

**PERILAKU *COST STICKINESS* DALAM KOMPENSASI EKSEKUTIF  
BANK BUMN DAN NON BUMN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK  
INDONESIA**

**Luh Pande Eka Setiawati<sup>1</sup>**  
**Ni Ketut Rasmini<sup>2</sup>**  
**Ni Putu Sri Harta Mimba<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
Email: [setya\\_pande@yahoo.com](mailto:setya_pande@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris bahwa persentase peningkatan kompensasi tunai yang diterima oleh eksekutif bank ketika pendapatan bank meningkat adalah lebih tinggi dibandingkan dengan persentase penurunan kompensasi tunai yang diterima ketika pendapatan bank menurun (perilaku *cost stickiness*). Serta melihat adanya perbedaan tingkat *cost stickiness* dalam kompensasi eksekutif Bank BUMN dan Bank Non BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan data sekunder. Menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel sebanyak 31 perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda uji *independent Mann Whitney*. Hasil analisis menunjukkan bahwa persentase peningkatan kompensasi tunai yang diterima oleh eksekutif bank ketika pendapatan bank meningkat adalah lebih tinggi dibandingkan dengan persentase penurunan kompensasi tunai yang diterima ketika pendapatan bank menurun atau terdapat perilaku *cost stickiness* pada kompensasi eksekutif. Lebih lanjut hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat *cost stickiness* pada kompensasi eksekutif bank BUMN dan Non BUMN

**Kata kunci:** *Cost Stickiness*, Kompensasi Eksekutif, BUMN, Non BUMN

**ABSTRACT**

This study aims to prove empirically that an increasing percentage of cash compensation received by executives of banks when the bank's revenue increase was higher compared with the percentage decrease in cash compensation received when the bank's revenue declined (sticky cost behavior). As well as to see the different levels of sticky cost in executive compensation state BUMN Bank and non BUMN Bank that listed in the Indonesia Stock Exchange. This study uses secondary data. Sampling technique used purposive sampling. Total samples is as many as 31 companies. Data analysis technique used is the analysis of multiple linear regression and Mann Whitney test. The analysis showed that an increasing percentage of cash compensation received by executives of banks when the bank's revenue increase was higher than the percentage decrease in cash compensation received when the bank's revenue declined or there are cost stickiness behavioral on executive compensation further results of the study showed no difference in the level of cost stickiness on executive compensation BUMN Banks and non BUMN.

**Keywords:** Cost Stickiness, Executive Compensation, BUMN, Non BUMN

## PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi telah dimulai dengan munculnya kesepakatan - kesepakatan antar beberapa negara misalnya kesepakatan perdagangan bebas regional maupun internasional seperti *ASEAN Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi *ASEAN* (MEA). AEC atau MEA adalah kesepakatan ekonomi bagi negara-negara yang termasuk dalam wilayah Asia Tenggara yang akan berlaku tahun 2015. Industri perbankan adalah salah satu sektor yang penting dan paling berpengaruh dalam kesepakatan MEA. Hal ini disebabkan adanya peranan bank yang dominan sebagai perantara keuangan dan merupakan tulang punggung perekonomian suatu negara. Bank menghubungkan unit-unit ekonomi dalam penciptaan pasar keuangan. Perbankan memainkan peran utama intermediasi keuangan dan membantu dalam penciptaan kekayaan melalui pembentukan serangkaian hubungan ekonomi (Mishkin, 2001).

Kelangsungan operasional sektor Perbankan Indonesia tergantung pada kemampuan setiap institusi perbankan dalam mempertahankan daya saing yang tinggi. Daya saing tersebut dapat tercermin dari tingkat efisiensi operasional serta kemampuan bank dalam menghadapi setiap gangguan yang muncul, baik secara internal maupun eksternal. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam menghadapi permasalahan inefisiensi perbankan Indonesia akan memberikan insentif bagi bank yang mampu menjalankan bisnisnya dengan efisien. Kebijakan pemberian insentif berupa kemudahan membuka jaringan kantor bagi bank yang bisa meningkatkan efisiensinya. Peraturan ini sedang dalam tahap finalisasi. Ukuran efisiensi tersebut dilihat dari dua indikator yakni rasio Beban Operasional terhadap

Pendapatan Operasional (BOPO) dan Margin Bunga Bersih (*Net Interest Margin/NIM*) (Achmad, 2016).

Pemberian insentif berupa kemudahan pembukaan jaringan kantor untuk bank yang efisien sebenarnya hanyalah sasaran antara. Sasaran utamanya adalah penurunan suku bunga kredit. OJK berharap peningkatan efisiensi akan menurunkan biaya operasional bank. Biaya operasional sendiri merupakan salah satu komponen pembentuk suku bunga kredit. Jika biaya operasional bisa dikurangi, maka bunga kredit juga bisa diturunkan. Turunnya bunga kredit akan membuat pelaku usaha domestik memiliki daya saing di pasar internasional. Permasalahan efisiensi erat kaitannya dengan biaya dimana biaya merupakan pengorbanan yang dilakukan oleh perusahaan atau peorangan yang bertujuan untuk memperoleh manfaat lebih dari aktivitas yang dilakukan tersebut (Raharjaputra, 2009). Hansen dan Mowen (2006) menyatakan bahwa perilaku biaya adalah istilah umum yang menggambarkan perubahan biaya ketika tingkat output berubah.

Perkembangan dunia akuntansi kurang lebih sepuluh tahun terakhir banyak beralih pada ketidakseimbangan respon biaya saat terjadi perubahan aktivitas atau yang dikenal dengan perilaku *cost stickiness* (Carter, 2009: 69). Perilaku *cost stickiness* terjadi ketika respon biaya saat kenaikan aktivitas lebih besar daripada respon biaya saat penurunan aktivitas (Balakrishnan *et al.*, 2011). Cooper dan Kaplan (1998) menyatakan hal yang hampir sama yaitu perilaku *cost stickiness* terjadi apabila respon *overheadcost* terhadap peningkatan aktivitas secara signifikan lebih kuat dibandingkan dengan respon *overheadcost* terhadap

penurunan volume aktivitas. Perilaku *cost stickiness* terjadi di beberapa negara di berbagai sektor industri seperti penelitian yang dilakukan oleh Canon (2011), Porporato dan Werbin (2010), Pervan dan Pervan (2012), Argiles dan Blandon (2009)

