

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Agency Theory*

Jensen dan Meckling (dalam Elqorni, 2009) teori keagenan (*Agency theory*) menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (*principal*) yaitu pemegang saham dengan pihak yang menerima wewenang (*agent*) yaitu manajer, dalam bentuk kontrak kerja sama yang disebut "*nexus of contract*". Pemegang saham sebagai *principal* diasumsikan hanya tertarik kepada hasil keuangan yang bertambah atau investasi mereka di dalam perusahaan, sedang para agen disumsikan menerima kepuasan berupa kompensasi keuangan dan syarat-syarat yang menyertai dalam hubungan tersebut. Karena perbedaan kepentingan ini masing-masing pihak berusaha memperbesar keuntungan bagi diri sendiri.

Principal menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas investasi yang salah satunya dicerminkan dengan kenaikan porsi deviden dari tiap saham yang dimiliki. Agen menginginkan kepentingannya diakomodir dengan pemberian kompensasi/bonus/insentif/remunerasi yang memadai dan sebesar-besarnya atas kinerjanya. *Principal* menilai prestasi Agen berdasarkan kemampuannya memperbesar laba untuk dialokasikan pada

pembagian deviden. Makin tinggi laba, harga saham dan makin besar deviden, maka agen dianggap berhasil/berkinerja baik sehingga layak mendapat insentif yang tinggi.

2.2 Bonus Plan Hypothesis

Hipotesis *bonus plan* (Harahap 2011:112), menunjukkan bahwa manajemen yang remunerasinya didasarkan pada bonus maka mereka akan berusaha memaksimalkan pendapatannya melalui pendekatan akuntansi yang dapat menaikkan laba sehingga bonus yang tinggi bisa mengarah pada tindakan *creative accounting*. *Bonus plan* yang berasal dari bonus biasanya mempunyai batas atas dan batas bawah. Pada batas atas bonus akan maksimal, dan pada batas bawah tidak ada bonus (Wolk 2004:401).

2.3 Remunerasi Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha

Milik Negara Republik Indonesia Nomor: 02/MBU/2009

Dalam Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor : 02/MBU/2009, remunerasi eksekutif BUMN telah diatur jenis, komposisi, besaran serta faktor yang dipertimbangkan dalam penentuan besaran gaji dan tantiem/insentif. Secara garis besar, remunerasi eksekutif BUMN terbagi menjadi gaji atau honorarium yang merupakan komponen tetap serta tantiem atau insentif kinerja yang diterima berdasarkan variabel tertentu. Determinasi dari komponen tetap tersebut meliputi ukuran perusahaan, sektor industri, dan kompleksitas usaha termasuk persaingan

bisnis. Sedangkan determinasi dari komponen variabel remunerasi adalah kinerja perusahaan yang dinilai berdasarkan *key performance indicator* dan tingkat kesehatan perusahaan.

Remunerasi gaji anggota direksi ditetapkan berdasarkan rumus berikut:

$$\text{Gaji} = \text{Gaji Dasar} \times \text{Faktor Penyesuaian Industri} \times \text{Faktor Penyesuaian Inflasi} \times \text{Faktor Jabatan}$$

Keterangan:

Gaji Dasar = (Indeks Dasar/100) x Rp 15 juta
 Indeks Dasar = 60% Indeks Pendapatan x 40% Indeks Total Aktiva
 Faktor Penyesuaian Industri = s.d 400%
 Faktor Jabatan = 100 s.d 36%
 Faktor Inflasi = 50% dari inflasi tahun sebelumnya sesuai dengan asumsi APBN

Perbedaan remunerasi yang diberikan sebelum dan sesudah peraturan menteri BUMN Nomor: 02/MBU/2009 adalah pada formula perhitungan gaji.

Sebelum peraturan tersebut gaji direksi langsung ditetapkan sebesar 90% dari gaji direktur utama dan tidak menggunakan indeks dasar, faktor penyesuaian industri, faktor jabatan, dan faktor inflasi. Sedangkan setelah peraturan tersebut direksi mendapatkan gaji 90% dari gaji direktur dimasukkan kedalam perhitungan gaji yang digunakan sebagai faktor jabatan.

