

**INDIKASI TERJADINYA PRAKTIK  
MANAJEMEN LABA DI SEKITAR  
PERGANTIAN *CHIEF EXECUTIVE OFFICER*  
(CEO) PADA PERUSAHAAN PUBLIK DI  
INDONESIA**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh:

**CHRISTOPHER ADHYATMA  
NIM. 12030110141167**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2014**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Christopher Adhyatma

Nomor Induk Mahasiswa : 12030110141167

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **INDIKASI TERJADINYA PRAKTIK  
MANAJEMEN LABA DI SEKITAR  
PERGANTIAN *CHIEF EXECUTIVE  
OFFICER* (CEO) PADA PERUSAHAAN  
PUBLIK DI INDONESIA**

Dosen Pembimbing : Puji Harto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D.

Semarang, 17 Desember 2014

Dosen Pembimbing,

(Puji Harto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D.)

NIP. 197505272000121001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Christopher Adhyatma  
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110141167  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **INDIKASI TERJADINYA PRAKTIK  
MANAJEMEN LABA DI SEKITAR  
PERGANTIAN *CHIEF EXECUTIVE  
OFFICER* (CEO) PADA PERUSAHAAN  
PUBLIK DI INDONESIA**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 29 Desember 2014**

Tim Penguji:

1. Puji Harto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D. (.....)
2. Dr.Hj.Zulaikha, M.Si., Akt. (.....)
3. Fuad, SET., M.Si., Ph.D (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Christopher Adhyatma, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **INDIKASI TERJADINYA PRAKTIK MANAJEMEN LABA DI SEKITAR PERGANTIAN *CHIEF EXECUTIVE OFFICER* (CEO) PADA PERUSAHAAN PUBLIK DI INDONESIA**, 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 terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 Desember 2014

Yang membuat pernyataan,

(Christopher Adhyatma)

NIM. 12030110141167

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Mintalah maka akan diberikan kepadamu; carilah, maka kamu akan mendapat; ketoklah, maka pintu akan dibukakan bagimu.” ( Matius 7:7)*

*“You may delay, but time will not.”*

*~Benjamin Franklin~*

*“Give me six hours to chop down a tree and I will spend the first four sharpening the axe.”*

*~Abraham Lincoln~*

*“Never Give Up, Never Back Down, Never Lose Faith.*

*Do or Do not, there's no try.”*

*~Christopher Adhyatma dan Master Yoda~*

*Skripsi ini dipersembahkan untuk kepujian dan hormat bagi nama Tuhan, Ayah dan ibunda tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, dukungan, dan doa yang tulus.*

*Ti amo ~*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is any indication of earnings management around the events of managing director (CEO) turnover. CEO turnover in this study were classified into two types, namely the change of routine and non-routine which is based on information obtained from the General Shareholders Meeting (RUPS) and Extraordinary General Shareholders Meeting (RUPSLB).*

*Sampling method used in this research is purposive sampling. The samples are the companies with the following criteria: (1) Companies that perform CEO turnover in 2009 to 2012, (2) The Companies are group of industrial manufacturing, services, and trade, (3) The Companies issued financial statements completely and successively from 2009 to 2012. Based on these criteria, the final number of eligible observed samples are 60 companies. The occurrence of earnings management practices are measured using the Modified Jones Model and Roychowdhury of Real Earnings Management. The analysis technique used is one independent sample t-test.*

*The results of this study show that in the year before and after the change of routine and non-routine CEO happen earnings management to increase earnings. In non-routine CEO changes, the new CEO served perform earnings management using discretionary accruals and abnormal production costs to reduce earnings. However, this study failed to prove the occurrence of earnings management through discretionary accruals in the year before the routine and non-routine CEO turnover and abnormal discretionary expenses around the events of CEO turnover. In addition, there is no indication of earnings management in the year of routine CEO changes.*

*Keywords: Earnings management, Real earnings management Activities, discretionary accruals, routine and non-routine CEO changes.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat indikasi terjadinya manajemen laba di sekitar peristiwa pergantian direktur utama (CEO). Pergantian CEO dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2 jenis yaitu pergantian rutin dan non rutin yang didasarkan pada informasi yang diperoleh dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB).

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah perusahaan-perusahaan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Perusahaan yang melakukan pergantian CEO pada tahun 2009 sampai tahun 2012, (2) Perusahaan merupakan kelompok industri manufaktur, jasa, dan dagang, (3) Perusahaan menerbitkan laporan keuangan secara lengkap dan berturut-turut dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2012. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah akhir sampel yang layak diobservasi adalah 60 perusahaan. Terjadinya praktik manajemen laba diukur dengan menggunakan *Modified Jones Model* dan *Roychowdhury of Real Earnings Management*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji *one independent sample t-test*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada tahun sebelum dan setelah peristiwa pergantian CEO rutin dan non rutin terjadi manajemen laba untuk meningkatkan laba. Pada tahun pergantian CEO non rutin, CEO yang baru menjabat melakukan manajemen laba menggunakan akrual diskresioner dan biaya produksi abnormal untuk mengurangi laba. Namun demikian, penelitian ini tidak berhasil membuktikan terjadinya manajemen laba melalui akrual diskresioner pada tahun sebelum pergantian CEO rutin dan non rutin dan biaya diskresioner abnormal di sekitar peristiwa pergantian CEO. Selain itu, tidak terdapat indikasi adanya manajemen laba di tahun pergantian CEO rutin.

Kata kunci: Manajemen laba, manajemen laba aktivitas riil, akrual diskresioner, pergantian CEO rutin dan non rutin.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkah, kasih serta penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Indikasi Terjadinya Praktik Manajemen Laba di Sekitar Pergantian *Chief Executive Officer* (CEO) Pada Perusahaan Publik di Indonesia”, sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah memperoleh bantuan, bimbingan, petunjuk, saran, fasilitas serta dukungan baik secara moril maupun materiil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kasih, pertolongan, dan penyertaan yang begitu melimpah dari awal perkuliahan sampai detik ini. Terima kasih untuk kasih yang tidak pernah berkesudahan, untuk setiap penghiburan, setiap kekuatan bahkan pertolongan yang begitu nyata. Tidak ada kata yang mampu menggambarkan rasa syukurku ya Tuhanku.
2. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Bapak Puji Harto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D. selaku dosen pembimbing dan yang telah meluangkan banyak waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Dr. Hj. Zulaikha, M.Si., Akt. selaku dosen wali yang telah memberi dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan pengajaran dan bekal ilmu pengetahuan serta seluruh staf tata usaha dan perpustakaan atas segala bantuan selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.



6. Bapak CH. Eko Soekiswanto dan Ibu Endang Sulistijani (Papa dan Mama tercinta) yang selalu memberikan semangat, pengertian, nasihat, kasih sayang, dan doa yang tak pernah putus hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih atas segala pengorbanan, dan dukungannya selama ini. Semoga kasih dan berkat Tuhan semakin melimpah.
7. Saudara kembar seperjuangan (Christian Adhyasa). Terima kasih atas dukungan dan doanya sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan yang seharusnya.
8. Kedua adik tersayang, Audi dan Ias yang selalu memberi motivasi kepada penulis agar menjadi kakak yang baik dan dapat dicontoh adik-adiknya.
9. PRMK FEB Undip yang merupakan organisasi pertama penulis di FEB Undip. Berkat PRMK, penulis mendapat banyak pengalaman dan teman seiman.
10. Tim *Exchange Fair* 2011 AIESEC LC Undip yakni Tito Albi, Ajeng, Mbak Leditya (Mbah) yang sudah memberikan banyak dukungan dan kebersamaan. Khususnya kepada Rizki Kharina Dewi yang senantiasa menemani dan memberi dukungan kepada penulis di masa perkuliahan.
11. *Communication Department* AIESEC LC Undip 2011-2012 yakni Anti, Yogi, dan Kuni yang sudah memberikan banyak pengalaman, pembelajaran, dan ide-ide kreatif serta kebersamaan semasa berorganisasi.
12. Tim *Youth Talk* yakni Sudiatmoko, Nida, Ligya, Ratna, dan Uniek yang sudah memberikan kesempatan bagi penulis untuk memimpin dan mengorganisir *project* AIESEC tersebut sehingga penulis mendapat pengalaman berharga semasa kuliah.
13. Beberapa anggota AIESEC LC Undip yakni Abdurohman Muslim, Ibnu, Akhtian Ferdhani, Mas Dimas Suryo, Anindya Kusuma Putri, Anisa (Caca), dan anggota lainnya yang turut mengisi pengalaman berorganisasi penulis dan mendukung penulis menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman penyiar radio dan manajemen 105,2 SSFM yakni, mas Fredi, Radit, Mayang, Caca, Mbak Fikong, Ajeng, dan Sandy yang sudah

memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengisi waktu luang di saat perkuliahan dengan menjadi penyiar radio.

15. Tim FIREWORKS dan juga merupakan Tim *Video Maker Company Profile* Manajemen Undip yakni Cecep, Dani, Abay, Hanin, dan Hakim yang selama ini sudah berjuang untuk menyalurkan ide-ide kreatif di lingkungan Undip sehingga karya-karya FIREWORKS bisa dikenal oleh masyarakat luas.
16. Tim II KKN Desa Sendang Kecamatan Wonotunggal 2013 yakni Luthfi, Mei, Anggra, Vito, Evi, Om Udin, Gea, Tiwi, dan Hana yang sudah menemani penulis dikala suka dan duka semasa KKN serta memberikan kesempatan penulis untuk memimpin tim KKN sebagai Kordes.
17. AIESEC LC Trento, Italia dan teman-teman *traveler* yang ada di Italia dan Perancis yakni Wilo Gonzalez dari Peru, Jiji dari China, Kyle dari Singapura, Ero, Gaia, Vincenzo, Benedetta dari Universitas Trento, PPI Trento, Mas Sofwan di Paris, dan Bang Nico di Torino. Terima kasih atas pembelajaran, pengalaman, dan perjalanan yang berharga di Italia dan Perancis selama kurang lebih 3 bulan.
18. Angela Sartori, Paolo Brugnara, dan segenap anggota keluarga atas kesediaannya untuk menjadi keluarga sekaligus teman di Trento, Italia. Banyak pembelajaran, nasihat, dan ilmu yang penulis dapat dan bermanfaat bagi kehidupan penulis.
19. *Mr. Garniga*, Tomaso, Patricia, dan seluruh siswa *Centra Moda Canossa* yang sudah bersedia memberikan penulis kesempatan untuk mengajar dan berbagi pengalaman di Italia.
20. Abang None Jakarta Timur 2014 yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjadi bagian dari keluarga Abang None Jakarta Timur. Terima kasih juga karena turut serta memberikan dukungan kepada penulis selama masa pengerjaan skripsi.
21. None Nomor 12 yaitu Juliana Nurwulan yang sudah memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
22. Seluruh keluarga besar Akuntansi Reguler II kelas A, B, dan C angkatan 2010 yaitu Intan, Gusrida, Hanin, Danis, Nisya, Sacha, Vino, Adi Putra, Nashrun,

Kahfi, Robby, Kholis, dan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas kebersamaannya selama ini sebagai keluarga Akuntansi 2010.

23. Mahasiswa seperjuangan bimbingan Pak Puji yakni Nashrun, Intan, dan Cici. Terima kasih atas dukungan dan semangat kebersamaannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
24. Tim Panitia KKL FEB Undip 2013 yang sudah memberikan penulis amanah untuk menjadi wakil ketua sehingga penulis mendapat pengalaman untuk mengenal keluarga Akuntansi 2010 dan menjalankan KKL dengan lancar.
25. Semua pihak yang mungkin tidak dapat disebutkan namanya dan yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, untuk itu penulis bersedia menerima segala bentuk kritik dan saran. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak.