Anderson *et al.* (2003) menyatakan ketika aktivitas perusahaan meningkat, maka biaya-biaya akan meningkat. Misalnya, perusahaan akan membuka toko baru, pabrik, dan mempekerjakan pegawai lebih banyak. Sehingga, ada hubungan positif antara kenaikan aktivitas dengan kenaikan biaya. Namun apabila aktivitas menurun justru ditemukan bukti yang menunjukkan bahwa para manajer enggan menurunkan biaya. Hal ini disebabkan oleh perilaku *moral hazard* dalam *agency theory*. Manajer enggan menurunkan biaya misalnya dengan menutup sebagian toko karena takut hal itu akan menjadi dasar pengukuran kinerja manajer. Ketidakkonsistenan perilaku biaya ini juga dilatar belakangi oleh manager menghadapi ketidakpastian permintaan dimasa mendatang. (He *et al.*, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Anderson *et al.* (2003) menyarankan agar peneliti lain menguji komponen-komponen biaya *Selling, General, and Administrative costs (SG&A)*, di samping biaya-biaya yang lain selain daripada *Selling, General, and Administrative costs (SG&A)*. Di dalam laporan laba rugi diketahui ada banyak biaya yang berhubungan dengan aktivitas usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga, wajar ada biaya yang seharusnya sensitif terhadap perubahan aktivitas dan ada yang tidak. Salah satu biaya yang harusnya sensitif tersebut adalah biaya gaji. Gaji dan upah adalah komponen *Selling, General, and Administrative costs (SG&A)* yang secara rutin terjadi dalam

penyelenggaraan perusahaan dan sangat penting, karena berkaitan dengan motivasi karyawan. Pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa, gaji dan upah merupakan biaya yang paling dominan. Biaya gaji yang seharusnya sensitif terhadap perubahan aktivitas adalah biaya eksekutif perusahaan atau kompensasi eksekutif. Hal ini disebabkan karena eksekutif suatu perusahaan akan dibayar berdasarkan performa kerjanya, apabila aktivitas meningkat maka kompensasi yang diterima akan ikut meningkat begitu pula sebaliknya. Namun perubahan aktivitas lebih sering diberi solusi dengan pengurangan karyawan, seharusnya sebagai pihak yang bertanggungjawab terhadap aktivitas perusahaan dan digaji berbasis aktivitas maka penurunan aktivitas haruslah diiringi dengan penurunan kompensasi eksekutif juga.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Selama ini penelitian tentang kompensasi eksekutif terhadap kinerja telah dilakukan oleh banyak peneliti terdahulu seperti Kato *et al.* (2006); Brick, Palmon, dan Wald (2005); Mangistae dan Xu (2004) yang menyimpulkan bahwa kompensasi eksekutif tidak berhubungan dengan kinerja perusahaan. Penelitian-penelitian di atas berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Murphy (1985) menemukan hubungan positif antara kinerja dan kompensasi eksekutif dimana terjadi hubungan yang signifikan secara statistis, antara aras kompensasi dan kinerja.

Kompensasi eksekutif erat kaitannya dengan hubungan keagenan yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976), dijelaskan bahwa hubungan

keagenan sebagai suatu kontrak yang mana *principal* (pemilik) menggunakan *agent* (manajer) untuk menjalankan aktivitas perusahaan. *Principal* menyediakan fasilitas dan dana untuk kebutuhan operasi perusahaan. *Agent* sebagai pengelola berkewajiban untuk mengelola perusahaan untuk meningkatkan kemakmuran *principal* melalui peningkatan nilai perusahaan. Sebagai imbalannya agen akan memperoleh gaji, bonus, dan berbagai kompensasi lainnya (Haryono, 2005: 65). Perbedaan kepentingan ini membuat masing-masing pihak berusaha memperbesar keuntungan bagi diri sendiri. *Principal* menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas investasi yang ditanamkan. *Agent* menginginkan kepentingannya diakomodir dengan pemberian kompensasi/ bonus/ insentif/ remunerasi yang sebesar - besarnya atas kinerjanya.

Penelitian yang menguji perilaku biaya yang bersifat *sticky* sebagian besar hanya berfokus pada industri pemanufakturan seperti misalnya Anderson *et al.* (2003), Subramaniam & Weidenmier (2003), Calleja *et al.* (2006) dan He *et al.* (2010). Pada penelitian ini akan diuji perilaku *cost stickiness* pada industri perbankan. Di Indonesia penelitian tentang *cost stickiness* pada industri perbankan dilakukan oleh Sugiri dkk (2014) yang menguji tentang *cost stickiness* pada kompensasi eksekutif tentang hubungan antara kompensasi eksekutif dan pendapatan bank di empat negara Asia Tenggara.

Perbankan adalah sebuah industri yang sangat teregulasi dalam banyak aspek, dibandingkan dengan industri non-keuangan yang lain Susilo (2004:7). Bank Sentral dibanyak negara mewajibkan bank untuk memiliki komite kompensasi dan mengungkapkan kompensasi yang dibayar bank kepada eksekutifnya. Di

Indonesia juga telah diterbitkan Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 Pasal 12 yang mewajibkan dewan komisaris membentuk Komite Remunerasi dan Nominasi. Komite Nominasi dan Remunerasi juga terdapat dalam perusahaan industri non-perbankan namun lebih bersifat *voluntarily* daripada *regulatory*. Ini artinya bahwa isu kompensasi adalah salah satu perhatian utama untuk penciptaan tata kelola perusahaan yang baik didalam industri perbankan (Sugiri dkk, 2014). Rekomendasi No.7 dari *Organization for Economic Cooperation and Development/OECD* (2011:28) mengatur agar kesepakatan secara individual atau agregat tentang kompensasi yang dibayarkan kepada komisaris (direktur) dan eksekutif senior harus diungkapkan secara penuh dan akurat. Kedua peraturan diatas semakin diperkuat dengan dikeluarkannya Peraturan OJK Nomor 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Perusahaan Publik. Banyaknya peraturan yang diterbitkan untuk memfasilitasi tranparansi dalam proses nominasi dan remunersi tersebut digunakan sebagai landasan meneliti tentang *cost stickiness* pada kompensasi yang diterima oleh eksekutif Perbankan. Ada kalanya bisnis perbankan tidak tumbuh sesuai harapan, namun remunerasi yang diberikan kepada bankir tetap mengalami peningkatan, seperti yang terlihat pada Tabel 1

**Tabel 1.**  
**Presentase Pertumbuhan Laba dan Remunerasi Perbankan**  
**Tahun 2012-2013**

No	Tahun	Laba	Remunerasi
1	2012	22,14%	15,34%
2	2013	13,05%	15,59%

Sumber : Infobanknews (2015)

Pada Tabel 1 terlihat tahun 2013 laba perbankan tumbuh 13.05% dan remunerasi naik sebesar 15,59%. Pada tahun 2012 laba tumbuh lebih tinggi dari

tahun 2013 yakni mencapai 22,14% dengan kenaikan remunerasi sebesar 15,34%. Hal ini berarti pada tahun 2013 kenaikan remunerasi bankir kurang sejalan dengan pertumbuhan bisnis perbankan (Infobanknews,2015).

