

**INDIKASI TERJADINYA PRAKTIK MANAJEMEN LABA DI SEKITAR
PERGANTIAN *CHIEF EXECUTIVE OFFICER* (CEO) PADA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK
INDONESIA**

Cicik Aprilia¹, Arik Susbiyani², Ibna Kamalia³

Cicikapriliahaq24@gmail.com¹,

ariksusbiyani@unmuhjember.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan praktik manajemen laba yang dilakukan di sekitar tahun pergantian *Chief Executive Officer* (CEO) pada pergantian CEO rutin dan non rutin. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2016. Pemilihan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 36 perusahaan. Manajemen laba diukur dengan akrual deskresioner (DA), dihitung dengan Model Jones modifikasi. Pengujian data dengan menggunakan *Independent sampel t-test* untuk membuktikan adanya perbedaan praktik manajemen laba di sekitar tahun pergantian CEO rutin dan non rutin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada satu tahun sebelum pergantian CEO tidak terdapat perbedaan praktik manajemen laba antara pergantian CEO rutin maupun nonrutin. Berbeda pada saat tahun pergantian CEO terdapat perbedaan praktik manajemen laba, CEO rutin melakukan manajemen laba dengan cara menaikkan laba sedangkan CEO nonrutin melakukan manajemen laba dengan cara menurunkan laba. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada tahun setelah pergantian CEO yaitu terdapat perbedaan praktik manajemen. **Kata kunci:** Manajemen laba, pergantian CEO, Akrual Diskresioner

PENDAHULUAN

Laporan keuangan adalah suatu cerminan dari kondisi perusahaan karena memuat informasi mengenai posisi keuangan, laporan kinerja

manajemen, laporan arus kas dan perubahan posisi keuangan perusahaan. Laporan keuangan juga menunjukkan seberapa besar kinerja manajemen dan merupakan sumber

dalam mengevaluasi kinerja manajemen. Di dalam laporan keuangan yang biasanya dijadikan parameter utama adalah besarnya laba perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja manajemen tersebut dapat mendorong timbulnya perilaku menyimpang dari pihak manajemen perusahaan, yang salah satu bentuknya adalah manajemen laba (*earning management*).

Fenomena adanya praktik manajemen laba pernah terjadi di pasar modal Indonesia yaitu: PT Kimia Farma Tbk, PT Ades Tbk, PT Indofarma Tbk. Kasus terbaru dengan masalah yang serupa dialami oleh perusahaan Toshiba pada Juli 2015. Kepala eksekutif Toshiba Corp mengundurkan diri setelah penyelidikan independen menemukan ia telah membesar-besarkan peningkatan keuntungan perusahaan. Toshiba telah dibesar-besarkan laba operasionalnya sebesar 151,8 miliar yen (USD1,22 miliar) selama beberapa tahun, atau tiga kali lipat dari perkiraan awal Toshiba (BisnisLiputan6.com).

Hal yang sama terjadi di Indonesia, yaitu direksi PT Timah (Persero) Tbk (TINS) telah banyak

melakukan kesalahan dan kelalaian semasa menjabat sebagai direktur. Ikatan Karyawan Timah (IKT) menilai direksi telah banyak melakukan kebohongan publik melalui media. Contohnya pada *press release* laporan keuangan semester 1 2015 yang mengatakan bahwa efisiensi dan strategi telah membuahkan kinerja yang positif. Padahal kenyataannya pada semester 1 2015 laba operasi rugi sebesar Rp 59 milyar. Selain mengalami penurunan laba, PT Timah juga mencatatkan peningkatan utang hampir 100 persen dibanding 2013. Pada tahun 2013, utang perseroan hanya mencapai Rp 263 milyar. Namun, jumlah utang ini meningkat hingga 2,3 triliun pada tahun 2015 (Antara News.com).