***Sekian dan Terima Kasih.***

Semarang, 17 Desember 2014

Hormat Penulis

Christopher Adhyatma

NIM. 12030110141167

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	11
2.1. Latar Belakang .....	11
2.1.1. Teori Keagenan .....	11
2.1.2. Manajemen Laba .....	13
2.1.2.1. Teknik dan Pola Manajemen Laba.....	17
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Memotivasi Terjadinya Manajemen Laba.....	19
2.1.3. Kebijakan Akuntansi Akrua.....	21
2.1.4. <i>Discretionary Accrual</i> .....	22
2.1.5. Manajemen Laba melalui Aktivitas Riil.....	23
2.1.6. CEO ( <i>Chief Executive Officer</i> ) .....	27
2.1.6.1. Pergantian CEO .....	27
2.1.6.2. Pergantian CEO dan Manajemen Laba .....	27
2.1.6.3. Pergantian CEO Rutin .....	29
2.1.6.4. Pergantian CEO No Rutin .....	29
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30
2.3. Kerangka Pemikiran .....	34
2.4. Hipotesis .....	36
2.4.1. Pergantian CEO Rutin dan Non Rutin .....	36
BAB III METODE PENELITIAN .....	43
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	43
3.1.1. Pergantian CEO .....	43
3.1.2. Manajemen Laba .....	45
3.1.2.1. Manipulasi Akrua .....	46

3.1.2.2. Manipulasi Aktivitas Riil .....	47
3.2. Populasi dan Sampel .....	48
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	49
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	50
3.5. Metode Analisis .....	50
3.5.1. Statistik Deskriptif .....	51
3.5.2. Uji Normalitas .....	51
3.5.3. Uji Hipotesis .....	52
3.5.3.1. Uji Beda <i>t-test</i> .....	52
BAB IV HASIL DAN ANALISIS .....	55
4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	55
4.2. Analisis Data .....	56
4.2.1. Statistik Deskriptif .....	56
4.2.2. Uji Normalitas .....	59
4.2.3. Uji Hipotesis .....	61
4.3. Interpretasi Hasil .....	70
4.3.1. Indikasi Terjadinya Manajemen Laba Untuk Meningkatkan Laba pada Tahun Sebelum Pergantian CEO Rutin .....	71
4.3.2. Indikasi Terjadinya Manajemen Laba Untuk Meningkatkan Laba pada Tahun Sebelum Pergantian CEO Non Rutin .....	72
4.3.3. Indikasi Terjadinya Manajemen Laba Untuk Mengurangi Laba di Tahun Pergantian CEO Rutin .....	74
4.3.4. Indikasi Terjadinya Manajemen Laba Untuk Mengurangi Laba di Tahun Pergantian CEO Non Rutin .....	75
4.3.5. Indikasi Terjadinya Manajemen Laba Untuk Meningkatkan Laba pada Tahun Setelah Pergantian CEO Rutin .....	76
4.3.6. Indikasi Terjadinya Manajemen Laba Untuk Meningkatkan Laba Pada Tahun Setelah Pergantian CEO Non Rutin .....	77
BAB V PENUTUP .....	79
5.1. Kesimpulan .....	79
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	80
5.3. Saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Klasifikasi Pergantian CEO .....	44
Tabel 4.1	Sampel Penelitian .....	55
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif Pergantian CEO Non Rutin .....	56
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Pergantian CEO Rutin.....	58
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.5	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) Model <i>Modified Jones</i> Untuk Sampel Pergantian CEO Rutin pada tahun t-1 .....	62
Tabel 4.6	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) dan Uji <i>Independent Sample T-Test</i> Aktivitas Riil Untuk Sampel Pergantian CEO Rutin pada tahun t-1 .....	62
Tabel 4.7	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) Model <i>Modified Jones</i> Untuk Sampel Pergantian CEO Non Rutin pada tahun t-1 .....	63
Tabel 4.8	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) dan Uji <i>Independent Sample T-Test</i> Aktivitas Riil Untuk Sampel Pergantian CEO Non Rutin pada tahun t-1 .....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) Model <i>Modified Jones</i> Untuk Sampel Pergantian CEO Rutin pada tahun t .....	65
Tabel 4.10	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) dan Uji <i>Independent Sample T-Test</i> Aktivitas Riil Untuk Sampel Pergantian CEO Rutin pada tahun t .....	65
Tabel 4.11	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) Model <i>Modified Jones</i> Untuk Sampel Pergantian CEO Non Rutin pada tahun t .....	66
Tabel 4.12	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) dan Uji <i>Independent Sample T-Test</i> Aktivitas Riil Untuk Sampel Pergantian CEO Non Rutin pada tahun t .....	67
Tabel 4.13	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) Model <i>Modified Jones</i> Untuk Sampel Pergantian CEO Rutin pada tahun t+1 .....	68
Tabel 4.14	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) dan Uji <i>Independent Sample T-Test</i> Aktivitas Riil Untuk Sampel Pergantian CEO Rutin pada tahun t+1 .....	68
Tabel 4.15	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) Model <i>Modified Jones</i> Untuk Sampel Pergantian CEO Non Rutin pada tahun t+1 .....	70
Tabel 4.16	Hasil Uji T Satu Sampel ( <i>One Sample T-Test</i> ) dan Uji <i>Independent Sample T-Test</i> Aktivitas Riil Untuk Sampel Pergantian CEO Non Rutin pada tahun t+1 .....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	36
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran A</b> Sampel Penelitian .....	88
<b>Lampiran B</b> Output SPSS .....	90



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan atau badan usaha pasti mempunyai tujuan untuk menghasilkan laba atau *profit* yang maksimal. Dengan menghasilkan laba yang maksimal, dapat dikatakan bahwa CEO (*Chief Executive Officer*) memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan laba perusahaan merupakan salah satu dasar pengukuran kinerja manajemen (Scott, 2000).

Kinerja CEO yang baik menyebabkan CEO semakin dipercaya oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*) sehingga menyebabkan peningkatan kompensasi yang diterima oleh CEO, sedangkan kinerja CEO yang buruk dapat berujung pada pergantian CEO. CEO bisa saja tidak dapat memaksimalkan laba pada tahun berjalan sehingga perusahaan harus mempekerjakan CEO baru.

Pergantian CEO merupakan salah satu cara terbaik untuk memperbaiki kinerja perusahaan yang mengalami penurunan. Dalam pemilihan CEO baru terdapat ketentuan yang berlaku sesuai dengan peraturan perusahaan. Ketentuan ini biasanya mengutamakan pengalaman seseorang yang berkompeten, orang yang mampu mengikuti perkembangan zaman, orang yang berpengalaman di bidang ekonomi, orang yang tidak ceroboh, bisa dipercaya, bijaksana, ulet, dan

pekerja keras. Namun perusahaan juga dikatakan tidak stabil apabila terlalu sering mengalami pergantian CEO setiap tahunnya.

Penyebab terjadinya pergantian CEO bukan hanya karena kinerja CEO sebelumnya yang buruk. Selama ini pergantian CEO diperkirakan mempunyai potensi terjadinya praktik manajemen laba. Handoko (2006) menemukan bahwa pihak manajemen menggunakan momentum pergantian CEO untuk melakukan praktik manajemen laba. Pergantian CEO juga bisa terjadi karena terbukti adanya manajemen laba yang dilakukan oleh CEO sebelumnya sehingga CEO mengalami pemecatan. Manajemen laba yang terjadi dikarenakan CEO ingin agar kinerjanya terlihat baik oleh *principal* dengan harapan kompensasinya meningkat.

Scott (2000) menyatakan pada umumnya laba perusahaan merupakan salah satu dasar pengukuran kinerja manajemen dalam mendapatkan kompensasi. Berdasarkan pengukuran tersebut, muncul dugaan bahwa ada hubungan antara kompensasi CEO dan manajemen laba. Laux dan Laux (2009) berpendapat bahwa pemahaman yang lebih baik dari hubungan antara tata kelola, insentif bagi CEO, dan manajemen laba merupakan hal penting baik bagi penelitian empiris maupun penyusun standar.

Akibat dari sistem pengukuran kinerja atas dasar laba, muncul kritik bahwa pemberian insentif berbasis kinerja yang memiliki keterkaitan dengan pelaporan keuangan dapat memberikan motivasi bagi CEO untuk terlibat dalam perilaku oportunistik dengan mengorbankan kepentingan para pemangku kepentingan. Sebagai contoh, CEO perusahaan seperti Enron, Worldcom, Xerox,

Merck, Tyco, dan Global Crossing di Amerika berusaha untuk memperoleh keuntungan paling besar (Lin, 2004). CEO dari berbagai perusahaan tersebut mencoba bertindak untuk kepentingan mereka sendiri.

Di Indonesia juga terjadi kasus yang serupa, misalnya saja skandal Lippo Bank dan PT Qsar pada tahun 2002. Eksekutif perusahaan diperbolehkan untuk membeli saham dari perusahaan yang mereka kelola. Sikap oportunistik tersebut didukung oleh sistem kompensasi yang berlebihan (*stock option* dengan harga jauh di bawah harga normal). kasus yang terjadi itu membuat masyarakat mencermati peran eksekutif perusahaan atau direktur utama dalam mengelola perusahaan dan mempertanggungjawabkannya kepada pemangku kepentingan.

Topik penelitian mengenai penyebab perilaku oportunistik CEO memanipulasi laba, cara CEO melakukan manajemen laba, dan konsekuensi dari perilaku manajemen laba semakin berkembang (McNichols, 2000). Penelitian manajemen laba yang berhubungan dengan kompensasi telah dilakukan di Amerika, antara lain oleh Dechow dan Sloan (1991), Balsam (1998), Bergstresser dan Philippon (2006).

Dechow dan Sloan (1991) memberikan bukti bahwa di akhir masa jabatannya CEO melakukan manajemen laba melalui pengeluaran R&D. Balsam (1998) menunjukkan bahwa akrual diskresioner memiliki hubungan terhadap kompensasi tunai CEO. Hasil penelitian Balsam menjelaskan bahwa CEO akan menggunakan metode akuntansi yang bisa meningkatkan laba perusahaan. Karena laba perusahaan digunakan untuk menilai kinerja CEO, maka ketika terjadi peningkatan laba perusahaan dapat mengakibatkan peningkatan

kompensasi yang diterima oleh CEO. Bergstresser dan Philippon (2006), menunjukkan bahwa ketika kompensasi CEO diberikan berdasarkan laba perusahaan, maka CEO akan menentukan metode akuntansi yang mampu meningkatkan laba perusahaan sehingga kompensasi yang diterimanya juga meningkat.

Desai (2006) mengamati pada tahun 1996 sampai dengan tahun 2003 penelitian-penelitian mengenai manajemen laba di Amerika menunjukkan bukti yang kuat bahwa manajemen laba yang terjadi di perusahaan disebabkan karena motivasi insentif. Kuatnya bukti perilaku oportunistik ini justru diiringi oleh kurangnya penelitian mengenai konsekuensi yang seharusnya diterima oleh CEO ketika melakukan manajemen laba. Penelitian yang dilakukan oleh Desai, et al (2006) mengenai manipulasi laba di Amerika Serikat menunjukkan bahwa CEO menghadapi pemecatan jika perusahaan mereka menyatakan kembali laba atau dikenai sanksi disiplin oleh *Securities and Exchange Commission* untuk pelanggaran keuangan.

Hazarika, et al (2009) kemudian meneliti hubungan pemecatan CEO dengan manajemen laba. Penelitian tersebut membuktikan bahwa pergantian CEO non rutin berhubungan positif dengan akrual abnormal. Berbeda dengan motivasi manajemen laba yang dilakukan saat pergantian CEO rutin, pada pergantian CEO non rutin manajemen laba justru dilakukan oleh CEO baru. CEO baru akan meminimalkan laba yang dilaporkan pada tahun pergantian masa jabatan mereka dengan cara *big bath* (Wells, 2002).