Berdasarkan kajian Biro Riset Infobank, remunerasi bankir di Indonesia menunjukkan tren yang terus meningkat. Apabila para manajer puncak pada sektor perbankan dibayar terlalu tinggi (*overpaid*), hal ini akan mengakibatkan rendahnya daya kompetitif perbankan nasional dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Kontribusi gaji terhadap biaya *overhead* perbankan di Indonesia juga merupakan yang tertinggi dengan presentase mencapai 2,44%. Sementara Filipina, Malaysia, dan Thailand masing-masing sebesar 1,81%, 1,74% dan 1,34%.

Perilaku *cost stickiness* juga dapat disebabkan oleh hubungan kuat antara biaya dan isu-isu *governance*, salah satu isu *governance* yang dapat mempengaruhi kemunculan *cost stickiness* adalah kepemilikan negara. Budiwiyono (2011), menyatakan bahwa kepemilikan pemerintah dan intervensi pemerintah terhadap perbankan berpengaruh buruk terhadap kinerja perbankan, intervensi pemerintah di Bank BUMN terjadi dalam bentuk kolusi, korupsi dan nepotisme. Kegiatan yang sering diintervensi oleh pemerintah ialah perekrutan karyawan, penentuan komisaris dan direksi, pengadaan barang dan jasa serta penyaluran kredit. Intervensi menyebabkan manajemen bank tidak berjalan dengan baik, karena merusak gaya kepemimpinan dan budaya kerja. Tidak seperti di AS, banyak negara berkembang seperti Indonesia dicirikan dengan banyaknya perusahaan milik negara dalam perekonomian suatu negara. Dengan demikian

dapat dimengerti bahwa kompensasi eksekutif di perusahaan milik negara akan dipengaruhi oleh sistem kelembagaan dan kontrol pemerintah. Gaji dan insentif menjadi salah satu fokus utama bagi kementerian badan usaha milik negara (BUMN) untuk menarik, mendorong dan memelihara prestasi pekerja, hal ini tercermin dengan dibentuknya Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor : 02/MBU/2009 tentang pedoman penetapan penghasilan direksi, dewan komisaris, dan dewan pengawas badan usaha milik negara. Namun, kebijakan ini masih dianggap kurang tepat mengingat banyak pihak yang menganggap bahwa jumlah remunerasi yang diberikan kepada direksi BUMN jauh melebihi jumlah yang diterima oleh pejabat-pejabat pemerintahan lain termasuk presiden RI (Wibowo: 2010)

Beragamnya hasil penelitian terdahulu, serta fenomena yang terjadi di lingkungan perbankan di Indonesia, penelitian ini bertujuan untuk menguji persentase peningkatan kompensasi tunai yang diterima oleh eksekutif bank ketika pendapatan bank meningkat adalah lebih tinggi dibandingkan dengan persentase penurunan kompensasi tunai yang diterima ketika pendapatan bank menurun atau yang dikenal dengan istilah *cost stickiness*. Selain itu penelitian ini juga ingin mendapatkan bukti empiris tentang adanya perbedaan tingkat *cost stickiness* dalam kompensasi eksekutif Bank BUMN dan Bank Non BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode tahun 2012-2015.

Penelitian tentang *cost stickiness* juga dilakukan pada sektor perkebunan Spanyol, oleh Argiles dan Blandon (2009) mencoba melihat perilaku *cost stickiness* sesuai dengan kategori perusahaan *small* dan *large*. Argiles dan

Blandon (2009) menemukan bahwa perusahaan perkebunan di Spanyol yang berskala *large* memiliki *indirect cost* yang tinggi, sehingga perusahaan perkebunan berskala *large* terdapat indikasi perilaku *cost stickiness*.

Teruya *et al.* (2010) menyatakan bahwa manajer di Jepang mengubah perilaku biaya mereka setelah runtuhnya pasar saham pada tahun 1990. penelitian menemukan bahwa mirip dengan perusahaan AS, perusahaan-perusahaan Jepang juga menunjukkan perilaku *cost stickiness* pada *Selling, General, and Administrative costs (SG&A)*. Namun, perilaku *cost stickiness* pada *Selling, General, and Administrative costs (SG&A)*. di Jepang cenderung kurang disesuaikan karena perubahan sementara dalam kinerja mereka.

Porporato dan Werbin (2010) menemukan indikasi perilaku *cost stickiness* di negara Canada, Argentina, dan Brazil pada sektor keuangan yaitu bank. Porporato dan Werbin (2010) menunjukkan adanya perbedaan tingkat *cost stickiness* pada masing-masing negara karena adanya perbedaan struktur biaya dan kondisi ekonomi pada masing-masing negara, dimana bank yang beroperasi di lingkungan ekonomi yang tidak menentu seperti Argentina menunjukkan penurunan biaya yang paling rendah pada saat terjadi penurunan pendapatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Canon (2011) mencoba melihat perilaku *cost stickiness* di negara *United States* dan pada industri transportasi. Canon (2011) menemukan bahwa terdapat indikasi perilaku *cost stickiness* pada industri transportasi di negara *United States* terkait reaksi terhadap perubahan pendapatan.

Di Kroasia, Pervan dan Pervan (2012) menemukan indikasi perilaku *cost stickiness* pada industri makanan dan minuman selama periode tahun 1999 sampai

2009. Dalam penelitian Pervan dan Pervan (2012) perilaku *cost stickiness* terbukti pada *operating cost* yang naik 0,61 persen ketika penjualan naik 1 persen namun hanya turun 0,52 persen ketika penjualan menurun 1 persen.

Ketidakkonsistenan perilaku pada biaya ini disebabkan adanya tindakan yang sengaja dilakukan oleh manager menghadapi ketidakpastian permintaan di masa mendatang. Ketika volume penjualan mengalami penurunan, perusahaan harus menanggung biaya sumber daya terikat yang menganggur. Manajer memutuskan untuk mempertahankan sumber daya tersebut hingga mendapatkan kepastian bahwa volume penjualan mengalami penurunan secara permanen (He *et al.*,2010). Manajer harus berhati-hati dalam mengambil keputusan akan mempertahankan sumber daya terikat atau akan melepas sumber daya tersebut ketika kemungkinan besar perusahaan mengalami penurunan volume penjualan.

Logikanya seorang pegawai termasuk eksekutif perusahaan, dibayar berdasarkan kinerjanya. Premisnya adalah eksekutif akan mendapat kompensasi yang lebih tinggi jika kinerjanya makin tinggi. Namun karena adanya *conflict of interest* dan *moral hazard* yang dimiliki oleh para eksekutif tersebut, mereka akan meminta kompensasi lebih tinggi ketika kinerja mereka meningkat, dan, sebaliknya, akan keberatan menanggung konsekuensi dari penurunan kinerja perusahaan. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Persentase peningkatan kompensasi tunai yang diterima oleh eksekutif bank ketika pendapatan bank meningkat adalah lebih tinggi dibandingkan dengan persentase penurunan kompensasi tunai yang diterima ketika pendapatan bank menurun.

