

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Pada dasarnya, seorang *agent* tidak akan meyerah sebelum kepentingan pribadinya terpenuhi (Kasum et al., 2014:1). Menurut Pangestu et al. (2019:52) Dalam realisasi dan kenyataannya, hubungan antara direksi (*agent*) dan pemegang saham (*Principal*) tidak selalu baik (adanya *problem*) karena adanya perbedaan kepentingan (*conflict of interest*) dan *asymmetric information*. *Agency Problem* ini terjadi karena adanya ketidaksamaan atau ketidaksesuaian hasil antara *agent* dan *principal*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori keagenan ini menganggap bahwa seseorang atau individu berperilaku dan bertindak sesuai dengan kepentingan dan keinginan masing-masing dari individu tersebut.

Agent dan *principal* tentunya mempunyai sudut pandang yang berbeda-beda dan kepentingan yang berbeda pula, *agent* cenderung selalu bertindak sesuai dengan kepentingannya sendiri yaitu untuk memaksimalkan keuntungan bagi dirinya (Prasetyantoko, 2013). Pada dasarnya seorang direksi ataupun direktur memiliki tanggungjawab dan kewajiban untuk memaksimalkan tujuan pemegang saham yaitu keuntungan, namun di lain sisi seorang direksi memiliki kepentingan untuk mencapai dan memaksimalkan kesejahteraannya sendiri. Sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa direksi akan bertindak tidak sesuai dengan keinginan *principal*.

Sehingga pada hakikatnya, apabila *agency problem* ini dibiarkan maka akan memiliki dampak pada perekonomian perusahaan yang pada akhirnya memiliki potensi masalah lain mencakup:

“ketidakmauan *agent* untuk melakukan tugas dan kewajibannya secara optimal, *agent* dapat mengalihkan sumber daya untuk kepentingan sendiri, dan perbedaan horizon waktu yang mampu mengakibatkan *agent* tidak memperdulikan efek tindakannya saat ini terhadap kondisi dan potensi di masa yang akan datang” (Maghira, 2018:22)

Haron & Akhtaruddin., (2013) dalam (Probohudono, 2016:57) mengatakan bahwa salah satu cara yang efisien untuk mengontrol seorang *agent* adalah dengan memberlakukan adanya pemberian remunerasi. Dengan adanya remunerasi direksi, *agent* akan termotivasi untuk meningkatkan nilai dan kinerja perusahaan serta mengurangi *asymmetric information* sehingga mampu memaksimalkan keinginan *principal* atau pemegang saham. Dalam arti lain, remunerasi direksi mampu menjembatani keinginan *agent* dan *principal*.

2.1.2 Tata Kelola Perusahaan (*Corporate Governance*)

Cheng et al., (2011:2) menjelaskan bahwa *corporate governance* adalah tata kelola dalam sebuah perusahaan yang dapat mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. Tujuan dari penerapan *Corporate Governance* oleh perusahaan adalah untuk menciptakan dan meningkatkan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan yang terlibat dalam perusahaan (Kelvianto dan Mustamu, 2018). *Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada* pada *Guideline Corporate Governance* yang dikeluarkannya tahun 2018 memberikan definisi *Corporate Governance* sebagai berikut(OSFI, 2018:1):

:“*a set of relationships between a company’s management, its board, its shareholders, and other stakeholders. Corporate governance also provides the structure through which the objectives of the company are set, and the*

means of attaining those objectives and monitoring performance are determined. Good corporate governance should provide proper incentives for the board and management to pursue objectives that are in the interests of the company and its shareholders and should facilitate effective monitoring”

Definisi diatas menekankan bahwa sekurang-kurangnya bahwa tata kelola perusahaan yang baik harus memberikan insentif yang tepat bagi dewan (direksi dan komisaris) dan manajemen untuk mengejar tujuan yang menjadi kepentingan perusahaan dan pemegang sahamnya dan harus melaksanakan pemantauan yang efektif. Hal ini didukung oleh Muslih (2018:103) Salah satu solusi untuk mengatasi *agency problem* ialah tata kelola perusahaan. Selain mengatasi *agency problem*, implementasi *corporate governance* diharapkan mampu:

“...bermanfaat untuk menurunkan biaya yang dikeluarkan untuk pengelolaan perusahaan secara sehat dan bertanggung jawab serta menambah nilai perusahaan dengan meningkatkan nilai saham dan menciptakan dukungan para stakeholders terhadap perusahaan” (Wantera & Mertha, 2015:157)

Menurut Maghfira, A (2018:22) tata kelola perusahaan (*corporate governance*) berkaitan erat dengan permasalahan remunerasi direksi. Hal ini sejalan dengan pernyataan pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45 /POJK.03/2015 sekurang-kurangnya bahwa Bank wajib menerapkan tata kelola pemberian remunerasi, dan dalam menerapkan tata kelolanya Bank wajib memperhatikan prinsip kehati-hatian dalam pemberian remunerasinya baik remunerasi tetap maupun remunerasi variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi merupakan langkah dalam *corporate governance*.

2.1.3 Remunerasi Direksi

Istilah remunerasi berasal dari sebuah kata Bahasa Inggris yaitu *remunerate*, artinya memberikan kompensasi atau imbalan. Menurut Ruky (2016:7) remunerasi adalah semua yang diterima atau dinikmati oleh pekerja: uang tunai, natura,

pelayanan, fasilitas, dan lain-lain dari pemberi kerja sebagai imbalan untuk jasa yang dilakukan pekerja. Remunerasi direksi (*directos' remuneration*) adalah:

“suatu pembayaran berupa uang atau barang yang diberikan kepada direksi atas kontribusinya terhadap perusahaan. Sedangkan dalam hal mengenai bentuk/ragam remunerasi, maka remunerasi dapat berupa gaji atau upah, honorarium, tunjangan-tunjangan, uang lembur, uang harian, jaminan, asuransi, bonus, komisi, beasiswa, pesangon, dan jaminan pensiun.” (Maghfira, 2018:31)

Hal ini ditambahkan oleh Rampai (2017:127) bahwa remunerasi direksi sama halnya dengan:

“Kompensasi eksekutif adalah kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan non-keuangan lain yang diterima oleh seorang eksekutif dari perusahaan mereka untuk layanan mereka kepada sebuah perusahaan. Hal ini biasanya diberikan bersamaan dengan gaji, bonus, saham atau opsi panggilan pada saham suatu perusahaan, manfaat, dan penghasilan tambahan.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi direksi adalah imbalan atau balas jasa terhadap kinerja karyawan yang dapat diwujudkan dan diberikan dalam bentuk *financial* dan *non-financial*. Imbalan atau balas jasa tersebut dapat direalisasikan dalam bentuk gaji, bonus, opsi saham, *restricted share*, dana pensiun, dan manfaat lainnya (tunjangan kesehatan, mobil, rumah, dan lain-lain). Istilah remunerasi baru mulai populer di kalangan pejabat pemerintah dan politisi yang pada akhirnya praktisi manajemen sumber daya manusia setelah tahun 2006 dimana Dr. Sri Mulyani yang pada saat itu menjabat sebagai Menteri Keuangan Indonesia mendapat persetujuan dari Presiden untuk memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri yang disebut remunerasi.

“Kompensasi merupakan segala hal yang berkaitan dengan penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau *performance* pegawai kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, dan *reward*, sehingga ditinjau dari sudut pandang organisasi, pemberian imbalan jasa atau penghasilan akan selalu dikaitkan

dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh pegawai bagi organisasi tempat kerjanya” (Kadarisman, 2012)

Selain dengan istilah *compensation*, Kadarisman (2012) juga mengemukakan dengan istilah *remuneration*. Remunerasi disini dimaksudkan sebagai suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan.

Penghargaan atau *reward* adalah imbal jasa, dalam konteks manajemen perusahaan penghargaan adalah imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan (Sopiah dan Sangadji 2018). Mereka menambahkan bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi penghargaan antara lain:

- a. Bobot jabatan,
- b. Pencapaian target
- c. Kompetensi pemegang jabatan dan masa kerja.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) usaha seorang manajemen dipengaruhi oleh nilai penghargaan yang diterimanya. Jika seseorang memperoleh kepuasan dengan penghargaan yang diterimanya karena penghargaan tersebut dirasakan pantas dan adil, maka usaha untuk berprestasi akan meningkat. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Ruparelia & Njuguna (2016:247) bahwa pemberian remunerasi yang tinggi mendorong kinerja manajer menjadi lebih baik dan hal tersebut membuat kinerja perusahaan menjadi baik pula.

Remunerasi erat kaitannya dengan tata kelola perusahaan (*corporate governance*) dan teori agensi. Dalam teori tata kelola perusahaan, remunerasi sebagai merupakan salah satu bagian dari mekanisme tata kelola perusahaan yang dianggap mampu mengatasi penurunan kinerja direksi dan manajer tersebut (Probohudono, 2016:53) Berdasarkan teori agensi, pemberian remunerasi kepada direksi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan karena pemberian remunerasi yang baik akan menyelaraskan kepentingan antara *principal* (pemegang saham) dan *agents* (direksi perusahaan).