Penelitian Wells (2002) dan Dikolli, et al (2009) membuktikan bahwa terjadi minimalisasi laba pada tahun pertama masa jabatan CEO baru pada pergantian non rutin dan meningkatnya laba pada tahun kedua masa jabatan. Hal ini dikarenakan CEO baru tidak bertanggung jawab atas kinerja buruk CEO sebelumnya. Laba buruk yang dilaporkan pada tahun pertama masa jabatan CEO baru adalah akibat dari buruknya kinerja CEO sebelumnya. Singkatnya, CEO baru pada pergantian non rutin diharapkan untuk melakukan manajemen laba dalam rangka menurunkan laba. Penurunan laba ini akan menjadi yang paling menonjol untuk CEO baru sebagai bagian dari pergantian non rutin. Minimalisasi laba dilakukan dengan cara menangguhkan laba untuk tahun berikutnya. Laba yang dapat ditangguhkan oleh CEO baru pada tahun pergantian memiliki dampak positif pada kompensasi. Berdasarkan hal tersebut diharapkan pada pergantian non rutin, CEO baru akan melakukan manajemen laba untuk meningkatkan laba di tahun setelah pergantian.

Penelitian yang menguji terjadinya manajemen laba dalam konteks Indonesia sudah banyak dilakukan. Penelitian-penelitian mengenai manajemen laba yang dilakukan di Indonesia sebagian besar meneliti hubungan antara manajemen laba dengan reaksi investor di pasar modal (Sutanto, 2000; Gumanti, 2001; Syaiful, 2002; Ardiati, 2003; Widiastuty, 2004; dan Raharjono, 2005).

Wahyudi (2006) menguji manajemen laba dan kandungan informasi (*information content*) pada saat pengumuman pemberhentian manajemen dan menunjukkan hasilnya bahwa terdapat reaksi negatif dari pasar terhadap pengumuman pemberhentian manajemen puncak. Selain itu, Sholihin dan Na'im

(2004) menguji faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi *ethical judgement* pada praktik-praktik manajemen laba.

Perilaku manajemen laba yang muncul pada tahun sebelum pergantian, saat tahun pergantian, dan tahun setelah pergantian CEO pada suatu perusahaan merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Penelitian yang menguji apakah CEO yang baru berhenti dan CEO yang baru saja diangkat melakukan manajemen laba belum banyak dilakukan pada perusahaan publik di Indonesia.

Penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu tentang manajemen laba. Penelitian-penelitian terdahulu mengenai manajemen laba di Indonesia sebagian besar melihat praktik manajemen laba dari perspektif kinerja pasar. Sedangkan penelitian ini melihat perilaku manajemen laba pada saat pergantian CEO di Indonesia. Uraian dan beberapa penelitian tersebut, memberikan inspirasi bagi penulis untuk melakukan penelitian yang terkait dengan **Indikasi Terjadinya Praktik Manajemen Laba di Sekitar Pergantian Chief Executive Officer (CEO) Pada Perusahaan Publik di Indonesia.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa selama ini pergantian CEO diperkirakan mempunyai potensi terjadinya praktik manajemen laba. Manajemen laba dilakukan oleh CEO karena baik dari teori maupun bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa laba telah dijadikan sebagai suatu target dalam proses penilaian kinerja seorang CEO.

Praktik manajemen laba yang terjadi di sekitar tahun Pergantian CEO dibagi menjadi 3 yaitu pada tahun sebelum, sesaat, dan setelah pergantian CEO. Pada tahun sebelum pergantian CEO, terdapat indikasi bahwa CEO mengalami pemecatan karena terbukti melakukan manajemen laba sehingga terjadi pergantian CEO. Di tahun pergantian CEO, CEO yang baru berusaha untuk menurunkan laba yang disebabkan oleh praktik manajemen laba yang dilakukan oleh CEO sebelumnya. Hal ini dikarenakan CEO baru tidak bertanggung jawab atas kinerja buruk CEO sebelumnya. Laba buruk yang dilaporkan pada tahun pertama masa jabatan CEO baru adalah akibat dari buruknya kinerja CEO sebelumnya. Singkatnya, CEO baru pada pergantian non rutin diharapkan untuk melakukan manajemen laba dalam rangka menurunkan laba. Minimalisasi laba dilakukan dengan cara menangguhkan laba untuk periode berikutnya. Laba yang dapat ditangguhkan oleh CEO baru pada tahun pergantian memiliki dampak positif pada kompensasi. Berdasarkan hal tersebut diharapkan pada pergantian non rutin, CEO baru akan melakukan manajemen laba untuk meningkatkan laba di tahun setelah pergantian.

Pergantian CEO sendiri diklasifikasikan menjadi 2 bagian yaitu pergantian CEO rutin dan non rutin. Hal ini disebabkan karena perbedaan penyebab terjadinya peristiwa pergantian CEO pada pergantian rutin dan non rutin. Walaupun berbeda, keduanya sama-sama memiliki indikasi terjadinya praktik manajemen laba di sekitar tahun pergantian CEO. Oleh karena itu akan dilakukan penelitian kembali mengenai permasalahan tersebut dengan mengajukan beberapa rumusan masalah, yaitu:

- 1) Apakah terdapat indikasi terjadinya manajemen laba pada satu tahun sebelum pergantian CEO rutin dan non rutin?
- 2) Apakah terdapat indikasi terjadinya manajemen laba di tahun terjadinya pergantian CEO rutin dan non rutin?
- 3) Apakah terdapat indikasi terjadinya manajemen laba pada satu tahun setelah pergantian CEO rutin dan non rutin?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Menguji secara empiris apakah terdapat indikasi terjadinya manajemen laba pada satu tahun sebelum pergantian CEO rutin dan non rutin.
- 2) Menguji secara empiris apakah terdapat indikasi terjadinya manajemen laba di tahun terjadinya pergantian CEO rutin dan non rutin.
- 3) Menguji secara empiris apakah terdapat indikasi terjadinya manajemen laba pada satu tahun setelah pergantian CEO rutin dan non rutin.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

##### **1) Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengisi kesenjangan literatur tentang manajemen laba dan dapat dijadikan bahan bacaan



bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meningkatkan perkembangan terhadap teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu teori keagenan.

## 2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangun kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca mengenai praktik manajemen laba yang dilakukan perusahaan pada tahun pergantian CEO.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam penyusunan karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar dari bab pertama hingga bab terakhir. Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Penelitian ini disusun dengan urutan sebagai berikut:

#### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang berisi bagaimana latar belakang masalah yang terjadi, sehingga diangkat menjadi objek penelitian. Dari latar belakang masalah tersebut, dirumuskan suatu perumusan masalah yang akan diteliti, tujuan, dan manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi landasan teori yang mendukung perumusan hipotesis dan mendukung dalam menganalisis hasil penelitian, penelitian terdahulu, kerangka

pemikiran penelitian dan juga hipotesis sebagai pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.

### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi desain penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi variabel penelitian dan definisi operasional; populasi dan sampel, jenis dan sumber data, dan analisis data.

### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian serta membahas tentang sampel dan variabel yang berkaitan dengan penelitian, analisis data yang berguna untuk menyederhanakan data agar mudah dibaca oleh pihak lain, serta pembahasan hasil penelitian yang menguraikan implikasi dari hasil analisis data.

### **Bab V : Penutup**

Bab ini berisi hasil evaluasi yang telah dirangkum menjadi suatu kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya, serta keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian berikutnya.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Latar Belakang

##### 2.1.1 Teori Keagenan (*agency theory*)

Alasan utama terjadinya pergantian CEO adalah tidak tercapai tujuan bersama antara manajer dengan pemilik perusahaan. Karena sudah terbukti di beberapa penelitian sebelumnya, bahwa semakin jauh perbedaan pencapaian kinerja perusahaan dengan harapan *stakeholders* dan semakin terdapat perbedaan antara kompensasi yang diperoleh manajer dengan harapan kompensasi para *stakeholders*, sehingga akan terjadi pergantian CEO.

Jensen dan Meckling (1976) mendeskripsikan hubungan *agency* sebagai suatu kontrak dibawah satu atau lebih (*principal*) yang melibatkan orang lain (*agent*) untuk melaksanakan beberapa layanan bagi mereka dengan melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada *agent*. Berle dan Means (1932) menyatakan bahwa dalam teori agensi yang memiliki saham sepenuhnya adalah pemilik (pemegang saham), dan manajer diminta untuk memaksimalkan tingkat pengembalian pemegang saham. Baik *principal* maupun *agent* diasumsikan sebagai orang ekonomi yang rasional dan semata-mata termotivasi oleh kepentingan pribadi.

Teori keagenan dilandasi oleh beberapa asumsi (Eisenhardt, 1989). Asumsi-asumsi tersebut dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu asumsi tentang sifat manusia, asumsi keorganisasian, dan asumsi informasi. Asumsi sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat mementingkan diri sendiri (*self-interest*), memiliki keterbatasan rasionalitas (*bounded rationality*), dan tidak menyukai risiko (*risk aversion*). Asumsi keorganisasian adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria efektivitas, dan adanya asimetri informasi antara prinsipal dan agen. Asumsi informasi adalah bahwa informasi sebagai komoditi yang bisa diperjualbelikan.

Konsep *agency theory* dapat menggambarkan hubungan kontrak antara *agent* dan *principal* dimana *agent* berkewajiban untuk melakukan tugas bagi kepentingan *principal*. Pada hubungan keagenan, masing-masing pihak termotivasi secara berbeda menurut kepentingannya, dan jika setiap pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemakmuran yang diharapkan, maka dalam hubungan ini dapat terjadi konflik kepentingan antara manajemen sebagai *agent* dan pemilik perusahaan sebagai *principal*. Manajer mempunyai kewajiban untuk memaksimalkan kesejahteraan para pemegang saham yang telah mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab pengelolaan perusahaan kepada manajer. Namun, delegasi otoritas ini menyebabkan manajer memiliki insentif untuk membuat keputusan-keputusan strategis, taktikal, dan operasional yang dapat memaksimalkan kesejahteraan mereka. Penyatuan kepentingan seperti ini, seringkali menimbulkan konflik yang sulit diselaraskan yang dinamakan konflik keagenan (Dessy, 2008).

Konflik kepentingan antara *agent* dan *principal* dalam mencapai kemakmuran yang dikehendakinya disebut sebagai masalah keagenan (*agency problem*). Masalah keagenan tersebut dapat terjadi akibat adanya asimetri informasi antara pemilik dan manajer. Asimetri informasi ini terjadi ketika manajer memiliki informasi internal perusahaan yang relatif lebih banyak dan mendapatkan informasi relatif lebih cepat dibanding pihak eksternal, seperti investor dan kreditor. Kondisi ini memberikan kesempatan kepada manajer untuk menggunakan informasi yang diketahuinya untuk memanipulasi pelaporan keuangan sebagai usaha untuk memaksimalkan kemakmurannya (Richardson, 1998). Sebagai manusia yang rasional, *agent* mengutamakan kepentingannya (tanpa memperhitungkan kepentingan *principal*), misalnya dengan melakukan manipulasi atas laporan laba rugi.

### **2.1.2 Manajemen Laba**

Hingga saat ini belum ada kesepakatan yang pasti mengenai batasan dan definisi manajemen laba. Ada pihak yang mendefinisikan manajemen laba sebagai kecurangan yang dilakukan seorang manajer untuk mengelabui orang lain, sedangkan ada pihak yang mendefinisikannya sebagai aktivitas yang wajar dilakukan manajer dalam menyusun laporan keuangan.