Riset *Pricewaterhouse Coopers* (PwC) terbaru menemukan fakta bahwa sepanjang 2015 sebanyak 17 persen dari 2.500 perusahaan publik terbesar di dunia mengganti CEO mereka. Jumlah tersebut lebih banyak dari yang pernah dicatat oleh penerbitan CEO Success Study selama 16 tahun (Kompas.com). Dari kasus kecurangan akuntansi yang diungkapkan diatas dan meningkatnya

pergantian *Chief Executive Officer* CEO, penelitian ini akan membahas mengenai praktik manajemen laba pada saat pergantian *Chief Executive Officer* (CEO).

TINJAUAN TEORI

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Agency Theory merupakan teori yang menjelaskan tentang hubungan kontraktual antar pihak yang mendelgasikan pengambilan keputusan tertentu (*Principal* / pemilik/ pemegang saham) dan pihak yang menerima pendelegasian tersebut (*agent*/ direksi/ manajemen). *Agency Theory* memfokuskan pada penentuan kontrak yang paling efisien mempengaruhi hubungan prinsipal dan agen (Jensen dan Meckling, 1976).

Sebagai *agent*, manajer secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (*principal*) dan sebagai imbalannya akan memperoleh kompensasi sesuai dengan kontrak. Dengan demikian, terdapat dua kepentingan yang berbeda di dalam perusahaan di mana tiap-tiap pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemak-

muran yang dikehendaki (Ali, 2002 dalam Ujjiyantho dan Pramuka, 2007). Adanya perbedaan kepentingan antara *principal* dan *agent* dapat menimbulkan masalah keagenan (*agency problem*), dimana tiap-tiap pihak mengutamakan kepentingannya. Sebagai makhluk yang rasional, *agent* mengutamakan kepentingannya (tanpa memperhitungkan kepentingan *principal*).

Manajemen Laba

Sampai saat ini belum ada kesepakatan mengenai batasan dan definisi manajemen laba. Perbedaan inilah yang menyebabkan setiap pihak yang *concern* pada masalah aktivitas rekayasa manajerial ini mencoba untuk mendefinisikannya, baik dari pemahaman positif maupun negatif. Akibatnya, ada banyak batasan dan definisi manajemen laba.

Ada pihak yang mendefinisikan manajemen laba sebagai kecurangan yang dilakukan seorang manajer untuk mengelabui orang lain, sedangkan pihak lain mendefinisikannya sebagai aktivitas yang lumrah dilakukan manajer dalam menyusun laporan keuangan. Manajemen laba tidak bisa dikategorikan sebagai

kecurangan sejauh apa yang dilakukannya masih dalam ruang lingkup akuntansi.

Manajemen laba merupakan upaya manajer perusahaan untuk mempengaruhi informasi dalam laporan keuangan dengan tujuan untuk mengelabui stakeholder yang ingin mengetahui kinerja dan kondisi perusahaan (Sulistiyanto, 2014). Manajemen laba merupakan usaha pihak manajer yang disengaja untuk memanipulasi laporan keuangan dalam batasan yang dibolehkan oleh prinsip - prinsip akuntansi dengan tujuan untuk memberikan informasi yang menyesatkan para pengguna laporan keuangan untuk kepentingan pihak manajer (Gumanti, 2004). Walaupun menggunakan terminologi yang berbeda, definisi-definisi itu mempunyai benang merah yang menghubungkan satu definisi dengan definisi lainnya, yaitu menyepakati bahwa manajemen laba merupakan aktivitas manajerial untuk “mempengaruhi” dan mengintervensi laporan keuangan.

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.

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.

Pengembangan Hipotesis

Teori keagenan, dalam kaitannya dengan pergantian CEO, mendeskripsikan konflik yang timbul antara pemegang saham (shareholders) sebagai prinsipal dan manajer (CEO) sebagai agen. Pendelegasian wewenang oleh prinsipal kepada agen menjadikan agen memiliki kemampuan dalam mengendalikan aktivitas perusahaan dan juga menjadikan dirinya memiliki informasi ataupun akses informasi yang lebih baik dan lengkap dibandingkan prinsipal. Sehingga apabila agen termotivasi menggunakan kelebihan yang dimilikinya untuk memenuhi

kepentingannya secara sepihak, yaitu dengan perekrutan kinerja perusahaan oleh CEO lama untuk dapat memaksimalkan bonus pada periode akhir masa jabatannya. 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.

