

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keagenan

Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan hubungan keagenan sebagai:

agency relationship as a contract under which one or more person (the principals) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent.

Teori keagenan memberikan asumsi bahwa masing-masing pihak dalam perusahaan, yaitu pemegang saham (prinsipal) dan manajemen perusahaan (agen) memiliki motivasi sendiri untuk memberikan keuntungan bagi kepentingan pribadinya masing-masing. Dimana prinsipal memiliki motivasi untuk selalu meningkatkan profitabilitas dari perusahaan, sedangkan agen memiliki motivasi untuk memenuhi setiap kebutuhan ekonomi serta psikologisnya melalui suatu investasi, pinjaman, serta kontrak kompensasi. Namun dalam hal ini, pihak prinsipal tidak dapat menjamin bahwa manajemen perusahaan akan menjalankan tugasnya dengan baik dan tidak mengambil keuntungan yang nantinya dapat menimbulkan kerugian bagi pihak pemegang saham. Sehingga, dalam kondisi tersebut munculah konflik keagenan antara prinsipal dan agen.

Pada konteks penelitian ini membahas tentang pembayaran kepada pihak manajemen kunci yang merupakan salah satu transaksi yang dilakukan oleh pihak-pihak berelasi. Transaksi tersebut dianggap memiliki potensi menimbulkan *moral hazard* pada manajemen perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak akan adanya konflik keagenan. Konflik keagenan dapat memungkinkan manajemen untuk bertindak melanggar etika. Dalam hal tersebut pihak manajemen perusahaan akan lebih oportunistik dalam mengungkapkan informasi dikarenakan manajemen lebih mengetahui serta memahami kondisi bisnisnya. Dampak lainnya juga, dikhawatirkan pihak manajemen akan bertindak demi keuntungan dan kepentingan pribadinya bukan sesuai dengan kepentingan perusahaan (Akmyga dan Mita, 2015).

Pengungkapan pembayaran kompensasi kepada manajemen kunci di laporan keuangan merupakan salah satu informasi yang mudah diakses secara langsung oleh pemegang saham pengendali. Tentunya akses secara langsung membuat pemegang saham pengendali dan juga manajemen perusahaan mengetahui serta memiliki informasi yang lebih daripada pemegang saham non-pengendali. Sehingga, dalam kondisi tersebut menimbulkan suatu konflik keagenan antara pihak pemegang saham pengendali dan pihak pemegang saham non-pengendali (minoritas).

Dampak dari konflik keagenan dapat dihindari oleh pihak prinsipal dan agen dengan mengeluarkan sejumlah biaya keagenan. Sehingga, apabila pihak prinsipal dan agen dapat melakukan kerjasama yang baik dan

berusaha untuk tidak melakukan kecurangan satu sama lain, maka kondisi tersebut dapat mengurangi biaya keagenan yang harus dikeluarkan.

2. Corporate Governance

Transparansi merupakan salah satu dari asas pelaksanaan CG yang baik. Hal tersebut diungkapkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* yang menyatakan asas-asas bagi pelaksanaan CG yang baik yaitu, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, serta kewajaran (*fairness*) dalam suatu entitas. Dalam konteks penelitian ini, transparansi menjadi penekanan dalam rangka meningkatkan pengungkapan informasi pihak-pihak berelasi khususnya pembayaran kompensasi manajemen kunci.

Asas transparansi memberikan peraturan bagi sebuah perusahaan diwajibkan untuk mengungkapkan dan memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh pihak-pihak berkepentingan yaitu pihak pemegang saham, pihak kreditur, dan pemangku kepentingan yang lainnya. Dengan adanya penerapan CG yang baik ini diharapkan perusahaan akan lebih transparan dalam mengungkapkan dan menyajikan informasi kepada para pemegang saham. Adanya pengurangan konflik keagenan dan adanya *interest alignment* antara pihak manajemen, pihak pemegang saham pengendali serta pihak pemegang saham non-pengendali merupakan salah satu dampak yang diharapkan oleh adanya mekanisme pengawasan akibat

adanya penerapan CG yang baik pada perusahaan (Akmyga dan Mita, 2015).

Kelengkapan pengungkapan pembayaran kompensasi kepada manajemen kunci di laporan keuangan dapat dipengaruhi oleh penerapan mekanisme CG. Komponen mekanisme CG yang dapat memengaruhi antara lain struktur kepemilikan perusahaan, efektivitas komite audit serta kualitas audit. Perusahaan dimana keluarga berada sebagai pemegang saham pengendali dianggap lebih mematuhi peraturan yang diwajibkan. Hal tersebut dikarenakan keluarga memiliki keinginan untuk dapat memertahankan perusahaannya sehingga dapat diteruskan kepada generasi keluarga berikutnya (Wang, 2006).

Hal yang sama juga dipaparkan oleh penelitian Al-Akra dan Hutchinson (2012) serta Ali ddk (2007) bahwa kepemilikan keluarga berpengaruh positif terhadap pengungkapan wajib di laporan keuangan. Namun penelitian Claessens dkk., (1999) mengemukakan bahwa keberadaan keluarga yang berada sebagai pemegang saham pengendali serta menjadi bagian dari sebuah kelompok usaha maka dapat beresiko menimbulkan suatu ekspropriasi dan mengakibatkan kerugian bagi pemegang saham lainnya.