2.4 Fasilitas Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor: 02/MBU/2009

Menurut Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor : 02/MBU/2009, fasilitas adalah penghasilan berupa sarana dan/atau kemanfaatan dan/atau penjaminan yang digunakan/dimanfaatkan oleh anggota direksi, dewan komisaris, dan dewan pengawas dalam rangka pelaksanaan tugas, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Fasilitas direksi yang diberikan meliputi:

- a. Kendaraan
- b. Kesehatan diri sendiri beserta suami/istri dan tiga orang anak yang belum mencapai usia 25 tahun (fasilitas kesehatan dapat diberikan penuh atau sebagian dengan memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan)
- c. Perkumpulan profesi (maksimal dua perkumpulan). Fasilitas ini meliputi uang pendaftaran dan iuran tahunan dengan memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan
- d. Bantuan hukum
- e. Rumah
- f. *Club membership* (maksimal dua keanggotaan). Fasilitas ini meliputi uang pendaftaran dan iuran tahunan dengan memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan

Perbedaan fasilitas yang diberikan sebelum dan sesudah peraturan menteri BUMN Nomor: 02/MBU/2009 ialah adanya penambahan fasilitas berupa perkumpulan profesi, bantuan hukum dan *club membership*.

2.5 Direksi BUMN

Direksi adalah organ BUMN yang bertanggung jawab atas pengelolaan BUMN untuk kepentingan dan tujuan BUMN, serta mewakili BUMN baik di dalam maupun di luar pengadilan. Dalam menjalankan kegiatan pengelolaan perseroan direksi diawasi dan diberikan nasihat oleh dewan komisaris dan dewan pengawas.

Tugas dan tanggung jawab direksi berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor 117/M-MBU/2002, antara lain:

- a. Dalam melaksanakan tugasnya, direksi harus mematuhi anggaran dasar BUMN dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Direksi bertugas untuk mengelola BUMN dan wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham/pemilik modal.
- c. Setiap anggota direksi harus orang yang berwatak baik dan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dengan jabatan yang didudukinya.
- d. Direksi harus melaksanakan tugasnya dengan baik demi kepentingan BUMN dan direksi harus memastikan agar BUMN melaksanakan

tanggung jawab sosialnya serta memperhatikan kepentingan dari berbagai *stakeholders* sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2.6 Laporan Keuangan

Berdasarkan PSAK 1 (revisi 2009), laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Tujuan laporan keuangan adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan, dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar kalangan pengguna laporan dalam pembuatan keputusan ekonomi. Laporan keuangan juga menunjukkan hasil pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, laporan keuangan menyajikan informasi mengenai entitas yang meliputi:

1. Asset
2. Laibilitas
3. Ekuitas
4. Pendapatan dan beban termasuk keuntungan dan kerugian
5. Kontribusi dari dan distribusi kepada pemilik dalam kapasitasnya sebagai pemilik
6. Arus kas.

Laporan keuangan yang lengkap harus meliputi komponen-komponen berikut ini :

1. Laporan posisi keuangan pada akhir periode

2. Laporan laba rugi komprehensif selama periode
3. Laporan perubahan ekuitas selama periode
4. Laporan arus kas selama periode

Karakteristik umum laporan keuangan, antara lain:

a. Penyajian Secara Wajar dan Kepatuhan terhadap SAK

Laporan keuangan menyajikan secara wajar posisi keuangan, kinerja keuangan dan arus kas suatu entitas. Penyajian yang wajar mensyaratkan penyajian secara jujur dampak dari transaksi, peristiwa dan kondisi lain sesuai dengan definisi dan kriteria pengakuan aset, liabilitas, pendapatan dan beban yang diatur dalam kerangka dasar penyusunan dan penyajian laporan keuangan. Penerapan SAK, dengan pengungkapan tambahan jika diperlukan, dianggap menghasilkan penyajian laporan keuangan secara wajar.