Penelitian mengenai manajemen laba akrual 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

hasil penelitian Bergtresser dan Philippon (2006) yang memberikan bukti bahwa CEO pada umumnya mengelola laba berjalan pada akhir masa jabatan mereka dengan mengorbankan kinerja masa depan.

Penelitian Wijaya dan Ardian (2014) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan manajemen laba antara pergantian CEO rutin dan nonrutin di akhir masa jabatan CEO lama. Hasil penelitian ini sejalan dengan Adiasih dan Kusuma (2011), Adhyatma (2014) mengenai manajemen laba yang dilakukan antara pergantian CEO rutin dan nonrutin dengan menaikkan laba (*income increasing*). Berdasarkan teori dan penelitian mengenai penyebab pergantian CEO rutin dan non rutin, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Tidak terdapat perbedaan praktik manajemen laba antara pergantian CEO rutin dan nonrutin pada satu tahun sebelum pergantian CEO.

Pemicu utama pergantian CEO adalah tidak tercapainya tujuan bersama antara manajer (agen) dengan pemilik perusahaan (prinsipal). Pergantian CEO rutin

didefinisikan sebagai proses yang terencana, yang diketahui oleh CEO yang akan berhenti dari jabatannya dan CEO baru yang akan menggantikan (Wells, 2002). Dari definisi tersebut dapat 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 dengan yang lain dan mereka sudah 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. Konsekuensi dari relasi ini adalah CEO yang baru mungkin akan enggan melakukan manajemen laba sehingga memberikan atribut yang baik bagi pendahulunya. Adiasih dan Kusuma (2011) membuktikan bahwa bahwa pada pergantian CEO rutin, CEO lama masih memonitor

kinerja perusahaan sehingga terjadi kenaikan kinerja laba dan penjualan.

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 pada tahun pertama 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 baik melalui kontrak eksplisit atau imbalan.

Alasan CEO baru melakukan *taking a bath* karena ia tidak mau

bertanggung jawab atas kinerja buruk CEO sebelumnya (Adiasih dan Kusuma, 2011). Praktik manajemen laba terbukti dilakukan oleh CEO yang baru menduduki jabatan. Manajemen laba terbukti dilakukan oleh sebagian besar CEO adalah dengan menurunkan laba perusahaan (Sadia dan Sukartha, 2014). Penelitian Wijaya dan Ardiana (2014) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan manajemen laba antara pergantian CEO rutin dan nonrutin di awal masa jabatan CEO baru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhyatma (2014) menunjukkan bahwa pada tahun pergantian CEO non rutin, CEO yang baru menjabat melakukan manajemen laba dengan cara mengurangi laba. Selain itu, tidak terdapat indikasi indikasi adanya manajemen laba di tahun pergantian CEO rutin. Bukti terjadinya manajemen laba pada peristiwa pergantian CEO konsisten pada teori bahwa CEO baru akan meminimalkan laba yang dilaporkan pada tahun pergantian jabatan mereka dengan cara *earning bath* (Adiasih dan Kusuma, 2014).