Perusahaan dengan kepemilikan manajerial dapat menimbulkan *interest alignment* antar pihak manajer dan pemegang saham. Kondisi tersebut diharapkan akan mendukung peningkatan kinerja dari manajemen

perusahaan untuk menyajikan dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pemegang saham dan sesuai dengan peraturan yang berlaku secara umum. Namun, kondisi yang berbeda di Indonesia serta bagi sebagian besar negara di Asia, pengendalian perusahaan dimiliki oleh sebuah keluarga serta menempatkan beberapa anggota keluarga untuk berada dalam jajaran manajemen sebagai wakil dari keluarga yang mempunyai kepemilikan saham. Sehingga, kepemilikan manajerial ini juga akan mempresentasikan kepemilikan keluarga dengan pengaruh yang konsisten dengan pengaruh kendali keluarga.

Mekanisme CG yang lainnya yaitu efektivitas komite audit yang juga dapat memengaruhi kekelengkapan serta kelengkapan pengungkapan manajemen kunci di laporan keuangan. Perusahaan yang tingkat efektivitas komite auditnya rendah cenderung akan mengakibatkan lemahnya kontrol internal sehingga dapat memungkinkan terjadi ketidaktransparan dari pihak manajemen terhadap informasi yang dibutuhkan pemegang saham (Zhang dkk., 2007). Selain sebagai pendorong manajemen untuk lebih transparan, fungsi lain komite audit menurut Utama (2004) adalah untuk mendorong perusahaan memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan pengungkapan keuangan perusahaan secara lebih kelengkapan dan lengkap. Dimana salah satu pengungkapannya adalah pengungkapan kompensasi manajemen kunci.

Tidak hanya 3 (tiga) faktor internal dari struktur CG saja yang memengaruhi keluasan dan kelengkapan pengungkapan pembayaran

kompensasi manajemen kunci di laporan keuangan, namun juga terdapat faktor eksternal yaitu kualitas audit. Penelitian Basset dkk., (2007) menemukan bahwa perusahaan dengan kualitas audit yang baik maka perusahaan juga akan mengungkapkan informasi secara lebih luas dan lengkap pada laporan keuangan. Penelitian terdahulu menggunakan ukuran KAP untuk mengukur kualitas audit suatu perusahaan. Dimana perusahaan yang diaudit oleh KAP berskala besar akan memberikan informasi yang lebih lengkap dibandingkan dengan perusahaan yang tidak dioleh KAP besar.

3. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor 7 Revisi
2010 Pengungkapan Pihak-Pihak Berelasi.

PSAK 7 yang berisi tentang Pengungkapan Pihak-pihak yang Berelasi ini berkaitan dengan pengungkapan informasi mengenai pihak-pihak yang memiliki relasi dan transaksi antar pihak yang berelasi. Pihak berelasi didefinisikan oleh PSAK 7 sebagai seseorang atau suatu entitas yang mempunyai suatu keterkaitan dengan suatu entitas tertentu dalam hal menyiapkan menyajikan laporan keuangannya. Salah satu pihak berelasi yaitu anggota manajemen kunci yang merupakan pihak-pihak yang mempunyai wewenang serta tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, memimpin, serta melakukan pengendalian atas kegiatan-kegiatan dari perusahaan pelapor. PSAK 7 Paragraf 9 menyebutkan anggota manajemen kunci meliputi anggota dari dewan komisaris, pihak direksi perusahaan,

pihak manajer perusahaan, serta anggota keluarga dekat dari pihak-pihak tersebut (Juan dan Wahyuni, 2012).

Berdasarkan definisi yang terdapat dalam PSAK 7 (Revisi 2010) maka dapat diketahui salah satu transaksi antar pihak yang berelasi adalah transaksi pembayaran kompensasi kepada anggota manajemen kunci. PSAK 7 mensyaratkan perusahaan untuk melakukan pengungkapan terhadap pembayaran kompensasi kepada pihak manajemen kunci pada laporan keuangan. Secara spesifik, pengungkapan informasi tersebut harus dibuat secara keseluruhan dan lengkap untuk setiap kategorinya; yakni (i) imbalan kerja untuk jangka pendek; (ii) imbalan untuk pasca kerja; (iii) imbalan kerja untuk jangka panjang lainnya; (iv) imbalan akibat pemutusan hubungan kontrak kerja (pesangon) serta (v) kompensasi berbasis saham.

Dewasa ini, pemerintah Indonesia melalui Komite Nasional Kebijakan Governance telah mewajibkan seluruh perusahaan untuk menerapkan mekanisme CG. Asas-asas transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, indenpendensi, dan kewajaran (*fairness*) diharapkan akan mendukung meningkatkan perusahaan dalam mengungkapakan informasi di laporan keuangan. Terlebih lagi dalam hal pengungkapan informasi atas pembayaran kompensasi kepada pihak manajemen kunci pada laporan keuangan.

4. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor 24 Revisi 2010 *Imbalan Kerja* .

