

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN KOMISARIS DAN MASA JABATAN DIREKTUR UTAMA TERHADAP TOTAL KOMPENSASI EKSEKUTIF



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Lintang Setiabudi
NIM. 12030112140165

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Lintang Setiabudi
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112140165
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK
DEWAN KOMISARIS DAN MASA JABATAN
DIREKTUR UTAMA TERHADAP TOTAL
KOMPENSASI EKSEKUTIF**

Dosen Pembimbing : Agung Juliarto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D

Semarang, 20 Mei 2016

Dosen Pembimbing,

Agung Juliarto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D

NIP. 197307222002121002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Lintang Setiabudi
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112140165
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK
DEWAN KOMISARIS DAN MASA JABATAN
DIREKTUR UTAMA TERHADAP TOTAL
KOMPENSASI EKSEKUTIF**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal : 7 Juni 2016

Tim Penguji:

1. Agung Juliarto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D. (.....)
2. Drs. H. Tarmizi Achmad., MBA., PhD., Akt. (.....)
3. Dr. Hj. Indira Januarti, M.Si., Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini saya, Lintang Setiabudi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris dan Masa Jabatan Direktur Utama terhadap Total Kompensasi Eksekutif**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 20 Mei 2016

Yang membuat pernyataan,

Lintang Setiabudi

NIM. 12030112140165

ABSTRACT

Executive compensation is a reward given to board of directors who act as agent of the firm for the work that have been done to the firm. Executive compensation is expected to align the interest of principal and agent, reduce agency problems and motivate board of directors for a better work. The amount of director's compensation is based on evaluation process that have been done by board of commissioners, which is influenced by their characteristics which include proportion of independent commissioners, board size, board commissioner's compensation, board commissioner's tenure, and board commissioner's share ownership. In addition to board commissioner's characteristics, CEO tenure also expected to affect the amount of executive compensation. This study aims to give evidence that board commissioner's characteristics and CEO tenure have an important role for the firm to determine the quality of evaluation that effect to establish board of director's compensation, which suit the work that have been done.

The population in this study are all firms publicly listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) 2010-2014. Samples were selected based on predetermined criteria which include firms that reveal information of board director's compensation and have complete data sets. The number of companies in the research samples were 52 companies or 260 final observations. Regression analysis is used as a main analysis tool.

The results of this study find that board commissioner's compensation and CEO tenure give a positive and significant effect on board director's compensation. However, this study doesn't find evidence that proportion of independent commissioners, board commissioner's size, board commissioner's tenure and board commissioner's share ownership affect the total compensation of board directors.

Keywords : corporate governance, board of directors, compensation, board commissioner's characteristics.

ABSTRAK

Kompensasi eksekutif adalah *reward* yang diberikan kepada dewan direksi yang bertindak sebagai *agent* pada perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Kompensasi eksekutif ini diharapkan dapat menyelaraskan kepentingan antara *agent* dan *principal*, mengurangi masalah agensi, dan memotivasi dewan direksi untuk bekerja secara lebih baik. Penentuan besarnya kompensasi yang diterima dewan direksi didasarkan pada hasil evaluasi yang dilakukan oleh dewan komisaris, dimana dipengaruhi oleh karakteristik yang meliputi proporsi komisaris independen, ukuran dewan komisaris, total kompensasi dewan komisaris, rata-rata masa jabatan dewan komisaris, dan kepemilikan saham dewan komisaris. Selain karakteristik dewan komisaris, masa jabatan direktur utama diharapkan turut mempengaruhi besarnya kompensasi eksekutif. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa karakteristik dewan komisaris dan masa jabatan direktur utama memiliki peran penting dalam proses evaluasi kinerja dewan direksi perusahaan, yang berimbas pada besarnya kompensasi eksekutif yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh dewan direksi.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2010-2014. Sampel dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan yaitu perusahaan yang mengungkapkan informasi mengenai total kompensasi dewan direksi dan memiliki data yang lengkap. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 perusahaan atau 260 total pengamatan final yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Analisis regresi digunakan sebagai alat analisis utama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa total kompensasi yang diterima oleh dewan komisaris, dan masa jabatan direktur utama berpengaruh positif terhadap besarnya kompensasi yang diterima oleh dewan direksi. Namun, penelitian ini tidak menunjukkan bahwa proporsi komisaris independen, ukuran dewan komisaris, rata-rata masa jabatan dewan komisaris dan kepemilikan saham dewan komisaris berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diterima oleh dewan direksi.