Balakrishnan dan Soderstom (2008) meneliti pengaruh kepemilikan pemerintah terhadap perilaku biaya, ditemukan bahwa rumah sakit milik

pemerintah menunjukkan adanya *cost stickiness*. Saat rumah sakit milik pemerintah mengalami kendala dalam keuangan, harus melalui proses birokrasi dan mekanisme politis yang rumit untuk memperoleh tambahan dana dari lembaga pemerintah. Terdapat ketidakpastian atau lambannya mengenai tambahan dana dari lembaga pemerintah membuat manajer rumah sakit lebih memilih untuk mempertahankan sumber daya mereka untuk menghindari adanya biaya penyesuaian saat aktivitas menurun. Hasil penelitian tersebut juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapienza (2004) Kepemilikan pemerintah pada perbankan memiliki efek distorsi pada alokasi sumber daya, alokasi sumber daya yang dipolitisi ini mungkin akan berpengaruh pada perkembangan dan produktifitas perusahaan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sendiri juga dijadikan sebagai mekanisme untuk mengejar tujuan para politisi, seperti memaksimalkan pekerjaan atau pembiayaan perusahaan yang diinginkan para politisi saja untuk mengejar keuntungan pribadi dan dalam rangka mencapai tujuan politik mereka, politisi sering memberikan perintah kepada manajer BUMN untuk mentransfer sumber daya BUMN kepada konstituen mereka (Shleifer dan Vishny,1994). Boardman dan Vining (1989) berpendapat bahwa dari pandangan teori hak kepemilikan, dimana sebagai wakil dari pemegang saham mempunyai sedikit insentif untuk mengawasi manajer BUMN. Perusahaan yang dimiliki pemerintah berpotensi dikenakan biaya agensi yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan swasta. Selain itu, mekanisme pemantauan dan jalannya kegiatan di tingkat pemerintah kurang efektif sehingga menyebabkan politisi dan birokrat lebih berpotensi dalam

melakukan intervensinya dengan mengorbankan kinerja perusahaan. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: Ada perbedaan tingkat *cost stickiness* dalam kompensasi eksekutif Bank BUMN dan Bank Non BUMN.

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian adalah sebuah acuan dari struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil riset menjadi valid, obyektif, efisien dan efektif. Rancangan penelitian merupakan kerangka untuk menunjukkan variabel-variabel yang diteliti dan menggambarkan langkah-langkah untuk setiap aktivitas riset. Merancang penelitian berarti menentukan jenis risetnya, menentukan data yang akan digunakan dan merancang model empiris untuk menguji hipotesis-hipotesis yang dibangun (Jogiyanto, 2007).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dibidang Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode tahun 2012-2015. Alasan menetapkan waktu penelitian selama periode tahun 2012-2015 adalah sebagai berikut. 1) Pada tahun 2012 dan 2013 terdapat fenomena peningkatan jumlah kompensasi eksekutif yang dibayarkan tidak sesuai dengan pertumbuhan laba perbankan dan selama periode tahun 2012-2015 telah terjadi peningkatan rasio BOPO dan NIM pada perbankan Indonesia. 2) Berdasarkan pada Rekomendasi No.7 dari OECD tahun 2011 yang mengatur agar kesepakatan secara individual (atau setidaknya secara agregat) tentang kompensasi yang dibayarkan kepada komisaris (direktur) dan eksekutif senior harus diungkapkan secara penuh dan akurat, sehingga pada tahun 2012-2015 ketentuan untuk pengungkapan kompensasi eksekutif perbankan di Indonesia sudah mulai efektif.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara, seperti dari orang lain atau dokumen. Data sekunder biasanya dikumpulkan oleh sebuah institusi tertentu dan dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan tahunan (*annual report*) perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2015. Data diperoleh dari situs BEI (*www.idx.co.id*).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012, 2013, 2014, 2015. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 152 yang terdiri dari 4 periode amatan dengan penjelasan masing-masing sebagai berikut

**Tabel 2.**  
**Jumlah Populasi**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>
1	2012	33
2	2013	37
3	2014	40
4	2015	42
<b>TOTAL</b>		<b>152</b>

Sumber: data sekunder diolah, (2017)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:116). Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu.

Variabel dependen atau variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kompensasi eksekutif. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan berupa kompensasi tunai yang terbagi menjadi gaji dan bonus (Hasibuan, 2007). Data kompensasi yang digunakan adalah semua kompensasi dalam bentuk kas (selain natura) yang diberikan kepada dewan direksi dan komisaris hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiri dkk (2014).

Variabel independen atau variabel bebas (X), variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel independen (Sugiyono, 2014:59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendapatan bank dan *decrease dummy* pendapatan bank. Pendapatan operasional bank terdiri atas semua pendapatan yang merupakan hasil langsung dari kegiatan usaha bank yang benar-benar diterima. Perilaku *cost stickiness* terjadi bila persentase peningkatan kompensasi tunai yang diterima oleh eksekutif bank ketika pendapatan bank meningkat adalah lebih tinggi dibandingkan dengan persentase penurunan kompensasi tunai yang diterima ketika pendapatan bank menurun. Penelitian ini menggunakan model perhitungan yang telah dikembangkan oleh Anderson *et al.* (2003), dan juga digunakan dalam penelitian Subramanyan dan Weidenmier (2003), Windyastuti dan Biyanto (2005), Hidayatullah *et al.* (2011) untuk menemukan indikasi perilaku *cost stickiness* dalam kompensasi eksekutif.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda untuk menguji perilaku *cost stickiness* pada kompensasi eksekutif dan uji *Mann Whitney* untuk menguji perbedaan tingkat *cost stickiness* pada bank BUMN dan Non BUMN yang terdaftar di BEI. Selain itu analisis data juga dilengkapi dengan analisis statistik dekriptif, uji asumsi klasik dan uji kelayakan model.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Kompensasi Eksekutif

$X_1$  = Pendapatan Bank

$X_2$  = *Decrease Dummy* Pendapatan Bank

$\beta_0$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$\beta$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$\epsilon$  = Error

Sebelum dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda variabel - variabel penelitian ditransformasi dengan menggunakan logaritma sesuai dengan model penelitian yang dikembangkan oleh Anderson *et al.* (2003), sehingga menghasilkan model sebagai berikut

$$\log \left[ \frac{KE_t}{KE_{t-1}} \right] = \beta_0 + \beta_1 \log \left[ \frac{PB_t}{PB_{t-1}} \right] + \beta_2 * Decrease\_dummy * \log \left[ \frac{PB_t}{PB_{t-1}} \right] + \epsilon_t$$