Manajemen laba merupakan cara untuk memanipulasi akuntansi dengan tujuan menciptakan kinerja perusahaan supaya terkesan lebih baik dari yang sebenarnya terjadi (Mulford dan Comiskey, 2010:81).

Sedangkan, Sugiri (1988) membagi manajemen laba menjadi 2 definisi, yaitu definisi sempit dan luas. Dalam definisi sempitnya, dijelaskan bahwa manajemen laba hanya berkaitan dengan pemilihan metode akuntansi. Selain itu juga didefinisikan sebagai perilaku manajer untuk “bermain” dengan komponen *discretionary accruals* dalam menentukan besarnya *earnings*. Sedangkan dalam definisi luasnya, manajemen laba merupakan tindakan manajer demi meningkatkan (mengurangi) laba yang dilaporkan saat ini atas suatu unit dimana manajer memiliki tanggung jawab tanpa mengakibatkan peningkatan (penurunan) profitabilitas ekonomi jangka panjang unit tersebut (Widyaningdyah, 2001).

Manajemen laba dapat didefinisikan sebagai bentuk campur tangan manajemen perusahaan di dalam laporan keuangan eksternal yang memiliki tujuan untuk mengutamakan kepentingan pribadi. Walaupun banyak definisi tentang manajemen laba, namun ada kesamaan yang dapat disimpulkan dari definisi tersebut, yaitu usaha campur tangan manajemen untuk menaikkan (menurunkan) laba yang terdapat dalam laporan keuangan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau manfaat tertentu. Upaya tersebut tentu dapat menguntungkan manajemen, namun di lain pihak akan merugikan pihak lain yang menggunakan informasi dalam laporan keuangan tersebut karena apa yang tercantum di dalamnya tidak mencerminkan kondisi sesungguhnya.

Berdasarkan penelitian (Watts dan Zimmerman, 1986) dalam Sulistyanto (2008) terdapat tiga hipotesis yang mendorong terjadinya manajemen laba yaitu:

### 1) *Debt Covenant Hypothesis*

Manajer perusahaan yang melakukan pelanggaran perjanjian kredit cenderung memilih metode akuntansi yang memiliki dampak meningkatkan laba. Dalam konteks perjanjian hutang, manajer akan mengelola dan mengatur labanya agar kewajiban hutangnya yang seharusnya diselesaikan pada tahun tertentu dapat ditunda untuk tahun berikutnya. Hal ini merupakan upaya manajer untuk mengelola dan mengatur jumlah laba yang merupakan indikator kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan hutangnya.

### 2) *Political Cost Hypothesis*

Semakin besar perusahaan, semakin besar pula kemungkinan perusahaan tersebut memilih metode akuntansi yang menurunkan laba. Hal tersebut dikarenakan besar kecilnya pajak yang akan ditarik oleh pemerintah sangat tergantung pada besar kecilnya laba yang dicapai perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan manajer untuk mengelola dan mengatur labanya dalam jumlah tertentu agar pajak yang harus dibayar menjadi tidak terlalu tinggi.

### 3) *Bonus Plan Hypothesis*

Manajemen akan memilih metode akuntansi yang memaksimalkan utilitasnya yaitu bonus yang tinggi. Dalam bonus atau kompensasi manajerial, pemilik perusahaan berjanji bahwa manajer akan menerima sejumlah bonus jika kinerja perusahaan mencapai jumlah tertentu. Hal inilah yang merupakan alasan bagi manajer untuk mengelola dan mengatur labanya pada tingkat tertentu sesuai dengan yang disyaratkan agar dapat menerima bonus.

Hipotesis ini lebih mengacu terhadap penelitian penulis. Tujuan untuk memaksimalkan bonus yang akan didapatkan karena besarnya bonus sangat tergantung dengan besarnya laba yang akan dihasilkan. Hipotesis ini sering juga dikaitkan dengan skema bonus, dimana:

1. Manajemen akan meminimalkan laba karena kondisi perusahaan saat itu rugi (kondisi *bogey* ke kiri).
2. Manajemen berusaha memaksimalkan laba dengan cara menggunakan metode akuntansi yang dapat meningkatkan laba agar manajemen mendapatkan bonus yang maksimal (kondisi *bogey* ke *cap*).
3. Manajemen akan membuat laba menjadi rata (*income smoothing*), supaya perusahaan dianggap sudah mapan dan stabil. Dalam kondisi ini, manajemen tidak lagi memaksimalkan bonus karena bonus sudah maksimal (kondisi *cap* ke kanan).

Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk menambahkan bukti empiris mengenai tindakan manajemen laba pada saat terjadinya pergantian CEO. Karena salah satu cara mengukur kinerja manajemen adalah dari pencapaian laba usaha. Pengukuran kinerja atas dasar laba dan skema bonus tersebut memotivasi para manajer untuk memberikan performa terbaiknya sehingga tidak menutup peluang mereka melakukan tindakan *creative accounting* agar memberikan kinerja yang baik dan akan memperoleh bonus yang maksimum untuk mendapatkan kepuasan pribadinya.



### 2.1.2.1 Teknik dan Pola dalam Manajemen Laba

Manajemen laba dapat dilakukan dengan tiga teknik, yaitu

- a. Memanfaatkan peluang atau memainkan kebijakan untuk membuat estimasi akuntansi.

Manajemen mempengaruhi laporan keuangan dengan cara manajemen laba melalui *judgment* (perkiraan) estimasi akuntansi antara lain estimasi tingkat piutang tak tertagih, estimasi kurun waktu depresiasi aset tetap atau amortisasi aset tak berwujud, estimasi biaya garansi dll.

- b. Mengubah metode akuntansi

Untuk dapat menaikkan dan menurunkan angka laba yaitu dengan mengubah metode akuntansi yang berbeda dengan metode sebelumnya, Perubahan metode akuntansi tersebut yang digunakan untuk mencatat suatu transaksi, contoh : merubah metode depresiasi aset tetap, dari metode depresiasi angka tahun ke metode depresiasi garis lurus, merubah metode perhitungan persediaan dari metode LIFO ke metode FIFO atau sebaliknya.

- c. Menggeser periode biaya atau pendapatan

Banyak hal menggeser periode biaya atau pendapatan, sebagai contoh merekayasa periode biaya atau pendapatan, seperti mempercepat atau menunda pengeluaran untuk meneliti dan mengembangkan sampai pada periode akuntansi berikutnya, mempercepat atau menunda pengeluaran promosi sampai periode berikutnya, mempercepat atau menunda pengiriman produk ke pelanggan, mengatur saat penjualan aset tetap yang sudah tidak dipakai.

Sedangkan pola yang dipilih oleh manajemen untuk melakukan manajemen laba sangat beraneka ragam, tergantung pada tujuan mengapa mereka melakukan manajemen laba. Terdapat 4 pola yang umumnya ditentukan dalam melakukan tindakan manajemen laba menurut Scott (1997:383) dalam Alvia, Januarsi, Sulistiawan (2011), yaitu:

*Taking a bath*, yaitu melaporkan rugi yang besar sekaligus jika perusahaan mengalami kerugian sehingga dapat menciptakan peluang laba yang besar di masa yang akan datang. Pola ini dapat dijelaskan dalam penelitian mengenai *bonus plan hypothesis*, dimana manajemen akan meminimalkan laba karena kondisi perusahaan saat ini rugi.

*Income minimization*, adalah pola manajemen laba yang dilakukan dengan cara menjadikan laba pada laporan keuangan periode berjalan lebih rendah dari laba sesungguhnya. Pola ini mirip dengan *taking a bath*. *Income minimization* dilakukan pada saat tingkat profitabilitas perusahaan cukup tinggi. Contoh penerapan pola ini adalah ketika perusahaan melakukan manajemen laba untuk menghindari *political cost*.

*Income maximization*, merupakan pola manajemen laba dengan cara menjadikan laba pada laporan keuangan periode berjalan lebih tinggi daripada laba sesungguhnya. *Income maximization* dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh bonus yang lebih besar, meningkatkan keuntungan, serta untuk menghindari pelanggaran atas kontrak jangka panjang. *Income maximization* dilakukan dengan cara mempercepat pencatatan pendapatan, menunda biaya dan memindahkan biaya untuk periode lain.

*Income smoothing.* Pola ini dilakukan untuk mendapatkan tingkat laba yang stabil dan mengurangi fluktuasi naik turunnya laba sehingga perusahaan terlihat stabil. Dalam hal ini laba akan diturunkan apabila terjadi peningkatan yang tajam dan menaikkan laba jika tingkat laba yang ada berada di bawah tingkat laba yang telah ditentukan. Tingkat laba yang stabil membuat pemilik dan kreditor lebih memiliki kepercayaan terhadap manajer.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memotivasi Terjadinya Manajemen Laba**

Faktor-faktor yang mendorong tindakan manajer dalam melakukan kegiatan manajemen laba menurut Scott (1997):

a. Kontrak Bonus

Laba sering dijadikan indikator penilaian prestasi manajer perusahaan. Oleh karena itu, jika manajer perusahaan yang memperoleh laba di bawah target laba, maka akan melakukan manipulasi laba agar memperoleh bonus yang maksimal di periode mendatang.

b. *Stock Price Effect*

Manajer melakukan manajemen laba dalam laporan keuangan bertujuan untuk mempengaruhi pasar.

c. Faktor Politik

Untuk mengurangi biaya politis dan pengawasan dari pemerintah, dilakukan dengan cara menurunkan laba, untuk memperoleh kemudahan.

d. Faktor Pajak

Pada periode yang mengalami kenaikan harga (inflasi), penggunaan LIFO akan menghasilkan laba yang dilaporkan lebih rendah dan pajak yang dibayarkan juga menjadi lebih rendah. Jadi manajer perusahaan berusaha menurunkan laba dengan tujuan untuk mengurangi beban pajak yang dikenakan perusahaan.

e. Pergantian *Chief Executive Officer* (CEO)

Pada *Bonus Plan Hypothesis* diprediksikan bahwa semakin mendekati periode pensiun seorang CEO akan cenderung melakukan strategi *income maximization* untuk meningkatkan bonus mereka. Selain itu, dalam kasus pergantian CEO biasanya diakhiri tahun tugasnya, manajer akan melaporkan laba yang tinggi, sehingga CEO yang baru akan merasa sangat berat untuk mencapai tingkat laba tersebut.

f. Penawaran Saham Perdana (IPO)

Pada umumnya, perusahaan yang akan melakukan penawaran saham perdana (IPO) melakukan aktivitas manajemen laba pada periode terakhir sebelum IPO. Saat perusahaan *go public*, informasi keuangan yang ada dalam prospektus merupakan sumber informasi yang penting dan utama. Informasi ini dapat dipakai sebagai sinyal kepada calon investor tentang nilai perusahaan untuk mempengaruhi calon investor, maka manajer berusaha untuk menaikkan laba yang dilaporkan, agar harga saham tinggi pada saat IPO.

### 2.1.3 Kebijakan Akuntansi Akrua

Pada akuntansi dikenal dengan istilah basis akrual (*accrual basis*) dan basis kas (*cash basis*). Pada basis kas, pendapatan dan beban dilaporkan dalam laporan laba rugi pada periode dimana kas telah dibayarkan atau diterima. Contohnya, beban upah dicatat ketika kas telah dibayarkan kepada karyawan. Laba bersih (atau rugi bersih) adalah perbedaan antara kas yang diterima (pendapatan) dengan kas yang dikeluarkan (beban). Sedangkan pada basis akrual, pendapatan dilaporkan dalam laporan laba rugi pada periode saat terjadinya transaksi. Pendapatan dilaporkan ketika jasa telah diselesaikan kepada pelanggan. Kas belum tentu telah diterima dari pelanggan pada periode ini, begitu juga dengan beban. Beban dilaporkan dalam periode yang sama dengan pendapatan yang saling berhubungan. Contohnya, upah karyawan dilaporkan sebagai beban pada periode ketika karyawan telah menyelesaikan jasa kepada pelanggan dan tidak masalah apabila upah tersebut belum dibayarkan.