Kata kunci: *corporate governance*, kompensasi, dewan direksi, karakteristik dewan komisaris.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“(Allah) pencipta langit dan bumi. Apabila Dia hendak menetapkan sesuatu, Dia hanya berkata kepadanya, ‘jadilah!’ Maka jadilah sesuatu itu.”

(Q.S Al-Baqarah 117)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. "

(Q.S. Al –Insyirah 5-8)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Bapak, Ibu, dan Kakak-Kakak

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris dan Masa Jabatan Direktur Utama terhadap Total Kompensasi Eksekutif” dengan lancar dan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Fuad S.E.T., M.Si., Akt., Ph.D selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Agung Juliarto, S.E., M.Si., Akt., Ph. D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, dorongan, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir.
4. Bapak Prof. Dr. H. M. Syafruddin, M.Si selaku dosen wali yang telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis atas segala ilmu dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan.

6. Bapak Budi Mulyono dan Ibu Setyorini, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan dan selalu mendampingi penulis setiap saat.
7. Kakak- kakak tersayang, Mba Anissa, Mas Harry, Mas Arief, Mba Wuri, Mas Oky, Mba Hanif, Nada dan Rasya atas segala perhatian dan kasih sayang yang tidak pernah terhenti.
8. Keluarga besar Karno Suropto dan Djoemeno atas doa dan dukungan yang telah diberikan.
9. Sarah Syahidah dan Rizki Aprillia. Terima kasih untuk selalu menemani mendengarkan dengan tulus di segala situasi.
10. Rina Agustina dan Annisa Bening. Terima kasih untuk semua kenangan, kepercayaan dan cerita indah sejak awal kuliah.
11. Teman-teman bimbingan, Sarah, Rizki, Kurnia, Rina, Shasa, Nathan, Doni, Indra Laksana, terima kasih atas semangat dan bantuannya.
12. Teman-teman Kost Asri, Dhea Karina, Chobitta Aretuzsa, Devi Praptias, dan Dyah Wulandari. Terima kasih untuk waktu, rasa kekeluargaan, dan semua cerita indah selama di Semarang.
13. Astri, Umi, Irma, Memey, Nurinda, Hanum, Fajar, yang tidak pernah berhenti memberikan semangat dalam proses proses perkuliahan dan penulisan skripsi.
14. Dinda, Rissa, Naya, Lovely, Arini, Juwita, Erika, Anisah, Desita, Novi, Kusti, dan Wiwindan seluruh teman-teman Akuntansi UNDIP angkatan 2012. Terima kasih atas kebersamaannya.

15. Teman-teman EECC UNDIP, Mas Alief, Mba Uli, Mba Ana, Kak Randy, Mas Bahrul, Mas Arief, Mba Fika, Mba Intan, Fajar, Nina, Windhy, Yuyun, Fattiya, Puspa, Naufal, Fika, Dinta Dika, Inan, Shasa, Rina, Andre, Saddek, Andika, Rissa, Dinda, Uchi, Maesa, Isti, Arsan, Faishal Clara, Sholeh, Renata dan Nadia. Terimakasih untuk kepercayaan, pengalaman, kekeluargaan dan kebersamaan yang diberikan selama kepengurusan.
16. Teman-teman KKN TIM II UNDIP Desa Cepogo Kec. Kembang Kab. Jepara, Adel, Sari, Irma, Risang, Nova, Lea, Werdhi dan Dicky, terimakasih untuk semua pengalaman berharga selama 35 hari.
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi, bantuan, doa, dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan sebagai masukan bagi penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan dan pihak-pihak yang terkait.