Kategori imbalan kerja dibahas lebih lanjut dalam PSAK No 24 Revisi 2010 Imbalan Kerja. DSAK-IAI resmi mengesahkan revisi PSAK 24 Revisi 2010 Imbalan Kerja pada bulan Oktober 2010 yang sesuai dengan konvergensi dengan IFRS. PSAK 24 Revisi 2010 mulai efektif pada tanggal 1 Januari 2011 (Juan dan Wahyuni, 2012).

Pernyataan ini memiliki tujuan untuk mengatur mengenai prinsip dan standar akuntansi akuntansi yang berkaitan dengan pengungkapan imbalan kerja. Pernyataan ini juga mewajibkan atau mengharuskan suatu perusahaan agar dapat mengakui:

- a. Liabilitas, apabila seorang pekerja telah memberikan jasanya serta berhak untuk mendapatkan sebuah imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa yang akan datang;
- b. Beban, apabila suatu perusahaan telah menikmati dan menggunakan manfaat ekonomis dari jasa yang telah dihasilkan oleh pekerja yang berhak untuk mendapatkan imbalan kerja.

Hal yang perlu menjadi perhatian pada pembaharuan PSAK 24 adalah pengaturan tentang imbalan berbasis ekuitas tidak lagi diatur dalam PSAK 24. Namun, setelah tanggal 11 Juni 2011, imbalan berbasis ekuitas harus diperhitungkan menurut PSAK 53 Pembayaran Berbasis Saham.

PSAK 24 Revisi 2010 mengatur tentang akuntansi dan pengungkapan informasi mengenai imbalan kerja. Imbalan kerja dikelompokkan oleh PSAK menjadi lima kategori, yaitu:

a. Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja untuk jangka pendek didefinisikan dalam PSAK 24 sebagai imbalan kerja (selain pesangon PKK dan imbalan berbasis ekuitas) yang memiliki waktu jatuh tempo yaitu 12 bulan setelah akhir periode pada saat karyawan memberikan jasanya (paragraf 7). Imbalan kerja jangka pendek meliputi, (a) upah, gaji serta iuran jaminan sosial; (b) cuti berimbalan jangka pendek, seperti cuti tahunan serta cuti sakit; (c) utang bagi laba dan utang bonus dalam kurun waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat karyawan telah memberikan jasanya; dan (d) imbalan nonmoneter. PSAK 24 dalam paragraf 10 mewajibkan bahwa seluruh imbalan kerja jangka pendek harus di akui sebagai beban dalam suatu periode akuntansi.

b. Imbalan pasca kerja

PSAK 24 dalam paragraf 7 juga mendefinisikan tentang imbalan untuk pasca kerja, yaitu imbalan kerja (selain pesangon PKK dan imbalan berbasis ekuitas) yang terutang setelah pekerja atau karyawan menyelesaikan seluruh masa kerjanya. Tunjangan pensiun serta tunjangan kesehatan pasca kerja merupakan beberapa cakupan dari imbalan pasca kerja. Selain itu, PSAK 24 juga mengelompokkan imbalan pasca kerja menjadi program iuran pasti serta program imbalan pasti.

Program iuran pasti didefinisikan sebagai program imbalan untuk pasca kerja yang mengharuskan suatu entitas untuk membayarkan iuran dalam jumlah tertentu kepada entitas terpisah, sehingga entitas yang memberi imbalan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayarkan iuran lebih lanjut jika entitas tersebut sudah tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pasca kerja (Juan dan Wahyuni, 2012). PSAK 24 mewajibkan dan mensyaratkan suatu perusahaan untuk mengungkapkan jumlah yang diakui sebagai beban untuk periode berjalan (paragraf 46).

Sedangkan program imbalan pasti menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada para karyawan pada akhir masa kerjanya dan perusahaan wajib dan harus memastikan bahwa perusahaan telah membayar secara cukup iuran guna memenuhi beban imbalan yang telah ditentukan dalam program tersebut. PSAK 24 secara khusus mensyaratkan perusahaan untuk melakukan pengungkapan secara detail terkait dengan program imbalan pasti di laporan keuangan.

c. Imbalan kerja jangka panjang lainnya

Imbalan yang memiliki jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan dan diberikan saat karyawan telah melakukan pekerjaannya merupakan definisi imbalan kerja jangka panjang lainnya. Imbalan kerja jangka panjang lainnya mencakup, cuti yang berimbalan jangka panjang seperti cuti panjang, imbalan jasa jangka panjang lainnya, dan utang bagi laba serta bonus yang dibayar 12 bulan atau lebih setelah

akhir periode pelaporan saat karyawan telah memberikan jasanya. Bagi imbalan kerja jangka panjang lainnya, PSAK 24 Revisi 2010 ini mensyaratkan adanya beberapa pengungkapan dalam laporan laba rugi komperhensif dan laporan posisi keuangan.

d. Pesangon pemutusan kontrak kerja (PKK)

PPK ini didefinisikan sebagai imbalan kerja terutang karena akibat keputusan dari perusahaan untuk melakukan pemberhentian karyawan sebelum pada masa usia pensiun normal atau sebaliknya sebagai suatu keputusan karyawan untuk menerima suatu tawaran dari perusahaan agar melakukan pengunduran diri secara sukarela dan akan diberikan imbalan tertentu. Pesangon PKK dalam PSAK 24 disyaratkan untuk dilakukan pengungkapan dan mengakuinya sebagai beban dan liabilitas di laporan keuangan.