Konsep akuntansi yang mendukung pelaporan pendapatan dan beban berhubungan pada periode yang sama tersebut disebut dengan *matching concept* atau *matching principle*. Menurut konsep ini, laporan laba rugi akan menghasilkan laba atau rugi pada suatu periode. Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU) mengharuskan penggunaan basis akrual. Dalam prosesnya konsep akrual ini memungkinkan adanya perilaku bagi manajer untuk melakukan manajemen laba guna meningkatkan porsi angka akrual antara lain dapat dilakukan dengan cara mempercepat pendapatan atau mempercepat beban.

Konsep akrual sendiri dapat dibagi menjadi 2 (Healy dan De Angelo, 1986, dalam Handoko, 2006), yaitu:

- a. *Discretionary accrual* adalah pengakuan akrual laba atau beban yang bebas tidak diatur dan merupakan pilihan kebijakan manajemen.
- b. *Nondiscretionary accrual* merupakan akrual yang wajar, yang apabila dilanggar akan mempengaruhi kualitas laporan keuangan menjadi tidak wajar.

Dalam penelitian manajemen laba, yang akan dibahas adalah *discretionary accrual* dan Manajemen laba melalui aktivitas riil yang merupakan pilihan kebijakan manajemen dalam pemilihan metode akuntansi.

#### **2.1.4 *Discretionary Accrual***

*Discretionary accrual* sering digunakan sebagai proksi manajemen laba oportunistik dalam beberapa penelitian sebelumnya sesuai dengan konteksnya masing-masing, tetapi manajer mungkin mempunyai motivasi lain untuk mencatat *discretionary accrual* dengan maksud untuk pemberian sinyal mengenai kinerja manajemen kini serta yang akan datang (Widodo, 2005). *Discretionary accrual* adalah suatu cara untuk mengurangi atau menambah pelaporan laba yang sulit dideteksi melalui manipulasi kebijakan akuntansi yang berkaitan dengan akrual, misalnya menaikkan biaya amortisasi atau depresiasi, mencatat kewajiban yang besar terhadap potongan harga, dan mencatat persediaan yang sudah usang. Sedangkan akrual sendiri adalah semua kejadian yang bersifat operasional pada suatu tahun yang tidak berpengaruh terhadap arus

kas. Dengan kata lain total akrual adalah selisih antara laba dengan arus kas dari kegiatan operasi perusahaan. Total akrual dibedakan dalam dua bagian, yaitu bagian akrual yang memang sewajarnya ada dalam laporan keuangan disebut *non discretionary accrual* dan bagian akrual yang merupakan manipulasi data akuntansi yang disebut *discretionary accrual*.

### **2.1.5 Manajemen Laba Melalui Aktivitas Riil**

Menurut Roychowdhury (2006) manajemen laba pada umumnya dilakukan dengan dua cara yaitu manajemen laba akrual dan manajemen laba riil. Beberapa penelitian terdahulu memfokuskan pada teknik manajemen laba berbasis akrual. Namun, bukti empiris menunjukkan bahwa ada pergeseran cara yang dipakai manajemen untuk melakukan manajemen laba. Cohen dan Zarowin (2008) menyatakan bahwa manajer sudah bergeser menjauh dari manajemen laba akrual menuju ke manajemen laba melalui aktivitas riil setelah periode *Sarbanes Oxley Act (SOX)*.

*Sarbanes Oxley Act (SOX)* merupakan undang-undang di Amerika Serikat yang mengatur tentang akuntabilitas, praktik akuntansi dan keterbukaan informasi, termasuk tata cara pengelolaan data di perusahaan publik. Undang-undang ini dikeluarkan sebagai respon dari Kongres Amerika Serikat terhadap berbagai skandal pada beberapa korporasi besar seperti Enron, WorldCom International, CMS Energy, Global Crossing, HealthSouth, Quest Communication, Safety-Kleen, dan Xerox. Skandal ini juga melibatkan beberapa KAP yang termasuk dalam "*the big five*" seperti Arthur Andersen, KPMG, dan

PWC (Santoso, 2007). Undang-Undang tersebut mensyaratkan adanya pengungkapan informasi keuangan yang cukup, keterangan tentang pencapaian kinerja manajemen, kode etik bagi eksekutif di bidang keuangan, independensi komite audit yang efektif, pembatasan kompensasi bagi para eksekutif perusahaan, dan juga termasuk pembaharuan tata kelola perusahaan.

Manajemen laba melalui aktivitas riil dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan manajemen yang berbeda dari praktik bisnis normal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk mencapai target laba yang diharapkan (Roychowdhury, 2006). Manajemen laba ini dilakukan oleh manajemen melalui aktivitas sehari-hari perusahaan selama periode berjalan. Oleh karena itu manajemen laba melalui cara ini dapat dilakukan kapan saja sepanjang periode akuntansi berjalan dengan tujuan spesifik yaitu memenuhi target laba tertentu, menghindari kerugian, dan mencapai target *analyst forecast*.

Terdapat alasan yang mendasari terpilihnya manajemen laba melalui aktivitas riil daripada akrual yaitu manajemen laba akrual lebih sering dijadikan pusat pengamatan atau inspeksi oleh auditor dan regulator. Selain itu, dengan hanya menitikberatkan perhatian pada manajemen laba akrual merupakan tindakan yang berisiko apabila realisasi akhir tahun defisit antara laba yang diperoleh dengan target laba yang diinginkan melebihi jumlah yang dimungkinkan untuk dapat dilakukan manajemen laba akrual setelah akhir periode fiskal. Untuk kasus di Indonesia, Ratmono (2010) menemukan bukti empiris bahwa selain melakukan manajemen laba melalui aktivitas riil karena



perusahaan mungkin mempunyai fleksibilitas yang terbatas untuk mengatur akrual.

Menurut Roychowdhury (2006); Cohen *et al.*, (2008); Cohen dan Zarowin (2010), terdapat beberapa teknik yang dapat dilakukan dalam manajemen laba riil, yaitu:

1. Manajemen penjualan

Manajemen penjualan adalah tindakan manajer yang mencoba menaikkan penjualan selama periode akuntansi dengan tujuan meningkatkan laba untuk memenuhi target laba. Cara yang dilakukan manajer untuk menambah penjualan yaitu dengan menawarkan diskon harga produk secara berlebihan dan menawarkan persyaratan kredit yang lebih lunak seperti menawarkan tingkat bunga kredit yang lebih rendah. Peningkatan volume penjualan tersebut akan menyebabkan laba menjadi besar, dengan mengasumsikan marginnya positif, namun arus kas menurun karena arus kas masuk menjadi kecil akibat penjualan kredit dan potongan harga.

2. Produksi besar-besaran (*Overproduction*)

*Overproduction* adalah melakukan produksi barang lebih besar daripada yang dibutuhkan dengan tujuan mencapai permintaan yang diharapkan sehingga laba dapat meningkat dengan asumsi bahwa tingkat produksi yang lebih tinggi akan menyebabkan rata-rata biaya per unit dan harga pokok penjualan menurun. Penurunan harga pokok per unit barang yang diproduksi besar-besaran mempunyai dampak pelaporan margin operasi

yang lebih tinggi daripada tingkat penjualan normal, namun arus kas kegiatan operasi yang lebih rendah. Thomas dan Zhang (2002) menemukan bahwa perusahaan melakukan produksi besar-besaran dengan tujuan meningkatkan laba yang dilaporkan.

### 3. Pengurangan biaya diskresioner

Menaikkan laba atau menghindari laba negatif atau rugi juga dapat dilakukan dengan mengurangi biaya diskresioner. Biaya diskresioner adalah biaya-biaya yang tidak mempunyai hubungan yang akurat dengan output dan merupakan biaya yang outputnya tidak dapat diukur secara moneter (Koyuimirs, 2011). Biaya diskresioner yang dapat dikurangi adalah biaya iklan, biaya penelitian dan pengembangan, biaya penjualan, serta biaya administrasi dan umum seperti biaya pelatihan karyawan dan biaya perbaikan dan perjalanan terutama dalam periode di mana pengeluaran tersebut tidak langsung menyebabkan pendapatan dan laba (Roychowdhury, 2006). Jika manajer menggunakan cara ini untuk mencapai target laba, maka menyebabkan jumlah biaya diskresioner yang lebih rendah.

Ketiga teknik tersebut menjadi proksi untuk menentukan terjadinya manajemen laba aktivitas riil. Dari level penjualan yang diberikan, perusahaan yang menggunakan manajemen laba untuk meningkatkan laba memiliki salah satu atau keseluruhan dari: rendahnya arus kas dari aktivitas operasi yang tidak biasa terjadi, dan/atau rendahnya biaya diskresioner yang tidak biasa terjadi, dan/atau tingginya biaya produksi yang tidak biasa terjadi.

### **2.1.6 CEO (*Chief Executive Officer*)**

*Chief Executive Officer* (CEO) merupakan eksekutif yang berada di puncak suatu perusahaan dan memiliki tanggung jawab untuk kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Mereka memegang jabatan seperti ketua dewan perusahaan, direktur utama perusahaan, wakil presiden senior, wakil presiden pelaksana dan wakil presiden. Kalau perusahaan itu dibagi menjadi unit bisnis strategis atau divisi operasi, maka orang yang memimpin unit ini juga merupakan manajer puncak.

#### **2.1.6.1 Pergantian CEO**

Apabila kinerja manajemen, peran, atau kegiatan CEO tidak sesuai dan tidak menghasilkan keputusan atau strategi yang mengarah kepada pelaksanaan yang efektif, jika terjadi kegagalan maka CEO biasanya dipecat. Secara strategi CEO dapat membuat kelalaian atau kesalahan jabatan yang mengarah kepada pemecatannya. Dalam kesalahan karena kelalaian termasuk kegagalan untuk menanggapi perubahan pasar dan kurang dapat mengendalikan operasi. Kesalahan jabatan termasuk ekspansi yang terlalu besar melebihi kemampuan sumber daya dan menggunakan *leverage* yang berlebihan.

#### **2.1.6.2 Pergantian CEO dan Manajemen Laba**

CEO di Indonesia lebih dikenal dengan istilah direktur atau dewan direksi. Direktur merupakan penyebutan secara umum terhadap pemimpin suatu perusahaan dalam Perseroan Terbatas (PT). Di Indonesia pengaturan terhadap

direktur (CEO) terdapat dalam Undang-Undang No.40/2007 Tentang “Perseroan Terbatas”. Undang-Undang No.40/2007 Bab VII Tentang “Perseroan Terbatas” mengatur fungsi, wewenang, dan tanggung jawab direksi.

Seorang direktur atau dewan direksi jumlah direktur dalam suatu perusahaan (minimal satu), yang dapat dicalonkan sebagai direktur, dan cara pemilihan direktur ditetapkan dalam anggaran dasar perusahaan. Pada umumnya direktur memiliki tugas yaitu:

1. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
2. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
4. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

Kritik yang berkembang tentang pemberian kompensasi berbasis kinerja yang berkaitan dengan pelaporan keuangan adalah, terciptanya dorongan bagi CEO untuk terlibat dalam perilaku oportunistik dengan mengorbankan perusahaan (Dechow dan Sloan, 1991; Dikolli et al, 2009). CEO yang kinerjanya dinilai berdasarkan laba tentu akan berusaha mencapai laba yang telah ditargetkan. Apabila hal ini terjadi, maka CEO akan berhadapan dengan risiko penilaian buruk atas kinerjanya. Untuk mengatasi risiko ini, CEO akan berusaha memperoleh tambahan laba dengan cara manipulasi metode akuntansi dan non-akuntansi.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi CEO terhadap manajemen laba telah dilakukan antara lain oleh Cheng dan Warfield (2005), Bergstresser dan Philippon (2006). Kedua penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi CEO *stock-based* (khususnya *option-based*) dengan manipulasi laba.