Semarang, 20 Mei 2016

Penulis

Lintang Setiabudi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1.4 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Teori Agensi (<i>Agency Theory</i>)	16
2.1.2 Teori Perkembangan Moral	20

2.1.3 Teori Stewardship.....	21
2.1.4 Base of Power	23
2.1.5 <i>Corporate Governance</i>	24
2.1.6 Dewan Komisaris	26
2.1.7 Karakteristik Dewan Komisaris	30
2.1.7.1 Proporsi Komisaris Independen.....	30
2.1.7.2 Ukuran Dewan Komisaris	31
2.1.7.3 Total Kompensasi Dewan Komisaris	32
2.1.7.4 Rata-rata Masa Jabatan Dewan Komisaris	32
2.1.7.5 Kepemilikan Saham oleh Dewan Komisaris	33
2.1.8 Dewan Direksi	34
2.1.8.1 Masa Jabatan Direktur Utama.....	35
2.1.9 Total Kompensasi Eksekutif	36
2.2 Penelitian Terdahulu	39
2.3 Kerangka Pemikiran.....	50
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	51
2.4.1 Proporsi Komisaris Independen terhadap Total Kompensasi Eksekutif.....	51
2.4.2 Ukuran Dewan Komisaris terhadap Total Kompensasi Eksekutif.....	53
2.4.3 Total Kompensasi Dewan Komisaris terhadap Total Kompensasi Eksekutif.....	54

2.4.4 Rata-rata Masa Jabatan Dewan Komisaris terhadap	
Total Kompensasi Eksekutif.....	55
2.4.5 Kepemilikan Saham Dewan Komisaris terhadap	
Total Kompensasi Eksekutif.....	56
2.4.6 Masa Jabatan Direktur Utama terhadap	
Total Kompensasi Eksekutif.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	60
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	60
3.1.1 Variabel Dependen	60
3.1.2 Variabel Independen	61
3.1.2.1 Proporsi Dewan Komisaris Independen	61
3.1.2.2 Ukuran Dewan Komisaris	62
3.1.2.3 Total Kompensasi Dewan Komisaris	62
3.1.2.4 Rata-rata Masa Jabatan Dewan Komisaris	63
3.1.2.5 Kepemilikan Saham Dewan Komisaris.....	63
3.1.2.6 Masa Jabatan Direktur Utama.....	63
3.1.3 Variabel Kontrol.....	64
3.1.3.1 Ukuran Perusahaan.....	64
3.1.3.2 Profitabilitas.....	64
3.2 Populasi dan Sampel	66
3.3 Jenis dan Sumber Data	67
3.4 Metode Pengumpulan Data	67
3.5 Metode Analisis	67

3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	68
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	68
3.5.2.1	Uji Normalitas.....	68
3.5.2.2	Uji Multikolinearitas	69
3.5.2.3	Uji Heteroskedastisitas	69
3.5.2.4	Uji Autokorelasi.....	70
3.5.3	Analisis Regresi.....	70
3.5.4	Uji Hipotesis.....	72
3.5.4.1	Uji Signifikansi (Uji F).....	72
3.5.4.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	72
3.5.4.3	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	73
BAB IV	HASIL DAN ANALISIS	74
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	74
4.2	Analisis Data	75
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	76
4.2.2	Analisis Tabulasi Silang.....	81
4.2.3	Analisis <i>Chi-Square</i>	84
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	84
4.2.2.1	Hasil Uji Normalitas.....	85
4.2.2.2	Hasil Uji Multikolinieritas	86
4.2.2.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	87
4.2.2.4	Hasil Uji Autokorelasi.....	88
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis.....	89

4.2.5.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	90
4.2.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	91
4.2.5.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	92
4.3 Interpretasi Hasil	96
4.3.1 Pengaruh Proporsi Komisaris Independen terhadap Total Kompensasi Eksekutif	97
4.3.2 Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap Total Kompensasi Eksekutif	99
4.3.3 Pengaruh Total Kompensasi Dewan Komisaris terhadap Total Kompensasi Eksekutif	102
4.3.4 Pengaruh Rata-rata Masa Jabatan Dewan Komisaris terhadap Total Kompensasi Eksekutif	103
4.3.5 Pengaruh Kepemilikan Saham Dewan Komisaris terhadap Total Kompensasi Eksekutif	106
4.3.6 Pengaruh Masa Jabatan Direktur Utama terhadap Total Kompensasi Eksekutif	108
BAB V PENUTUP	110
5.1 Simpulan.....	110
5.2 Keterbatasan	111
5.3 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	121