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

H2: Terdapat perbedaan praktik manajemen laba antara pergantian CEO rutin dan nonrutin pada tahun pergantian CEO

Pada periode setelah pergantian CEO rutin, CEO yang baru akan berusaha untuk memperlihatkan kinerja yang baik dengan meningkatkan laba perusahaan, demikian pula yang akan dilakukan oleh CEO yang baru menjabat. Artinya, ia akan melakukan *income decreasing*, bahkan *big bath* pada satu tahun setelah ia menjabat. Kinerja yang buruk dapat dilimpahkan kepada CEO yang lama. Penurunan laba pada tahun ini akan memperbesar kemungkinan memperoleh laba yang lebih tinggi pada periode berikutnya (Yasa dan Novialy, 2012). Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Terdapat perbedaan praktik manajemen laba antara pergantian

CEO rutin dan nonrutin pada satu tahun setelah pergantian CEO

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi. Data dokumentasi adalah jenis data penelitian yang antara lain berupa: faktur, jurnal, surat-surat, notulen hasil rapat, memo atau dalam bentuk laporan program (Indiantoro dan Supomo, 1999). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan pengumuman RUPS dan RUPSLB tersedia di database Bursa Efek Indonesia (BEI) dan data keuangannya tersedia di IDX dan daftar perusahaannya tersedia di SahamOK pada periode tahun 2011-2016. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria penentuan sampel dengan

menggunakan *purposive sampling* adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang dijadikan sampel adalah perusahaan dalam kelompok Manufaktur
2. Menerbitkan laporan keuangan secara lengkap dan berturut-turut dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2016 yang merupakan periode pengamatan dalam penelitian ini.
3. Perusahaan yang melakukan pergantian CEO pada tahun 2011 sampai tahun 2016.
4. Menerbitkan laporan keuangan dengan mata uang rupiah

Metode analisis data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Beda t-test Satu Tahun sebelum Pergantian CEO Rutin dan Nonrutin

Hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *discretionary accrual* pada periode satu tahun sebelum pergantian CEO rutin dan non rutin yaitu dengan cara meningkatkan laba. Perusahaan yang melakukan manajemen laba diindikasikan dengan tingkat *discretionary accrual* yang lebih tinggi sebelum pergantian CEO karena CEO yang akan berhenti cenderung akan memaksimalkan kompensasi yang akan diterimanya.

Tabel 4.12 Hasil Uji Beda Rata-rata *Discretionary Accruals*

	Jenis Pergantian	Mean	Std. Deviation
DA sebelum pergantian CEO	Pergantian CEO rutin	.014891	.3303962
	Pergantian CEO nonrutin	.074808	.1351962

Nilai rata-rata *discretionary accrual* pada pergantian CEO rutin sebesar 0,0148 dan pergantian CEO non rutin sebesar 0,0784. Nilai standar deviasi pada pergantian CEO rutin sebesar 0,3303 dan

pergantian CEO non rutin sebesar 0,1351, hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata CEO yang akan berhenti berusaha menaikkan labanya (*income increasing*). Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Scott,1997) dalam (Adhyatma,2014) yang menyatakan 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.

Tabel 4.13 Hasil Uji Beda Signifikansi *Discretionary Accruals*

	Sig.2-(tailed)
DA sebelum pergantian CEO rutin -non rutin	.538.
<i>Equal variances assumed</i>	

Berdasarkan tabel 4.13 Menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pergantian CEO rutin dan nonrutin pada satu tahun sebelum pergantian CEO yaitu dengan nilai signifikansi 2-

tailed 0,538 pada taraf signifikansi 0,05, artinya nilai signifikansi 2-tailed>dari 0,05 ($0,538 > 0,05$) sehingga H_0 diterima. Dengan demikian data empiris mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu tidak terdapat perbedaan praktik manajemen laba antara pergantian CEO rutin dengan non rutin.

Hasil Uji Beda t-test Saat Tahun Pergantian CEO rutin dan nonrutin

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya manajemen laba yang menurunkan laba oleh CEO yang baru menjabat dalam pergantian CEO non rutin sedangkan pada CEO yang baru menjabat melalui pergantian CEO rutin akan menaikkan laba. Hasil uji beda rata-rata DA disajikan pada tabel 4.14berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Beda Rata-rata *Discretionary Accruals*

	Jenis Pergantian	Mean	Std. Deviation
DA saat	Pergantian CEO rutin	.0122157	.1264793
pergantian CEO	Pergantian CEO nonrutin	-.119385	.1393818

