

PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN KOMISARIS TERHADAP KOMPENSASI MANAJEMEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA

Gandy Wahyu Maulana Zulma
Universitas Jambi, Indonesia
maulanagandi25@gmail.com

Abstract

This study aims to investigate the effect of the characteristics of the board of commissioners as a supervisory function in determining the amount of compensation in companies in Indonesia empirically. The population and sample in this study are manufacturing companies listed on the Indonesian stock exchange, which were selected using the purposive sampling method so that 252 observation samples were obtained for the 2018-2019 period. The results showed that the characteristics of the board of commissioners based on the size aspect of the board of commissioners proved to have a positive effect on the amount of company management compensation. Besides, this study demonstrates that the independence of the board of commissioners has a negative impact on the amount of company management compensation.

Keywords: *Board Independence, Board size, and Management Compensation.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh karakteristik dewan komisaris sebagai fungsi pengawasan dalam menentukan besaran kompensasi pada perusahaan di Indonesia. Populasi dan sampel pada penelitian ini merupakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia yang diseleksi dengan menggunakan metode purposive sampling, sehingga diperoleh sebanyak 252 sampel observasi untuk periode 2018-2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik dewan komisaris yang dilihat berdasarkan aspek ukuran dewan komisaris terbukti berpengaruh positif terhadap besaran kompensasi manajemen perusahaan. Selain itu, penelitian ini membuktikan bahwa independensi dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap besaran kompensasi manajemen perusahaan.

Kata kunci : Independensi dewan komisaris, Kompensasi manajemen, dan Ukuran dewan komisaris.

I. Pendahuluan

Keputusan dewan komisaris sangat mungkin dapat dipengaruhi oleh manajemen dalam perusahaan. Dewan komisaris kemungkinan besar

akan gagal melindungi kepentingan pemilik apabila dibawah pengaruh manajemen sehingga cenderung tidak optimal dalam menetapkan kontrak kompensasi yang efektif bagi

*Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kompensasi Manajemen
Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*

perusahaan. Ghosh dan Sirmans (2005) menyatakan bahwa tujuan utama dari keberadaan dewan komisaris tentunya untuk melindungi kepentingan pemilik dari tindakan oportunistik manajemen serta berperan dalam menyelaraskan kepentingan antara pemilik dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, dewan komisaris harus bertindak sebagai badan pengawas dan pengendali atas nama pemegang saham.

Dalam menjalankan fungsinya, dewan komisaris dituntut harus bersikap independen. Namun, dalam praktiknya komposisi dewan komisaris sendiri cukup beragam, mereka dapat berasal dari dalam maupun luar perusahaan sehingga faktor ini tentunya dapat mengganggu independensi dewan komisaris. Risikonya apabila komposisi dewan komisaris tidak independen maka pengawasan yang dilakukan terhadap manajemen cenderung lemah dan hal ini akan berakibat kepada kerugian pemilik dimana manajemen bisa saja berusaha

untuk memaksimalkan kekayaannya dengan mengambil keputusan yang menguntungkan sepihak seperti mengoptimalkan besaran kompensasi manajemen meskipun perusahaan dalam kondisi tidak baik.

Dalam perspektif teori keagenan, manajemen merupakan agen dari pemegang saham yang diharapkan dapat memaksimalkan kekayaan pemegang saham (Ghosh dan Sirmans, 2005). Namun, sering terjadi agen justru mempunyai kepentingan sendiri yang sangat mungkin berbeda dengan kepentingan pemilik perusahaan (Attaway, 2000). Sehingga perbedaan itu menimbulkan konflik kepentingan antara pemilik dan manajemen perusahaan. Untuk mencegah konflik kepentingan antara pemilik dan manajemen tentunya harus ada solusi yang dapat menyelaraskan perbedaan kepentingan tersebut. Beberapa penelitian terdahulu telah berusaha menjelaskan masalah keagenan dalam hal penentuan kompensasi dalam perusahaan. Attaway (2000) menemukan

bahwa terdapat hubungan yang lemah antara gaji CEO dan laba perusahaan. Gu dan Choi (2004) menemukan hubungan positif antara kompensasi manajemen dengan laba perusahaan, sedangkan Kim dan Gu (2005) tidak menemukan adanya hubungan antara kompensasi dan laba pada perusahaan di AS.