Salah satu pendorong kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh *agent*, yang dalam hal ini adalah direktur sebagai pimpinan tertinggi dalam perusahaan. Direktur yang dimaksud tersebut adalah direktur eksekutif yang dapat menentukan arah perusahaan dan mempunyai tugas serta fungsi membuat kebijakan-kebijakan tertentu bagi perusahaan. Teori agensi menyarankan perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada direksi sesuai dengan kinerja perusahaan untuk mengurangi konflik keagenan (Probohudono, 2016:54)

Rumenerasi dalam suatu perusahaan akan berbeda strukturnya dengan perusahaan-perusahaan lainnya baik yang sejenis maupun tidak, namun pada dasarnya tujuan pemberian remunerasi sama ialah remunerasi yang diberikan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja agen yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan (Mildred, 2012:2) Terlebih perusahaan atau organisasi yang *profit making*, suatu pengaturan kompensasi dan remunerasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan

(Kadarisman, 2012) sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi dapat menarik calon karyawan, karyawan, manajer dan direksi dengan kualitas dan kompetensi sesuai dengan syarat perusahaan, mempertahankan tenaga kerja tersebut yang memiliki prestasi dan berkontribusi besar kepada perusahaan.

Indikator pengukuran remunerasi direksi dalam laporan keuangan dapat dihitung dari rumus yang dapat dilihat pada **gambar 2.1** berikut ini (Maghfira, 2018:14):

$$\text{REM} = \text{Total Remunerasi Direksi}$$

Gambar 2.1
Indikator Remunerasi Direksi

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Remunerasi

Faktor yang mempengaruhi remunerasi yang berasal dari dalam perusahaan menurut Kadarisman (2012) ialah sebagai berikut:

- a. Berat ringannya suatu pekerjaan. Untuk pekerjaan yang mengandung risiko tinggi, pemberian kompensasi atau remunerasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung risiko tinggi.
- b. Kemampuan kerja dari karyawan tersebut. Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.
- c. Jabatan atau Pangkat. Makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan akan makin besar kompensasi atau balas jasa yang diterima
- d. Pendidikan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya untuk menuju prestasi.

- e. Lama bekerja. Makin lama karyawan bekerja, sudah tentu harus mendapatkan pendapatan atau kompensasi untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang bersangkutan
- f. Kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi atau balas jasa juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam hal keuangan Perusahaan besar akan memberikan kompensasi relative besar dibandingkan perusahaan menengah atau kecil.

Faktor yang mempengaruhi remunerasi yang berasal dari luar perusahaan menurut Kadarisman (2012) yaitu:

- a. Peraturan Pemerintah, pemerintah dalam pelaksanaan pemberian balas jasa untuk pekerja bidang pengolahan maupun jasa dapat mempengaruhi dan memaksakan suatu peraturan untuk menetapkan upah minimum.
- b. Biaya Hidup. Penentuan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh biaya hidup sehari-hari.
- c. Tawar menawar serikat pekerja. Hal ini dikarenakan tanpa serikat pekerja, untuk mencegah posisi, karyawan yang kuat dalam perusahaan beberapa perusahaan mengusahakan kompensasi yang disamakan dengan atau patokan kompensasi serikat pekerja.
- d. Letak geografis. Karyawan perusahaan di daerah yang mendapatkan kompensasi yang berbeda dengan perusahaan yang berada di kota besar.
- e. Pasar tenaga kerja. Menurut pendapat kaum klasik yaitu semakin tinggi permintaan tenaga kerja maka balas jasa akan naik begitu dan jika penawaran tenaga kerja naik maka balas jasa akan turun.

Remunerasi setiap perusahaan berbeda-beda kebijakannya sesuai dengan peraturan perusahaannya sendiri. Kebanyakan peraturan atau kebijakan perusahaan maupun pasar modal mengharuskan agar rencana kompensasi atau remunerasi disetujui oleh pemegang saham yang juga sebelumnya disetujui oleh dewan komisaris.

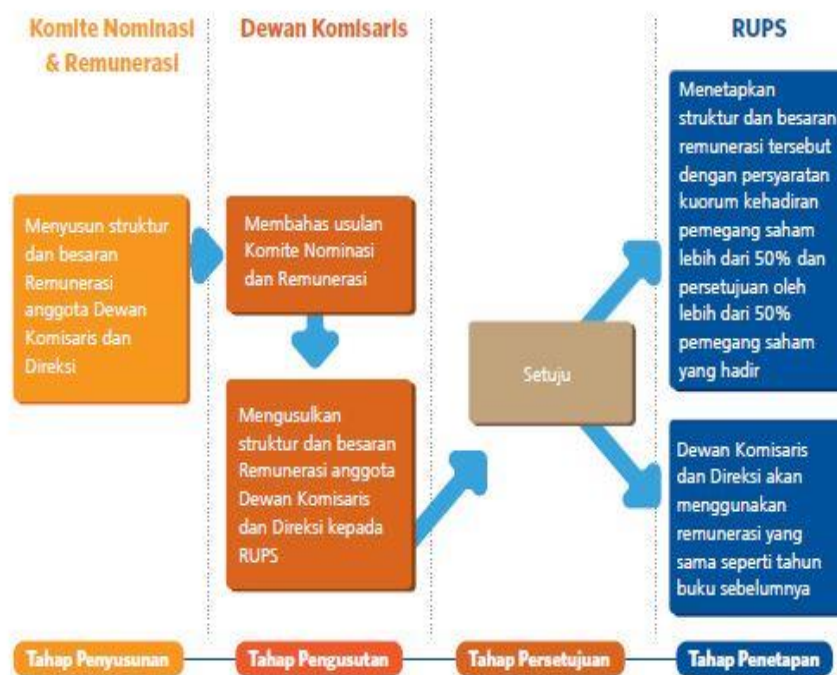
Hal ini sejalan dengan prosedur penetapan remunerasi direksi dalam laporan tahunan perbankan di Indonesia dalam **gambar 2.2 dan 2.3** sebagai berikut:

Prosedur Penetapan Remunerasi Direksi



Sumber: Laporan Tahunan Bank Mandiri (Mandiri, 2018:500)

Gambar 2.2
Prosedur Penetapan Remunerasi Direksi Bank Mandiri



Sumber: Laporan Tahunan Bank BRI (BRI, 2018:523)

Gambar 2.3
Prosedur Penetapan Remunerasi Direksi Bank BRI

2.1.3.2 Komponen Remunerasi Direksi

Remunerasi menurut Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 40 /SEOJK.03/2016 dibagi menjadi 2 jenis yaitu remunerasi tetap dan remunerasi variabel. Remunerasi yang bersifat tetap adalah remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko. Contoh remunerasi yang bersifat tetap antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun. Sedangkan remunerasi yang bersifat variabel adalah remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko. Contoh remunerasi variabel antara lain bonus atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan bonus.

Menurut Ruky (2016:8) dalam bukunya bahwa remunerasi memiliki 2 komponen yaitu remunerasi langsung (*Direct Remuneration*) dan remunerasi tidak langsung. Remunerasi langsung adalah semua komponen remunerasi yang diterima secara langsung oleh pekerja/pegawai pada waktu-waktu tertentu atau setiap selesai melaksanakan pekerjaan. Komponen-komponen remunerasi langsung sebagai berikut:

- a. Upah atau Gaji pokok,
- b. Tunjangan tunai rutin sebagai suplemen upah atau gaji, tetap ataupun tidak tetap,
- c. Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan, gaji ke 12, 14 dan seterusnya,
- d. Insentif yang dikaitkan dengan *output* atau hasil kerja,
- e. Bonus yang diberikan setiap tahun atau 6 (enam) bulan yang dikaitkan dengan kinerja individu atau dan kinerja organisasi,
- f. Pemberian *catu* (*in kind/ "in natura"*) seperti makan, fasilitas rumah, transportasi dan sebagainya yang dinikmati terus menerus/rutin/periodik.

Remunerasi tidak langsung atau biasa disebut *deferred compensation* merupakan komponen yang tidak secara langsung dan tidak rutin diterima atau dinikmati pekerja. Dapat juga diterima pekerja setelah pensiun atau mengundurkan diri, bila karyawan cuti, atau anggota keluarganya meninggal dunia dan sebagainya. Komponen yang masuk remunerasi tidak langsung sebagai berikut:

- a. Upah atau gaji selama cuti, libur nasional dan izin yang tetap berhak upah/gaji,

- b. Pemeliharaan kesehatan sendiri dan keluarga (mulai tanggal 1 januari nanti premi/iuran untuk program pemeliharaan kesehatan melalui BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).
- c. Bantuan dan santunan untuk musibah,
- d. Premi BPJS,
- e. Iuran dana pension yang dibayar oleh Pemberi kerja,
- f. Bantuan untuk biaya pendidikan cuma-cuma, dan lain-lain.