*Keterangan :*

$KE_t$	: Kompensasi eksekutif pada periode t
$KE_{t-1}$	: Kompensasi eksekutif pada periode t -1
$PB_t$	: Pendapatan bank pada periode t
$PB_{t-1}$	: Pendapatan bank pada periode t-1
$\beta_0$	: Konstanta
$\beta_1$	: Koefisien regresi pendapatan bank
$\beta_2$	: Koefisien regresi penurunan pendapatan bank
<i>Decrease_Dummy</i>	: <i>Decrease_Dummy</i> bernilai 1 jika pendapatan bank ditahun t menurun dibandingkan dengan pendapatan bank t-1 dan bernilai 0 jika tidak ada penurunan pendapatan bank ditahun t dibandingkan dengan t-1.
$\epsilon$	: Error

Variabel-variabel penelitian diuji dengan menggunakan uji regresi linier berganda untuk dilihat koefisien regresinya ( $\beta$ ), dengan penjelasan sebagai berikut, Koefisien  $\beta_1$  mengukur persentase kenaikan Kompensasi eksekutif akibat kenaikan pendapatan bank sebesar 1 persen sedangkan koefisien  $\beta_1 + \beta_2$  mengukur persentase penurunan kompensasi eksekutif akibat penurunan pendapatan bank sebesar 1 persen. Dasar pengambilan keputusan apabila terjadi perilaku *cost stickiness* pada kompensasi eksekutif adalah jika  $\beta_1 > 0$ ,  $\beta_2 < 0$ , atau  $\beta_1 + \beta_2 < \beta_1$ ,

Apabila kriteria tersebut terpenuhi maka kenaikan kompensasi eksekutif pada saat pendapatan bank naik lebih tinggi dibandingkan penurunan kompensasi eksekutif pada saat pendapatan bank turun. Ini berarti kompensasi eksekutif bersifat *sticky*.

Uji *Mann Whitney* atau uji dua sampel yang tidak berpasangan merupakan salah satu bagian dari statistik non parametrik. Uji *Mann Whitney* menjadi alternatif ketika data tidak normal dalam uji independent sampel t-test. Uji *Mann Whitney* dilakukan untuk mengetahui perbedaan dua sampel tidak berhubungan

atau berpasangan satu sama lainnya. Pengujian *Mann Whitney* dilakukan karena sampel dalam penelitian sedikit yaitu kurang dari 30 sampel, data tidak terdistribusi normal dan digunakan untuk menguji satu variabel data kategori dan satu variabel data interval.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji tingkat keterikatan antara variabel bebas dan variabel terikat yang bisa dilihat dari koefisien determinasinya (Adjusted R-square) karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan. Hasil uji koefisien determinasi terlihat pada Tabel 3

**Tabel 3.**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimte	Durbin Watson
1	0,345 <sup>a</sup>	0,119	0,100	0,106	1,743

Sumber: data sekunder diolah, (2017)

Nilai Adjusted R-square dalam penelitian ini sebesar 0,100 atau 10% (0,100 x 100%). Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari pendapatan bank dan *decrease dummy* pendapatan bank berpengaruh sebesar 10% terhadap kompensasi eksekutif. Sisanya 90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji keterandalan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji merupakan tahapan mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel

terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F adalah sebagai Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka variabel bebas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat/Model regresi linier yang diestimasi layak digunakan.

**Tabel 4.**  
**Uji Keterandalan Model / Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,138	2	0,069	6,087	<b>0,003</b>
	Residul	1,019	90	0,011		
	Total	1,156	92			

Sumber: data sekunder diolah, (2017)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Sig. F adalah sebesar 0,003  $\leq 0,05$  hal ini berarti bahwa variabel bebas berupa pendapatan bank dan *decrease dummy* pendapatan bank secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat/Model regresi linier yang diestimasi layak digunakan.

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	<b>0,016</b>	0,018		0,891	0,375
	PB	<b>0,548</b>	0,170	0,396	3,228	0,002
	DM_PB	<b>-0,392</b>	0,466	-0,103	-0,841	0,403

Sumber: data sekunder diolah, (2017)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$\log \left[ \frac{KE_t}{KE_{t-1}} \right] = \beta_0 + \beta_1 \log \left[ \frac{PB_t}{PB_{t-1}} \right] + \beta_2 * Decrease\_dummy * \log \left[ \frac{PB_t}{PB_{t-1}} \right] + \epsilon_t$$

$$Y = 0,016 + 0,548X_1 - 0,392X_2 + \epsilon$$

Nilai konstanta  $\beta_0$  sebesar 0,016, hal ini berarti bahwa jika variabel bebas pendapatan bank dan *decrease dummy* pendapatan bank diasumsikan konstan atau sama dengan 0 (nol) maka kompensasi eksekutif adalah sebesar 0,016. Variabel pendapatan bank memiliki nilai positif, dimana koefisien regresi  $\beta_1$  adalah sebesar 0,548. Hal ini berarti setiap peningkatan pendapatan bank satu satuan maka akan meningkatkan kompensasi eksekutif sebesar 0,548 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan. Variabel *decrease dummy* pendapatan bank memiliki nilai negatif, dimana koefisien regresi  $\beta_2$  adalah sebesar -0,392. Hal ini berarti setiap peningkatan *decrease dummy* pendapatan bank satu satuan maka akan menurunkan kompensasi eksekutif sebesar 0,392 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.

Berdasarkan Model Anderson untuk mengetahui terjadinya perilaku *sticky cost* dapat dilihat dari  $\beta_1 (0,548) > 0$  dan  $\beta_2 (-0,392) < 0$  atau  $\beta_1 (0,548) + \beta_2 (-0,392) = 0,156 < \beta_1 (0,548)$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika pendapatan bank naik sebesar 1% maka kompensasi eksekutif akan meningkat 0,548%. Sedangkan jika pendapatan bank turun sebesar 1% maka kompensasi eksekutif akan menurun 0,156 %

Simpulan yang dapat diambil adalah kenaikan kompensasi eksekutif pada saat pendapatan bank naik lebih tinggi dibandingkan penurunan kompensasi eksekutif pada saat pendapatan bank turun. Ini berarti Kompensasi eksekutif bersifat *sticky* atau terjadi perilaku *cost stickiness*.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Mann Whitney**

Test Statistics	
	KE
Mann-Whitney U	378
Wilcoxon W	3.699
Z	-1,238
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,216

Sumber: data sekunder diolah, (2017)

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,216  $\geq$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat *cost stickiness* dalam kompensasi eksekutif bank BUMN dengan bank Non BUMN.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa persentase peningkatan kompensasi tunai yang diterima oleh eksekutif bank ketika pendapatan bank meningkat adalah lebih tinggi dibandingkan dengan persentase penurunan kompensasi tunai yang diterima ketika pendapatan bank menurun. Hal ini menandakan bahwa telah terjadi perilaku *cost stickiness* didalam kompensasi eksekutif perbankan. Hasil penelitian ini secara empiris konsisten dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya di berbagai negara di berbagai macam sektor industri seperti Anderson *et al.* (2003), Subramaniam & Weidenmier (2003), Argiles dan Blandon (2009), Teruya *et al.* (2010), Porporato dan Werbin (2010), oleh Canon (2011), Pervan dan Pervan (2012), Sugiri dkk. (2014) dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa telah terjadi ketidakkonsistenan respon biaya, dimana respon biaya saat kenaikan aktivitas lebih besar daripada respon biaya saat penurunan aktivitas.