Meskipun dalam pernyataan ini tidak mensyaratkan serta mewajibkan pengungkapan informasi yang rinci atas imbalan kerja. Namun pernyataan lain mewajibkan pengungkapan yaitu PSAK 7 Revisi 2010 Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi, entitas diwajibkan melakukan pengungkapan informasi tentang imbalan kerja bagi anggota manajemen kunci.

Adanya PSAK 24 Revisi 2010 maka diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk melakukan pengungkapan secara keseluruhan dari kategori-kategori tersebut. Perusahaan yang mengungkapkan dengan lengkap keseluruhan kategori-kategori tersebut maka akan memperluas pengungkapan informasi keuangan di laporan keuangan. Sehingga, pihak

yang berkepentingan akan secara mudah mengambil keputusan dari informasi yang disajikan perusahaan. Hal tersebut juga diharapkan akan memperluas dan memperlengkap pengungkapan pihak-pihak berelasi di laporan keuangan khususnya pengungkapan kompensasi manajemen kunci. Sehingga dapat mendorong peningkatan pelaksanaan asas transparansi di dalam negeri.

5. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor 53 Revisi 2010 Pembayaran Berbasis Saham.

PSAK Nomor 53 Pembayaran Berbasis Saham disahkan oleh DSAK per tanggal 22 Oktober 2010 dan mulai berlaku secara efektif pada tahun 2012. PSAK Nomor 53 Revisi 2010 resmi menggantikan PSAK Nomor 53 Kompensasi Berbasis Saham yang diterbitkan pada tahun 1998. PSAK 53 Revisi 2010 merupakan suatu adopsi dari IFRS 2 *Share Based Payment* versi Juni 2009 (Juan dan Wahyuni, 2012).

Tujuan dari PSAK 53 Revisi 2010 guna mengatur tentang pelaporan keuangan perusahaan yang telah melakukan suatu transaksi berupa pembayaran berbasis saham. Secara khusus juga, pernyataan ini mewajibkan dan mensyaratkan suatu perusahaan untuk melakukan penyajian informasi berupa dampak dari transaksi pembayaran berbasis saham, termasuk didalamnya adalah biaya yang berhubungan dengan transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan di laporan laba rugi dan laporan keuangan.

Seperti yang diketahui, pemberian opsi saham kepada karyawan merupakan salah satu kategori imbalan kerja yang diberikan perusahaan. Pada PSAK 7 Revisi 2010 mewajibkan perusahaan mengungkapkan kompensasi manajemen kunci secara keseluruhan pada semua kategori, dimana salah satunya adalah imbalan berbasis ekuitas. Dengan adanya kedua pernyataan tersebut diharapkan perusahaan akan melakukan kewajibannya untuk mengungkapkan informasi yang telah disyaratkan.

PSAK 53 Revisi 2010 mensyaratkan beberapa pengungkapan dalam laporan keuangan perusahaan. Dalam paragraf 51, suatu entitas diharuskan untuk mengungkapkan informasi kepada para pemakai informasi untuk dapat memahami sifat serta ruang lingkup atas suatu perjanjian pembayaran berbasis saham yang terdapat dalam suatu periode. Selanjutnya pengungkapan kedua dalam paragraf 53, menyatakan bahwa suatu entitas diwajibkan untuk melakukan pengungkapan informasi-informasi yang dapat memungkinkan para pengguna laporan keuangan untuk mengerti bagaimana nilai wajar dari suatu barang atau jasa yang telah diterima, atau nilai wajar dari suatu instrumen ekuitas yang diberikan dalam suatu periode tertentu yang telah ditentukan. Pengungkapan terakhir yang diwajibkan adalah suatu entitas diwajibkan untuk mengungkapkan suatu informasi yang akan memungkinkan para pengguna informasi laporan keuangan untuk mengerti dampak dari suatu transaksi atas pembayaran berbasis saham terhadap laba atau rugi dari suatu entitas yang terjadi dalam suatu periode serta posisi keuangannya.

Pernyataan tersebut dengan jelas memaparkan kewajiban pengungkapan informasi yang harus disajikan perusahaan di laporan keuangan. Pernyataan ini mendukung pernyataan-pernyataan sebelumnya, yang juga mewajibkan pengungkapan informasi. Khususnya pengungkapan pembayaran kompensasi kepada manajemen kunci yang diatur dalam PSAK 7 Revisi 2010. Dengan adanya dukungan PSAK 53 untuk mengungkapkan informasi transaksi pembayaran berbasis saham diharapkan akan ikut mendorong peningkatan transparansi yang dilakukan perusahaan. Sehingga, dampaknya dapat dirasakan oleh semua pihak yang berkepentingan dengan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan oleh manajemen perusahaan.