b. Kelangsungan Usaha

Dalam menyusun laporan keuangan, manajemen membuat penilaian tentang kemampuan entitas untuk mempertahankan kelangsungan usaha. Entitas menyusun laporan keuangan berdasarkan asumsi kelangsungan usaha, kecuali manajemen bertujuan untuk melikuidasi entitas atau menghentikan perdagangan, atau tidak mempunyai alternatif lainnya yang realistis selain melakukannya. Jika manajemen menyadari (dalam membuat penilaiannya) mengenai adanya ketidakpastian yang material sehubungan dengan peristiwa atau kondisi yang dapat menimbulkan keraguan yang signifikan tentang kemampuan entitas untuk

mempertahankan kelangsungan usaha, maka entitas harus mengungkapkan ketidakpastian tersebut.

c. Dasar Akrua

Entitas menyusun laporan keuangan atas dasar akrual, kecuali laporan arus kas. Ketika akuntansi berbasis akrual digunakan, entitas mengakui pos-pos sebagai aset, laibilitas, ekuitas, pendapatan dan beban (unsur-unsur laporan keuangan) ketika pos-pos tersebut memenuhi definisi dan kriteria pengakuan untuk unsur-unsur tersebut dalam kerangka dasar penyusunan dan penyajian laporan keuangan.

d. Materialitas dan Agregasi

Entitas menyajikan secara terpisah kelompok pos sejenis yang material. Entitas menyajikan secara terpisah pos yang mempunyai sifat atau fungsi berbeda kecuali pos tersebut tidak material. Jika suatu klasifikasi pos tidak material, maka dapat digabungkan dengan pos lain yang sejenis dalam laporan keuangan atau dalam catatan atas laporan keuangan. Suatu pos mungkin tidak cukup material untuk disajikan terpisah dalam laporan keuangan tetapi cukup material untuk disajikan terpisah dalam catatan atas laporan keuangan. Entitas tidak diperlukan untuk memberikan suatu pengungkapan khusus yang diminta oleh suatu PSAK jika informasi tersebut tidak material.

e. Saling Hapus

Entitas tidak boleh melakukan saling hapus atas aset dan laibilitas atau pendapatan dan beban, kecuali disyaratkan atau diijinkan oleh suatu

PSAK. Entitas melaporkan secara terpisah untuk aset dan liabilitas serta pendapatan dan beban. Saling hapus dalam laporan laba rugi komprehensif atau laporan posisi keuangan atau dalam laporan laba rugi terpisah (jika disajikan) mengurangi kemampuan pengguna laporan keuangan baik untuk memahami transaksi, peristiwa dan kejadian lain yang telah terjadi maupun untuk menilai arus kas entitas di masa depan, kecuali jika saling hapus mencerminkan substansi transaksi atau peristiwa. Pengukuran aset secara neto setelah dikurangi penyisihan penilaian (misalnya, penyisihan keusangan atas persediaan dan penyisihan piutang tak tertagih) tidak termasuk kategori saling hapus.

f. Frekuensi Pelaporan

Entitas menyajikan laporan keuangan lengkap (termasuk informasi komparatif) setidaknya secara tahunan. Jika akhir periode pelaporan entitas berubah dan laporan keuangan tahunan disajikan untuk periode yang lebih panjang atau lebih pendek dari periode satu tahun, sebagai tambahan terhadap periode cakupan laporan keuangan, maka entitas mengungkapkan alasan penggunaan periode pelaporan yang lebih panjang atau lebih pendek.

g. Informasi Komparatif

Informasi kuantitatif diungkapkan secara komparatif dengan periode sebelumnya untuk seluruh jumlah yang dilaporkan dalam laporan keuangan periode berjalan, kecuali dinyatakan lain oleh SAK. Informasi komparatif yang bersifat naratif dan deskriptif dari laporan keuangan

periode sebelumnya diungkapkan kembali jika relevan untuk pemahaman laporan keuangan periode berjalan.

h. Konsistensi Penyajian

Penyajian dan klasifikasi pos-pos dalam laporan keuangan antar periode harus konsisten kecuali setelah terjadi perubahan yang signifikan terhadap sifat operasi entitas atau review atas laporan keuangan, terlihat secara jelas bahwa penyajian atau pengklasifikasian yang lain akan lebih tepat untuk digunakan dengan mempertimbangkan kriteria untuk penentuan dan penerapan kebijakan akuntansi dalam PSAK 25

2.7 Pengertian Rasio Keuangan

Rasio keuangan adalah angka yang diperoleh dari hasil perbandingan dari satu pos laporan keuangan dengan pos lainnya yang mempunyai hubungan relevan dan signifikan (Harahap, 2007). Rasio keuangan hanya menyederhanakan informasi yang menggambarkan hubungan antara pos tertentu dan pos lainnya. Perbedaan jenis perusahaan dapat menimbulkan perbedaan rasio-rasio yang penting.