Teori Keagenan menyatakan bahwa kontak kerja antara agen dan prinsipal sudah tertera dengan jelas bahwa manajemen atau eksekutif haruslah bertanggung jawab jika gagal untuk mencapai kinerja yang diharapkan bahkan mengalami penurunan kinerja, namun hal ini tidak serta merta mampu membuat kompensasi eksekutif yang diterima juga akan ikut menurun seiring penurunan performa kerja. Apabila terjadi penurunan jumlah kompensasi yang diterima hal ini tidak akan sebesar peningkatan seandainya eksekutif mencapai atau melebihi target. Hal inilah yang telah dibuktikan dalam penelitian ini bahwa ada kecenderungan *cost stickiness* pada biaya kompensasi eksekutif.

Konsep *agency theory* menyatakan bahwa manajemen sebagai agen semestinya *on behalf the best interest of the principal*, akan tetapi tidak tertutup kemungkinan manajemen hanya mementingkan kepentingannya sendiri untuk memaksimalkan *utililitas*. Oleh sebab itu maka diberikanlah sejumlah kompensasi yang merupakan salah satu cara yang dilakukan pemilik perusahaan untuk mengatasi konflik keagenan yang seringkali terjadi didalam internal perusahaan yang disebabkan oleh adanya asimetri informasi. Namun dalam praktiknya manajemen dalam hal ini para ekektif bank, akan meminta kompensasi yang lebih tinggi saat mereka mampu mencapai target atau mampu meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya manajemen akan keberatan menanggung konsekuensi dari penurunan kinerja mereka didalam perusahaan, hal ini dikarenakan oleh perilaku *moral hazard* dari eksekutif perusahaan. Walaupun sudah dibentuk Komite Nominasi dan Remunerasi yang akan menetapkan besaran kompensasi yang diterima oleh para Eksekutif Bank namun hal ini belum cukup mampu untuk

menetralkan perilaku *cost stickiness* karena dalam susunan keanggotaan dari Komite Nominasi dan Remunerasi itu sendiri anggotanya masih ada yang berasal dari Dewan Komisaris perusahaan bersangkutan, apabila seseorang ikut menentukan jumlah remunerasi yang akan diterima oleh dirinya sendiri tentu masih ada celah untuk mementingkan kepentingan pribadi seperti yang dijelaskan dalam *Agency Theory*. Meningkatnya remunerasi para bankir perbankan nasional dianggap sesuatu hal yang wajar. Hal ini disebabkan industri perbankan nasional terus tumbuh sedangkan *supply* bankir profesional tidak sebanding dengan permintaan.

Temuan *Infobank* (2013) ada banyak penyebab terjadinya kenaikan remunerasi banker di Indonesia yaitu pertama, ketatnya persaingan antarbank dalam memperebutkan pasar membuat bank-bank berlomba untuk merekrut bankir-bankir dengan kualifikasi tinggi. Harga yang harus dibayar untuk memenuhi kebutuhan tersebut memang tinggi karena bankir dengan kualifikasi tinggi tentu meminta imbal kerja yang sebanding dengan keahlian yang diberikan kebank yang mempekerjakannya.

Kedua, masuknya investor asing keindustri perbankan nasional juga turut mendongkrak harga jual bankir. Investor asing, tak hanya di industri perbankan, biasanya menitipkan orang kepercayaan yang dimasukkan ke jajaran direksi maupun komisaris. Standar pengajian bankir asing ini tentu berbeda dengan bankir nasional karena mereka menggunakan standar gaji di asal negaranya, yang rata-rata menggunakan dolar Amerika Serikat (AS).

Pembatasan remunerasi rentan memangkas motivasi bankir. Pemilik bank tentu saja sulit berharap performa kerja bankir akan meningkat kalau bankirnya bekerja tanpa atau minim motivasi. Bahkan bukan tidak mungkin aturan yang terlalu kaku dapat mematikan industri ini. Sebab, calon pekerja tidak lagi melihat bekerja di industri perbankan sebagai tempat yang menjanjikan. Alhasil perbankan berisiko kehilangan calon-calon SDM terampil yang sangat dibutuhkan untuk mengembangkan industri urat nadi perekonomian ini. Jadi, kalau tidak hati-hati kebijakan pembatasan gaji bisa jadi senjata makan tuan bagi industri perbankan nasional. Oleh karena kompleksnya permasalahan remunerasi dalam industri perbankan inilah maka perilaku *cost stickiness* masih ditemukan dalam kompensasi yang dibayarkan pada eksekutif bank di Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian *Mann Whitney* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *cost stickiness* dalam kompensasi eksekutif bank BUMN dengan Bank Non BUMN. Hasil penelitian ini secara empiris tidak konsisten dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti Calleja *et al.* (2006), Sapienza (2004) dan Balakrishnan dan Soderstrom (2008) dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemilikan pemerintah terhadap perilaku biaya, dimana pada perusahaan milik pemerintah perilaku biaya seringkali terdistorsi oleh campur tangan pemerintah. Sehingga perilaku *cost stickiness* akan berbeda antara perusahaan swasta dan perusahaan milik pemerintah dan cenderung lebih tinggi terjadi pada perusahaan milik pemerintah.

Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, dikarenakan berbagai alasan seperti stigma negatif bahwa perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan swasta, nampaknya sedikit terbantahkan terbukti enam BUMN masuk dalam daftar 2.000 perusahaan yang memiliki kinerja bagus sepanjang tahun 2012 versi majalah Forbes Global 2000. Dari enam BUMN tersebut, Bank Rakyat Indonesia (BRI) menempati peringkat tertinggi yakni peringkat 479, Bank Mandiri diperingkat 488, Telkom (peringkat 726), BNI (peringkat 969).