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan PenelitianTerdahulu.....	42
Tabel 3.1 Ringkasan Pengukuran Variabel	65
Tabel 4.1 Data Hasil Pemilihan Sampel.....	75
Tabel 4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	76
Tabel 4.3 Hasil Analisis Crosstab.....	82
Tabel 4.4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	85
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
Tabel 4.6 Hasil Uji Spearman Rho	88
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi	89
Tabel 4.8 Nilai Durbin-Watson.....	89
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi	90
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik F	91
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t	92
Tabel 4.12 Ringkasan Pengujian Hipotesis	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastiditas	87

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A DAFTAR SAMPEL	121
LAMPIRAN B HASIL UJI STATISTIK	124

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini akan dijelaskan beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan. Pada bagian latar belakang masalah akan dibahas mengenai hal-hal yang menyebabkan dilakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik dewan komisaris dan masa jabatan direktur utama terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan publik di Indonesia. Latar belakang tersebut kemudian digunakan sebagai landasan rumusan penelitian yang akan menjadi fokus penelitian.

Bagian selanjutnya akan dibahas mengenai tujuan dan kegunaan dari penelitian yang dilakukan. Bagian tujuan berisi tentang apa yang ingin dicapai oleh peneliti dari penelitian yang dilakukannya. Kegunaan penelitian berisi tentang manfaat dari penelitian yang dapat diperoleh berbagai pihak. Pada bagian terakhir akhir bab ini akan disajikan sistematika penulisan skripsi.

1.1 Latar Belakang

Kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan masih menjadi perdebatan dalam berbagai publikasi bisnis dan media umum. Kritik sering dilayangkan kepada total kompensasi yang dianggap berlebihan apabila

dibandingkan dengan gaji rata-rata karyawan, dan tidak berhubungan dengan banyaknya keuntungan yang diberikan kepada para pemegang saham. Sebagai contoh, media melaporkan bahwa CEO Valeant Pharmaceuticals di Kanada mendapatkan total kompensasi sebesar \$ 37.000.000 selama tahun 2011 (The Globe and Mail, 2012). Jumlah ini sangat tinggi bila dibandingkan dengan rata-rata penghasilan karyawan di Kanada, yaitu \$ 43.466 per tahun (The Financial Post, 2012). Keadaan serupa juga ditemui di Indonesia, dimana pada tahun 2013, rata-rata gaji dan tunjangan direksi Bank Mutiara tiap bulan mencapai Rp 166.500.000, lebih tinggi apabila dibandingkan dengan rata-rata gaji karyawan Bank Mutiara sejumlah Rp 8.500.000 (Kontan, 2013). Lebih lanjut, studi yang dilakukan oleh Bank Indonesia menyatakan bahwa gaji karyawan di perbankan mencapai Rp 93 juta per tahun (Filipina), Rp 194 juta per tahun (Indonesia), Rp 236 juta per tahun (Malaysia) dan Rp 300 juta per tahun (Thailand). Di sisi lain, remunerasi direksi perbankan mencapai Rp 2 miliar per tahun (Thailand), Rp 5,6 miliar per tahun (Malaysia) dan Indonesia mencapai Rp 12 miliar per tahun (Kontan, 2012).

Lebih lanjut, kritikan lain mengarah menuju bagaimana pembayaran kompensasi eksekutif tidak berhubungan dengan pembagian keuntungan kepada pemilik saham. Berdasarkan laporan yang diterbitkan di Kanada pada tahun 2007, dalam jangka waktu 5 tahun, 12 perusahaan memberikan kompensasi kepada CEO mereka sebesar US\$ 1.260.000.000 meskipun perusahaan perusahaan

tersebut mengalami penurunan nilai saham hingga US\$ 330.000.000.000 (The Corporate Library, 2007).