6. Kompensasi.

a. Pengertian Kompensasi

Para ahli menggunakan beberapa istilah yang berbeda-beda untuk mendefinisikan dan menggambarkan suatu balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau entitas kepada para pegawainya yang pada dasarnya memiliki maksud yang serupa. Hariandja (2007) mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima seorang karyawan atau pegawai atas pekerjaan yang dia laksanakan di suatu organisasi atau entitas dalam bentuk keuntungan moneter yaitu berupa uang atau lainnya, dengan cara pemberian gaji, upah, bonus, insentif, serta tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, uang makan, uang cuti dan yang lainnya.

Kompensasi adalah istilah secara luas yang berkaitan erat dengan imbalan financial atau moneter dan yang menerimanya adalah orang yang memiliki status kepegawaian dari sebuah entitas atau organisasi (Simamora, 2004). Setiap orang memiliki pemikiran yang berbeda untuk mendefinisikan kompensasi. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kompensasi merupakan dasar yang dibutuhkan untuk mempertahankan seorang karyawan atau pegawai dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi, kompensasi juga akan menyediakan suatu pengukuran yang berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu strategi dari departemen pada bidang sumber daya manusia yang mempunyai dampak yang signifikan atas fungsi-fungsi dari sumber daya manusia lainnya.

Pada dasarnya seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang dan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Perusahaan akan memberikan *reward* (penghargaan) terhadap prestasi kerja dari karyawannya, oleh karena itu seorang karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik dan menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan untuk mendapatkan penghargaan. Perusahaan memiliki berbagai cara untuk dapat memotivasi serta meningkatkan kinerja karyawannya, salah satu cara yang diterapkan perusahaan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Hal yang penting bagi seorang pegawai atau pekerja adalah besarnya nilai kompensasi, karena jumlah dari suatu kompensasi mampu mencerminkan dan menggambarkan ukuran dari karya yang mereka hasilkan diantara para

karyawan itu sendiri, ataupun dimata keluarga serta masyarakat (Hani Handoko, 1993). Menurut Pangabean (2002) kompensasi juga didefinisikan sebagai suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja atau karyawan sebagai tanda balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada entitas tersebut. Dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2008) terdapat beberapa definisi mengenai kompensasi dari beberapa tokoh, yaitu:

- 1) Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1981)

Compenation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.

Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu dimana pekerja menerimanya sebagai balasan atas tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikannya dan diberikannya. Baik berupa upah per jam ataupun berupa gaji periodik yang dirancang dan dikelola pada bidang personalia.

- 2) Menurut Andrew F. Sikula:

A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang dianggap sebagai sesuatu balas jasa atas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan.

Dalam penelitian Dito (2010) memuat beberapa pengertian tentang kompensasi dari beberapa literature yang dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain sebagai berikut:

- 1) Menurut Bejo Siswanto (2003) kompensasi adalah istilah luas yang berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui suatu hubungan kepegawaian mereka dengan suatu organisasi.
- 2) Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan merupakan setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan serta timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler dalam Lies Dito (2010) terdapat tiga komponen kompensasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pembayaran uang dengan cara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, serta intensif atau bonus.
- 2) Pembayaran dengan cara tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk berupa tunjangan serta asuransi
- 3) Imbalan yang bersifat non finansial (*non financial reward*) berupa jam kerja yang fleksibel dan kantor yang bergensi.

c. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi yaitu:

- 1) Ikatan Kerja Sama

Pemberian suatu kompensasi kepada karyawan akan menimbulkan terjalinnya ikatan kerja sama formal antar atasan dengan karyawan. Kewajiban dari karyawan adalah mengerjakan tugas atau pekerjaannya dengan baik, sedangkan kewajiban atasan adalah membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Karyawan mampu memenuhi setiap kebutuhannya, baik kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya dengan adanya pemberian kompensasi sehingga karyawan akan memperoleh suatu kepuasan kerja dari jabatan yang ditempatinya.

3) Pengadaan Efektif

Jika perusahaan menginginkan pengadaan karyawan yang memenuhi syarat maka perusahaan bisa menggunakan program dengan kompensasi yang cukup besar sehingga dapat membuat perusahaan lebih mudah dalam pengadaan karyawan.

4) Motivasi

Tanda balas jasa atau kompensasi yang diberikan dengan jumlah yang cukup banyak dan besar, mampu memudahkan manajer dalam memotivasi bawahannya atau karyawannya.

5) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi yang berdasarkan pada prinsip adil serta layak, kemudian dengan adanya eksternal konsistensi yang kompentatif

maka akan mengakibatkan seorang pekerja atau karyawan lebih merasa terjamin, sehingga *turn-over* karyawan relatif lebih kecil.

6) Disiplin

Disiplin karyawan akan meningkat dengan adanya kompensasi yang cukup besar, karena mereka akan semakin menyadari serta menaati setiap peraturan yang ditetapkan dan berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Penghindaran dari pengaruh serikat buruh merupakan salah satu dampak yang akan dihasilkan dari adanya pemberian kompensasi yang cukup besar.