Bank BUMN dari tahun ke tahun terus mengalami pertumbuhan yang baik. Bank BUMN merupakan kelompok bank paling berpengaruh dalam industri perbankan Indonesia. Statistik Perbankan Indonesia yang diterbitkan OJK menyatakan keempat bank BUMN yakni Bank BRI, Mandiri, BNI, dan BTN berturut-turut merupakan bank terbesar nomor satu, dua, empat, dan enam dari total 118 bank di Indonesia. Per akhir 2015, total aset keempat Bank BUMN tersebut mencapai Rp2.445,47 triliun, atau 40 persen dari total aset industri perbankan nasional sebesar Rp6.132,58 triliun.

Prestasi yang diperoleh Bank milik pemerintah ini memberikan dorongan tersendiri bagi BUMN lainnya. BUMN dapat membuktikan diri bahwa dalam kompetisi bisnis saat ini, BUMN juga dapat menjadi sebuah alat bagi pemerintah untuk mendatangkan keuntungan selain fungsi sosial yang diembannya. Dibandingkan dengan era beberapa tahun lalu, secara perlahan-lahan wajah BUMN mulai mengalami perubahan. Dimasa lalu BUMN identik dengan pelayanan yang buruk, kinerja pegawai yang jelek, dan cenderung tidak optimal

menghasilkan keuntungan bagi negara. Tapi potret buram BUMN ini mulai berangsur-angsur berubah.

Pada hakekatnya BUMN mempunyai dua wajah atau karakter yang melekat pada satu tubuh. Pertama, sebagai sebuah unit bisnis yang tercermin dari kata-kata Badan Usaha. Kemudian kedua, sebagai sebuah birokrasi yang tercermin dari kata-kata Milik Negara. Hal inilah yang menyebabkan selama beberapa dekade BUMN tidak bisa maksimal menjalankan perannya untuk menghasilkan laba bagi negara. Setelah dikeluarkannya Undang-Undang No 19 Tahun 2003 tentang BUMN ada penegasan kembali terhadap peran dan fungsi BUMN. Pada Pasal 2 disebutkan bahwa salah satu tujuan pendirian BUMN adalah mengejar keuntungan.

BUMN mempunyai tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap intervensi pemerintah. Ketika mengalami sebuah permasalahan, maka BUMN cenderung mengharapkan adanya campur tangan pemerintah sebagai penyelamat dalam bentuk tambahan modal ataupun kebijakan yang pro BUMN tersebut. Misalnya ketika beberapa bank pemerintah yang *collapse* akhirnya dimerger menjadi Bank Mandiri. Hal ini adalah salah satu contoh kebijakan yang dikeluarkan pemerintah untuk menyelamatkan BUMN. Wajah birokrasi yang kental mengakibatkan BUMN kurang memiliki kreativitas dan inisiatif untuk mengatasi permasalahannya sendiri.

Seiring berjalannya waktu dan ketatnya persaingan usaha terjadi peralihan wajah birokrasi menjadi wajah korporasi di perbankan BUMN yang dapat dilihat dari transformasi pada Bank BRI. Kunci utama keberhasilan Bank BRI adalah

bagaimana BRI bisa fokus pada pangsa pasar utama yakni pemberdayaan ekonomi rakyat meliputi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Kemudian fokus pada perluasan dan penguatan jaringan serta akses pelayanan kepada nasabah. Masalah pelayanan ini merupakan sebuah hal yang dulu merupakan momok bagi masyarakat ketika berurusan dengan BUMN. Wajah birokrasi yang melekat pada BUMN membuat layanan yang diberikan cenderung berbelit-belit, lamban.

Laporan Profil Industri Perbankan tahun 2015 menyatakan bahwa rasio BOPO terendah pada industri perbankan Indonesia terdapat pada kelompok BUMN (74,36%). Rendahnya BOPO pada BUMN dikarenakan pendapatan operasionalnya yang relatif lebih besar dibandingkan dengan beban operasionalnya. Hal tersebut didukung oleh pendanaan program pemerintah yang biasanya disimpan di BUMN.

Pembenahan yang dilakukan terhadap BUMN pada muaranya akan menjadikan BUMN lebih dominan berwajah korporasi, tidak lagi kental dengan warna birokrasi. Selain alasan-alasan yang telah dikemukakan, tidak terdapatnya perbedaan tingkat *sticky cost* pada Bank BUMN dan Non BUMN dalam penelitian juga dapat disebabkan oleh kurang proporsionalnya jumlah sampel penelitian antara Bank BUMN dan Non BUMN. Adapun perbandingan antara sampel Bank BUMN dan Non BUMN adalah 27 : 4 atau dengan periode amatan 4 tahun menjadi 81 : 12. Alasan-alasan inilah yang menyebabkan hasil penelitian tidak signifikan atau tidak ada perbedaan tingkat perilaku *cost stickiness* dalam

kompensasi eksekutif pada Bank BUMN dan Bank Non BUMN di Perbankan Indonesia.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diteliti maka simpulan yang dapat diambil adalah perilaku *cost stickiness* terjadi diindustri Perbankan Indonesia dimana terlihat dari persentase peningkatan kompensasi tunai yang diterima oleh eksekutif bank ketika pendapatan bank meningkat adalah lebih tinggi dibandingkan dengan persentase penurunan kompensasi tunai yang diterima ketika pendapatan bank menurun. Tidak ada perbedaan tingkat *cost stickiness* dalam kompensasi eksekutif bank BUMN dengan bank Non BUMN di Indonesia. Hasil penelitian ini secara empiris tidak konsisten dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Calleja *et al.* (2006), Sapienza (2004) dan Balakrishnan dan Soderstrom (2008) dimana dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa ada perbedaan tingkat *cost stickiness* antara perusahaan milik pemerintah dan swasta dan perilaku *cost stickiness* lebih tinggi terjadi di perusahaan milik pemerintah.

Berdasarkan simpulan diatas maka saran yang dapat disampaikan agar dapat dipertimbangkan adalah tugas Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai regulator harus lebih tegas dalam mengintervensi perhitungan remunerasi bankir di Indonesia. Perlu dibuatkan aturan standarisasi perhitungan remunerasi bankir dengan memperhatikan beberapa hal. Pertama, aspek prestasi dimana dalam sistem perhitungan remunerasi yang baru harus menjamin bankir hanya akan menerima gaji sesuai performanya. Dengan demikian, tidak ada lagi kasus-kasus

bankir dibayar tinggi padahal prestasinya menurun. Selain itu, ukuran prestasi tidak boleh jangka pendek atau hanya pada tahun itu saja karena sangat mungkin tahun ini bankir mampu meningkatkan omzet tetapi kebijakan yang dibuat membahayakan masa depan bank di tahun-tahun berikutnya. Kedua, aspek *sustainability* yaitu perhitungan remunerasi bankir harus menjamin keberlangsungan (*sustain*) bisnis bank. Disamping itu, memperhitungkan aspek keberlanjutan berarti pemberian remunerasi perlu mempertimbangkan kepentingan para *stakeholder*, yaitu pemilik, karyawan, nasabah, masyarakat, pemerintah. Ketiga, aspek transparansi yaitu lewat transparansi remunerasi, masyarakat bisa membandingkan apakah pantas remunerasi bankir terhadap kinerja perusahaan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah belum tersedianya data mengenai kompensasi atau bonus yang diberikan kepada eksekutif secara terpisah dari gaji. Oleh karena itu kedepannya apabila data mengenai kompensasi yang diberikan pada eksekutif telah dipisah antara gaji tetap dan bonusnya maka penelitian selanjutnya dapat meneliti kembali perilaku *cost stickiness* pada kompensasi eksekutif.

## REFERENSI

- Afandi, Achmad. 2016. Jika Efisien, Bank Bakal Dapat Insentif dari OJK. (Online). 30 Mar 2016 10:30 WIB, <http://bisnis.liputan6.com/read/2470758/jika-efisien-bank-bakal-dapat-insentif-dari-ojk>.
- Anderson, M., R. Banker dan S. Janakiraman. 2003. "Are Selling, General and Administrative Costs Sticky?". *Journal of Accounting Research*. Vol.4 : pp 47-63.

- Argiles, JM., Blandon, JG. 2009. "Cost Stickiness Revisited: Empirical Application for Farms", *Revista Española De Financiación Y Contabilidad*. Vol. XXXVIII : pp 38-44.
- Balakrishnan, Ramji and Naomi S. Soderstrom. 2008. "Cross-Sectional Variation in Cost Stickiness Reaction". *Social Science Research Network Working Paper*. Vol.1 : pp 41-63.
- Balakrishnan, Ramji., Labro, Eva. Naomi S. Soderstrom. 2011, Cost Structure and Sticky Cost, *Working paper*, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1562726> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1562726>.
- Boardman, Anthony E. Aidan R. Vining. 1989,"Ownership and Performance in Competitive Environments: A Comparison of the Performance of Private, Mixed, and State-owned Enterprises". *Journal of Law and Economics*, Vol. 32 (1): pp 1-33.
- Brick, I. E., Palmon, O., & Wald, K. 2005. "CEO compensation, director compensation, and firm performance: Evidence of cronyism?". *Journal of Corporate Finance*. Vol. 12, pp 403 – 423.
- Calleja, Kenneth, Michael Stelarios, and Dylan C. Thomas. 2006. "A Note on Cost Stickiness: Some International Comparisons". *Management Accounting Research* Vol 17 , pp 127-140.
- Canon, JN., 2011. Determinants of sticky Costs. An Analysis of Cost Behavior Using United States Air Transportation Industry Data, *The Accounting Review*: September 2014, Vol. 89, No. 5, pp. 1645-1672.
- Carter, W.K. 2009. *Akuntansi Biaya* .Edisi Empat Belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Cooper, R. Dan R. Kaplan. 1998. *The Design of Cost Management Systems: Text, Cases, and Readings*, Upper Saddle River, NJ:Prentice Hall.
- Hansen, R, Don., Mowen, M, Maryanne. 2006. *Cost Management Accounting and Control*. Fifth Edition. Thomson. Oklahoma.
- Haryono, Slamet. 2005. Struktur Kepemilikan dalam Bingkai Teori Keagenan. Februari. 2005. Diakses tanggal 3 Desember 2012. <Http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/51056371>.
- Hasibuan SP. Malayu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Dasar-dasar Perbankan*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- He, Daoping (Steven), Teruya J., & Shimizu, T. 2010. "Sticky Selling, General, and Administrative Cost Behavior and Its Changes in Japan", *Global Journal of Business Research*, Vol 4, No. 4, pp 23-55.

- Jensen, Michael C. Meckling, William H. 1976. "Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, Vol. 3, No. 4, pp 36-75.
- Kato, T., Kim, W., Lee, H.J. 2006. "Executive Compensation, Firm Performance, and Chaebol in Korea: Evidence from new panel data". KDI School of Public Policy and Management. *Pacific-Basin Finance Journal*, Vol. 15, pp 36-55.
- Mengistae, Taye, Xu, Lixin Colin. 2004. "Agency theory and Executive Compensation: the case of Chinese state-owned enterprises". *Journal of Labor Economics*. Vol. 22, pp 615-637.
- Mishkin, F. S. (2001). "The Economics of Money, Banking, and Financial Markets". *Journal of Development Economics*, Vol. 2, pp 415-444.
- Murphy, K.J. 1985. Corporate performance and managerial remuneration: An empirical analysis. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 7 (April), pp 11-42.
- OECD. 2011. Corporate governance in Asia: Progress and challenges. Electronic report is available at [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/corporate-governance-in-asia\\_9789264096790-en](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/corporate-governance-in-asia_9789264096790-en)
- Porporato, Marcela., and Werbin, Eliana Mariela. 2010. "Active cost management in bank: Evidence of sticky costs from Argentina, Canada and Brazil". *AAA 2011 Management Accounting Section (MAS) Meeting Paper*. Available at SSRN <http://www.ssrn.com>.
- Raharjaputra, H.S. 2009. *Manajemen Keuangan dan Akuntansi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sapienza, Paola. 2004. "The Effects of Government Ownership on Bank Lending". *Journal of Financial Economics* Vol. 72, pp 357-384.
- Shleifer, Andrei dan Robert W. Vishny. 1994, "Politicians and Firms. Quarterly" *Journal of Economics*. Vol. 109 No. 4, pp 995-1025.
- Sugiri, Slamet., Febrianto, R., Kresnawati, E. 2014, "Perilaku Sticky Cost pada Kompensasi Eksekutif : studi Hubungan antara Kompensasi Eksekutif dan Pendapatan Bank di Empat Negara Asia Tenggara", SNA 17 Mataram Lombok.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-21 Desember 2014. Bandung: CV Alfabeta.

- Teruya, J., Shimizu, T., and He, Daoping. 2010, "Sticky Selling, General, Administrative Cost Behavior and its Change in Japan", *Global Journal of Business Research*, Vol. 4 (2), pp 81-93
- Wibowo, Arinto Tri. Januari 2010. Gaji Direksi BUMN Melebihi Presiden. Diakses 22 Juni 2013. <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/179127-sby-singgung-tingginya-gaji-direksi-bumn>
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Windyastuti., & Biyanto F. 2005, "Analisis Perilaku Kos : *Stickiness* Kos Pemasaran, Administrasi, & Umum pada Penjualan Bersih (Studi Empiris Perusahaan yang Terdaftar di BEJ)", SNA VIII, Solo.