Mengingat salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kemakmuran para pemegang saham, hal ini cukup menjadi perhatian para investor. Kompensasi eksekutif berkaitan erat dengan kemakmuran pemegang saham. Muharman (2004) menyatakan bahwa ada 2 hal penting dalam pembahasan kompensasi eksekutif: (1) keselarasan kompensasi eksekutif dengan kepentingan pemilik perusahaan, dan (2) apakah kompensasi yang diberikan sudah wajar dan sesuai dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan masalah agensi yang harus ditanggung oleh para investor dalam mengangkat dewan direksi untuk menjalankan perusahaan. Masalah agensi muncul dikarenakan dewan direksi tidak bertindak untuk kepentingan terbaik pemegang saham melainkan mengutamakan kepentingannya sendiri (Jensen dan Meckling, 1976).

Untuk menghadapi permasalahan di atas, mekanisme *corporate governance* muncul dan diharapkan dapat meminimalkan konflik agensi dan mendorong para direktur bertindak secara maksimal untuk kepentingan para pemegang saham. Mekanisme *corporate governance* dapat berupa kontrak saham direksi, pengawasan, dan memberikan insentif untuk kinerja (Belkhir dan Chazi, 2009). Pemerintah berbagai negara sendiri telah mendukung mekanisme ini dengan menerbitkan sejumlah aturan mengenai *corporate governance*, contohnya seperti Sarbanes-Oxley Act di Amerika Serikat (McGowan dan Brisendine, 2003, Baker et al., 2006).

Menurut pandangan Fama dan Jensen (1983), Dewan komisaris adalah mekanisme *corporate governance* yang paling baik untuk mengawasi kinerja dewan direksi. Dewan komisaris ditunjuk oleh para investor untuk mewakili kepentingan mereka dan menerima fungsi pengawasan. Dewan komisaris mengangkat dan memberhentikan dewan direksi dalam suatu perusahaan, dan dalam situasi tertentu dapat memberhentikan manajer dengan kinerja di bawah standar (Farrel dan Whidbee, 2000). Dewan komisaris juga memiliki peran penting dalam mengatur pembayaran kompensasi eksekutif (Conyon dan Peck, 1998; Core et al., 1999; Yermarck, 2004).

Pengangkatan dewan komisaris di Indonesia diatur dalam UU no 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dalam pasal 111, disebutkan bahwa, (1) Anggota Dewan Komisaris diangkat oleh RUPS dan (2) Untuk pertama kali pengangkatan anggota Dewan Komisaris dilakukan oleh pendiri dalam akta pendirian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b. Berdasarkan Pasal 7 ayat (2) pendiri wajib memiliki penyertaan saham dalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dewan komisaris disini mewakili kepentingan pemegang saham.

Dalam pasal 108 ayat (1) disebutkan bahwa dewan komisaris melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasihat kepada dewan direksi. Salah satu tugasnya adalah memberikan usulan mengenai besarnya kompensasi dewan direksi.

Peraturan mengenai kompensasi dewan direksi tertuang pada UU no 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Pasal 96 ayat (1) menyebutkan bahwa ketentuan tentang besarnya gaji dan tunjangan anggota Direksi ditetapkan berdasarkan keputusan RUPS. Peran dewan komisaris dijabarkan dalam ayat (2), yaitu kewenangan RUPS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilimpahkan kepada dewan komisaris, dan, (3) Dalam hal kewenangan RUPS dilimpahkan kepada dewan komisaris sebagaimana dimaksud pada ayat (2), besarnya gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan keputusan rapat dewan komisaris.

Berdasarkan undang-undang di atas, maka dapat diuraikan beberapa tugas dari dewan komisaris yaitu: (1) Melakukan kajian atas sistem remunerasi yang sesuai bagi anggota dewan komisaris dan direksi dan mengajukan kepada RUPS, (2) Memastikan bahwa Perseroan memiliki sistem remunerasi yang transparan berupa gaji atau honorarium, tunjangan dan fasilitas yang bersifat tetap dan insentif yang bersifat variabel, (3) Menyusun kebijakan mengenai pengajuan usulan remunerasi dewan direksi kepada RUPS, (4) Menelaah usulan remunerasi dewan direksi bersama dengan komite terkait, (5) Mengusulkan insentif kinerja/tantiem, mempertimbangkan penilaian kinerja Direksi dan pencapaian tingkat kesehatan Perseroan, dan (6) Mengusulkan remunerasi (gaji, tunjangan dan fasilitas serta tantiem/ insentif kinerja) Direksi kepada RUPS (Board Manual PT Pertamina (persero), 2013).