8) Pengaruh Pemerintah

Pemerintah dapat melakukan intervensi kepada entitas atau perusahaan. Hal tersebut dapat dihindari oleh perusahaan dengan melakukan pemberian prosedur kompensasi yang sesuai pada undang-undang yang telah berlaku dan ditetapkan, seperti halnya penggunaan batas upah minimum.

d. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang biasanya diterapkan adalah:

1) Sistem Waktu

Sistem waktu mengatur kompensasi berdasarkan pada standar waktu seperti jam, minggu, ataupun bulan.

2) Sistem Hasil (*Output*)

Sistem hasil mengatur besarnya kompensasi berdasarkan atas kesatuan unit yang telah dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter ataupun kilogram.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan sistem yang menggunakan cara pengupahan dimana besar penetapan kompensasi didasarkan atau volume pekerjaan dan seberapa lama waktu pengerjaannya

B. Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

1. Kepemilikan Keluarga Terhadap Kelengkapan Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan.

Penelitian Claessens dkk., (1999) menyatakan bahwa terdapat ekspropriasi yang dapat merugikan pemegang saham non-pengendali atau minoritas pada entitas yang dikontrol oleh sebuah keluarga dan merupakan kesatuan dari suatu kelompok usaha. Ekspropriasi mampu menghasilkan kerugian oleh pihak minoritas dimana pemilik perusahaan dapat mengambil keuntungan dengan mengalihkan dana yang telah dihimpun perusahaan kepada kelompok usaha lain yang dikendalikan bersama. Ekspropriasi lebih mudah terjadi pada perusahaan yang dimiliki oleh keluarga dan berada dalam suatu grup perusahaan, karena perusahaan dikendalikan oleh pemegang saham yang sama (Faccio dkk., 2001).

Menurut Claessens (2000) memaparkan bahwa sebagian besar perusahaan di Asia, termasuk Indonesia di dalamnya, kebanyakan dikendalikan oleh keluarga dan berada dalam grup perusahaan berbentuk

struktur piramida atau *cross holding*. Struktur tersebut mengakibatkan meningkatnya ekspropriasi, dikarenakan dapat memberi suatu peluang semakin timbulnya informasi asimetri. Wang (2006) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki pemegang saham dari keluarga akan lebih mematuhi peraturan karena mereka menginginkan untuk mempertahankan serta memajukan perusahaannya untuk diteruskan kepada generasi berikutnya.

Penelitian lain yang mendukung hasil tersebut adalah riset yang dilakukan oleh Al-Akra dan Hutchinson (2012) serta Ali dkk., (2007) yang juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif atas adanya keberadaan kepemilikan keluarga yang berperan sebagai pemegang saham pengendali terhadap pengungkapan wajib di laporan keuangan. Alasan yang dikemukakan adalah karena keluarga dianggap cenderung lebih memertahankan perusahaannya untuk kepentingan investasi jangka panjang. Maka perusahaan yang di kontrol perusahaan akan berusaha mematuhi peraturan demi menjaga reputasi dan kelangsungan hidup perusahaan guna mendapatkan kesejahteraan bagi generasi keluarga selanjutnya atau masa depan.

Penelitian Akmyga dan Mita (2015) juga menyatakan bahwa perusahaan dengan kepemilikan keluarga memiliki pengungkapan terhadap pembayaran kompensasi manajemen kunci yang lebih kelengkapan di laporan keuangan dibandingkan perusahaan lainnya. Hal tersebut dikarenakan keluarga lebih menjaga investasi jangka panjangnya demi

kelangsungan hidup generasi selanjutnya, sehingga mereka akan memutuskan sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku agar tidak mencoreng reputasi perusahaan yang mereka kelola. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Faccio dkk., (2001), Wang (2006), Ali dkk., (2007), Al-Akra dan Hutchinson (2012) dan Akmyga dan Mita (2015) diungkapkan bahwa kepemilikan keluarga akan memberikan pengaruh positif dalam mengurangi asimetri informasi yang terjadi antara pemegang saham pengendali dengan non-pengendali.

Perusahaan dengan kepemilikan keluarga dianggap akan lebih fokus dalam menjaga reputasi perusahaan, serta mengambil setiap keputusan secara berhati-hati. Hal tersebut dilakukan bertujuan untuk mempertahankan aset masa depannya untuk kepentingan generasi berikutnya. Sehingga, mereka akan selalu menjaga reputasi demi keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dengan reputasi yang baik dianggap akan mempermudah dan menjamin generasi berikutnya untuk mempertahankan dan memajukan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini menduga bahwa perusahaan dengan kepemilikan keluarga berpengaruh positif terhadap keluasan dan kelengkapan pengungkapan transaksi berelasi pada laporan keuangan, yaitu satu diantaranya adalah pengungkapan pembayaran kompensasi kepada pihak manajemen kunci. Sehingga, dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H₁ : Kepemilikan keluarga berpengaruh positif terhadap kelengkapan pengungkapan kompensasi manajemen kunci di laporan keuangan

2. Kepemilikan Manajerial Terhadap Kelengkapan Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan.

Menurut Claessens dkk., (1999) menyatakan bahwa manajemen perusahaan yang berada di Asia sebagai besar adalah berarasal dari pihak *stakeholder* pengendali yang sebagian besar adalah keluarga. Kemudian pemegang saham pengendali ini akan menunjuk wakil dari keluarga untuk berada dalam jajaran manajemen perusahaan. Oleh karena itu, penelitian Morck dan Yeung (2003) menyimpulkan bahwa kepemilikan saham manajerial yang berasal dari pengendali keluarga akan melakukan tindakan yang selaras dan sesuai dengan kepentingan keluarga.