#### **2.1.6.3 Pergantian CEO Rutin**

Pergantian CEO rutin diartikan sebagai proses yang terencana, yang diketahui oleh CEO yang akan berhenti dari jabatannya dan CEO baru yang akan menggantikan (Wells 2002). Berdasarkan definisi tersebut diketahui bahwa pergantian ini sudah diantisipasi, baik oleh CEO lama maupun CEO pengganti.

Wells (2002) selanjutnya mengemukakan pada pergantian CEO rutin, CEO yang berhenti dan CEO yang akan menjabat biasanya sudah saling mengenal satu sama lain dan mereka memiliki tujuan yang sama. Salah satu contoh pergantian CEO rutin adalah saat CEO lama berhenti dari jabatannya dan menjabat sebagai anggota dewan komisaris, sementara CEO baru direkrut dari kalangan internal perusahaan.

#### **2.1.6.4 Pergantian CEO Non Rutin**

Pergantian CEO non rutin dideskripsikan sebagai tindakan yang relatif tidak direncanakan dan perusahaan memiliki waktu yang sedikit untuk memilih CEO pengganti yang cocok (Wells 2002). Pada pergantian CEO non rutin,

sedikit kemungkinan bahwa CEO pengganti adalah orang dalam perusahaan dan CEO yang dihentikan masuk dalam dewan komisaris.

Contoh situasi pergantian CEO non rutin adalah CEO dipecat dari jabatannya karena kinerjanya yang buruk, atau karena CEO tertangkap tangan melakukan manajemen laba. Ketika CEO lama ini dipecat, perusahaan akan merekrut CEO baru (ada kemungkinan berasal dari luar perusahaan) dalam waktu yang relatif singkat.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam pergantian CEO pada perusahaan adalah tidak tercapainya tujuan pemilik perusahaan dengan manajer. Dalam hal ini maka manajer berusaha untuk mempertahankan kedudukannya dan mendapatkan kepercayaan oleh *principal* untuk mengelola perusahaan akan melakukan manajemen laba.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan yang terkait mengenai pergantian CEO terhadap manajemen laba, diantaranya Hazarika, et al (2012) mengemukakan bahwa pergantian CEO rutin berpengaruh terhadap manajemen laba suatu perusahaan. Kemungkinan dan kecepatan pergantian CEO non rutin berhubungan positif dengan manajemen laba perusahaan. Pola-pola ini bertahan dalam tes yang mempertimbangkan efek dari penyajian kembali laba, tindakan penegakan hukum dan kemungkinan endogenitas pergantian CEO dan manajemen laba. Hubungan antara manajemen laba dan pergantian non rutin terjadi baik dalam perusahaan dengan kinerja yang baik dan buruk, serta ketika akrual digunakan untuk menaikkan dan menurunkan laba yang dilaporkan. Hasil

ini menunjukkan bahwa dewan cenderung bertindak proaktif untuk mendisiplinkan manajer yang mengelola laba secara agresif, sebelum manipulasi mengakibatkan konsekuensi eksternal yang mahal.

Indriani (2010) meneliti tentang pengaruh kualitas auditor, *corporate governance*, *leverage* dan kinerja keuangan terhadap manajemen laba. Dari hasil penelitian tersebut tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, proporsi dewan komisaris independen, dan *leverage*. Namun, hasil penelitiannya kualitas auditor dan CAR yang memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

Ningsaptiti (2010) menganalisis pengaruh ukuran perusahaan dan mekanisme *corporate governance* terhadap manajemen laba. Ukuran perusahaan, konsentrasi kepemilikan, kualitas audit berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba dan komite audit serta komposisi dewan komisaris tidak signifikan.

Andayani (2010) menemukan adanya pengaruh karakteristik dewan komisaris independen terhadap manajemen laba. Berpengaruh signifikan hanya terhadap komisaris independen yang merangkap jabatan dan proksi komisaris independen, usia perusahaan, pertumbuhan perusahaan, *leverage* tidak signifikan.

Nuryaman (2008) meneliti praktik manajemen laba terhadap konsentrasi kepemilikan, ukuran perusahaan, dan mekanisme *corporate governance*. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa konsentrasi kepemilikan dan ukuran perusahaan berpengaruh negatif terhadap manajemen laba dan komposisi dewan

komisaris serta spesialisasi industri KAP tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

Handoko (2006) meneliti tentang analisis atas hubungan motivasi pergantian CEO dan motivasi pajak penghasilan terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur *food and beverages*. Hasilnya menyatakan bahwa pergantian CEO dan pajak saat ini tidak signifikan terhadap manajemen laba.

Penelitian yang dilakukan oleh Geiger dan North (2006) berbeda. Mereka mengidentifikasi relasi antara manajemen laba dan masuknya CFO (direktur keuangan) baru, bukan CEO. Dalam studi yang mereka lakukan, mereka menemukan adanya hubungan antara pemilihan CFO baru dan perubahan dalam laporan akrual diskresioner akuntansi perusahaan di sekitar perubahan pegawai. Jika seorang CFO menggunakan kemampuannya untuk secara efektif membentuk pelaporan informasi keuangan, maka latihan dari pengaruh ini dapat menunjukkan perubahan dalam laporan akrual diskresioner akuntansi perusahaan di sekitar perubahan pegawai. Dengan hasil bahwa sampel mereka dari perusahaan melaporkan secara signifikan akrual diskresioner yang lebih tinggi pada tahun sebelum pengangkatan CFO yang baru dan secara signifikan merendahkan akrual diskresioner dalam tahun pelaporan penuh pertama di bawah CFO yang baru. Selain itu, mereka menegaskan bahwa hasil mereka tidak dikacaukan oleh pengangkatan CEO baru selama periode pemeriksaan pergantian CFO mereka. Perusahaan yang tidak mengangkat CEO baru selama tahun pergantian CFO, melaporkan pengurangan yang signifikan dalam akrual diskresioner sementara perusahaan mengangkat CEO baru bersama dengan



CFO baru menunjukkan tidak adanya pengurangan dalam akrual diskresioner yang signifikan dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menunjuk CEO baru. Bagaimanapun, harus dicatat bahwa Geiger dan North memasukkan semua tipe pergantian CEO mengenai pergantian CEO dan CFO secara bersamaan, sehingga mereka tidak membuat pemisahan antara pergantian rutin dan non-rutin.

Wells (2002) meneliti manajemen laba di sekitar pergantian CEO perusahaan-perusahaan Australia, karena ada suatu kekurangan dari bukti empiris sistematis Australia pada kasus ini. Seleksi sample yang dilakukan Wells terdiri dari 77 pergantian CEO yang dilaporkan oleh 53 perusahaan pada periode 1984 sampai 1994. Wells menggunakan model *time series modified jones* untuk memperkirakan akrual karena tidak adanya alternatif.

Seperti Pourciau (1993), Wells juga membuat perbedaan antara rutin dan non-rutin, karena literatur sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi dan kesempatan untuk memanipulasi pendapatan berbeda di setiap keadaan dari pergantian CEO. Wells mengklasifikasi antara rutin dan non-rutin berdasarkan fakta apakah pergantian CEO dijabarkan sebagai pengunduran diri (rutin) atau tidak (non-rutin). Wells memformulasikan 6 hipotesis, (H<sub>1</sub>) memperkirakan kenaikan manajemen laba sebelum pergantian CEO, (H<sub>2</sub>) kelebihan kenaikan manajemen laba sebelum pergantian CEO dalam kasus pergantian non-rutin, (H<sub>3</sub>) pengurangan laporan pendapatan selama tahun pergantian CEO dalam kasus pergantian non-rutin, (H<sub>4</sub>) kelebihan pengurangan laporan pendapatan selama tahun setelah pergantian CEO, (H<sub>6</sub>) kelebihan kenaikan laporan

pendapatan pada tahun pergantian CEO dalam kasus pergantian non-rutin. (H5) kenaikan pelaporan pendapatan pada tahun setelah pergantian CEO, (H6) kelebihan kenaikan laporan pendapatan pada tahun setelah pergantian CEO pada kasus pergantian non-rutin.

Seperti halnya Murphy dan Zimmerman (1993), Wells menemukan tidak adanya bukti empiris usaha CEO menaikkan pendapatan dengan manajemen laba melalui akrual sebelum ( $T-1$ ) atau setelah ( $T+1$  dan  $T+2$ ) pergantian CEO, menggunakan baik tes parametrik maupun non-parametrik (H1, H2, H4, dan H6). Bagaimanapun, Wells menemukan dukungan terhadap pandangan bahwa CEO menggunakan *earning bath* pada tahun pergantian CEO, dengan hasil yang sangat kuat bagi pergantian CEO non-rutin (H3 dan H4). Pada keadaan ini, CEO yang baru masuk tidak memiliki hubungan dengan keputusan-keputusan yang terjadi sebelumnya, kritik implisit dimana dapat diwujudkan pada manajemen laba ke bawah. Selain itu, CEO yang keluar tidak dapat membatasi perilaku (Wells, 2002). Ini terjadi meskipun penggunaan relatif terbatas kontrak kompensasi manajemen dan bonus-bonus relatif kecil di Australia (Wells,2002).

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

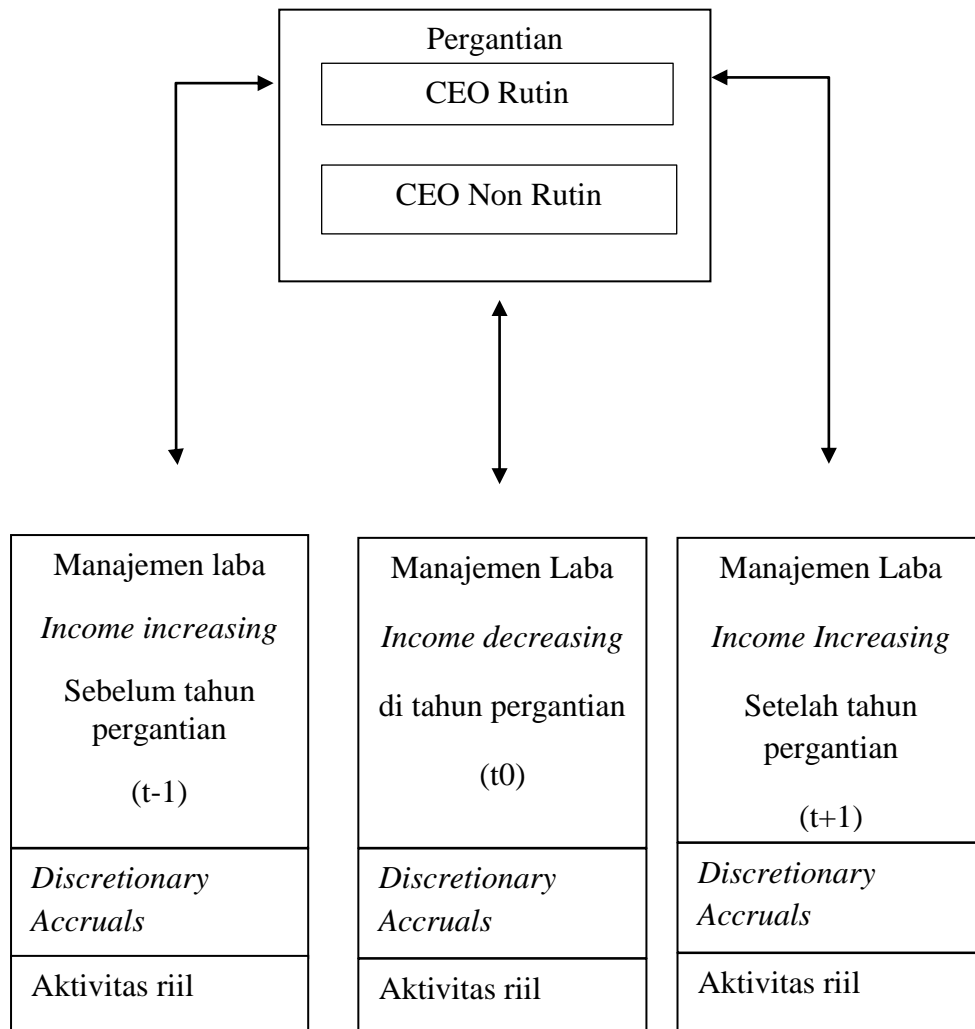
Teori keagenan (*agency theory*) mengimplikasikan adanya asimetri informasi antara manajer sebagai agen dan pemilik (pemegang saham) sebagai prinsipal. Konflik agensi terjadi akibat adanya perbedaan kepentingan antara pemilik perusahaan dan para manajernya. Pada satu sisi, pemilik menginginkan manajer bekerja keras untuk memaksimalkan utilitas pemilik. Namun, di sisi

lain, manajer juga cenderung berusaha keras memaksimalkan utilitasnya sendiri. Suatu ancaman bagi pemegang saham jika manajer bertindak untuk kepentingannya sendiri, bukan untuk kepentingan pemegang saham.