Berdasarkan Tabel 4.14 dari 36 perusahaan yang melakukan pergantian CEO terdapat 23

perusahaan yang melakukan pergantian CEO secara rutin dan 13 perusahaan melakukan pergantian CEO nonrutin. Nilai rata-rata *discretionary accrual* pada pergantian CEO rutin sebesar 0,1221 dan pergantian CEO non rutin sebesar -0,1193. Nilai standar deviasi pada pergantian CEO rutin sebesar 0,1264 dan pergantian CEO non rutin sebesar 0,1393, hal ini mengindikasikan bahwa pada saat pergantian CEO rutin yang baru menjabat pada saat tahun pergantian menaikkan labanya (*income increasing*). Sedangkan pada saat pergantian CEO non rutin, CEO yang menjabat menurunkan labanya (*Income decreasing*). Hal ini sejalan dengan penelitian (Wells,2002) yang menyatakan bahwa CEO baru justru akan meminimalkan laba yang dilaporkan pada tahun pergantian masa jabatan mereka dengan cara *big bath*.

Tabel 4.15 Hasil Uji Beda Signifikansi *Discretionary Accruals*

	Sig.2-(tailed)
DA saat pergantian CEO rutin -non rutin	.000
<i>Equal variances assumed</i>	

Berdasarkan tabel 4.15 Menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pergantian CEO rutin dan nonrutin pada saat tahun pergantian CEO yaitu dengan nilai signifikansi 2-tailed 0,000 pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi 2-tailed < 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara pergantian CEO rutin dan pergantian CEO non rutin dalam melakukan manajemen laba. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, karena terdapat perbedaan praktik manajemen laba antara pergantian CEO rutin dan non rutin.

Hasil Uji Beda t-test Setelah Tahun Pergantian CEO rutin dan nonrutin

Pengujian hipotesis ketiga untuk membuktikan ada tidaknya manajemen laba yang menaikkan laba oleh CEO setelah satu tahun pergantian CEO rutin dan non rutin.. Adanya praktik manajemen laba ditunjukkan oleh nilai rata-rata akrual diskresioner (DA) pada tahun setelah pergantian CEO. Hasil uji beda rata-

rata DA disajikan pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Beda Rata-rata *Discretionary Accruals*

	Jenis Pergantian	Mean	Std. Deviation
DA saat pergantian CEO	Pergantian CEO rutin	.077383	.0207197
	Pergantian CEO nonrutin	-.097638	.0170159

Berdasarkan Tabel 4.16 nilai rata-rata *discretionary accrual* pada pergantian CEO rutin sebesar 0,0773 dan pergantian CEO non rutin sebesar -0.0976. Nilai standar deviasi pada pergantian CEO rutin sebesar 0,0207 dan pergantian CEO non rutin sebesar 0,0170, hal ini mengindikasikan bahwa setelah tahun pergantian CEO rutin, CEO melakukan manajemen laba dengan cara menaikkan labanya (*income increasing*). Wells (2002) mengemukakan pada pergantian CEO rutin, CEO yang berhenti dan CEO yang akan menjabat biasanya sudah saling mengenal satu dengan yang lain dan mereka sudah memiliki tujuan yang sama, sehingga CEO akan memberikan atribut yang baik bagi pendahulunya. (Adiasih dan Kusuma 2011) membuktikan bahwa pada pergantian CEO rutin, CEO

lama masih memonitor kinerja perusahaan sehingga terjadi kenaikan kinerja laba dan penjualan. Sedangkan pada saat pergantian CEO non rutin menurunkan labanya (*Income decreasing*).