Komponen yang digolongkan sebagai remunerasi adalah gaji tetap dan insentif atau tantiem, yang diberikan berdasarkan *key performance indicator*, kesehatan perusahaan Prasidhanto (2010:2) dan dengan dasar prinsip keadilan, meningkatkan motivasi, kompetitif, tepat, sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan seimbang (Iskan, 2013 dalam Pangestu et al. (2019:50)). Besar kecilnya remunerasi atau kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan (Darmawati, 2016:119) Sehingga dapat disimpulkan bahwa imbal jasa dengan tanpa perhitungan-perhitungan yang rasional baik dari segi kemampuan dan ketetapan akan sulit diterapkan secara jangka panjang.

Seorang eksekutif atau direktur yang memiliki ketrampilan sangat menentukan kemajuan, kehidupan dan kegagalan sebuah perusahaan, kompensasi eksekutif yang diberikan perusahaan bergantung pada seberapa besar tanggung jawab, risiko dan usaha yang ditanggung oleh eksekutif top sebagai sebuah fungsi dari skala sebuah perusahaan (Rampai, 2017:127).

Pada umumnya, perbankan memiliki struktur remunerasi direksi diantaranya sekurang-kurangnya gaji pokok (termasuk honorarium atau tantiem), tunjangan dan fasilitas lain (BRI, 2018:530). Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan (Mangkunegara, 2017:85). Fasilitas merupakan beberapa komponen remunerasi tidak langsung yang tidak dalam bentuk uang tunai, seperti perumahan, kendaraan, dan pemeliharaan kesehatan (Ruky, 2016:10).

Tunjangan menurut Kadarisman (2012:229) tunjangan pada hakikatnya dapat diartikan sebagai (1) merupakan *indirect compensation* yang dapat berwujud finansial ataupun non-finansial. (2) tidak berkaitan dengan kontribusi produktivitas diberikan sesuai dengan kemajuan keberhasilan dan pencapaian pelaksanaan reformasi birokrasi.

2.1.4 Skala Usaha

Skala usaha ialah suatu kondisi dan kemampuan perusahaan yang dapat mengelompokkan besar kecilnya perusahaan. Pada dasarnya perusahaan dikelompokkan berdasar ukuran usaha yakni menjadi 3 kategori ialah perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar. Menurut Manullang (2015:3) Besar kecilnya suatu usaha dapat diukur melalui total aset, kapitalisasi pasar, dan jumlah penjualan perusahaan.

Hal ini ditambahkan oleh Rahayu (dalam Dura, 2017:66) bahwa ukuran dalam sebuah perusahaan merupakan sketsa besar kecilnya perusahaan yang ditentukan dari ukuran nominal seperti jumlah kekayaan dan total penjualan perusahaan dalam satu periode akuntansi. Menurut Undang-Undang Nomor 20

Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah skala usaha dikelompokkan menjadi usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah dan usaha besar (Republik Indonesia, 2008) dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Usaha Mikro memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00;
- b. Usaha Kecil memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00;
- c. Usaha Menengah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00; sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00.
- d. Usaha Besar adalah badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari Usaha Menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

Skala usaha sering dipersamakan dengan ukuran perusahaan karena keduanya memiliki definisi yang sama. Hal ini didukung oleh pengertian ukuran perusahaan oleh Ariani & Bawono (2018:121) bahwa ukuran perusahaan adalah suatu kondisi yang menunjukkan besar kecilnya suatu perusahaan yang ditandai dengan beberapa ukuran antara lain total penjualan, total aset, *log size*, jumlah pegawai, nilai pasar

perusahaan, dan nilai buku perusahaan. Hal ini di dukung oleh pernyataan Cristansy & Ardiati, (2016:202) bahwa ukuran perusahaan adalah suatu skala atau nilai di mana dapat diklasifikasikan besar kecil perusahaan berdasarkan total aktiva, *log size*, nilai pasar saham, dan lain-lain.

Menurut Ramadhan et al. (2016:24) menyimpulkan bahwa skala usaha sama dengan ukuran perusahaan karena dalam penelitiannya menyatakan bahwa ukuran perusahaan pada dasarnya adalah skala perusahaan yang dilihat dari total aktiva perusahaan pada akhir tahun. Jumlah pendapatan atau penjualan yang dihasilkan perusahaan dapat menunjukkan perputaran asset atau modal yang dimiliki oleh perusahaan (Kristian, 2010:24). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala usaha sama dengan ukuran perusahaan yang merupakan suatu kemampuan perusahaan dalam mengelola usahanya dengan melihat berapa jumlah aset yang digunakan dan berapa besar pendapatan yang diperoleh perusahaan dalam satu periode akuntansi.

Indikator pengukuran skala usaha untuk penelitian ini diukur dengan total asset karena nilai aktiva relatif lebih stabil dibandingkan dengan nilai penjualan (Pratiwi et al., 2016:4). Hal ini didukung oleh Hatmoko (2016:33) perusahaan yang memiliki total asset yang besar menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah mencapai tahap kedewasaan (*maturity*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang memiliki total asset yang semakin besar maka skala usaha semakin besar juga. Indikator skala usaha lebih jelasnya dapat dilihat di **gambar 2.4** berikut ini:

$$\text{Skala Usaha} = \text{Total Asset Perusahaan}$$

Gambar 2.4
Indikator Skala Usaha

Aktiva (*assets*) adalah manfaat ekonomi masa depan yang cukup pasti yang diperoleh atau dikendalikan oleh suatu entitas sebagai hasil dari peristiwa atau transaksi yang lalu (Sugiarto, 2019:2.6). Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) juga memberikan definisi asset sebagai manfaat ekonomi masa depan yang terwujud dalam asset, yang potensi asset tersebut memberikan sumbangan, baik langsung maupun tidak, arus kas dan setara kas kepada perusahaan. Aktiva diklasifikasikan dalam neraca menurut urutan likuiditasnya sebagai berikut:

1. Aktiva Lancar,
2. Investasi Jangka Panjang (Penyertaan),
3. Aktiva Tetap atau Propertu, Pabrik, dan Peralatan,
4. Aktiva Tidak Berwujud,
5. Aktiva Lain-Lain.

2.1.5 Kompleksitas Usaha

Kompleksitas usaha antara lain keragaman dalam jenis transaksi, produk atau jasa, dan jaringan usaha (Otoritas Jasa keuangan, 2019:2). Jaringan usaha yaitu keterkaitan dan ketergantungan satu kelompok dengan kelompok lainnya dalam hal pengadaan bahan baku, barang yang sudah siap di pasarkan dan pemasarannya untuk saling membantu dan bekerjasama dalam jaringan yang solid (Daulay, 2012:6).

Menurut Cristansy & Ardiati, (2016:199) Kompleksitas perusahaan adalah hal yang terkait dengan kerumitan transaksi yang ada di perusahaan, kerumitan tersebut dapat berasal dari transaksi yang menggunakan mata uang asing, jumlah anak dan cabang perusahaan. Hal ini didukung oleh Ardianingsih (2013:22)

Kerumitan perusahaan dapat berasal dari transaksi yang menggunakan mata uang asing, banyaknya anak perusahaan, banyaknya cabang maupun adanya operasi bisnis di luar negeri.

Jaringan Kantor Bank kantor Bank di dalam negeri termasuk kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor fungsional yang melakukan kegiatan operasional, dan/atau kantor kas serta kantor Bank di luar negeri yang meliputi kantor cabang, kantor perwakilan, dan/atau jenis kantor lainnya di luar negeri (Otoritas Jasa Keuangan, 2016:3)

Bank hanya dapat melakukan kegiatan usaha dan memiliki Jaringan Kantor sesuai modal inti yang dimiliki. Berdasarkan modal inti yang dimiliki, Bank dikelompokkan menjadi 4 (empat) BUKU (Otoritas Jasa Keuangan, 2016:4), yaitu:

- a. BUKU 1 adalah Bank dengan Modal Inti sampai dengan kurang dari Rp1.000.000.000.000,00 (satu triliun rupiah);
- b. BUKU 2 adalah Bank dengan Modal Inti paling sedikit sebesar Rp1.000.000.000.000,00 (satu triliun rupiah) sampai dengan kurang dari Rp5.000.000.000.000,00 (lima triliun rupiah);
- c. BUKU 3 adalah Bank dengan Modal Inti paling sedikit sebesar Rp5.000.000.000.000,00 (lima triliun rupiah) sampai dengan kurang dari Rp30.000.000.000.000,00 (tiga puluh triliun rupiah); dan
- d. BUKU 4 adalah Bank dengan Modal Inti paling sedikit sebesar Rp30.000.000.000.000,00 (tiga puluh triliun rupiah).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Bank hanya dapat melakukan pembukaan jaringan kantor yang disesuaikan dengan kapasitas permodalan Bank. Hanya Bank

yang telah memenuhi kecukupan modal yang dapat membuka jaringan kantor. Maka dari itu, dengan adanya pembukaan jaringan kantor dapat menunjukkan potensi perbankan di dunia pasar modal.

Menurut Indriastuti & Ifada (2011:176) Bank yang dianggap memiliki kompleksitas yang tinggi antara lain apabila memenuhi salah satu kondisi berikut: (1) bank yang memiliki total aktiva sebesar Rp10.000.000.000.000,00 (sepuluh triliun rupiah); (2) Bank yang aktif secara internasional (*internationally active banks*), yaitu Bank yang memiliki kantor cabang di beberapa Negara lain atau Bank yang merupakan kantor cabang dari bank yang berkantor pusat di luar negeri; (3) Bank yang memiliki 30 (tiga puluh) kantor cabang atau lebih; (4) Bank yang memiliki 150.000 (seratus lima puluh ribu) nasabah atau lebih; dan atau (5) Bank yang memiliki tingkat keragaman yang tinggi dalam transaksi/ produk/jasa.

Sehingga indikator kompleksitas usaha dalam penelitian ini berdasarkan penelitian Cristansy & Ardiati (2016:203) dapat dilihat dari **gambar 2.5** berikut ini:

Kompleksitas Usaha = Total Cabang Perusahaan
--

Gambar 2.5
Indikator Kompleksitas Usaha

Peneliti mengukur kompleksitas usaha berdasarkan jumlah kantor cabang perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin banyaknya jaringan kantor perusahaan tersebut maka semakin besar kecukupan modal yang diperlukan dan semakin sulit dan lama dalam pengelolaannya sehingga membutuhkan keahlian dan kompetensi *agent* yang baik.

2.1.6 Kemampuan dan Kondisi Keuangan

Laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi keuangan suatu perusahaan, dan lebih jauh informasi tersebut dapat dijadikan sebagai kinerja keuangan perusahaan tersebut (Fahmi, 2015:2). Hal ini ditambahkan oleh Kasmir (2013:7) laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau pada periode tertentu. Seorang pemegang saham dalam menilai kemampaan dan kondisi keuangan tentunya dilihat dari profitabilitas. Profitabilitas merupakan indikator kinerja oleh manajemen dalam pengelolaan kekayaan yang dimiliki perusahaan yang dapat ditunjukkan oleh laba yang dihasilkan (Ariani & Bawono, 2018:120)

Menurut (Harmono, 2016:23) Kinerja perusahaan umumnya diukur berdasarkan penghasilan bersih (laba) atau sebagai dasar bagi ukuran yang lain seperti imbalan investasi (*return on investment*), atau penghasilan per saham (*earning per share*). ROA (*return on asset*) merupakan rasio profitabilitas yang menunjukkan seberapa efektifnya perusahaan beroperasi sehingga menghasilkan keuntungan atau laba bagi perusahaan (Maghfira, 2018:34). ROA menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki performa yang baik akan memperoleh kenaikan nilai penjualan, laba, meraih kepercayaan dari pihak lainnya, penarikan investor yang potensial, serta keberlangsungan atau kontinuitas perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Fahmi (2015:2) rumus *return on asset* (ROA) disebut juga dengan *return on investment* (ROI) dengan rumus dalam **gambar 2.6** sebagai berikut:

<p><i>Return on Asset</i></p> $ROA = \frac{\text{Earning After Tax (EAT)}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$

Gambar 2.6
Rumus *Return on Asset*

Return on Asset (ROA) adalah keefektifan operasi perusahaan yang ditunjukkan dari pengelolaan yang baik atas aktiva yang dimiliki oleh perusahaan (Maghfira, 2018:10). *Return on Asset* (ROA) merupakan salah satu rasio profitabilitas untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aset yang digunakan (Probohudono, 2016:61). Hal ini ditambahkan oleh Pangestu et al. (2019:59) ROA merupakan alat ukur atau indikator penilaian akan seberapa perusahaan dapat memanfaatkan total aset yang dimiliki perusahaan menjadi laba bersih. ROA menggambarkan suatu keefisienan perusahaan dalam penggunaan asetnya. Dimana semakin tinggi ROA maka semakin baik bagi perusahaan karena setiap Rp. 1 aset akan semakin besar menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Fahmi (2015:137) ROA dihitung dengan rumus *Earning After Tax* (EAT) atau laba setelah pajak dibagi dengan total aset. Hal ini didukung oleh penelitian Maghfira, (2018:13) dan Pangestu et al., (2019:59) bahwa ROA (*Return on Asset*) dihitung dengan laba setelah pajak dibagi dengan total aset. Menurut Bank Indonesia (2011) laba setelah pajak adalah laba bersih tahun berjalan setelah dikurangi pajak. Laba Setelah Pajak disebut juga sebagai Laba Bersih, Laba Bersih adalah laba setelah dikurangi berbagai pajak (Patimah, 2017:31).

2.1.7 Risiko Likuiditas

Menurut Capriani & Dana (2016:1490) Risiko likuiditas merupakan risiko yang disebabkan oleh ketidakmampuan Bank dalam memenuhi kewajiban yang telah jatuh tempo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa risiko likuiditas merupakan risiko yang mungkin dihadapi Bank yang berkaitan dengan likuiditas Bank dalam rangka memenuhi permintaan kredit dan semua penarikan dana oleh penabung pada suatu waktu. Hal ini ditambahkan oleh (Ikatan Bankir Indonesia, 2018:73) dalam bukunya bahwa risiko likuiditas adalah risiko akibat ketidakmampuan bank untuk memenuhi kewajiban yang jatuh tempo dari sumber pendanaan arus kas dan/atau dari aset likuid berkualitas tinggi yang diagunkan, tanpa mengganggu aktivitas dan kondisi keuangan bank.

Menurut Fahmi (2015) risiko likuiditas atau sering disebut *short term liquidity risk* merupakan bentuk risiko yang dialami oleh suatu perusahaan karena ketidakmampuannya dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya, sehingga itu memberi pengaruh kepada terganggunya aktivitas perusahaan ke posisi tidak berjalan secara normal. Contohnya perusahaan tidak tepat waktu dalam membayar gaji, pembayaran listrik terlambat, terjadi tunggakan pembayaran air dan lain sebagainya.

2.1.7.1 Indikator Penilaian Risiko Likuiditas

Risiko likuiditas merupakan risiko yang disebabkan oleh ketidakmampuan Bank memenuhi kewajiban yang telah jatuh tempo. Menurut (Ikatan Bankir Indonesia, 2018:74) Penilaian pendekatan kuantitatif dan kualitatif faktor likuiditas antara lain dilakukan melalui penilaian terhadap komponen-komponen sebagai berikut :

- a. Aktiva likuid kurang dari dari satu bulan dibandingkan dengan pasiva likuid kurang dari satu bulan,
- b. Rasio *maturity mismatch* dalam periode satu bulan,
- c. *Loan to Deposit Ratio (LDR)* dan *Loan to Funding Ratio (LFR)*,
- d. Proyeksi Cashflow tiga bulan mendatang,
- e. Ketergantungan pada dana antar bank dan deposito inti,
- f. *Asset and Liabilities Management-ALMA*
- g. Kemampuan bank untuk memperoleh akses pasar uang, pasar modal atau sumber pendanaan lainnya,
- h. Stabilitas dana pihak ketiga.

LDR (*Loan to Deposit Ratio*) memberikan indikasi bagaimana struktur deposit dari bank mendanai portofolio kredit bank. Semakin besar angka LDR, artinya likuiditas bank semakin tergantung dari sumber dana non-deposit (Ikatan Bankir Indonesia, 2018:79). Perhitungan *Loan to Deposit Ratio (LDR)* dilakukan dengan menggunakan rumus seperti **Gambar 2.7** sebagai berikut (Ikatan Bankir Indonesia, 2018):

$$\text{LDR} = \frac{\text{Total Kredit}}{\text{Dana Pihak Ketiga}} \times 100\%$$

Gambar 2.7
Rumus *Loan to Deposit Ratio*

LDR (*Loan to Deposit Ratio*) adalah indikator yang digunakan untuk risiko likuiditas (Wahyudi, 2018:2). LDR menggambarkan kemampuan bank membayar

kembali penarikan yang dilakukan deposan dengan mengandalkan kredit yang diberikan sebagai sumber likuiditas.

Menurut Undang-Undang No 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan, Kredit adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi utangnya setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga (Pemerintah Indonesia, 1998). Jenis-Jenis kredit Menurut Ismail (2010:99):

a. Berdasarkan penggunaannya

1) Kredit investasi

Kredit investasi ini merupakan kredit yang diberikan oleh bank kepada debitur untuk pengadaan barang-barang modal yang mempunyai nilai ekonomis lebih dari satu tahun

2) Kredit modal kerja

Kredit modal kerja merupakan kredit yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan modal kerja yang biasanya habis dalam satu siklus usaha. Kredit modal kerja ini, biasanya diberikan dalam jangka pendek.

3) Kredit konsumtif

Kredit konsumtif adalah kredit yang diberikan kepada nasabah untuk membeli barang atau jasa untuk keperluan pribadi dan untuk digunakan keperluan usaha.

b. Berdasarkan Jangka Waktu

1) Kredit jangka pendek

Kredit ini merupakan kredit yang diberikan dengan jangka waktu maksimal 1 tahun. Kredit tersebut biasanya diberikan oleh bank untuk membiayai modal kerja perusahaan yang mempunyai siklus usaha dalam satu tahun.

2) Kredit jangka menengah

Kredit jangka menengah merupakan kredit yang diberikan dengan jangka waktu antara satu tahun sampai tiga tahun.

3) Kredit Jangka Panjang

Kredit jangka panjang adalah kredit yang jangka waktunya lebih dari tiga tahun, Kredit ini diberikan untuk kredit investasi.

c. Berdasarkan cara penarikannya

1) Kredit Sekaligus

Kredit sekaligus bisa disebut dengan *aflopend credit* merupakan kredit yang dicairkan sekaligus sesuai dengan Plafon kredit yang disetujui. Kredit tersebut bisa dicairkan secara tunai.

2) Kredit Bertahap

Kredit bertahap merupakan kredit yang pencairannya tidak sekaligus akan tetapi dilakukan secara bertahap 2,3,4, kali pencairan dalam masa kredit.

3) Kredit rekening koran

Kredit rekening koran merupakan kredit yang menyediakan dananya dilakukan melalui pemindah bukuan.

d. Berdasarkan dari sektor usaha

1) Sektor industri

Kredit yang diberikan kepada nasabah yang bergerak dalam sektor industri.

2) Sektor perdagangan.

Kredit ini, diberikan kepada pengusaha yang bergerak dalam bidang perdagangan, baik perdagangan kecil, menengah, dan perdagangan besar.

e. Berdasarkan dari segi jaminan

1) Kredit dengan jaminan

Kredit dengan jaminan merupakan jenis kredit yang didukung dengan jaminan (agunan).

2) Kredit tanpa jaminan

Kredit tanpa jaminan merupakan kredit yang diberikan kepada debitur tanpa dukungan dan jaminan.

f. Berdasarkan dari jumlahnya

1) Kredit UMKM

Kredit UMKM merupakan kredit yang diberikan kepada pengusaha dengan skala usaha kecil.

2) Kredit UKM

Kredit UKM merupakan kredit yang diberikan kepada pengusaha dengan batasan antara Rp 50.000.000,- dan tidak melebihi Rp 350.000.000,- sehingga bank dapat memberikan kepada pemohon kreditnya. Kredit UKM antara lain kredit untuk koperasi, pengusaha kecil (perdagangan, toko, grosir).

3) Kredit korporasi

Jenis kredit ini merupakan kredit yang diberikan kepada debitur dengan jumlah besar dan diperuntukkan kepada debitur besar (korporasi).

Perbankan memiliki 2 (dua) kegiatan utama yaitu kegiatan penyaluran dana dalam bentuk kredit dan penghimpunan dana. Penghimpunan dana merupakan sumber utama dana bank berasal dari simpanan dalam bentuk giro (*demand deposit*), deposito berjangka (*time deposit*), dan tabungan (*saving deposit*) (Saifulloh, 2012:22). Hal ini didukung oleh bahwa Dana pihak ketiga merupakan sumber dana bank yang diperoleh dari masyarakat yang berbentuk giro, tabungan, dan deposito (Afrida, 2018:223).

a. Simpanan Giro

Giro atau *demand deposit* sering juga disebut *checking account* adalah simpanan yang dapat digunakan sebagai alat pembayaran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, sarana perintah pembayaran lainnya atau dengan cara pemindah bukuan (bilyet giro).

b. Simpanan Tabungan

Tabungan (*savings deposit*) adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat-syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek atau alat yang dipersamakan dengan itu.

c. Simpanan Deposito Berjangka

Deposito berjangka (*time deposit*) adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu menurut perjanjian antara penyimpan dengan

bank. Sumber dana ini memiliki ciri-ciri pokok yaitu jangka waktu penarikannya tetap.

2.1.8 Risiko Kredit

Menurut Surat Edaran Bank Indonesia No.. 13/24/DPNP Tahun 2011, Risiko kredit adalah risiko akibat adanya kegagalan debitur dan/atau pihak lain dalam memenuhi kewajibannya kepada Bank (Bank Indonesia, 2011:6). Risiko kredit merupakan bentuk ketidakmampuan suatu perbankan terkait dengan kemungkinan bahwa pada saat jatuh tempo, *counterparty*-nya (pihak lawan) gagal memenuhi kewajiban-kewajibannya kepada bank (Fahmi, 2015). Menurut Ikatan Bankir Indonesia (2018:17) Risiko kredit adalah risiko akibat kegagalan nasabah atau pihak lain dalam memenuhi kewajiban kepada bank sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa risiko kredit dianggap sebagai risiko yang dikaitkan dan dihubungkan dengan kemungkinan kegagalan klien atau nasabah yang meminjam kredit membayar kewajibannya atau risiko dimana debitur tidak dapat melunasi pinjamannya. Sehingga keputusan menyalurkan kredit ke berbagai sektor bisnis tidak selalu terjadi sesuai seperti yang diharapkan, ada berbagai risiko yang harus dihadapi khususnya perbankan. Risiko kredit akan semakin tinggi apabila pertumbuhan nilai kredit bank semakin tinggi misal pertumbuhan kredit diatas rata-rata industri. Faktor lain yang dapat meningkatkan risiko kredit adalah diantaranya sebagai berikut:

“Pengembangan pemasaran kredit pada daerah baru, memasarkan produk baru, atau memasarkan produk lama dengan fitur baru di bidang perkreditan, pengembangan produk atau segmen kredit baru seperti kredit segmen mikro, kartu kredit dan sebagainya. (Menurut Ikatan Bankir Indonesia” (2018:17)

2.1.8.1 Indikator Penilaian Risiko Kredit

Parameter atau indikator yang digunakan untuk menilai risiko kredit sebagai berikut menurut Ikatan Bankir Indonesia (2018:18):

- a. Komposisi portofolio asset dan tingkat konsentrasi kredit

Risiko kredit semakin tinggi apabila portofolio kredit bank terkonsentrasi pada sektor industri tertentu, jenis peminjam tertentu, jenis agunan tertentu, atau daerah pemasaran tertentu.

- b. Kualitas kredit dan kecukupan pencadangan

Tingkat kredit bermasalah pada bank yang tinggi memberi indikasi bahwa salah satu penyebabnya adalah risiko kredit yang tinggi, yang sering kali menyebabkan kecukupan pencadangan kredit bermasalah menjadi tidak memadai.

- c. Strategi pertumbuhan perkreditan

Risiko kredit semakin tinggi apabila bank menerapkan strategi agresif seperti pertumbuhan yang tinggi, pemasaran pada debitur dengan hasil produk di ekspor ke daerah yang sedang mengalami resesi, pertumbuhan kredit pada sektor industri risiko tinggi.

- d. Faktor Eksternal

Pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan meningkatkan permintaan fasilitas kredit dan menurunkan tingkat risiko kredit.

Risiko kredit diproksikan dengan rasio *Non Performing Loan* (NPL), yang merupakan perbandingan total kredit bermasalah dengan total kredit yang diberikan. NPL yang tinggi akan meningkatkan biaya pencadangan aktiva produktif dan

biaya-biaya lainnya, sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja keuangan bank. Perhitungan *Non Performing Loan* (NPL) dilakukan dengan menggunakan rumus seperti **Gambar 2.8** sebagai berikut (Lampiran Surat Edaran Bank Indonesia No13/24/DPNP tanggal 25 Oktober 2011):

$$\text{NPL} = \frac{\text{Kredit Bermasalah}}{\text{Total Kredit}} \times 100\%$$

Gambar 2.8
Rumus *Non Performing Loan*

Kredit bermasalah menggambarkan situasi, dimana persetujuan pengembalian kredit mengalami risiko kegagalan, bahkan cenderung menuju atau mengalami kerugian (Febriansyah & Afriyeni, 2018). Menurut (Ikatan Bankir Indonesia, 2015:91) Ada beberapa pengertian kredit bermasalah sebagai berikut:

- a. Kredit yang didalam pelaksanaannya belum mencapai/memenuhi target yang diinginkan bank.
- b. Kredit yang memiliki kemungkinan timbulnya risiko di kemudian hari bagi bank dalam arti luas.
- c. Mengalami kesulitan di dalam penyelesaian kewajiban-kewajiban, baik dalam bentuk pembayaran kredit kembali pokoknya dan atau pembayaran bunga, denda keterlambatan, serta ongkos-ongkos bank yang menjadi beban debitur.
- d. Kredit di mana pembayaran kembalinya dalam bahaya, terutama apabila sumber-sumber pembayaran kembali yang diharapkan diperkirakan tidak

cukup untuk membayar kembali sehingga belum mencapai/ memenuhi target yang diinginkan oleh bank.