Penelitian Jensen dan Meckling (1976) mengungkapkan bahwa faktor kepemilikan manajerial bisa menyebabkan *interest alignment* antara pihak *stakeholder* (pemegang saham) dan pihak manajerial. Semakin besar jumlah kepemilikan manajerial maka *agency cost* yang dikeluarkan oleh perusahaan semakin menurun. Hal tersebut terjadi disebabkan jika kepemilikan saham oleh manajerial semakin berada pada jumlah yang besar, maka semakin besar pula informasi yang dimiliki oleh manajemen sekaligus sebagai pihak pemegang saham. Riset Purwandari (2012) menyatakan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap pengungkapan laporan keuangan. Argumen yang dikemukakan adalah semakin besar jumlah kepemilikan

manajerial, maka biaya agensi akan semakin menurun, sehingga semakin banyak jumlah kepemilikan saham oleh pihak manajerial maka semakin luas dan lengkap pula informasi yang dimiliki oleh manajemen yang juga sebagai pemilik entitas atau perusahaan.

Penelitian ini menduga bahwa kepemilikan manajerial merupakan salah satu alternatif mekanisme yang dapat dilakukan guna mengatasi masalah yang timbul akibat konflik keagenan. Perusahaan yang mempunyai kepemilikan manajerial dengan tingkatan yang tinggi dapat menyejajarkan kepentingan dari pemilik dengan manajer. Hal tersebut dikarenakan, semakin banyak jumlah kepemilikan saham oleh manajerial, maka semakin luas dan lengkap pula informasi yang dimiliki oleh pihak dari manajemen yang sekaligus sebagai pemilik perusahaan, sehingga hal tersebut dapat mendorong pihak manajemen untuk mengungkapkan informasi seluas mungkin dalam laporan keuangan. Maka dari itu, selaras dengan hipotesis pertama, kepemilikan manajerial perusahaan memiliki pengaruh positif dalam membantu meningkatkan transparansi perusahaan dengan melalui pengungkapan wajib yang berhubungan dengan pengungkapan informasi mengenai transaksi pembayaran kompensasi kepada manajemen kunci pada laporan keuangan. Sehingga, hipotesis kedua yang dirumuskan adalah:

H₂: Kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kelengkapan pengungkapan kompensasi manajemen kunci di laporan keuangan

3. Efektivitas Komite Audit Terhadap Kelengkapan Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan.

Berdasarkan Bapepam-LK No.IX.I.5 mendefinisikan bahwa komite audit adalah suatu jajaran komite yang berada di bawah pihak Dewan Komisaris dan memiliki tugas guna melakukan tindakan penelaahan atas suatu informasi keuangan yang telah disajikan dan diungkapkan oleh perusahaan. Informasi yang ditelaah yaitu, informasi yang berada dalam laporan keuangan, ketaatan sebuah entitas terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta aktivitas penelaahan atas pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilakukan oleh seorang auditor internal. Sesuai dengan peraturan yang disebutkan, penelitian dari Zhang dkk., (2007) memaparkan bahwa suatu jajaran komite audit yang menjalankan tugasnya dengan efektif bisa membantu dalam mendorong kemajuan entitas agar menjadi lebih baik.

Penelitian lain yaitu Akmyga dan Mita (2015) yang menyatakan bahwa efektivitas komite audit mempunyai pengaruh yang positif terhadap kelengkapan pengungkapan informasi mengenai transaksi pembayaran kompensasi kepada pihak manajemen kunci pada laporan keuangan. Argumen yang dikemukakan adalah dengan adanya komite audit yang melaksanakan tugasnya secara efektif mampu mendorong praktik *internal control* perusahaan menjadi meningkat lebih baik. Serupa dengan penelitian Akmyga dan Mita (2015), Utama (2004) juga menemukan bahwa suatu komite audit yang dapat menjalankan setiap tugasnya secara efektif maka dapat mendorong pihak perusahaan (manajemen perusahaan) untuk selalu

memberikan informasi-informasi yang berhubungan dengan pengungkapan keuangan milik perusahaan secara lebih lengkap dan lebih baik.