2.8 Keunggulan Rasio Keuangan

Keunggulan analisis rasio dibandingkan teknik analisis lainnya, antara lain :
(Harahap, 2007)

- a. Rasio merupakan angka –angka atau ikhtisar statistik yang lebih mudah dibaca dan ditafsirkan

- b. Merupakan pengganti yang lebih sederhana dari informasi yang disajikan laporan keuangan yang sangat rinci dan rumit
- c. Mengetahui posisi perusahaan di tengah industri lain
- d. Sangat bermanfaat untuk bahan dalam mengisi model – model pengambilan keputusan dan model prediksi (*Z-score*)
- e. Menstandarisir *size* perusahaan
- f. Lebih memilih memperbandingkan perusahaan dengan perusahaan lain atau melihat perkembangan perusahaan secara periodik atau *time series*
- g. Lebih mudah melihat tren perusahaan serta melakukan prediksi di masa datang

2.9 Keterbatasan Analisis Rasio

Keterbatasan Analisis Rasio, antara lain (Harahap, 2007) :

- a. Kesulitan dalam memilih rasio yang tepat yang dapat digunakan untuk kepentingan pemakaian
- b. Keterbatasan yang dimiliki akuntansi atau laporan keuangan juga menjadi keterbatasan teknik ini seperti:
 - Bahan perhitungan rasio atau laporan keuangan itu banyak mengandung taksiran dan *judgment* yang dapat dinilai bias atau *subjektif*
 - Nilai yang terkandung dalam laporan keuangan dari rasio adalah nilai perolehan bukan harga pasar
 - Klasifikasi dalam laporan keuangan bisa berdampak pada angka rasio

- Metode pencatatan yang tergambar dalam standar akuntansi bisa diterapkan berbeda oleh perusahaan yang berbeda
- c. Jika data untuk mengukur rasio tidak tersedia, akan menimbulkan kesulitan menghitung rasio
- d. Sulit jika data yang tersedia tidak sinkron

Dua perusahaan dibandingkan bisa saja teknik dan standar akuntansi yang dipakai tidak sama. Oleh karenanya jika dilakukan perbandingan bisa menimbulkan kesalahan

2.10 Studi Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Metodelogi	Hasil
Prasidhanto (2012)	Studi Biaya Tenaga Kerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN): Kontribusi Pegawai dan Eksekutif Terhadap Kinerja Perusahaan	Penelitian ini menggunakan teknik progress panel data, uji T	Pengujian hipotesis dilakukan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Koefisien variabel EXCit adalah positif atau searah dengan hipotesis alternatif Ha. Nilai probabilitas $t < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi eksekutif berpengaruh positif terhadap pendapatan perusahaan. Koefisien variabel EMPit

			adalah negatif. Ini berarti berlawanan arah dengan hipotesis Hb. Dengan probabilitas $t < 0,05$, maka data menunjukkan bahwa kompensasi pegawai non eksekutif berpengaruh negatif terhadap pendapatan perusahaan. Dengan demikian Hb ditolak dan kompensasi pegawai non eksekutif tidak berpengaruh positif terhadap pendapatan perusahaan.
Firmawan (2011)	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan)	Analisis Regresi berganda, Uji Asumsi Klasik	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R square adalah sebesar 0,203 atau 20,3%. Yang artinya remunerasi mempengaruhi 20,3% dari kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain

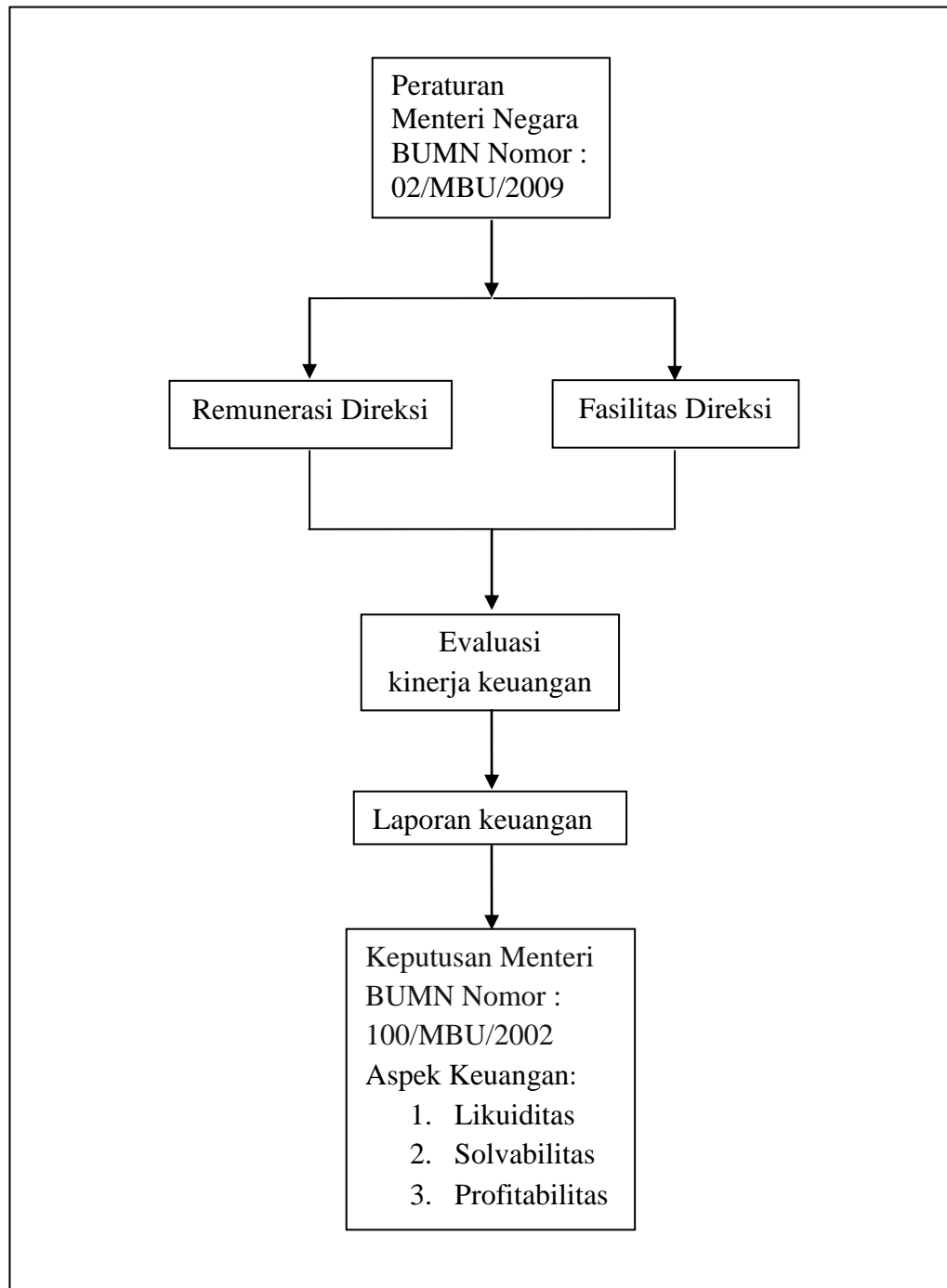
			diluar variabel bebas yang dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh remunerasi secara simultan dari variabel gaji dan Tunjangan terhadap kinerja.
Zahra (2011)	Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Indah Cemerlang Malang (Industri Paving Stone dan Bataco)	Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan alat analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t	Fasilitas dan tunjangan kesehatan memiliki pengaruh signifikan terhadap peubah Y (produktivitas kerja) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan penelitian tersebut juga diketahui bahwa fasilitas kerja (X1) memiliki koefisien paling besar diantara peubah bebas lainnya yaitu 0,398
Asiyah (2004)	Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Korelasi, dimana insentif material sebagai variabel bebas (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel independen (Y). Serta Koefisien Determinasi,	Koefisien korelasi 0,79 artinya telah terjadi hubungan yang linear positif. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 62,41% artinya insentif mempengaruhi