Perkembangan berikutnya mengenai kerangka masalah keagenan perusahaan dihubungkan dengan peran dewan komisaris dalam menetapkan kompensasi manajemen. Karakteristik dewan komisaris sebagai fungsi pengawasan dalam perusahaan tentu sangat menentukan dalam menyelaraskan masalah keagenan yang terjadi dalam perusahaan. Karakteristik dewan komisaris dikatakan sebagai mekanisme yang paling efektif dalam mengawasi perilaku manajemen (Ibrahim et al., 2003). Hermawan (2011) membagi karakteristik dewan komisaris menjadi beberapa bagian yang menunjukkan efektivitas dewan komisaris dalam perusahaan yaitu

dari ukuran dewan komisaris dalam perusahaan, independensi, aktivitas dewan komisaris, serta kompetensi dan keahlian dewan komisaris mengenai akuntansi, keuangan, dan bisnis perusahaan. Semakin efektif pengawasan dewan komisaris dalam perusahaan diharapkan mengurangi tindakan oportunistik manajemen sehingga manajemen akan lebih efisien dalam mengelola sumberdaya perusahaan.

Berdasarkan tinjauan literatur diatas, penelitian ini bermaksud untuk mengisi gap penelitian dimana masih terdapat hasil yang beragam mengenai permasalahan penentuan kompensasi dalam perusahaan. Sangat menarik untuk dilakukan penelitian mengenai masalah keagenan yang terjadi dalam perusahaan dengan menghubungkan antara karakteristik dewan komisaris sebagai fungsi pengawasan yang efektif dalam perusahaan dalam mengawasi penentuan besaran kompensasi yang optimal untuk menyelaraskan kepentingan

kedua belah pihak antara pemilik dan manajemen perusahaan.

II. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Watts dan Zimmerman (1990) dalam Positive Accounting Theory (PAT) menjelaskan bahwa manajer perusahaan dengan program bonus (kompensasi) lebih cenderung untuk menggunakan metode akuntansi yang meningkatkan laba perusahaan karena pada dasarnya kinerja perusahaan masih diukur berdasarkan laba perusahaan dan laba tersebut menjadi tolok ukur besaran bonus yang akan diterima oleh manajemen sehingga menyebabkan manajemen harus lebih efisien agar meningkatkan laba perusahaan termasuk dengan melakukan penghindaran pajak. Morck dan Yeung (2003) menyatakan bahwa dari perspektif teori keagenan, CEO memiliki kecenderungan untuk mengambil keputusan yang merugikan perusahaan. Oleh karena itu, tingkat kompensasi direksi yang optimal dapat digunakan untuk menentukan kualitas dari kinerja dan keselarasan antara pemilik dan manajemen yang menjalankan perusahaan (Chalmer et al., 2006).

Menurut Chen et al. (2006), semakin panjang umur suatu perusahaan maka akan semakin besar ukurannya dan pemegang saham perusahaan akan semakin tersebar secara luas sehingga harus ada pemisahan kontrol antara pemilik (principle) dan manajemen (agent). Banyaknya pihak yang berkepentingan atas masa depan perusahaan berbanding lurus dengan pihak yang mengawasi aktivitas perusahaan. Contohnya terdapat pengawasan dari luar (eksternal) yang dilakukan oleh auditor, analis, pegawai bank, dan pemberi kredit sedangkan pengawasan dari dalam (internal) dilakukan oleh dewan komisaris yang merupakan perpanjangan tangan dari pemegang saham untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dewan komisaris memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan perusahaan. Banyak penelitian yang mengkaji bagaimana karakteristik yang baik dari dewan komisaris yang mempengaruhi efektivitas pengawasan dalam perusahaan. Salah satu aspek yang perlu untuk diperhatikan adalah ukuran dewan komisaris. Semakin

kecil ukuran dewan komisaris dalam perusahaan maka akan semakin efektif kinerjanya dalam menjalankan fungsi pengawasan. Vafeas (2000) menyatakan bahwa ukuran sangat menentukan efektivitas kinerja dewan komisaris, sehingga dengan tidak besarnya ukuran dewan komisaris perusahaan, maka semakin efektif fungsinya dalam menentukan besaran kompensasi manajemen perusahaan.