Berbagai macam motivasi manajemen laba dilakukan oleh pihak manajemen (*agent*) terhadap laporan keuangan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawabnya atas informasi keuangan kepada pemilik modal (*principles*) yang didasarkan pada teori agensi (*agency theory*). Salah satu dari motivasi tersebut adalah motivasi pergantian *Chief Executive Officer* (CEO). Pergantian CEO suatu perusahaan kemungkinan akan diikuti dengan redefinisi misi, visi, dan strategi bisnis, sehingga menuntut adanya restrukturisasi organisasi yang sesuai dengan formulasi misi, visi, dan strategi yang baru tersebut. Penggantian ini seharusnya mampu memicu peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Gambar 2.1

## Kerangka Pemikiran



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang dibangun dan akan diuji adalah sebagai berikut:

### 2.4.1 Pergantian CEO Rutin dan Non Rutin

Teori agensi menjelaskan bahwa sebagai agen, CEO harus dievaluasi dengan suatu ukuran yang mampu menyediakan informasi tentang kinerja dan kemampuan CEO tersebut. Hasil penelitian Balsam (1998), Dechow dan Skinner (2000), Bergstresser dan Philippon (2006), menunjukkan bahwa ketika kompensasi CEO diberikan berdasarkan laba perusahaan, maka CEO akan memilih metode akuntansi yang dapat meningkatkan laba perusahaan sehingga kompensasi yang diterimanya juga meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen laba dilakukan oleh CEO karena baik dari teori maupun bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa laba telah dijadikan sebagai suatu target dalam proses penilaian kinerja seorang CEO.

Penelitian mengenai manajemen laba akrual dan aktivitas riil yang terjadi saat pergantian CEO rutin di negara lain memiliki hasil yang mendukung teori ini. Dalam *management compensation contracts*, CEO yang berencana untuk berhenti dari perusahaan memiliki dorongan untuk memanipulasi laba guna memperoleh bonus yang lebih tinggi dan meningkatkan reputasi (*job security*).

Dukungan atas *management compensation contracts* nampak pada penelitian Dechow dan Sloan (1991), Balsam (1998), dan Bergstresser dan Philippon (2006) yang memberikan bukti bahwa CEO pada umumnya mengelola laba berjalan pada akhir masa jabatan mereka dengan mengorbankan kinerja masa depan.

Pada tahun sebelum peristiwa pergantian CEO, CEO lama memiliki motivasi untuk menaikkan laba, terutama pada saat pergantian CEO non rutin. Desai (2006) mengamati pada tahun 1996 sampai dengan tahun 2003 penelitian-

penelitian mengenai manajemen laba di Amerika menunjukkan bukti yang kuat bahwa manajemen laba yang terjadi di perusahaan disebabkan karena motivasi insentif. Kuatnya bukti perilaku oportunistik ini justru diiringi oleh kurangnya penelitian mengenai konsekuensi yang seharusnya diterima oleh CEO ketika melakukan manajemen laba. Penelitian yang dilakukan oleh Desai et al (2006) mengenai manipulasi laba di Amerika Serikat menunjukkan bahwa CEO menghadapi pemecatan jika perusahaan mereka menyatakan kembali laba atau dikenai sanksi disiplin oleh *Securities and Exchange Commission* untuk pelanggaran keuangan.

Hazarika, et al (2009) kemudian meneliti hubungan pemecatan CEO dengan manajemen laba. Penelitian Hazarika membuktikan bahwa pergantian CEO non rutin berhubungan positif dengan akrual abnormal. Berdasarkan teori dan penelitian mengenai penyebab pergantian CEO rutin dan non rutin, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>1a</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk meningkatkan laba melalui manipulasi akrual pada tahun sebelum pergantian CEO rutin.**

**H<sub>1b</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk meningkatkan laba melalui manipulasi aktivitas riil pada tahun sebelum pergantian CEO rutin.**

**H<sub>2a</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk meningkatkan laba melalui manipulasi akrual pada tahun sebelum pergantian CEO non rutin.**

**H<sub>2b</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk meningkatkan laba melalui manipulasi aktivitas riil pada tahun sebelum pergantian CEO non rutin.**

Selama pergantian CEO rutin, CEO sebelum dan sesudahnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membuat CEO yang baru berhasil. Jika CEO yang baru tidak berhasil, ini mencerminkan keburukan pada penilaian dan keterampilan manajemen CEO sebelumnya (Vancil,1987). Selain itu, sangat sedikit kesempatan melakukan manajemen laba selama pergantian CEO rutin semenjak CEO lama tetap menjadi bagian dari dewan komisaris. Hal ini dikarenakan CEO lama dapat secara dekat memonitor CEO baru. Jadi Vancil (1987) menegaskan tidak akan ada konflik kepentingan antara CEO baru dengan CEO sebelumnya, dan dari sudut pandang tersebut akan ada sedikit kesempatan bagi perilaku oportunistik manajemen laba. Di lain sisi, sangatlah mungkin bahwa CEO sebelumnya dapat menyulitkan CEO baru untuk memenuhi atau melampaui kinerja yang sudah ditetapkan sebelumnya dari CEO lama.

Berbeda dengan motivasi manajemen laba yang dilakukan saat pergantian CEO rutin, pada pergantian CEO non rutin manajemen laba justru dilakukan oleh CEO baru. CEO baru justru akan meminimalkan laba yang dilaporkan pada tahun pergantian masa jabatan mereka dengan cara *big bath* (Wells 2002) .

Menurut kontrak kompensasi formal, penyebab minimalisasi laba oleh CEO baru justru akan meminimalkan laba yang dilaporkan pada tahun

pergantian masa jabatan mereka karena CEO baru tidak bertanggung jawab atas kinerja buruk CEO sebelumnya. Laba buruk yang dilaporkan pada tahun pertama masa jabatan CEO baru dapat dikatakan secara eksplisit adalah akibat dari buruknya kinerja CEO sebelumnya. Minimalisasi laba dilakukan dengan cara menangguhkan laba untuk periode berikutnya. Laba yang dapat ditangguhkan untuk periode berikutnya akan memiliki dampak positif pada kompensasi.

Penelitian Wells (2002) dan Dikolli et al (2009) membuktikan bahwa terjadi minimalisasi laba pada tahun pertama masa jabatan CEO baru pada pergantian non rutin dan meningkatnya laba pada tahun kedua masa jabatan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>3a</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk mengurangi laba melalui manipulasi akrual di tahun pergantian CEO rutin.**

**H<sub>3b</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk mengurangi laba melalui manipulasi aktivitas riil di tahun pergantian CEO rutin.**

**H<sub>4a</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk mengurangi laba melalui manipulasi akrual di tahun pergantian CEO non rutin.**

**H<sub>4b</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk mengurangi laba melalui manipulasi aktivitas riil di tahun pergantian CEO non rutin.**

CEO baru pada pergantian non rutin diharapkan untuk melakukan manajemen laba untuk menurunkan laba atau mengambil apa yang disebut *big*



*bath* di tahun pergantian CEO. Penurunan laba ini akan menjadi yang paling menonjol untuk CEO baru sebagai bagian dari pergantian non rutin. Dampak manajemen laba pada tahun perubahan akan berbalik pada periode berikutnya, berkaitan dengan harapan memperoleh insentif berdasarkan kinerja.

Balsam (1998) menemukan bahwa CEO menggunakan metode akuntansi untuk dapat meningkatkan kompensasi yang diterimanya berdasarkan kinerja. Hasil pengujian Bergstresser dan Philippon (2006) membuktikan bahwa ada hubungan langsung antara manajemen laba dengan insentif keuangan yang diterima oleh CEO. Laba yang dapat ditangguhkan oleh CEO baru pada tahun pergantian memiliki dampak positif pada kompensasi sehingga diharapkan pada pergantian non rutin, CEO baru akan melakukan manajemen laba untuk meningkatkan laba di tahun setelah pergantian.

Pada tahun setelah pergantian CEO, diasumsikan bahwa bentuk manajemen laba apapun pada tahun sebelumnya akan berbalik pada tahun berikutnya (berdasarkan pada dorongan CEO untuk memaksimalkan bonus kompensasi mereka).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah::

**H<sub>5a</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk meningkatkan laba melalui manipulasi akrual pada tahun setelah pergantian CEO rutin.**

**H<sub>5b</sub>: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk meningkatkan laba melalui manipulasi aktivitas riil pada tahun setelah pergantian CEO rutin.**

**H<sub>6a</sub>**: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk meningkatkan laba melalui manipulasi akrual pada tahun setelah pergantian CEO non rutin.

**H<sub>6b</sub>**: Terdapat indikasi terjadinya manajemen laba untuk meningkatkan laba melalui manipulasi aktivitas riil pada tahun setelah pergantian CEO non rutin.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini adalah pergantian CEO dan manajemen laba yang diprosikan dengan akrual diskresioner dan pengeluaran diskresioner abnormal.

##### **3.1.1 Pergantian CEO**

Variabel pertama penelitian ini adalah pergantian CEO. Informasi mengenai data pergantian CEO diperoleh dari laporan keuangan tahunan (*annual report*) perusahaan yang terdaftar di BEI dari tahun 2009 sampai dengan 2012, yaitu dari [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD). Untuk menentukan apakah pergantian CEO rutin atau non rutin, penelitian ini mengikuti aturan yang digunakan oleh Hazarika et al (2009) dan Pourciau (1993) dengan beberapa tambahan untuk mendukung penelitian ini. Pengklasifikasian antara pergantian CEO rutin dan non rutin ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Klasifikasi Pergantian CEO**

NO	Pergantian CEO rutin	Pergantian CEO non rutin
1	CEO melakukan pengunduran diri namun tetap bekerja sebagai anggota dewan komisaris atau tetap bekerja di perusahaan dalam kapasitas yang berbeda.	CEO dipecat atau dipaksa keluar dari posisinya, karena tindakannya tidak sesuai dengan etika dan kebijakan perusahaan yang ada.
2	Pergantian CEO yang dijelaskan sebagai “pensiun” dalam laporan keuangan tahunan.	Tidak ada pengumuman bahwa CEO tersebut meninggal, meninggalkan perusahaan karena kesehatan yang buruk, atau menerima posisi lain di dalam perusahaan.
3	Pergantian CEO rutin terjadi apabila perusahaan memberi informasi pergantian tersebut dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)	CEO “pensiun” tapi meninggalkan pekerjaan dalam waktu enam bulan sebelum pengumuman “pensiun”.
4		Segala bentuk pergantian CEO lainnya dikategorikan sebagai pergantian CEO non rutin.