Tabel 4.17 Hasil Uji Beda Signifikansi *Discretionary Accruals*

	Sig.2-(tailed)
DA saat pergantian CEO rutin - non rutin	.000
<i>Equal variances assumed</i>	

Berdasarkan tabel 4.17 Menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pergantian CEO rutin dan nonrutin pada saat tahun pergantian CEO yaitu dengan nilai signifikansi 2-tailed 0,000 pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi 2-tailed < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara pergantian CEO rutin dan pergantian CEO non rutin dalam melakukan manajemen laba. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak, karena terdapat perbedaan praktik manajemen laba antara pergantian CEO rutin dan non rutin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan praktik manajemen laba yang dilakukan di sekitar tahun pergantian *Chief Executive Officer* (CEO) pada pergantian CEO rutin dan non rutin. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, sehingga didapat 36 sampel yang memenuhi kriteria. Pengujian data dengan menggunakan *Independent sampel t-test* untuk membuktikan ada tidaknya perbedaan praktik manajemen laba di sekitar tahun pergantian CEO rutin dan non rutin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada tahun sebelum pergantian CEO, baik dalam pergantian CEO rutin maupun non rutin melakukan praktik manajemen laba dengan cara menaikkan laba (*income increasing*) dan tidak terdapat perbedaan praktik manajemen laba antara pergantian CEO rutin dengan non rutin. Berbeda dengan hasil saat tahun pergantian CEO, pada tahun pergantian CEO rutin praktik manajemen laba

dilakukan oleh CEO yang baru menjabat dengan cara menaikkan laba (*income increasing*), sedangkan pada pergantian CEO non rutin CEO yang baru menjabat melakukan manajemen laba dengan cara menurunkan laba (*income decreasing*). Sehingga pada tahun pergantian CEO terdapat perbedaan praktik manajemen laba antara pergantian CEO rutin dan non rutin. Hal yang sama ditunjukkan pada tahun setelah pergantian CEO baik pada pergantian CEO rutin maupun non rutin dimana terdapat perbedaan antara pergantian CEO rutin dan non rutin. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata *discretionary accrual* pada pergantian CEO rutin positif sedangkan nilai rata-rata *discretionary accrual* pada pergantian CEO nonrutin negatif. Sehingga mengindikasikan bahwa CEO menaikkan laba setelah tahun pergantian CEO rutin sedangkan pada pergantian CEO nonrutin terjadi praktik manajemen laba dengan cara menurunkan laba.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Prinsip konsistensi sebaiknya dipertahankan oleh manajemen perusahaan. Jika manajemen perusahaan mengubah kebijakan akuntansi, maka kebijakan akuntansi yang baru harus lebih mampu mencerminkan keadaan ekonomi perusahaan daripada kebijakan akuntansi yang lama, dan perubahan kebijakan akuntansi ini harus diungkapkan secara memadai dicatat atas laporan keuangan. Mengingat standar akuntansi bersifat sangat fleksibel dan setiap laporan keuangan saling terkait satu sama lain, maka pengguna laporan keuangan (investor, kreditor, dan sebagainya) sebaiknya memahami laporan keuangan perusahaan secara komperatif.
2. Bagi calon investor peneliti menyarankan agar para calon investor yang berminat memegang saham untuk periode satu tahun saja tidak terlalu terburu-buru untuk mengambil keputusan membeli saham perusahaan-perusahaan pada periode akhir masa jabatan CEO lama. Hal ini dikarenakan dengan asumsi terdapat hubungan yang positif antara harga saham dengan laba bersih yang dicapai perusahaan, maka harga saham pada periode berikutnya, yakni pada periode awal masa jabatan CEO baru akan jatuh.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan semua jenis perusahaan sehingga hasil yang dilaporkan dapat digeneralisasikan pada seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiasih, Priskila dan Wijaya Kusuma. 2011. **Manajemen Laba pada Saat Pergantian CEO (Dirut) Di Indonesia**. Jurnal Akuntansi dan Keuangan 13 (2), 67-79
- Anggraeni, Wenty. 2011. **Analisis Tingkat *Discretionary Accrual* sebelum dan sesudah Penurunan Tarif Pajak Penghasilan Badan 2008 (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa**

Efek Indonesia Tahun 2008-2009).Skripsi.Semarang:Universitas Diponegoro

Bergstresser, Daniel dan Thomas Philippon .2006. *CEO Incentives and Earnings Management. Journal of Financial Economics* 80 (3), 511-529.