H1 : Ukuran Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap Kompensasi Pajak

Menurut Afnan (2014) bahwa dengan adanya dewan komisaris independen akan mengurangi konflik kepentingan dalam perusahaan karena dewan komisaris independen akan lebih bersikap objektif terhadap penyimpangan yang terjadi sehingga akan menghindari adverse selection dan moral hazard dalam perusahaan. Dengan demikian, dikatakan bahwa kehadiran dewan komisaris independen akan semakin mengoptimalkan fungsi pengawasan terhadap tindakan oportunistik manajemen, sehingga akan memberi dampak terhadap penentuan besaran kompensasi yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Menurut Ghosh dan Sirmans (2005), dewan komisaris yang tidak memiliki hubungan dengan perusahaan dianggap lebih independen dan diharapkan dapat lebih mengontrol kinerja dan kompensasi manajemen dibandingkan dengan anggota dewan komisaris yang berasal dari dalam perusahaan. Dapat diduga bahwa dewan komisaris dengan persentase anggota dewan dari luar perusahaan yang lebih tinggi dianggap lebih efektif dalam melakukan pengawasan terhadap tindakan oportunistik manajemen dalam menentukan besaran kompensasi manajemen karena biasanya semakin heterogen karakteristik dewan komisaris maka semakin banyak pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan.

H2 : Dewan Komisaris Independen berpengaruh negatif terhadap Kompensasi Pajak

III. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri dari perusahaan yang bergerak pada industri manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2019. Alasan menggunakan sampel manufaktur karena industri

*Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kompensasi Manajemen
Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*

manufaktur merupakan jenis industri tujuannya semakin besar sampel yang paling dominan yang terdaftar di dihasilkan maka semakin bervariasi Bursa Efek Indonesia (BEI), hasilnya.

Tabel 1
Seleksi Sampel

	Tahun - Perusahaan	Jumlah Perusahaan
Jumlah industri manufaktur hingga Maret 2020	280	140
Dikurangi:		
Perusahaan manufaktur yang mengalami <i>delisting</i> selama tahun pengamatan periode 2018-2019	(18)	(9)
Data tidak lengkap dari tahun 2018-2019	(10)	(5)
Total Observasi	252	126

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah industri manufaktur yang menjadi sampel observasi. Pengambilan data selama 2 tahun didasarkan pada kebutuhan analisis regresi dan untuk melihat perubahan antar waktu dan antar individu sampel. Berdasarkan hasil seleksi sampel dengan metode purposive sampling diperoleh sampel observasi sebanyak 252 sampel observasi.

Model Penelitian

Untuk menguji hipotesis H1 mengenai pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap kompensasi manajemen, kemudian juga untuk menguji hipotesis H2 mengenai pengaruh independensi dewan komisaris terhadap kompensasi

manajemen, dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$KMGT_{sit} = \beta_0 + \beta_1 BSIZE_{it} + \beta_2 BINDP_{it} + \beta_4 SIZE_{it} + \beta_5 ROA_{it} + \beta_6 GROWTH_{it} + \beta_7 INVINT_{it} + \beta_8 LEV_{it} + \epsilon_{it}$$

Keterangan:

$KMGT_{it}$ = Logaritma Natural Kompensasi manajemen perusahaan i pada tahun t

$BINDP_{it}$ = Skor efektivitas ukuran dewan komisaris perusahaan i pada tahun t

$SIZE_{it}$ = Logaritma natural total asset perusahaan i pada tahun t

ROA_{it} = Logaritma natural total asset perusahaan i pada tahun t

$GROWTH_{it}$ = Logaritma natural total asset perusahaan i pada tahun t

$INVINT_{it}$ = Logaritma natural total asset perusahaan i pada tahun t

LEV_{it} = Logaritma natural total asset perusahaan i pada tahun t

Gandy Wahyu Maulana Zulma

ROA_{it} = perbandingan laba bersih dan total asset perusahaan i pada tahun t

$GROWTH_{it}$ = Pertumbuhan perusahaan yang diukur dari *market to book ratio* perusahaan i pada tahun t

$INVINT_{it}$ = Perbandingan total persediaan dan total asset perusahaan i pada tahun t

LEV_{it} = Perbandingan antara total liabilitas dengan total ekuitas perusahaan i pada tahun t

Penelitian ini menggunakan model data panel menggunakan regresi crossection-random effect karena lebih baik digunakan untuk memperlakukan jenis data unbalance. Adapun maksud penggunaan model data panel yaitu untuk melihat perbedaan karakteristik tiap individu dan pengaruh trend tahun pengamatan terhadap variabel yang diamati.