- e. Kredit dimana terjadi cedera janji dalam pembayaran kembali sesuai perjanjian sehingga terdapat tunggakan, atau potensi kerugian diperusahaan debitur sehingga memiliki kemungkinan timbulnya resiko dikemudian hari bagi bank dalam arti luas.
- f. Mengalami kesulitan didalam penyelesaian kewajiban-kewajibannya terhadap bank, baik dalam bentuk pembayaran kembali pokoknya, pembayaran bunga maupun pembayaran ongkos-ongkos bank yang menjadi beban nasabah debitur yang bersangkutan.
- g. Kredit golongan perhatian khusus, kurang lancar, diragukan, dan macet serta golongan lancar yang berpotensi menunggak.

Menurut (Sjafitri, 2011) penyebab timbulnya kredit bermasalah dapat dikelompokkan atas 3 golongan yaitu :

- a. Faktor intern bank, yaitu penyelenggaraan analisis kredit yang kurang mampu atau karena pimpinan bank mendapat tekanan dari pihak luar, pimpinan bank terlalu agresif untuk menyalurkan kredit dan campur tangan para pemegang saham yang berlebihan dalam proses pengambilan keputusan pemberian kredit.
- b. Ketidaklayakan debitur, yaitu debitur menderita sakit berat, kecelakaan atau meninggal dunia dan penghasilan tetap terganggu.
- c. Pengaruh faktor ekstern, yaitu penurunan kondisi ekonomi, Bencana alam dan peraturan pemerintah.

2.1.9 Risiko Pasar

Kondisi dan situasi pasar dengan berbagai stabilitas dan instabilitasnya mampu memberikan pengaruh pada keberlangsungan dan profit perusahaan tidak terkecuali perbankan. Menurut Surat Edaran Bank Indonesia No13/24/DPNP Tahun 2011, risiko pasar adalah risiko yang terletak pada posisi neraca dan rekening administratif termasuk transaksi derivatif, akibat perubahan dari kondisi pasar, dan termasuk risiko perubahan harga option. Risiko pasar merupakan kondisi yang dialami oleh suatu perusahaan yang disebabkan oleh kondisi dan situasi pasar di luar dari kendali perusahaan (Fahmi, 2015). Risiko pasar adalah risiko pada posisi neraca dan rekening administratif termasuk transaksi derivative akibat perubahan harga pasar, antara lain risiko perubahan nilai dari asset yang dapat diperdagangkan atau disewakan termasuk risiko perubahan harga *option* (Ikatan Bankir Indonesia (2018:50). Risiko pasar dapat meliputi risiko suku bunga, risiko nilai tukar, risiko ekuitas, maupun risiko komoditas. Menurut Ikatan Bankir Indonesia dalam bukunya yang berjudul Supervisi Manajemen Risiko Bank bahwasanya untuk menilai besar risiko pasar pada *banking book*, bank memerlukan metode untuk mengukur perubahan (penurunan) laba bank yang diukur dengan *Net Interest Income* (NII). *Net Interest Income* (NII) merupakan total pendapatan bunga dikurangi total beban bunga, dengan kata lain pendapatan bunga bersih.

Salah satu indikator dari risiko pasar adalah suku bunga, lebih tepatnya diukur dari selisih antara suku bunga pendanaan dengan suku bunga pinjaman yang diberikan, atau dalam bentuk absolut adalah selisih antara total biaya bunga pendanaan dengan total biaya bunga pinjaman (Natalia, 2015:66). Dalam istilah

perbankan, proksi ini disebut *Net Interest Margin* (NIM). Mengacu pada penelitian Natalia (2015:67) dan Menurut SEOJK Nomor 14/SEOJK.03/2017 Tentang Penilaian Kesehatan Bank Umum, NIM (*Net Interest Margin*) terlihat pada **Gambar 2.9** sebagai berikut (Lampiran Surat Edaran Bank Indonesia No13/24/DPNP tanggal 25 Oktober 2011):

$$\text{NIM} = \frac{\text{Pendapatan Bunga Bersih}}{\text{Rata-rata Total Aset Produktif}} \times 100\%$$

Gambar 2.9
Rumus *Net Interest Margin*

Pendapatan bunga bersih diperoleh dari pendapatan bunga dikurangi beban bunga (Harun, 2016:71). Aktiva produktif adalah semua aktiva dalam rupiah dan valas yang dimiliki bank dengan maksud untuk memperoleh penghasilan sesuai dengan fungsinya (Nastiti & Malang, 2010:237). Aktiva produktif merupakan kunci utama pendapatan sebuah bank, dan yang termasuk ke dalam aktiva produktif dalam bank konvensional adalah penyaluran kredit, surat-surat berharga, penyertaan kredit, penempatan pada bank lain dan transaksi pada rekening administratif (Sunarto & Supriati, 2017:6).

2.2 Kerangka Pemikiran

Remunerasi direksi (*directos' remuneration*) adalah suatu pembayaran berupa uang atau barang yang diberikan kepada direksi atas kontribusinya terhadap perusahaan (Maghfira, 2018:31). Komponen yang digolongkan sebagai remunerasi adalah gaji tetap dan insentif atau tantiem, yang diberikan berdasarkan *key performance indicator*, kesehatan perusahaan (Prasidhanto, 2010:2). Namun pada umumnya, perbankan memiliki struktur remunerasi direksi diantaranya sekurang-

kurangnya gaji pokok (termasuk honorarium atau tantiem), tunjangan dan fasilitas lain (BRI, 2018:530).

Setiap perbankan yang melaksanakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) wajib mengungkapkan total remunerasi yang diterima direksi setiap tahunnya dalam laporan tahunan. Disertai dengan kebijakan, prosedur, dan struktur remunerasi yang diadopsi perbankan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan, total remunerasi dalam penelitian ini menggunakan indikator total remunerasi yang diterima direksi termasuk didalamnya gaji pokok, tunjangan dan fasilitas lainnya. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Probohudono, 2016) (Pangestu et al., 2019) (Majid & Hamid, 2019) (Mildred, 2012) (Syoraya & Januarti, 2014)

Berdasarkan SEOJK Nomor 40/SEOJK.03/2016 yang perlu diperhatikan dalam penetapan remunerasi beberapa diantaranya ialah skala usaha, kompleksitas usaha, kemampuan dan kondisi keuangan, risiko kredit, risiko likuiditas, dan risiko pasar yang kemudian faktor-faktor tersebut peneliti jadikan sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Skala usaha menggambarkan pengelompokan perusahaan ke dalam beberapa kelompok, diantaranya perusahaan besar, sedang dan kecil. Dalam penelitian ini, indikator skala usaha diukur dengan banyaknya total asset yang digunakan di perbankan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maghfira (2018), Probohudono (2016), dan Majid & Hamid (2019).

Kompleksitas perusahaan menggambarkan segala sesuatu hal yang terkait dengan kerumitan transaksi yang ada di perusahaan. Dalam penelitian ini, kompleksitas usaha diukur dengan banyaknya total cabang perusahaan yang dimiliki perbankan yang didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indriastuti

& Ifada (2011). Kemampuan dan kondisi keuangan suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai kinerja keuangan perusahaan tersebut (Fahmi, 2015:2). Dimana kinerja perusahaan dapat diukur dengan rasio profitabilitas. Sehingga indikator kemampuan dan kondisi keuangan diukur dengan *Return on Asset* (ROA). Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maghfira (2018), Karami et al. (2012), dan Natalia (2015).

Risiko likuiditas menggambarkan ketidakmampuan bank dalam memenuhi kewajiban yang jatuh tempo dari sumber pendanaan arus kas. Adapun indikator untuk risiko likuiditas diukur dengan *Loan to Deposit Ratio* (LDR). Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitrawati et al. (2016), Prastyananta et al. (2014) dan Natalia (2015). Risiko kredit menggambarkan adanya kegagalan debitur dan/atau pihak lain dalam memenuhi kewajibannya kepada Bank. Adapun indikator risiko kredit diukur dengan *Non Performing Loan* (NPL). Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitrawati et al. (2016), Prastyananta et al. (2014) dan Natalia (2015).

Risiko pasar menggambarkan risiko-risiko yang akibat adanya rekening administratif termasuk transaksi derivatif, akibat perubahan dari kondisi pasar, dan termasuk risiko perubahan harga option. Adapun indikator dalam mengukur risiko pasar ialah *Net Interest Margin* (NIM). Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitrawati et al. (2016), Prastyananta et al. (2014), dan Karami et al. (2012)

Skala usaha ialah suatu kondisi dan kemampuan perusahaan yang dapat mengelompokkan besar kecilnya perusahaan. Menurut Manullang (2015:3) Besar

kecilnya suatu usaha dapat diukur melalui total aset, kapitalisasi pasar, dan jumlah penjualan perusahaan.

Saat ini, di Indonesia Bank Umum Konvensional berkembang pesat, hal ini sejalan dengan adanya Bank yang masuk ke kelompok 15 Bank terbesar menurut *Good News From South East Asia* dan *Forbes Global* yang berasal dari Indonesia sebanyak 4 Bank yang 3 diantaranya merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) (Fauzia, 2018). Data yang dipublikasikan didapatkan dari *FactSet Research* untuk memonitor perusahaan publik dalam beberapa skala seperti penjualan, keuntungan, aset, dan nilai pasar.

Jika dilihat dalam sudut pandang perusahaan, perbankan yang memiliki total kekayaan sumber daya yang melimpah perlu adanya pengelolaan yang cukup profesional agar kekayaan tersebut mampu meningkatkan tingkat pengembalian yang signifikan. Semakin banyaknya aset yang dimiliki perusahaan, maka perusahaan tersebut semakin membutuhkan tenaga ahli yang mampu mengelola aset tersebut menjadi nilai tambah yang nantinya akan menaikkan keuntungan perusahaan.

Kompetensi seorang direksi dalam mengelola asetnya, akan menentukan tingkat pengembalian perusahaan. Namun, dengan adanya kompetensi direksi tersebut, perusahaan perlu melakukan suatu pengorbanan agar direksi mampu lebih memaksimalkan keahliannya dalam mengolah aset agar keuntungan dapat lebih besar.

Berdasarkan fenomena diatas, diharapkan dengan besarnya skala usaha yang diukur dengan banyaknya total aset perusahaan mampu mempengaruhi remunerasi

direksi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maghfira (2018:79), (Majid & Hamid, 2019:246) dan (Probohudono, 2016:67) yaitu ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap remunerasi direksi.

Dalam hal ini semakin besarnya skala usaha maka mengakibatkan pengorbanan perusahaan harus lebih besar yang dicerminkan dalam remunerasi direksi. Hal ini karena remunerasi mampu memotivasi direksi untuk memaksimalkan kompetensinya dalam mengontrol, mengembangkan dan mengelola perusahaan sesuai keinginan *principal*. Akan berpengaruh sebaliknya apabila direksi keliru dalam memanfaatkan sumber dayanya misalnya dengan mengalihkannya untuk kepentingan sendiri atau manajemen asset yang kurang memadai.

Kompleksitas perusahaan adalah hal yang terkait dengan kerumitan transaksi yang ada di perusahaan, kerumitan tersebut dapat berasal dari transaksi yang menggunakan mata uang asing, jumlah anak dan cabang perusahaan (Cristansy & Ardiati, 2016:199).

Hal ini ditambahkan oleh Indriastuti & Ifada (2011:176) Bank yang dianggap memiliki kompleksitas yang tinggi antara lain apabila memenuhi salah satu kondisi berikut: (1) bank yang memiliki total aktiva sebesar Rp10.000.000.000.000,00 (sepuluh triliun rupiah); (2) Bank yang aktif secara internasional (*internationally active banks*), yaitu Bank yang memiliki kantor cabang di beberapa Negara lain atau Bank yang merupakan kantor cabang dari bank yang berkantor pusat di luar negeri; (3) Bank yang memiliki 30 (tiga puluh) kantor cabang atau lebih; (4) Bank

yang memiliki 150.000 (seratus lima puluh ribu) nasabah atau lebih; dan atau (5) Bank yang memiliki tingkat keragaman yang tinggi dalam transaksi/ produk/jasa.

Perbankan yang memiliki kompleksitas usaha yang besar dan beragam memiliki banyak potensi dan risiko kegagalan dalam mengelolanya. Terlebih jika perusahaan memiliki kantor cabang di berbagai daerah yang dimana suatu daerah memiliki banyak keanekaragaman sumber daya yang berbeda-beda karakter dan sifatnya. Sehingga seorang *agent* harus pandai dalam mengelola risiko-risiko di setiap daerahnya. Maka dari itu, keahlian seorang direksi disini sangat penting dalam mengelola kompleksitas usaha menjadi suatu peluang.

Berdasarkan fenomena diatas, diharapkan dengan semakin kompleksnya usaha yang dikelola diukur dengan banyaknya kantor cabang mampu mempengaruhi remunerasi direksi. Dalam hal ini semakin banyaknya kantor cabang perusahaan maka mengakibatkan pengorbanan perusahaan harus lebih besar yang dicerminkan dalam remunerasi direksi. Hal ini karena remunerasi mampu memotivasi direksi untuk memaksimalkan kompetensinya dalam mengontrol, mengembangkan dan mengelola kantor-kantor cabang yang tersebar di berbagai daerah yang memiliki risiko yang beranekaragam. Akan berpengaruh sebaliknya apabila adanya tren penutupan kantor cabang diakibatkan melesatnya *digital marketing*.

Hal ini didukung oleh Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 40 /SEOJK.03/2016 sekurang-kurangnya menyatakan bahwa seluruh perbankan dalam penetapan remunerasi direksi harus memperhatikan kompleksitas usaha dan

tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Otoritas Jasa Keuangan, 2016)

Menurut Kasmir (2013:7) laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau pada periode tertentu. Biasanya langkah awal seorang pengambil keputusan dalam menilai suatu perusahaan dilihat dari kinerjanya. Kinerja diimplementasikan berdasarkan seberapa besar laba yang dihasilkan perusahaan dalam satu periode. Karena pada dasarnya, laba merupakan oksigen perusahaan agar mampu berkembang dan bertahan.

Dalam memperoleh laba, terlebih perusahaan jasa dalam hal ini perbankan akan sulit memonitoring seberapa potensi keuntungan saat ini dan masa yang akan datang. Dikarenakan cepat lambatnya perekonomian dalam hal ini peredaran uang di suatu Negara dan tingkat inflasi yang terjadi mampu mempengaruhi tingkat pengembalian perbankan. Maka dari itu, perlunya analisis yang mendalam terkait risiko-risiko yang mampu mengancam kesehatan Bank. Dengan demikian, seorang direksi dalam mengambil keputusannya perlu menganalisis risiki-risiko yang di masa yang akan datang.

Sesuai teori agensi bahwa besarnya tanggungjawab dan kinerja seorang direksi harus seimbang dengan besarnya imbal jasa yang diterima direksi untuk menghindari adanya informasi asimetri. Hal ini didukung oleh Surat Edaran OJK Nomo 40 Tahun 2016 bahwa hal yang harus diperhatikan dalam penetapan remunerasi ialah kondisi dan kemampuan keuangan Bank (Otoritas Jasa Keuangan, 2016). Dalam hal ini karena remunerasi dijadikan sebagai *reward* atau imbal jasa

karena perusahaan mampu memperoleh keuntungan sesuai yang diharapkan *principal*.

Berdasarkan fenomena diatas, diharapkan dengan tinggi rendahnya kinerja profitabilitas dengan indikator *Return on Assets* (ROA) suatu perusahaan mampu mempengaruhi remunerasi direksi. Dalam hal ini semakin tingginya tingkat pengembalian perusahaan maka mengakibatkan pengorbanan perusahaan harus lebih besar yang dicerminkan dalam remunerasi direksi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Maghfira (2018:67), Pangestu et al. (2019:72), Majid et al. (2019:244) bahwa ROA berpengaruh positif signifikan terhadap *directors' remuneration*. Akan berpengaruh sebaliknya apabila perusahaan menganggap remunerasi direksi sebagai alat untuk memotivasi seornag direksi ketika laba perusahaan yang merosot.

Menurut Capriani dan Dana (2016), Risiko likuiditas merupakan risiko yang disebabkan oleh ketidakmampuan Bank dalam memenuhi kewajiban yang telah jatuh tempo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa risiko likuiditas merupakan risiko yang mungkin dihadapi Bank yang berkaitan dengan likuiditas Bank dalam rangka memenuhi permintaan kredit dan semua penarikan dana oleh penabung pada suatu waktu.

Dalam menghitung likuiditas perbankan, biasanya menggunakan *Loan to Deposit Ratio* (LDR). Salah satu kegiatan utama perbankan ialah penyaluran kredit kepada masyarakat, sehingga perbankan membutuhkan kecukupan modal yang optimal agar dana dapat tersalurkan dan mendapat timbal balik berupa bunga.