Peran-peran tersebut menyatakan pentingnya peran dewan komisaris dalam penentuan besaran kompensasi eksekutif. Di sisi lain, Core et al. (1999) menyatakan bahwa keputusan dewan komisaris dapat dipengaruhi oleh CEO. CEO disini menggambarkan keseluruhan dewan direksi (Deschenes et.al., 2015). Besarnya pengaruh yang dimiliki oleh CEO dapat bertambah besar seiring dengan lamanya masa jabatan CEO. CEO dengan masa jabatan yang lebih lama dapat menentukan susunan dewan komisaris, mengatur tugas, dan memberikan informasi mengenai perusahaan. CEO dapat tidak mengungkapkan informasinya secara detail untuk menutupi kinerja sesungguhnya perusahaan. Lebih lanjut lagi, dewan komisaris yang bekerja di bawah pengaruh CEO mereka memiliki kecenderungan untuk gagal dalam mengatur kompensasi kontrak yang efektif, dimana harus didesain untuk melindungi kepentingan pemegang saham dalam perusahaan, sedangkan pada saat yang sama harus memenuhi ekspektasi kinerja CEO pada perusahaan. Tujuan utama dari sebuah dewan komisaris yang efektif adalah menjaga kepentingan pemegang saham dari para direksi dan mengurangi konflik kepentingan dari keduanya untuk mencapai keuntungan bersama (Ghosh and Sirmans, 2005).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mempelajari besaran kompensasi eksekutif. Conyon dan Lerong (2004) meringkas dari beberapa penelitian terdahulu, menyatakan bahwa kompensasi eksekutif yang optimal ditentukan oleh dewan berdasarkan faktor-faktor ekonomi, sifat dasar dari konflik agensi yang muncul, dan kesulitan dalam pengawasan.

Penelitian terdahulu lebih berfokus pada bagaimana kinerja perusahaan mempengaruhi besarnya kompensasi eksekutif. Penelitian McKnight dan Tomkins (1999) menyatakan tidak ada hubungan antara kinerja perusahaan berdasarkan akuntansi dengan besaran kompensasi. Penelitian yang lain menyatakan kompensasi yang menarik akan mendorong eksekutif untuk berupaya meningkatkan kinerja perusahaan seperti penelitian Ingham dan Thompson (1995) didukung oleh penelitian Conyon (1997) menyatakan terdapat hubungan positif antara pembayaran gaji dengan kinerja perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian Veliyath (1999) tidak menemukan hubungan antara pembayaran kompensasi dengan kinerja perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan Ryan and Wiggins (2004) menyatakan bahwa komisaris independen memiliki kekuatan lebih untuk mengatur CEO sehingga kompensasi CEO dapat disesuaikan dengan kepentingan pemegang saham. Perusahaan dengan proporsi komisaris independen yang lebih tinggi memberikan kompensasi dalam bentuk saham kepada dewan direksi. Ketika kekuatan CEO terhadap dewan komisaris meningkat, kompensasi yang didapatkan oleh dewan direksi akan berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Ozkan (2007) memberikan temuan bahwa perusahaan dengan ukuran dewan komisaris yang besar dan proporsi komisaris independen lebih banyak akan memberikan kompensasi yang lebih besar pada CEO mereka. Hal ini membuktikan kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh komisaris independen. Temuan lain dari penelitian ini adalah kepemilikan

institusional dan kepemilikan saham dalam jumlah besar memiliki pengaruh negatif pada kompensasi CEO. Hasil temuan ini konsisten dengan keberadaan pengawasan aktif oleh institusional dan pemilik saham dalam jumlah besar. Temuan berikutnya adalah CEO akan mendapat kompensasi yang lebih kecil ketika kepemilikan saham dewan komisaris meningkat.

Berbeda dengan hasil temuan Ozdemir dan Upneja (2014), mereka menemukan bahwa ukuran dewan komisaris tidak berhubungan dengan besarnya kompensasi eksekutif. Temuan ini juga bertolak belakang dengan Core et al. (1999), Cahan et al. (2005), dan Ghosh dan Sirmans (2005). Mereka menemukan hubungan yang signifikan antara ukuran dewan komisaris dengan kompensasi CEO. Temuan mereka konsisten dengan temuan Yermack (1996), yang menyatakan bahwa ukuran dewan komisaris yang besar tidak efektif untuk melakukan pengawasan karena kurangnya interaksi diantara anggota dewan komisaris.

Berbagai penelitian terdahulu mengenai kompensasi eksekutif lebih didasarkan pada pengaruh kinerja keuangan perusahaan terhadap besaran kompensasi yang diterima oleh CEO. Lebih lanjut, peneliti lain mulai menganalisis pengaruh dari dewan komisaris pada besarnya kompensasi CEO. Hasil penelitian yang didapat masih tidak konsisten sehingga membutuhkan penelitian yang lebih menyeluruh dalam konteks karakteristik dewan komisaris. Perbedaan sampel perusahaan di berbagai negara juga mempengaruhi hasil

penelitian. Penelitian terdahulu lebih berfokus pada negara-negara barat seperti di Amerika dan Kanada (Ozkan, 2007, dan Deschenes et.al., 2015).

Penelitian ini akan menganalisis dari aspek *corporate governance* secara lebih spesifik yaitu karakteristik dewan komisaris (independensi, ukuran dewan komisaris, kompensasi dewan komisaris, kepemilikan saham dewan komisaris, dan masa jabatan) dan masa jabatan direktur utama. Apabila karakteristik dewan komisaris dan masa jabatan direktur utama di atas dapat memberikan hubungan yang berarti pada kompensasi eksekutif, maka dapat disimpulkan bahwa praktik tertentu dalam dewan direksi dapat mempengaruhi tata kelola organisasi yang baik. Hal ini relevan terhadap *agent* yang berkepentingan, baik untuk para investor maupun perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Deschenes, et. al., (2015) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik dewan komisaris terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan public di Kanada yang terdaftar pada indeks TSX/60. Penelitian Deschenes, et. al., (2015), menggunakan variabel proporsi komisaris independen, ukuran perusahaan, total kompensasi dewan komisaris, masa jabatan CEO, rata-rata masa jabatan komisaris, dan kepemilikan saham oleh dewan komisaris terhadap besarnya kompensasi yang diterima oleh eksekutif dan baik dalam bentuk tunai maupun kepemilikan saham. Sampel yang digunakan dalam mencakup data perusahaan besar di Kanada pada tahun 2005-2010. Hasil dari penelitian ini adalah total kompensasi eksekutif berhubungan

secara langsung pada total kompensasi dan rata rata masa jabatan dewan komisaris.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali pengaruh karakteristik dewan komisaris dan masa jabatan direktur utama terhadap kompensasi eksekutif di Indonesia. Penelitian ini mempertimbangkan 3 hal yaitu; (1) peran karakteristik dewan komisaris dan masa jabatan direktur utama sebagai penentu kompensasi eksekutif, tidak hanya pada direktur utama, yang menjadi fokus pada penelitian penelitian terdahulu. Pendekatan ini didasarkan pada pendapat Nourayi dan Mintz (2008), bahwa manajemen memiliki sifat membentuk tim, sehingga direktur dan CEO saling berhubungan, (2) peran ukuran perusahaan (Ciscel dan Carroll, 1980) dan profitabilitas (Patton, 1951; Ciscel dan Carrol, 1980), sebagai variabel kontrol, dan yang terakhir (3) pengaruh potensial dari karakteristik dewan komisaris dan masa jabatan direktur utama dalam penentuan kompensasi eksekutif dalam konteks perusahaan di Indonesia, dimana penelitian ini masih terbatas karena lebih banyak penelitian didasarkan pada perusahaan di Amerika Serikat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Deschenes, et. al., (2015) terletak pada perbedaan pengukuran variabel dependen, yaitu hanya pada total kompensasi dewan direksi dalam bentuk kas karena di Indonesia tidak ada pembagian kompensasi dalam bentuk saham. Variabel independen yang digunakan tetap sama, yaitu proporsi komisaris independen, ukuran perusahaan, total kompensasi dewan komisaris, rata-rata masa jabatan komisaris, kepemilikan