Operasionalisasi Variabel

Variabel Dependen

Kompensasi Manajemen

Proksi yang digunakan untuk mengukur kompensasi manajemen mengikuti pendekatan yang dilakukan oleh Armstrong et al. (2012). Data nilai total kompensasi manajemen

yang diterima selama setahun yaitu penjumlahan kompensasi yang diterima oleh Dewan Direksi dan Dewan Komisaris, terdapat dalam pengungkapan Catatan Atas Laporan Keuangan.

Variabel Independen

Ukuran dan Independensi Dewan Komisaris

Ukuran dewan komisaris perusahaan diukur menggunakan indeks mengacu pada penelitian Zulma, G.W.M (2016) dengan melihat jumlah kewajaran dari komposisi dewan komisaris di suatu perusahaan. Sedangkan Independensi dewan komisaris diukur berdasarkan beberapa aspek seperti Proporsi jumlah dewan komisaris independen dalam perusahaan, Komisaris utama tidak terafiliasi dengan pemilik perusahaan (independen), Pengungkapan definisi independen yang dilakukan perusahaan, serta Rata-rata masa kerja anggota dewan komisaris dalam perusahaan yang disusun menjadi suatu indeks skor penilaian dari efektivitas dewan komisaris.

Pengolahan data indeks dilakukan berdasarkan penilaian

Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kompensasi Manajemen Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia

melalui kriteria yang telah ditetapkan yang mengacu pada beberapa referensi yang digunakan untuk mengukur efektivitas dewan komisaris. Bobot nilai untuk setiap kriteria yaitu bernilai 3 jika termasuk kategori “good”, 2 jika “fair”, dan 1 jika “poor”. Apabila skor untuk setiap butir pertanyaan telah diperoleh, maka tahap selanjutnya menghitung indeks skor dengan rumus yang digunakan adalah:

$$BSCORE = \frac{Skor}{Total\ Skor}$$

Keterangan:

BSCORE = Indeks skor kompetensi dewan komisaris

Skor = Hasil

Penjumlahan skor pertanyaan 1 sampai 4

Total Skor = Total keseluruhan skor pertanyaan

IV. Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian pada data, telah dilakukan beberapa pengujian mendasar seperti uji validitas dan reliabilitas pada indeks skor yang digunakan dengan kesimpulan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sebagai instrument yang dapat digunakan untuk menilai karakteristik dewan

komisaris (Nachrowi dan Usman, 2006).

Tabel 2 menunjukkan hipotesis 1 diterima, variabel ukuran dewan komisaris (BSIZE) signifikan pada level 1% dengan koefisien positif sebesar 0,01. Hasil ini mendukung bukti yang ditemukan oleh Vafeas (2000) menyatakan bahwa ukuran sangat menentukan efektivitas kinerja dewan komisaris, semakin kecil ukuran dewan komisaris perusahaan, maka semakin efektif fungsinya dalam menentukan besaran kompensasi manajemen perusahaan. Ukuran dewan komisaris merupakan faktor penting dalam menentukan besaran kompensasi manajemen, jumlah dewan komisaris yang terlalu besar juga tidak baik untuk perusahaan karena membuat kinerja tidak efektif dan terlalu banyak pendapat yang harus dipertemukan dalam rapat pengambilan keputusan dalam perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri semakin panjang umur suatu perusahaan maka akan semakin besar ukurannya dan pemegang saham perusahaan juga akan semakin tersebar sehingga semakin besar kebutuhan terhadap pengawas perusahaan untuk mewakili

kepentingan pemilik perusahaan dalam mengawasi kinerja manajemen (Chen et al., 2006). Namun, bukan berarti semakin banyak anggota dewan akan membuat fungsi pengawasan menjadi efektif, sehingga sebaiknya perusahaan perlu untuk mengatur jumlah dewan komisaris dalam perusahaan dalam komposisi yang ideal yaitu tidak terlalu kecil dan juga tidak terlalu besar tetapi mampu mengakomodir fungsi pengawasan dalam perusahaan.

Hipotesis 2 diterima, variabel independensi dewan komisaris (BINDP) terbukti berpengaruh negative terhadap variabel kompensasi manajemen dengan koefisien -1,21 pada level signifikansi 1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar proporsi anggota dewan komisaris yang independen dalam perusahaan, maka akan semakin optimal nilai kompensasi yang diberikan kepada manajemen sesuai dengan kondisi perusahaan. Sehingga tentunya manajemen tidak bisa leluasa mengambil keputusan oportunistik untuk memaksimalkan

kompensasi mereka karena dibatasi oleh fungsi pengawasan perusahaan yang merupakan perwakilan dari kepentingan pemegang saham.

Keberadaan dewan komisaris independen akan sangat membantu mengurangi konflik kepentingan antara pemilik dan manajemen perusahaan karena dewan komisaris independen akan lebih bersikap objektif terhadap penyimpangan yang terjadi sehingga akan menghindari adverse selection dan moral hazard dalam perusahaan (Afnan, 2014). Dewan komisaris independen lebih tidak terikat dengan kepentingan manajemen sehingga tidak mudah berkompromi dengan tindakan oportunistik manajemen (Ghosh dan Sirmans, 2005). Biasanya dewan komisaris yang berasal dari luar perusahaan cenderung akan menunjukkan kompetensi keahliannya dan sikap profesional dalam melaksanakan fungsi pengawasan sehingga akan memberi dampak terhadap penentuan besaran kompensasi yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Tabel 2.

Uji Hipotesis H1 dan H2

*Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kompensasi Manajemen
Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*

<i>Variabel Bebas</i>	Prediksi Arah	<i>Variabel Terikat</i> <i>KMGT</i>
<i>BSIZE</i>	+	0,01*** (2,12)
<i>BINDP</i>	-	-1,21*** (-3,27)
Variabel Kontrol		
<i>SIZE</i>	+	0,01*** (2,93)
<i>GROWTH</i>	+	0,04** (1,06)
<i>INVINT</i>	+	0,02 (1,28)
<i>ROA</i>	+	0,51*** (11,04)
<i>LEV</i>	-	0,01 (1,22)
R-squared		0,43
Adjusted R-squared		0,40
F-Statistic		10,24
Prob (F-Stat)		0.00
# Observasi		252
# Emiten Manufaktur		126

Jumlah observasi dalam penelitian ini berjumlah 252 tahun-perusahaan. $KMGT_{it}$ = Kompensasi manajemen perusahaan *i* pada tahun *t*, $BSIZE_{it}$ = Indeks skor ukuran dewan komisaris perusahaan *i* pada tahun *t*, $BINDP_{it}$ = Indeks skor independen dewan komisaris perusahaan *i* pada tahun *t*, $SIZE_{it}$ = Logaritma natural total asset perusahaan *i* pada tahun *t*, ROA_{it} = Perbandingan laba bersih dan total asset perusahaan *i* pada tahun *t*, $Growth_{it}$ = Pertumbuhan perusahaan yang diukur dari *market to book ratio* perusahaan *i* pada tahun *t*, $INVINT_{it}$ = Perbandingan total persediaan dan total asset perusahaan *i* pada tahun *t*, dan LEV_{it} = Perbandingan antara total liabilitas dengan total ekuitas perusahaan *i* pada tahun *t*, Tanda ***, **, dan * mengindikasikan signifikansi level 0.01, 0.05, dan 0.10 (*one-tailed*).

Sumber: Data diolah (2020)

Namun, akan sangat berbeda jika manajemen kunci juga merupakan ketua dewan, maka dia memiliki pengaruh atas keputusan untuk meminta anggota dewan komisaris dari luar. Sangat mungkin manajemen kunci yang ditunjuk sebagai ketua

dewan akan berusaha untuk memilih anggota yang dapat dikendalikan. Sehingga komposisi dewan komisaris yang disusun justru akan berpotensi mendukung kompensasi yang lebih tinggi untuk manajemen dan keputusan yang diambil akan sangat

merugikan kepentingan pemegang saham. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan komposisi anggota dewan komisaris yang benar-benar independen dan tidak terikat dengan kepentingan manajemen agar lebih menegakkan independensi dalam menjalankan fungsi pengawasan di perusahaan. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya aspek penentuan ukuran dewan dan komposisi dewan komisaris independen dalam perusahaan untuk menyelaraskan kepentingan manajemen dan pemilik perusahaan khususnya dalam penentuan tingkat kompensasi manajemen.

Terakhir, hasil regresi menunjukkan bahwa beberapa variabel kontrol dalam penelitian ini seperti ukuran perusahaan (SIZE), pertumbuhan perusahaan (GROWTH), dan kinerja perusahaan (ROA) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kompensasi manajemen. Hal ini sangat masuk akal dimana semakin besar perusahaan tentu akan semakin banyak anggota dewan direksi maupun komisaris yang dibutuhkan

oleh perusahaan sehingga semakin besar pula besaran kompensasi manajemen yang akan dibayarkan oleh perusahaan. Selain itu, faktor pertumbuhan dan kinerja perusahaan dapat dikatakan berbanding lurus dengan besaran kompensasi manajemen, semakin berkembang dan baik kinerjanya maka akan semakin besar kompensasi dan bonus yang akan diberikan kepada manajemen sebagai bentuk penghargaan atas keberhasilan kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan.

V. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh dari karakteristik dewan komisaris yang digambarkan dengan mempertimbangkan aspek ukuran dan independensi dewan komisaris terhadap keputusan penentuan besaran kompensasi yang diterima oleh manajemen pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kompensasi manajemen. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar ukuran dewan komisaris

*Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kompensasi Manajemen
Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*

perusahaan maka akan semakin besar pula jumlah kompensasi yang akan dibayarkan oleh perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa ukuran dewan disarankan tidak begitu besar dan tidak begitu kecil jumlahnya namun ukurannya harus ideal dengan kebutuhan perusahaan.

Selain itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komposisi dewan komisaris independen memainkan peranan penting dalam fungsi pengawasan perusahaan, apabila lebih banyak dewan komisaris yang ditunjuk dari luar perusahaan maka akan semakin efektif dalam mengawasi keputusan oportunistik yang mungkin dilakukan manajemen khususnya dalam penentuan besaran kompensasi yang akan dibayarkan. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek independensi tidak sebatas dilihat dari proporsi perwakilan dewan komisaris dari luar namun perlu dipertimbangkan dari beberapa faktor lainnya seperti komisaris utama tidak terafiliasi dengan pemilik perusahaan (independen), Pengungkapan definisi independen yang dilakukan perusahaan, serta Rata-rata masa kerja anggota dewan komisaris dalam perusahaan .

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya mengukur nilai kompensasi dari kompensasi tunai yang diberikan kepada manajemen tanpa mempertimbangkan paket kompensasi lainnya seperti kompensasi berbasis saham yang juga diberikan kepada manajemen kunci dan kedua, peranan dewan komisaris hanya dinilai berdasarkan aspek ukuran dan independensi dewan komisaris, sementara mungkin masih banyak aspek lainnya yang perlu dipertimbangkan dalam menilai efektivitas dewan komisaris.

Daftar Pustaka

- Armstrong, C.S., L.B. Jennifer., and F. L. David. (2012). The Incentives for Tax Planning. *Journal of Accounting and Economics* 53, 391-411.
- Attaway, M.C., (2000). A study of the relationship between company performance and CEO compensation. *American Business Review* 18 (1), 77-85.
- Chalmers, K., Phing-Sheng Koh., & Geof Stapledon. (2006). The Determinant of CEO Compensation: Rent Extraction or Labor Demand. *The British Accounting Review*, 1-17.
- Chen, G., Firth, M., Gao., Daniel N., & Rui, Oliver M. (2006). Ownership structure, corporate governance, and fraud:

- Evidence from China. *Journal of Corporate Finance*, 12 (3), 424-448.
- Ghosh, C., Sirmans, C.F., (2005). On REIT CEO compensation: does board structure matter?. *The Journal of Real Estate Finance and Economics* 30 (4), 397-428.
- Gu, Z., Choi, Y.H., (2004). CEO compensation determinants in the casino industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 28 (2), 143-155.
- Hermawan, A.A. (2011). The Influence of Effective Board of Commissioners and Audit Committee On The Informativeness of Earnings: Evidence From Indonesian Listed Firms. *Asia Pacific Journal of Accounting and Finance*.
- Ibrahim, N.A., Howard, D., & Angelidis. (2003). Board Members in the Service Industry: An Empirical Examination of the Relationship Between Corporate Social Responsibility Orientation and Directorial Type. *Journal of Business Ethics* 47, 393-401.
- Kim, H., Gu, Z., (2005). A preliminary examination of determinants of CEO cash compensation in the US restaurant industry from an agency theory perspective. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 29 (3), 341-355.
- Morck, R., & Yeung, B. (2003). Agency Problem in Large Family Business Groups. *Entrepreneurship Theory and Practice* 27, 367-382.
- Nachrowi, D., & Usman, H. (2006). *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Vafeas, N. (2000). Board Structure and The Informativeness of Earnings. *Journal of Accounting and Public Policy* 19, 139-160.
- Watts, R.L., & Zimmerman, J.L. (1990). *Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective*. The Accounting Theory, 65, 131-157.
- Zulma, G.W.M. (2016). Family Ownership, Management Compensation, And Tax Avoidance: Evidence From Indonesia. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 19, 97-110.