Desiantari,Yoanna Nindita. 2009. **Reaksi Pasar terhadap Pengumuman Pergantian Chief Executive officer (CEO) Diukur dengan Variabelitas Return Saham.** Skripsi.Fakultas Ekonomi Uiversitas Sebelas Maret Surakarta.

Dewi, Karunia Candra. 2013. **Pengaruh Pergantian CEO (Chief Executive Officer) terhadap Kinerja Perusahaan dengan Manajemen Laba sebagai Variabel Intervening.** Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Erawan, I Gede Pandita dan I Gusti Ketut Agung Ulupui. 2013. **Manajemen Laba Sebelum dan Sesudah Pergantian Chief Executive officer (CEO).** E-jurnal Universitas Udayana 3.1:55-57

Ghozali,Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program SPSS .** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gumanti, Tatang Ary .2000.“**Earnings Management: Suatu Telaah Pustaka**”. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* 2 (2), 104-115.

—————.2004. **Efek Akhir Pekan terhadap Return Saham (Studi Kasus Perusahaan LQ45).** *Manajemen Usahawan*, No 11 Hal.22-28

Handoko, Jimmy.2006.**Analisis atas hubungan motivasi pergantian CEO dan motivasi pajak penghasilan terhadap earning management pada industri manufaktur food & beverages.** Skripsi.Fakultas Ekonomi. Universitas Petra

Indiantoro,Nur dan Bambang Supomo. 1999. **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen.** Penerbit:BPFE-YOGYAKARTA Anggota IKAPI

Jensen, M. C and Meckling W.H. 1976. *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. Journal of Financial Economics, October, 1976, V. 3, No. 4, pp. 305-360.*

Pramesti, Nisitha Dyah. 2013. **”Analisis Perbandingan Manajemen Laba Sebelum dan Sesudah Reformasi Pajak Penghasilan Badan Tahun 2008 Pada Perusahaan Property dan Real Estate Tahun 2009-2010”.** Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

Roychodhury, Sugata (2006), “**Earnings Management Trough Real Activities Manipulation**”. *Journal of Accounting and Economics* 42, 335-370.

Sadia, Ni Putu Mira Diantari dan I Made Sukartha.2014.**Pengaruh pergantian CEO pada praktik manajemen laba perusahaan publik yang terdaftar di bursa efek indonesia**. E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana 8.1:200-210

Sulistiawan, dkk. 2011. ***Creative Accounting: Mengungkap Manajemen Laba dan Skandal Akuntansi***. Jakarta: Salemba Empat

Sulistiyanto, H Sri.2014.**Manajemen Laba, Teori dan Model Empiris**. Penerbit:PT Grasindo, Jakarta

Sutedi, Adrian.2015. **Buku Pintar Perseroan Terbatas**. Penerbit:Raih Asa Sukses (PenebarSwadaya Grup)

Ujiyanto, Muh Arief dan Bambang Agus Pramuka.2007.**Mekanisme Corporate Governance,Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan (Studi pada Perusahaan Go Publik sector Manufaktur)**. Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar

Wandeca, Jenny Sevi. 2012. **Analisis Pengaruh Pergantian Chief Executive Officer (CEO) Terhadap Praktik Manajemen Laba**.

Wells, Peter. 2002. ***Earnings Management Surrounding CEO Changes***. *Accounting and Finance* 42,169-193

Wijaya, Bayu Artha dan Putu Agus Ardianan. 2014. **Manajemen Laba Pada Peristiwa Pergantian Chief Executive officer**. E-jurnal Universitas Udayana 8.2: 263-278

www.idx.co.id

www.sahamok.com

Yasa, Gerianta Wirawan dan Novially Yulia. 2012. **Indikasi manajemen laba oleh CEO baru pada perusahaan yang terdaftar di pasar modal Indonesia**. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana.