, dan Etik., (2023). Meskipun penelitian sebelumnya telah menginvestigasi pengaruh kompensasi terhadap perilaku risiko manajemen, belum banyak studi yang mengeksplorasi bagaimana kebijakan *clawback* dan malus memoderasi pengaruh tersebut. Dari uraian diatas, penelitian ini penting dilakukan karena akan menguji pengaruh kompensasi terhadap perilaku risiko manajemen di bank konvensional, dengan mempertimbangkan efek moderasi dari kebijakan *clawback* dan malus serta faktor-faktor lain yang relevan. Kompensasi yang dimaksud mengarah pada kompensasi cash dan kompensasi berbasis ekuitas. Dengan memahami lebih lanjut hubungan antara kompensasi, kebijakan *clawback* dan malus, dan perilaku risiko manajemen, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi bank, regulator, dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya untuk meningkatkan stabilitas dan keberlanjutan sektor perbankan.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kompensasi cash berpengaruh positif terhadap perilaku risiko manajemen ?
2. Apakah kebijakan *clawback* dan malus memperlemah pengaruh kompensasi kas terhadap perilaku risiko manajemen secara ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk menguji apakah kompensasi cash berpengaruh positif terhadap perilaku risiko manajemen secara empiris.
2. Untuk menguji apakah kebijakan *clawback* dan malus memperlemah pengaruh kompensasi terhadap perilaku risiko manajemen secara empiris.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap perilaku risiko manajemen. Selain itu, penelitian ini menambahkan kebijakan *clawback* dan malus sebagai variabel moderasi untuk hubungan antara kompensasi terhadap perilaku risiko manajemen yang dapat dipertimbangkan. Jika hipotesis pada penelitian ini didukung, maka secara teoritis perlu adanya mitigasi risiko untuk mengelola perilaku risiko.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perbankan, perlu mempertimbangkan besaran bonus yang menjadi objek kebijakan *clawback* dan malus agar efektif dalam mengendalikan perilaku risiko manajemen.
- b. Bagi regulator (OJK), perlu mempertimbangkan punishment kalau ada yang tidak menerapkan *clawback* dan malus yang dinyatakan

wajib dalam penelitian ini, clawback dan malus terbukti terdukung menurunkan perilaku risiko manajemen.

- c. Bagi investor, penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi terkait keefektifan sistem kebijakan clawback dan malus untuk keputusan investasi