			peningkatan kinerja karyawan sebesar 62,41%
--	--	--	--

2.11 Kerangka Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka gambar.1 akan menyajikan kerangka berfikir penelitian yang menjadi pedoman dalam penelitian.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Remunerasi dan Fasilitas Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank BUMN



Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor : Per-02/MBU/2009 menetapkan tentang pedoman penetapan penghasilan direksi, dewan komisaris, dan dewan pengawas badan usaha milik Negara.

Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor : 100/MBU/2002 yang berisi tentang penilaian tingkat kesehatan BUMN, digolongkan menjadi:

Tabel 2. Golongan Tingkat Kesehatan BUMN

KATEGORI	TOTAL NILAI
SEHAT	
AAA	$TS > 95$
AA	$80 < TS \leq 95$
A	$65 < TS \leq 80$
KURANG SEHAT	
BBB	$50 < TS \leq 65$
BB	$40 < TS \leq 50$
B	$30 < TS \leq 40$
TIDAK SEHAT	
CCC	$20 < TS \leq 30$
CC	$10 < TS \leq 20$
C	$TS \leq 10$

2.12 Hipotesis Penelitian

Remunerasi eksekutif merupakan bagian penting dalam menjalankan perusahaan, khususnya di BUMN. Eksekutif BUMN merupakan agen bagi negara selaku pemilik perusahaan. Dengan memberikan remunerasi yang seimbang, maka perusahaan dapat menarik sumber daya manusia yang kompeten untuk memimpin perusahaan. Namun hal ini masih dipandang kurang oleh berbagai pihak di dalam lingkungan BUMN mengingat tanggung jawab dan tugas yang semakin besar serta persaingan yang cukup ketat baik dengan perusahaan nasional maupun perusahaan asing.

Menindaklanjuti hal tersebut maka Menteri Negara BUMN mengeluarkan Peraturan Menteri BUMN Nomor: 02/MBU/2009 tentang pedoman penetapan penghasilan eksekutif BUMN. Pedoman remunerasi tersebut berisikan tentang standar-standar serta tata cara perhitungan jumlah remunerasi dan fasilitas yang diberikan BUMN kepada para eksekutifnya.

Meskipun remunerasi dan fasilitas yang diberikan kepada eksekutif perusahaan sudah ditetapkan dalam peraturan tersebut, namun besarnya jumlah yang diberikan kepada para eksekutif tidaklah sama di setiap perusahaan, hal ini tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam memberikan remunerasi kepada para eksekutifnya.

Berdasarkan penjabaran di atas maka, hipotesis pertama dan kedua penelitian ini adalah:

H_1 : Terdapat perbedaan jumlah remunerasi yang diberikan kepada direksi
BUMN sebelum dan sesudah peraturan remunerasi eksekutif BUMN

H_2 : Terdapat perbedaan jumlah fasilitas yang diberikan kepada dewan direksi
BUMN sebelum dan sesudah peraturan remunerasi eksekutif BUMN

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Remunerasi tersebut diharapkan dapat menggerakkan pegawai yang kurang produktif untuk lebih aktif memperbaiki diri karena remunerasi memang ditujukan untuk meningkatkan produktifitas dan kedisiplinan serta mengubah budaya kerja pegawai menjadi lebih baik. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Firmawan (2011) yang menyimpulkan bahwa secara simultan remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang

Dalam penelitian terdahulu Prasidhanto (2012) juga menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada eksekutif BUMN secara konsisten berpengaruh terhadap pendapatan maupun laba perusahaan. Sedangkan, kompensasi yang diberikan kepada pegawai non eksekutif BUMN tidak berpengaruh positif terhadap pendapatan perusahaan, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap laba perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas maka, hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H₃ : Remunerasi dan fasilitas direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan BUMN