5		Pergantian CEO non rutin terjadi apabila perusahaan memberi informasi pergantian tersebut dalam Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB)

Sumber: Hazarika et al (2009) dan Pourciau (1993)

### 3.1.2 Manajemen Laba

Manajemen laba sebagai variabel kedua diproksikan dengan akrual diskresioner untuk manipulasi akrual dan pengeluaran diskresioner abnormal untuk manipulasi aktivitas riil. CEO dapat melakukan manajemen laba dengan dua cara, yaitu manipulasi akrual dan manipulasi faktor riil (Roychowdhury, 2006; Cohen, et al, 2008).

Penelitian ini menggunakan manipulasi akrual dan manipulasi faktor riil karena menurut Cohen, et al (2008), setelah adanya Undang-Undang *Sarbanes Oxley* (SOX) diterapkan di lingkungan bisnis, terutama Amerika, terjadi perubahan cara melakukan manajemen laba. CEO merubah cara manajemen laba dari manipulasi akrual menjadi manipulasi aktivitas riil. Penelitian Cohen et al (2008) menyatakan bahwa perubahan cara manajemen laba disebabkan karena setelah SOX diterapkan fokus utama eksternal auditor ketika mengaudit laporan keuangan perusahaan adalah mendeteksi terjadinya *misstatement* kebijakan akuntansi.

### 3.1.2.1 Manipulasi AkruaI

Dasar akruaI adalah dasar yang digunakan oleh akuntansi untuk mengukur kinerja perusahaan dalam bentuk laba. Salah satu model yang digunakan untuk mendeteksi manajemen laba pada literatur akuntansi adalah model Jones yang menitikberatkan pada akruaI total sebagai sumber manipulasi.

Penelitian ini menghitung akruaI diskresioner dengan *Modified Jones Model*. Alasan pemilihan model Jones yang dimodifikasi ini karena model ini dianggap sebagai model yang paling baik dalam mendeteksi manajemen laba dibandingkan dengan model lain serta memberikan hasil yang paling kuat (Dechow et al. 1995; Wells 2002).

Langkah-langkah dalam menghitung akruaI diskresioner dengan *Modified Jones* adalah sebagai berikut:

1. Menghitung TA (*total accrual*) = *Net income* – *Cash flow from operation*
2. AkruaI diskresioner merupakan nilai residual dari persamaan regresi di bawah ini

$$\frac{TACC_{it}}{TA_{it-1}} = \alpha_1 \left( \frac{1}{TA_{it-1}} \right) + \alpha_2 \left( \frac{\Delta SAL_{it} - \Delta REC_{it}}{TA_{it-1}} \right) + \alpha_3 \left( \frac{PPE_{it}}{TA_{it-1}} \right)$$

Keterangan:

$TACC_{it}$  = akruaI total pada tahun  $t$  untuk perusahaan  $i$

$TA_{it-1}$  = aset total pada tahun  $t-1$  untuk perusahaan  $i$

$\Delta SAL_{it}$  = pendapatan pada tahun  $t$  dikurangi pendapatan pada tahun  $t-1$  untuk perusahaan  $i$

$\Delta REC_{it}$  = piutang pada tahun  $t$  dikurangi piutang pada tahun  $t-1$  untuk perusahaan  $i$

$PPE_{it}$  = *gross property, plant, and equipment* pada tahun  $t$  untuk perusahaan  $i$

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$  = koefisien regresi

### 3.1.2.2 Manipulasi Aktivitas Riil

Manipulasi aktivitas riil dihitung dengan menggunakan model Roychowdhury (2006). Akrua diskresioner merupakan nilai residual dari persamaan regresi di Persamaan Model Roychowdhury:

1. Persamaan untuk menghitung arus kas operasional normal

$$\frac{CFO_{it}}{TA_{i,t-1}} = \alpha_1 \left( \frac{1}{TA_{i,t-1}} \right) + \alpha_2 \left( \frac{SAL_{it}}{TA_{i,t-1}} \right) + \alpha_3 \left( \frac{\Delta SAL_{it}}{TA_{i,t-1}} \right)$$

2. Persamaan untuk menghitung biaya produksi normal

$$\begin{aligned} \frac{Prod_{it}}{TA_{i,t-1}} = & \alpha_1 \left( \frac{1}{TA_{i,t-1}} \right) + \alpha_2 \left( \frac{SAL_{it}}{TA_{i,t-1}} \right) + \alpha_3 \left( \frac{\Delta SAL_{it}}{TA_{i,t-1}} \right) \\ & + \alpha_4 \left( \frac{\Delta SAL_{i,t-1}}{TA_{i,t-1}} \right) \end{aligned}$$

### 3. Persamaan untuk menghitung pengeluaran diskresioner normal

$$\frac{\text{DISEXP}_{it}}{\text{TA}_{i,t-1}} = \alpha_1 + \alpha_2 \left( \frac{1}{\text{TA}_{i,t-1}} \right) + \alpha_3 \left( \frac{\text{SAL}_{i,t-1}}{\text{TA}_{i,t-1}} \right)$$

Keterangan:

- $\text{CFO}_{it}$  = arus kas operasional perusahaan  $i$  pada tahun  $t$
- $\text{Prod}_{it}$  = biaya produksi perusahaan  $i$  pada tahun  $t$
- $\text{DISEXP}_{it}$  = pengeluaran diskresioner (jumlah biaya R&D, biaya iklan, administrasi dan umum perusahaan  $i$  pada tahun  $t$ )
- $\text{SAL}_{i,t}$  = pendapatan (penjualan) perusahaan  $i$  pada tahun  $t$
- $\text{SAL}_{i,t-1}$  = pendapatan (penjualan) perusahaan  $i$  pada tahun  $t-1$
- $\Delta\text{SAL}_{it-1}$  = pendapatan pada tahun  $t$  dikurangi pendapatan pada tahun  $t-1$  untuk perusahaan  $i$  pada tahun  $t-1$

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perusahaan yang pengumuman RUPS dan RUPSLB tersedia di database Bursa Efek Indonesia (BEI) dan data keuangannya tersedia di *Indonesia Capital Market Directory* (ICMD) pada periode tahun 2009-2012. Sampel awal ini kemudian berkurang dengan dikeluarkannya perusahaan-perusahaan industri keuangan. Klasifikasi industri yang digunakan adalah klasifikasi pada ICMD.



Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kesesuaian pada karakteristik atau kriteria tertentu untuk mendapatkan sampel yang representatif. Kriteria penentuan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang melakukan pergantian CEO pada tahun 2009 sampai tahun 2012.
2. Perusahaan yang dijadikan sampel adalah perusahaan dalam kelompok industri manufaktur, jasa, dagang, dan mengeluarkan kelompok perusahaan perbankan, asuransi, atau kelompok lembaga keuangan lainnya.
3. Menerbitkan laporan keuangan secara lengkap dan berturut-turut dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 yang merupakan periode pengamatan dalam penelitian ini.

### **3.3 Jenis dan Sumber data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data kuantitatif. Data mengenai penghitungan manipulasi akrual dan aktivitas riil yaitu total aset, aset tetap, piutang, pendapatan, laba bersih, pengeluaran diskresioner, dan arus kas dari operasi. Data mengenai pergantian CEO, data untuk menghitung manipulasi akrual dan aktivitas riil diperoleh dari laporan keuangan tahunan (*annual report*) perusahaan yang terdaftar di BEI dari tahun 2009 sampai dengan 2012. Data laporan keuangan tahunan tersebut

diperoleh dari Bursa Efek Indonesia ([www.idx.com](http://www.idx.com)) dan *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD).

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel melalui catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya. Pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai manajemen laba dan pergantian CEO serta data lainnya yang diperlukan dalam penelitian ini.

### **3.5 Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan angka-angka, perhitungan statistik untuk menganalisis hipotesis, dan beberapa alat analisis lainnya. Analisis data kuantitatif ini juga diawali dengan mengumpulkan data-data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) sehingga akan dihasilkan olahan data dalam bentuk tabel, grafik, serta kesimpulan yang berfungsi untuk mengambil keputusan atas hasil analisis. Menurut Ghozali (2005) SPSS merupakan software yang berfungsi untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik baik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *Windows*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan uji beda *t-test* (*one independent sample t test*). Setelah menentukan sampel penelitian dan perhitungan akrual diskresioner, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan Uji beda *t-test*.

### **3.5.1 Statistik Deskriptif**

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui nilai mean, minimum, maximum, dan standar deviasi. Mean adalah nilai rata-rata setiap variabel penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian. Minimum adalah nilai paling rendah dari setiap variabel dalam suatu penelitian. Maximum adalah nilai paling tinggi dari setiap variabel dalam suatu penelitian. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari data-data digunakan terhadap nilai rata-rata untuk setiap variabel dalam suatu penelitian.

### **3.5.2 Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik. Metode statistik parametrik yang dipakai adalah uji beda, yaitu uji yang digunakan untuk mencari perbedaan, baik antara dua sampel data atau antara beberapa sampel data. Persyaratan statistik parametrik adalah sampel yang dipakai untuk analisis harus berasal dari populasi yang berdistribusi

normal. Oleh karena itu, digunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang mempunyai distribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Dengan profil data semacam ini maka data tersebut dianggap bisa mewakili populasi.

Cara yang digunakan dalam penelitian untuk menguji normalitas adalah uji non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis:

$H_0$ : Data berdistribusi normal

$H_A$ : Data tidak berdistribusi normal.

Untuk membaca hasil analisis uji *Kolmogorov-Smirnov*, jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, hal ini berarti bahwa data tersebut mempunyai distribusi normal. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa data tersebut tidak mempunyai distribusi normal.

### **3.5.3 Uji Hipotesis**

#### **3.5.3.1 Uji Beda t-test**

Menurut Ghozali (2005), uji beda *t-test* digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji beda *t-test* dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Hipotesis 1a dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk model *Modified Jones* pada tahun t-1 pergantian CEO rutin lebih besar daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 1b dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk salah satu atau seluruh model Roychowdhury pada tahun t-1 pergantian CEO rutin lebih besar daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 2a dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk model *Modified Jones* pada tahun t-1 pergantian CEO non rutin lebih besar daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 2b dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk salah satu atau seluruh model Roychowdhury pada tahun t-1 pergantian CEO non rutin lebih besar daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 3a dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk model *Modified Jones* pada tahun t0 pergantian CEO rutin lebih kecil daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 3b dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk salah satu atau seluruh model Roychowdhury pada tahun t0 pergantian CEO rutin lebih kecil daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 4a dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk model *Modified Jones* pada tahun  $t_0$  pergantian CEO non rutin lebih kecil daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 4b dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk salah satu atau seluruh model Roychowdhury pada tahun  $t_0$  pergantian CEO non rutin lebih kecil daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 5a dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk model *Modified Jones* pada tahun  $t+1$  pergantian CEO rutin lebih besar daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 5b dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk salah satu atau seluruh model Roychowdhury pada tahun  $t+1$  pergantian CEO rutin lebih besar daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 6a dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk *Modified Jones* pada tahun  $t+1$  pergantian CEO non rutin lebih besar daripada nol dan signifikan.

Hipotesis 6b dinyatakan terdukung apabila hasil *t-test* untuk salah satu atau seluruh model Roychowdhury pada tahun  $t+1$  pergantian CEO non rutin lebih besar daripada nol dan signifikan.