Perusahaan yang tidak memiliki kecukupan modal dana pihak ketiga tidak mampu menyalurkan kembali dana ke masyarakat dalam bentuk kredit.

Berdasarkan fenomena diatas, perlunya penetapan remunerasi yang memerhatikan tinggi rendahnya suatu risiko likuiditas perbankan yang dalam hal ini diukur dengan *Loan to Deposit Ratio* (LDR). Semakin tingginya tingkat *Loan to Deposit Ratio* (LDR) maka mengakibatkan penekanan terhadap pengorbanan perusahaan dicerminkan dalam remunerasi direksi. Hal ini dikarenakan dalam menetapkan remunerasi direksi perlunya mempertimbangkan risiko-risiko dan potensinya di masa yang akan datang.

Semakin besar risiko likuiditas semakin besarnya penyaluran kredit kepada masyarakat namun tidak cukupnya modal untuk memenuhi permintaan tersebut sehingga direksi dianggap gagal dalam menghimpun dana untuk disalurkan kembali dalam bentuk kredit sehingga remunerasi direksi akan menurun karena dianggap direksi tidak mampu mencapai target. Akan berpengaruh sebaliknya apabila kredit yang disalurkan mampu memperoleh pengembalian (return) dalam bentuk pendapatan bunga yang optimal (tidak adanya kredit macet).

Hal ini didukung oleh Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 40 /SEOJK.03/2016 sekurang-kurangnya menyatakan bahwa seluruh perbankan dalam penetapan remunerasi direksi harus memperhatikan risiko likuiditas dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Otoritas Jasa Keuangan, 2016).

Risiko kredit merupakan bentuk ketidakmampuan suatu perbankan terkait dengan kemungkinan bahwa pada saat jatuh tempo, *counterparty-nya* gagal

memenuhi kewajiban-kewajibannya kepada bank (Fahmi, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa risiko kredit dianggap sebagai risiko yang dikaitkan dan dihubungkan dengan kemungkinan kegagalan klien atau nasabah yang meminjam kredit membayar kewajibannya atau risiko dimana debitur tidak dapat melunasi pinjamannya.

Dalam mengukur risiko kredit biasanya perbankan menggunakan *Non Performing Loan* (NPL). NPL digunakan untuk membandingkan seberapa banyak kredit yang tersalurkan dengan kredit bermasalah (kurang lancar, diragukan dan macet). Semakin besar NPL maka semakin besar kredit bermasalah, hal ini menunjukkan bahwa perbankan tidak bisa menilai calon debitur yang berkualitas.

Berdasarkan fenomena diatas, perlunya penetapan remunerasi yang memerhatikan tinggi rendahnya suatu risiko kredit perbankan yang dalam hal ini diukur dengan *Non Performing Loan* (NPL). Semakin tingginya kredit bermasalah maka kecukupan modal harus terjaga dalam jangka panjang agar modal mampu menutupi risiko-risiko kredit gagal diterima kembali. Maka hal ini mengakibatkan penekanan terhadap modal kerja dalam tenaga kerja perusahaan diantaranya remunerasi direksi.

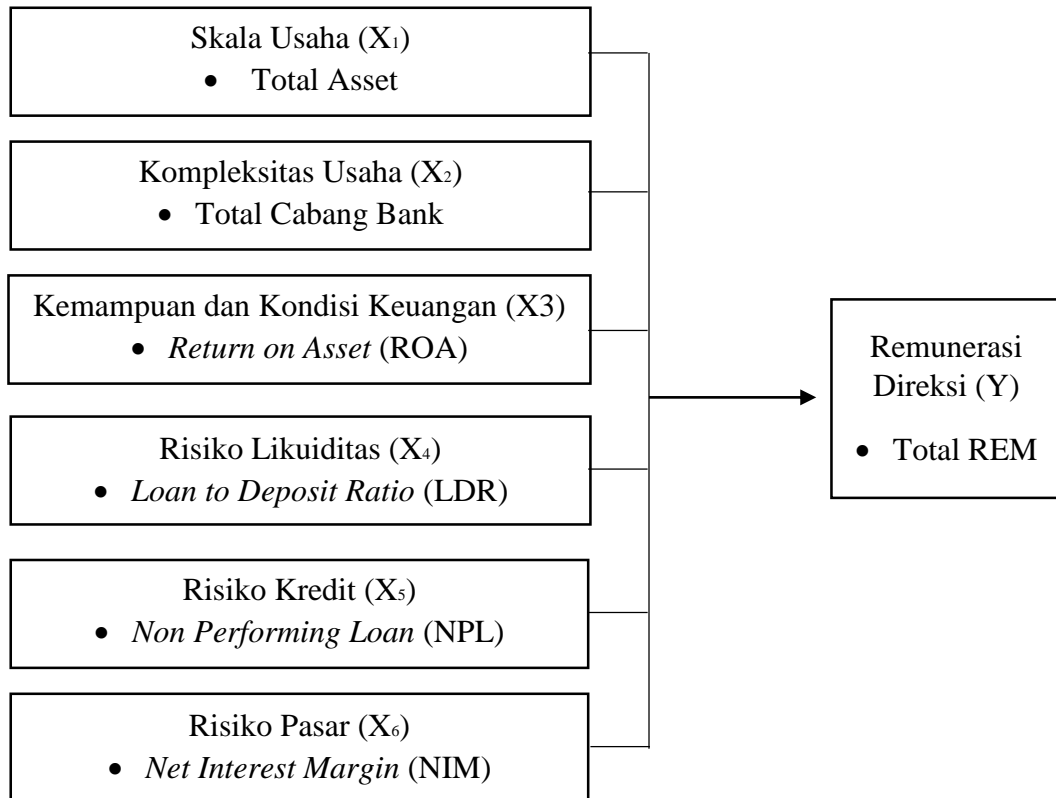
Hal ini dikarenakan pada hakikatnya penetapan remunerasi diatur oleh Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45 /POJK.03/2015 bertujuan untuk mendorong dilakukannya *prudent risk taking* sehingga kelangsungan usaha Bank dapat terjaga. Sehingga dapat disimpulkan bahwa risiko kredit berpengaruh secara negatif terhadap remunerasi direksi didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghazali & Fuad (2015:8) dan Suroyo (2019:7).

Risiko pasar merupakan kondisi yang dialami oleh suatu perusahaan yang disebabkan oleh kondisi dan situasi pasar di luar dari kendali perusahaan (Fahmi 2015). Salah satu proksi dari risiko pasar adalah suku bunga. Salah satu alat untuk mengukur risiko suku bunga tersebut diantaranya *Net Interest Margin*. NIM merupakan salah satu rasio yang digunakan untuk mengetahui kemampuan bank dalam hal pengelolaan aktiva produktif sehingga dapat menghasilkan keuntungan berupa pendapatan bunga bersih. Sehingga NIM seringkali dipakai untuk mengevaluasi perbankan dalam mengelola berbagai risiko yang mungkin terjadi pada suku bunga.

Net Interest Margin (NIM) yang semakin besar maka tingkat pengelolaan bank semakin bagus. NIM yang semakin besar dapat diartikan bahwa Bank mampu memperoleh pendapatan bunga bersih yang besar dari aktiva produktif yang dikelolanya. Diharapkan seorang direksi mampu meningkatkan pengelolaan aktiva produktifnya akan semakin besar imbal jasa yang akan diterimanya. Dengan memerhatikan risiko pasar, industri perbankan diharapkan dapat terbebas dari risiko bankrut atau *collapse* yang tidak diperlukan, terlebih *collapse* diakibatkan oleh risiko pembayaran gaji eksekutif berlebihan.

Hal ini didukung oleh Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 40 /SEOJK.03/2016 sekurang-kurangnya menyatakan bahwa seluruh perbankan dalam penetapan remunerasi direksi harus memperhatikan kompleksitas usaha dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Otoritas Jasa Keuangan, 2016)

Secara lebih jelas kerangka pemikiran yang penulis uraikan di atas, dilihat pada **Gambar 2.10** sebagai berikut:



Gambar 2.10
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih, dengan kata lain hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian (Sujarweni, 2015:68). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang

dilakukan oleh peneliti tersebut. Pengujian dapat berkemungkinan menolak hipotesis ataupun menerima hipotesis.

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga skala usaha, kompleksitas usaha, kemampuan dan kondisi keuangan, serta risiko pasar berpengaruh positif dan risiko likuiditas dan risiko kredit berpengaruh negatif secara parsial terhadap remunerasi direksi tahun 2016-2018,
2. Diduga skala usaha, kompleksitas usaha, kemampuan dan kondisi keuangan, risiko pasar, risiko likuiditas dan risiko kredit berpengaruh secara bersama-sama terhadap remunerasi direksi tahun 2016-2018.