Penelitian ini mengasumsikan bahwa komite audit yang melakukan tugas dan pekerjaannya secara efektif maka mampu mendorong adanya praktik kontrol internal yang baik. Perusahaan dengan kontrol internal yang baik akan mendorong manajemen perusahaan untuk melakukan hal-hal sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut juga diharapkan dapat berdampak dengan adanya peningkatan kepatuhan dari entitas untuk menaati serta mematuhi prinsip serta standard akuntansi yang telah ditetapkan dan berlaku. Dimana satu diantaranya diwajibkan untuk melakukan pengungkapan informasi mengenai pembayaran kompensasi kepada pihak manajemen kunci pada dalam laporan keuangan. Sehingga, hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan adalah:

H₃: Efektivitas komite audit berpengaruh positif terhadap kelengkapan pengungkapan kompensasi manajemen kunci di laporan keuangan

4. Kualitas Audit Terhadap Kelengkapan Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci di Laporan Keuangan.

Perusahaan yang mempunyai kualitas audit yang baik, maka informasi-informasi keuangan yang akan diungkapkan dalam laporan keuangan juga akan semakin lengkap serta luas (Basset dkk., 2007). Pengukuran untuk variabel kualitas audit dari perusahaan bisa dilihat dari

ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan prosedur audit di perusahaan tersebut. Penelitian lainnya yaitu Nielson dan Percy (2004) menemukan bahwa entitas atau perusahaan yang diaudit oleh KAP yang berukuran besar, akan lebih luas dan lengkap dalam mengungkapkan informasi keuangan, dikarenakan KAP besar (*Big Four*) akan menjaga reputasinya. Sehingga, kondisi tersebut akan dapat mendorong untuk lebih transparan dan meningkatkan kelengkapan pengungkapan di laporan keuangan. Penelitian di Indonesia yaitu penelitian Farahmita (2012) serta Akmyga dan Mita (2015) juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif atas kualitas audit terhadap kelengkapan pengungkapan informasi mengenai transaksi pembayaran kompensasi kepada pihak manajemen kunci di laporan keuangan.

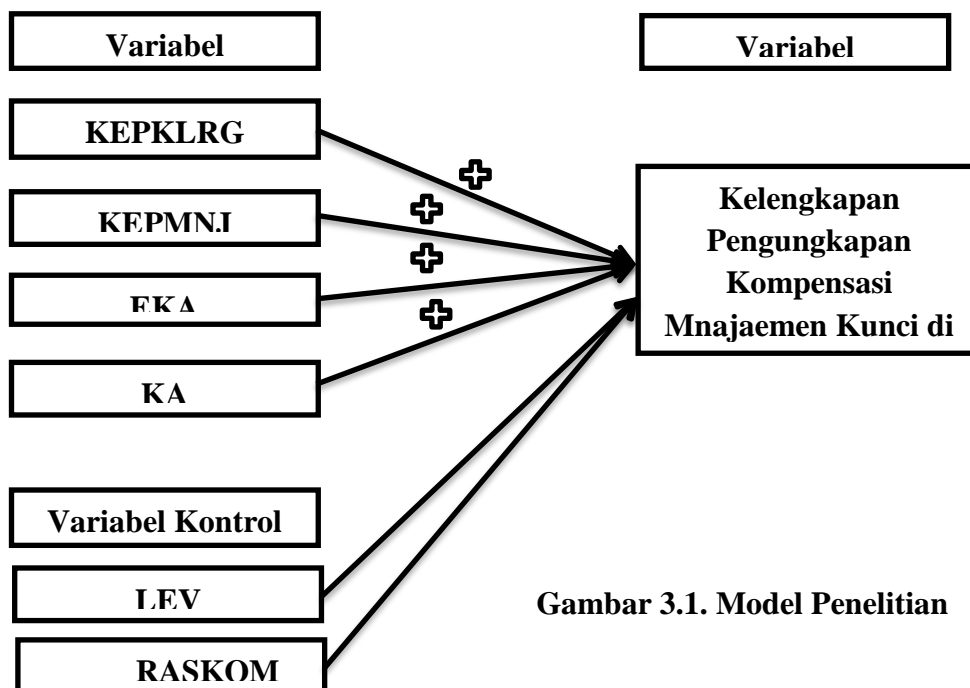
Riset ini mengasumsikan bahwa perusahaan yang memiliki kualitas audit yang baik adalah perusahaan yang diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) besar atau *Big Four*. Hal tersebut dikarenakan, KAP dengan skala besar akan berusaha menjaga nama baik dan reputasi dengan tidak melakukan hal-hal yang melanggar peraturan. KAP besar tidak mau mengambil resiko untuk kehilangan reputasi dan kehilangan kepercayaan dari masyarakat. Maka dari itu, KAP dengan skala besar akan lebih patuh dalam mengungkapkan informasi-informasi yang seharusnya dilakukan perusahaan sesuai dengan peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan kualitas audit yang baik akan mendorong kelengkapan pengungkapan informasi di laporan keuangan khususnya pengungkapan

tentang transaksi pembayaran kompensasi kepada manajemen kunci di laporan keuangan. Sehingga, hipotesis keempat yang dapat dirumuskan adalah:

H₄: Kualitas audit berpengaruh positif terhadap pengungkapan kompensasi manajemen kunci di laporan keuangan

C. Model Penelitian

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana pengaruh dari variabel kepemilikan keluarga dan manajerial, efektivitas komite audit, dan kualitas audit. Dimana terdapat variabel kontrol berupa *leverage* perusahaan serta rasio dari total kompensasi untuk pihak manajemen kunci dengan total aset dari perusahaan.



Gambar 3.1. Model Penelitian