saham oleh dewan komisaris, dan masa jabatan direktur utama. Variabel masa jabatan direktur utama dikeluarkan dari karakteristik dewan komisaris, karena Indonesia menganut sistem *two-tier*. Selain itu, perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan tahun penelitian. Penelitian ini akan menggunakan data dari laporan keuangan dan laporan tahunan seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampel yang digunakan adalah perusahaan-perusahaan di Indonesia yang menyediakan laporan lengkap yang memuat variabel-variabel penelitian dalam rentang waktu tahun 2010-2014.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan utama dalam isu ini adalah hubungan kompensasi yang diterima eksekutif dengan karakteristik dewan komisaris dan masa jabatan direktur utama. Dewan komisaris memiliki peran untuk melakukan pengawasan langsung terhadap dewan direksi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dewan komisaris ada untuk mengatasi masalah agensi yang ditanggung oleh para pemegang saham. Dewan komisaris dapat melakukan evaluasi pada dewan direksi yang akan mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima eksekutif. Dengan begitu, kompensasi eksekutif yang diberikan diharapkan dapat sesuai dengan kinerja dewan direksi. Kompensasi yang dimaksudkan sebagai jalan keluar dari masalah agensi menimbulkan pertanyaan yang menarik untuk diteliti. Apakah besaran kompensasi sudah cukup ataukah terlalu berlebihan? Apakah pengawasan terhadap dewan direksi mempengaruhi besaran kompensasi? Apakah karakteristik dewan komisaris mempengaruhi besaran kompensasi? Apakah masa jabatan

direktur utama mempengaruhi besaran kompensasi? Penelitian ini akan membahas secara lebih lanjut mengenai pengaruh karakteristik dewan komisaris dan masa jabatan direktur utama terhadap besarnya kompensasi eksekutif. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah proporsi dewan komisaris independen berpengaruh terhadap total kompensasi eksekutif ?
2. Apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh terhadap total kompensasi eksekutif ?
3. Apakah total kompensasi dewan komisaris berpengaruh terhadap total kompensasi eksekutif ?
4. Apakah rata-rata masa jabatan dewan komisaris berpengaruh terhadap total kompensasi eksekutif?
5. Apakah kepemilikan saham dewan komisaris berpengaruh terhadap total kompensasi eksekutif?
6. Apakah masa jabatan direktur utama berpengaruh terhadap total kompensasi eksekutif ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh proporsi dewan komisaris independen terhadap total kompensasi eksekutif.

2. Menganalisis pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap total kompensasi eksekutif.
3. Menganalisis pengaruh total kompensasi dewan komisaris terhadap kompensasi eksekutif.
4. Menganalisis pengaruh rata-rata masa jabatan dewan komisaris terhadap total kompensasi eksekutif.
5. Menganalisis pengaruh kepemilikan saham dewan komisaris terhadap total kompensasi eksekutif.
6. Menganalisis pengaruh masa jabatan direktur utama terhadap total kompensasi eksekutif.

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas maka penelitian ini memberikan manfaat bagi tiap-tiap elemen sebagai berikut :

1. Bagi investor, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam membuat keputusan dalam rapat pemegang saham tentang besaran kompensasi yang tepat bagi eksekutif.
2. Bagi praktisi dan pengguna laporan keuangan, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam membuat keputusan bisnis.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang tertarik di bidang yang sama serta memperluas variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keputusan besaran kompensasi eksekutif yang efektif.

1.4 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan membahas gambaran ringkasan permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

Bab II Telaah Pustaka membahas teori yang digunakan sebagai dasar bagi penelitian ini. Bab ini juga menjelaskan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Bab III Metode penelitian membahas variabel penelitian dan definisi operasional variabel penelitian. Selain itu, bab ini juga menjelaskan mengenai populasi, sampel penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV Hasil Penelitian dan pembahasan membahas uraian rinci mengenai langkah – langkah analisis data dan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan alat analisis yang diperlukan serta pembahasan hasil penelitian yang diperoleh.

Bab V Penutup menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian. Selain itu, dikemukakan pula keterbatasan dalam penelitian dan pemberian saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya.