



ANALISIS POLA MANAJEMEN LABA DISEKITAR PERGANTIAN DIREKSI, DEWAN KOMISARIS DAN KOMITE AUDIT (Studi Empiris pada Perusahaan Non-Keuangan yang Terdaftar di BEI periode 2009-2013)

Idayu Rahmadewi, Puji Harto ¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study investigates the differences in the pattern of earnings management in the period before the change, during the period of the change and the period of one year after the change of CEO, board of directors and audit committee. This study uses population of non-financial companies listed on the Stock Exchange during the period 2009-2013. Sample in this study was determined by purposive sampling method. Earnings management in this study was measured using discretionary accruals by Modified Jones Model. In this study, used the Wilcoxon rank signed test as analytical technique. The analysis showed that the significant differences in the pattern of earnings management at the change of the audit committee between the period before the change and the period after the change the audit committee and the significant differences in the pattern of earnings management at the the change year period and in the period after the change the audit committee. Differences in the pattern of earnings management around the change directors and commissioners did not show significant results..

Keywords: CEO turnover, board of director, audit committee, earning management

PENDAHULUAN

Pihak manajemen puncak yang sering disebut sebagai CEO (*Chief Executive Officer*) direksi memiliki peran penting dalam perusahaan dan memiliki kekuasaan untuk mengatur manajemen laba. Tindakan manajemen laba adalah kebijakan manajemen yang dengan sengaja melakukan pengaturan angka laba sesuai dengan keinginan manajemen. Menurut Watts and Zimmerman (1986) teori akuntansi positif terdapat tiga hipotesis yang mampu menjelaskan motivasi perilaku oportunistik direksi dalam mengelola perusahaan, yaitu *bonus plan hypothesis*, *debt covenant hypothesis* dan *political cost hypothesis*.

Di Indonesia, CEO biasa disebut dengan istilah direktur utama. Menurut UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, direksi merupakan Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Kewenangan direksi dalam perusahaan termasuk dalam menetapkan kebijakan yang dianggap tepat, dalam batasan yang ditentukan UU. Di dalam kegiatan perusahaan, tidak hanya direktur utama yang memiliki peran besar dalam mengendalikan operasional perusahaan. Terdapat organ perseroan lain yang berperan dalam pengawasan terhadap operasional dan kinerja perusahaan, yaitu dewan komisaris dan komite audit. Dewan komisaris merupakan sekelompok pihak yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan terhadap ketepatan kegiatan perusahaan dengan anggaran dasar yang telah ditetapkan (UU No. 40

¹ Corresponding author

Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas). Menurut Peraturan Bapepam Kep.643/BL/2012, komite audit merupakan komite yang dibentuk untuk membantu dewan komisaris dalam mengawasi pengelolaan perusahaan. Komite audit terdiri dari ketua dan anggota yang berasal dari pihak eksternal perusahaan, sehingga komite audit bersifat independen.

Manajemen perusahaan yang profesional tentu harus memiliki organ perseroan yang lengkap, yaitu direksi, dewan komisaris dan komite audit. Ketiga organ perseroan tersebut secara bersamaan memiliki peran penting dalam perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Namun, adakalanya organ perseroan lama-kelamaan tidak memiliki tujuan yang sejalan dengan perusahaan, baik karena faktor internal maupun eksternal (Erawan dan Ulupui, 2013). Kinerja perusahaan yang menurun diperlukan restrukturisasi organ perseoran. Restrukturisasi dapat dilakukan secara rutin maupun kondisi tertentu. Pergantian rutin dilakukan apabila masa jabatan telah selesai. Masa jabatan direksi, dewan komisaris dan komite audit disesuaikan dengan peraturan yang disebutkan dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Informasi yang telah disebutkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan yang baik, terdapat mekanisme yang baik. Mekanisme yang diimplementasikan dengan baik akan dapat menghasilkan kinerja baik. Hal tersebut dapat dilihat dari laba yang dihasilkan perusahaan. Akan tetapi, kompleksitas dunia bisnis belakangan ini menyebabkan pergantian direktur utama maupun dewan komisaris dan komite audit sebagai pengelola seringkali dilakukan. Hal ini akan mempengaruhi kondisi diperusahaan dan dapat menjadi pertanyaan terhadap kinerja manajemen yang mengindikasikan terjadi manajemen laba berlebihan dalam perusahaan. Lo (2008) mendeskripsikan manajemen laba sebagai topik yang secara eksplisit melibatkan potensi kesalahan, kerugian, dan permasalahan sehingga diperlukan penelusuran yang lebih mendalam. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka penelitian ini ingin mengisi kesenjangan penelitian yang telah ada terkait dengan pengaruh pergantian eksekutif perusahaan pada praktik manajemen laba.

Sulistiawan dkk (2011) menyatakan manajemen laba memiliki empat jenis strategi, yaitu meningkatkan laba (*increasing income*), pengurangan laba (*big bath*), *income minimization* dan perataan laba (*income smoothing*). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, *big bath* dan *income increasing* merupakan strategi manajemen laba yang sering terkait dengan pergantian eksekutif di perusahaan. Strategi *income increasing* umumnya dilakukan oleh para eksekutif diakhir masa jabatannya. Tujuan strategi tersebut agar mereka bisa mendapatkan bonus kompensasi semaksimal mungkin. Sebaliknya, diawal masa jabatan eksekutif baru umumnya menghapus kinerja buruk dimasa lalu hingga perusahaan merugi agar dapat optimal dimasa mendatang. Strategi penghapusan kinerja buruk tersebut yang disebut dengan *big bath*.

Penelitian ini berfokus pada pola manajemen laba disekitar pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit. Pemilihan terhadap topik tersebut dikarenakan direksi memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam perusahaan. Selain direksi, terdapat dewan komisaris dan komite audit yang memiliki peran penting di perusahaan. Dewan komisaris dan komite audit merupakan mekanisme pengawasan di perusahaan. Mekanisme tersebut akan mempengaruhi kebijakan direksi yang berakibat pada kinerja perusahaan.

Keberadaan dewan komisaris dan komite audit dalam perusahaan merupakan penerapan sistem *two tier* di Indonesia. Indonesia merupakan Negara yang menggunakan system *two tier* dimana terdapat dewan yang terdiri dari dewan komisaris dan dewan direksi (Wardhani, 2007). Perbedaan sistem tersebut akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Selain itu, apabila dalam satu perusahaan terdapat banyak pergantian pada eksekutif di mekanisme pengawasan maka dapat diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sehingga penelitian ini ingin melihat pengaruh pergantian eksekutif perusahaan di Indonesia terhadap perilaku manajemen laba.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Organ perseroan memiliki peran penting dalam operasional perusahaan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang dilihat melalui laba yang didapatkan menjadi salah satu motivasi direksi beserta para eksekutif perusahaan dalam menetapkan kebijakan yang dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun, terdapat motivasi lain bagi seorang direksi dalam mengelola perusahaan yang dapat dijelaskan oleh *positive accounting theory*. Kompleksitas dunia bisnis saat ini menyebabkan seringkali terjadi pergantian pada organ perusahaan. Apabila eksekutif

perusahaan yang memegang kendali mengalami pergantian struktur akan mengubah mekanisme yang berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Teori agensi yang menjadi dasar hipotesis penelitian ini, menjelaskan bahwa manajemen sebagai agen merupakan pihak yang diberi wewenang oleh prinsipal sebagai pemilik untuk mengelola perusahaan (Anthony dan Govindarajan, 2005). Menurut Midiasuti dan Machfoedz (2003) dalam teori keagenan adanya pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan suatu perusahaan dapat menimbulkan masalah keagenan (*agency problems*), yang kemudian menimbulkan konflik kepentingan antara manajer dengan pemilik. Indonesia sebagai Negara yang menganut *two tier system* memiliki dua dewan, yang terdiri dari dewan komisaris dan dewan direksi (Wardhani, 2007). Penelitian ini ingin meneliti aspek keseluruhan manajemen baik dewan direksi maupun dewan komisaris terhadap manajemen laba. Penelitian ini ingin mengetahui peran direksi sebagai pengelola perusahaan dan peran dewan komisaris serta komite audit dalam efektivitas fungsi pengawasan yang dilakukan terutama dalam manajemen laba perusahaan.

1. Perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum pergantian direksi, saat terjadi pergantian direksi, dan pada periode setelah pergantian direksi.

CEO merupakan seseorang yang ditunjuk oleh pemegang saham untuk mengelola suatu perusahaan. Tidak hanya itu, pemegang saham juga memberikan wewenangnya kepada CEO untuk pengambilan keputusan untuk kemajuan perusahaan dan menetapkan kebijakan dalam perusahaan. Hal tersebut juga sesuai dengan penjelasan tentang peran direktur utama dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas yang berlaku di Indonesia. Di Indonesia, CEO disebut juga dengan direktur utama. Sejalan dengan penjelasan sebelumnya, menurut UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas direksi merupakan Organ Perseroan yang yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Tugas dan wewenang seorang direktur dalam UU No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas diatur dalam bab VII. Secara singkat, dapat disimpulkan tugas seorang direktur, yaitu :

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

Besarnya peran dan tanggung jawab seorang direktur berkaitan dengan kinerja yang dihasilkannya. Kinerja yang dihasilkan dapat tercermin melalui berbagai cara. Salah satunya dari laporan keuangan perusahaan, yang kemudian di lihat dari sudut pandang laba yang diperoleh perusahaan. Laba menjadi tolak ukur yang umum digunakan oleh pemegang saham untuk menilai kinerja perusahaan. Namun, sebenarnya ukuran kinerja tidak hanya dari laba yang dihasilkan, misalnya melealui harga saham. Laba dijadikan tolak ukur yang umum digunakan karena lebih mudah dalam memahaminya baik bagi pihak yang mengerti keuangan maupun orang awam. Meskipun begitu, dalam realita di industri bisnis laba menjadi media untuk dimanipulasi untuk memberikan bonus yang lebih besar bagi para manajer. Hal tersebut berkaitan dengan kebijakan kompensasi manajemen berdasarkan kinerjanya. Kebijakan kompensasi berdasarkan kinerja dapat menjadi motivasi untuk bertindak oportunistik melalui manajemen laba.

Sulitnya ketersediaan data dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan di Indonesia mendorong dilakukannya penelitian ini untuk mengisi keterbatasan penelitian sebelumnya dengan sudut pandang yang berbeda. Di dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh peristiwa pergantian pada fungsi operasional (Direktur) dan pergantian fungsi pengawasan (Dewan Komisaris dan Komite Audit) perusahaan terhadap praktik manajemen laba. Penelitian ini ingin mengetahui pola manajemen laba pada periode sebelum pergantian direksi, periode saat pergantian direksi dan periode setelah pergantian direksi. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Erawan dan Ulupui (2013), direktur lama melakukan manajemen laba dengan pola *income increasing* di akhir masa jabatannya. Berbeda dengan pola direktur lama, direktur yang menggantikan melakukan manajemen laba dengan *big bath*. Hal tersebut dilakukan karena direktur yang baru ingin menghasilkan performa yang lebih baik dengan menghilangkan manipulasi-manipulasi yang dilakukan sebelumnya. Direktur yang lama ingin memperlihatkan prestasi yang baik di akhir masa

jabatannya serta mendapatkan bonus yang lebih tinggi atas pencapaian kinerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis :

H1_a : Perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum dan saat peristiwa pergantian direksi.

H1_b : Perbedaan pola manajemen laba pada saat pergantian direksi dan periode setelah pergantian direksi.

H1_c : Perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum dan setelah peristiwa pergantian direksi.

2. Perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum pergantian dewan komisaris, saat terjadi pergantian dewan komisaris, dan pada periode setelah pergantian dewan komisaris.

Dewan komisaris merupakan organ perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan GCG (KNKG, 2006). Dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi. Berdasarkan penjelasan yang disebutkan diatas dapat disimpulkan dewan komisaris merupakan salah satu dari fungsi pengawasan perusahaan yang memiliki peran penting. Dewan komisaris berperan dalam pengawasan terhadap kesesuaian kinerja dengan tujuan perusahaan sehingga akan mempengaruhi praktik manajemen laba yang terjadi. Dewan komisaris ditetapkan oleh RUPS dan anggotanya dapat berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Anggota dewan komisaris harus menjaga independensi dalam perusahaan.

Dalam penjelasan di bagian sebelumnya telah disebutkan bahwa penelitian ini ingin meneliti pergantian dewan baik dewan direksi maupun dewan komisaris. Pemisahan pengujian pada dewan direksi dan dewan komisaris dilakukan karena penelitian dilakukan di Indonesia, dimana menganut system *two tier* dalam penerapan tata kelola usahanya (Wardhani, 2007). Pergantian dewan komisaris menjadi fokus dalam penelitian ini. Seorang personel baru dalam suatu tim membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain kinerja, dewan komisaris sebagai mekanisme pengawasan memiliki peran penting sehingga pertanggung jawaban terhadap pemegang saham juga harus maksimal. Secara teoritis, pergantian dewan komisaris seharusnya dapat meningkatkan mekanisme pengawasan dalam suatu perusahaan. Pola manajemen laba yang terjadi pada periode sebelum pergantian dewan komisaris, pada saat pergantian dewan komisaris serta periode setelah pergantian dewan komisaris menjadi hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis :

H2_a : Perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum pergantian dewan komisaris dan saat pergantian dewan komisaris.

H2_b : Perbedaan pola manajemen laba saat terjadi pergantian dewan komisaris dan pada periode setelah pergantian dewan komisaris.

H2_c : Perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum dan setelah peristiwa pergantian dewan komisaris.

3. Terdapat pola manajemen laba yang berbeda pada periode sebelum pergantian komite audit, pada saat terjadi pergantian komite audit, dan pada periode setelah pergantian komite audit.

Dalam Kep. 29/PM/2004, komite audit adalah komite yang dibentuk oleh dewan komisaris untuk melakukan tugas pengawasan pengelolaan perusahaan. Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh komite audit berfokus pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Komite audit terdiri dari satu orang komisaris independen serta anggota komite audit yang berasal dari eksternal perusahaan. Komisaris independen yang menjadi bagian dari komite audit sekaligus sebagai ketua dari komite audit. Sesuai dengan Kep. 29/PM/2004, komite audit memiliki tugas :

1. Melakukan penelaahan atas informasi keuangan yang akan dikeluarkan Emiten atau Perusahaan Publik kepada publik dan/atau pihak otoritas antara lain laporan keuangan,

proyeksi, dan laporan lainnya terkait dengan informasi keuangan Emiten atau Perusahaan Publik;

2. Melakukan penelaahan atas ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kegiatan Emiten atau Perusahaan Publik;
3. Memberikan pendapat independen dalam hal terjadi perbedaan pendapat antara manajemen dan Akuntan atas jasa yang diberikannya;
4. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai penunjukan Akuntan yang didasarkan pada independensi, ruang lingkup penugasan, dan fee;
5. Melakukan penelaahan atas pelaksanaan pemeriksaan oleh auditor internal dan mengawasi pelaksanaan tindak lanjut oleh Direksi atas temuan auditor internal;
6. Melakukan penelaahan terhadap aktivitas pelaksanaan manajemen risiko yang dilakukan oleh Direksi, jika Emiten atau Perusahaan Publik tidak memiliki fungsi pemantau risiko di bawah Dewan Komisaris;
7. Menelaah pengaduan yang berkaitan dengan proses akuntansi dan pelaporan keuangan Emiten atau Perusahaan Publik;
8. Menelaah dan memberikan saran kepada Dewan Komisaris terkait dengan adanya potensi benturan kepentingan Emiten atau Perusahaan Publik; dan

9. Menjaga kerahasiaan dokumen, data dan informasi Emiten atau Perusahaan Publik.

Dalam Kep. 29/PM/2004 juga disebutkan bahwa komite audit berwenang :

1. Mengakses dokumen, data, dan informasi Emiten atau Perusahaan Publik tentang karyawan, dana, aset, dan sumber daya perusahaan yang diperlukan;
2. Berkomunikasi langsung dengan karyawan, termasuk Direksi dan pihak yang menjalankan fungsi audit internal, manajemen risiko, dan Akuntan terkait tugas dan tanggung jawab Komite Audit;
3. Melibatkan pihak independen di luar anggota Komite Audit yang diperlukan untuk membantu pelaksanaan tugasnya (jika diperlukan); dan
4. Melakukan kewenangan lain yang diberikan oleh Dewan Komisaris.

Penelitian ini ingin melihat sisi pergantian komite audit terhadap praktik manajemen laba dalam perusahaan. Pola manajemen laba pada perusahaan yang mengalami pergantian komite audit yang akan difokuskan dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3_a : Perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum pergantian komite audit dan saat terjadi pergantian komite audit.

H3_b : Perbedaan pola manajemen laba saat terjadi pergantian komite audit dan pada periode setelah peristiwa pergantian komite audit.

H3_c : Perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum pergantian komite audit dan setelah peristiwa pergantian komite audit.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dependen manajemen laba dalam penelitian ini diproksikan dengan *Discretionary accrual* (DA). *Discretionary accrual* merupakan komponen akrual yang dapat dimanipulasi oleh manajemen untuk mencapai tingkat pendapatan yang diharapkan. Pengukuran *discretionary accrual* dalam penelitian ini menggunakan *Modified Jones Model*. *Modified Jones Model* merupakan salah satu model yang digunakan untuk mendeteksi manajemen laba yang menitikberatkan pada akrual total sebagai sumber manipulasi (Adiasih dan Kusuma, 2011). Penelitian ini menggunakan *Modified Jones Model* sebagai model penelitian dikarenakan 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).

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit. Seluruh variabel independen dalam penelitian diukur dengan variabel *dummy*. Diberikan angka 0 jika tidak terdapat pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit pada perusahaan sampel. Pada perusahaan yang mengalami pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit diberi angka 1.

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia, kecuali perusahaan yang bergerak dibidang perbankan dan keuangan dalam periode 2009-2013. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Kriteria *purposive sampling* dalam penelitian ini yaitu :

1. Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dalam periode 2009-2013.
2. Perusahaan tidak bergerak dibidang perbankan maupun keuangan.
3. Mengalami pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit selama periode 2009-2013 secara terpisah maupun bersamaan.
4. Perusahaan menerbitkan *annual report* secara berturut-turut dan tersedia informasi yang lengkap selama periode 2009-2013.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sebagai alat analisis sebagai berikut :

1. Menghitung akrual total

$$\text{Total accrual (TA)} = \text{Net Income (NI)} - \text{Cash Flow from Operation (CFO)}$$

2. Menghitung akrual diskresioner.

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

Setelah dilakukan analisis regresi, dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji beda berpasangan *wilcoxon ranked sign test*. Penelitian ini menggunakan *wilcoxon ranks sign test* karena tidak terdapatnya distribusi data yang normal pada hasil uji normalitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deksripsi Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh perusahaan non keuangan yang *listing* secara berturut-turut pada Bursa Efek Indonesia selama periode 2009-2013. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* sesuai dengan kriteria pengambilan sampel yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Berikut rincian proses pemilihan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Urutan Pengambilan Sampel

Keterangan	Jumlah
Jumlah perusahaan Non-Keuangan yang terdaftar di BEI selama periode pengamatan (310x3)	930
Jumlah perusahaan yang tidak mengalami pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit (39x3)	117
Jumlah data perusahaan yang tidak menampilkan informasi yang lengkap	114
Jumlah sampel perusahaan yang digunakan dalam penelitian	699

Sumber : Data sekunder diolah 2015

Berdasarkan data pada tabel 1 terlihat bahwa jumlah perusahaan non keuangan yang terdaftar berturut-turut selama tahun 2009 – 2013 berjumlah 310 perusahaan. Sebanyak 39 perusahaan dari keseluruhan perusahaan tidak mengalami pergantian baik pada direksi, dewan komisaris maupun komiteaudit. Perhitungan jumlah perusahaan hanya selama tiga tahun, hal tersebut karena tahun 2009 merupakan awal periode pengamatan dan sebagai perhitungan manajemen laba periode sebelumnya pada tahun 2010. Pada tahun 2013 tidak terdapat diperhitungkan apabila terjadi pergantian manajemen, karena data untuk periode selanjutnya (tahun 2014) belum tersedia pada

data Bursa Efek Indonesia maupun website perusahaan yang bersangkutan. Terdapat 68 perusahaan yang tidak tersedia informasi yang lengkap, baik data yang dibutuhkan untuk mengetahui adanya *turnover* direksi, dewan komisaris dan komite audit maupun data yang dibutuhkan untuk menghitung *discretionary accrual*. Jumlah total perusahaan yang dapat dijadikan sampel penelitian sebanyak 203 perusahaan. Berdasarkan informasi *turnover* direksi, dewan komisaris maupun komite audit yang telah dilakukan, maka seluruh perusahaan yang mengalami *turnover* selama periode 2009-2013 digabungkan sehingga total jumlah sampel akhir dalam penelitian sebanyak 699 sampel.

Sebanyak 699 sampel perusahaan mengalami pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit. Pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit dapat terjadi secara bersamaan pada kedua ataupun ketiga struktur manajemen pada periode yang sama. Berikut penjelasan jumlah pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit secara lebih jelas :

Tabel 2
Data Pergantian Direksi, Dewan Komisaris dan Komite Audit

	Direksi	Dewan Komisaris	Komite Audit
2010	34	72	47
2011	36	45	44
2012	19	40	36

Sumber : Data sekunder diolah 2015

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 3
Statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian direksi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
DACt-1	89	-6.35	0.95	-0.04	0.71
DACt	89	-1.88	1.53	0.04	0.36
DACt+1	89	-4.62	2.99	-0.01	0.62

Statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian dewan komisaris

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
DACt-1	157	-0.88	0.8	0.01	0.17
DACt	157	-1.88	1.26	0.00	0.25
DACt+1	157	-4.62	2.99	0.01	0.49

Statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian komite audit

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
DACt-1	127	-0.43	1.53	0.02	0.20
DACt	127	-1.88	0.85	0.01	0.23
DACt+1	127	-0.31	0.26	-0.01	0.10

Tabel 4

**Hasil uji beda Wilcoxon Rank Signed test
pada pergantian direksi**

	(t-1) - (t)	(t) - (t+1)	(t-1) - (t+1)
Z	-0.591	-0.129	-0.505
Signifikansi	0.554	0.897	0.613

**Hasil uji beda Wilcoxon Rank Signed test
pada pergantian dewan komisaris**

	(t-1) - (t)	(t) - (t+1)	(t-1) - (t+1)
Z	-0.029	-0.818	-0.63
Signifikansi	0.977	0.414	0.529

**Hasil uji beda Wilcoxon Rank Signed test
pada pergantian komite audit**

	(t-1) - (t)	(t) - (t+1)	(t-1) - (t+1)
Z	-0.51	-2.411	-2.221
Signifikansi	0.61	0.016	0.026

Hasil statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian direksi di periode sebelum pergantian (DAC_{t-1}) menunjukkan nilai rata-rata -0,0364. Nilai negatif pada perhitungan manajemen laba tersebut menunjukkan bahwa manajemen laba dilakukan dengan pola *income decreasing*. *Income decreasing* merupakan manajemen laba yang dilakukan dengan cara menjadikan laba periode tahun berjalan lebih rendah daripada laba yang sebenarnya (Sulistiawan, dkk 2011). Standar deviasi pada hasil statistik deskriptif 0,7082.

Pada periode terjadinya pergantian direksi (DAC_t), hasil statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata 0,0368. Nilai positif yang didapatkan menunjukkan manajemen laba dengan pola *income increasing*. Manajemen laba dengan pola *income increasing* dilakukan dengan menjadikan laba pada tahun berjalan lebih tinggi daripada laba yang sebenarnya (Sulistiawan, dkk 2011). Hasil statistik deskriptif menunjukkan angka 0,3611.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan nilai standar deviasi 0,6153. Nilai rata-rata pada perusahaan yang mengalami pergantian direksi di periode setelah pergantian (DAC_{t+1}) dalam statistik deskriptif menghasilkan nilai -0,0102. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa manajemen laba dilakukan dengan pola *income decreasing*. *Income decreasing* adalah manajemen laba yang dilakukan dengan cara menjadikan laba periode tahun berjalan lebih rendah dari laba yang sebenarnya (Sulistiawan, dkk 2011).

Hasil statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian direksi di periode sebelumnya (DAC_{t-1}) menunjukkan nilai rata-rata yang negatif. Pada periode pergantian direksi (DAC_t) nilai rata-rata menunjukkan arah positif. Berkaitan dengan hipotesis 1_a dalam penelitian ini, hasil uji *wilcoxon rank sign test* menunjukkan tidak terdapat signifikansi perbedaan pola manajemen laba pada kedua periode tersebut, hal tersebut karena selisih nilai rata-rata pada kedua periode tersebut rendah.

Statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian direksi di periode pergantian (DAC_t) menunjukkan nilai rata-rata yang positif. Pada periode setelah terjadi pergantian direksi (DAC_{t+1}) nilai rata-rata menunjukkan arah negatif. Pada dengan hipotesis 1_b, hasil uji *wilcoxon rank sign test* didapatkan tidak terdapat signifikansi perbedaan pola manajemen laba pada kedua periode tersebut, hal tersebut karena selisih nilai rata-rata pada kedua periode pergantian dan periode setelah pergantian relatif rendah.

Perhitungan statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian direksi periode sebelumnya (DAC_{t-1}) menunjukkan nilai rata-rata yang negatif. Pada periode satu tahun setelah pergantian direksi (DAC_{t+1}) nilai rata-rata menunjukkan arah negatif. Pada dengan hipotesis 1_c dalam penelitian ini, hasil uji *wilcoxon rank sign test* menunjukkan tidak signifikan adanya

perbedaan pola manajemen laba pada kedua periode tersebut, hal tersebut karena selisih nilai rata-rata pada kedua periode tersebut rendah.

Pada pergantian direksi di periode sebelum pergantian, pada tahun pergantian dan pada periode setelah pergantian tidak terdapat pola manajemen laba yang berbeda. Hasil statistik deskriptif mendukung tidak signifikannya hasil uji *wilcoxon rank sign test*. Selisih nilai rata-rata pada kedua periode dalam hipotesis 1_a, 1_b, dan 1_c menunjukkan selisih yang relatif rendah sehingga mendukung hasil uji *wilcoxon rank sign test*. Pada hasil statistik deskriptif yang dilakukan, standar deviasi pada ketiga periode cukup tinggi sehingga mendukung tidak terdapat pola manajemen laba yang berbeda disekitar pergantian direksi.

Statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian dewan komisaris pada periode sebelum pergantian (DAC_{t-1}) menunjukkan nilai rata-rata 0,0073. Nilai positif pada perhitungan manajemen laba tersebut menunjukkan bahwa manajemen laba dilakukan dengan pola *income increasing*. *Income increasing* merupakan pengaturan laba yang dilakukan dengan cara menjadikan laba periode tahun berjalan lebih tinggi daripada laba yang sebenarnya (Sulistiawan, dkk 2011). Nilai standar deviasi pada periode sebelum terjadi pergantian dewan komisaris sebesar 0,1706.

Pada periode terjadinya pergantian dewan komisaris (DAC_t), statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata -0,03. Nilai negatif yang didapatkan menunjukkan manajemen laba dengan pola *income decreasing*. Manajemen laba dengan pola *income decreasing* dilakukan dengan menjadikan laba pada tahun berjalan lebih rendah daripada laba yang sebenarnya (Sulistiawan, dkk 2011). Standar deviasi pada periode pergantian dewan komisaris sebesar 0,2507.

Nilai rata-rata pada perusahaan yang mengalami pergantian dewan komisaris pada periode setelah pergantian (DAC_{t+1}) dalam statistik deskriptif menghasilkan nilai 0,0139. Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa manajemen laba dilakukan dengan pola *income increasing*. *Income increasing* adalah manajemen laba yang dilakukan dengan cara menjadikan laba periode tahun berjalan lebih tinggi dari laba yang sebenarnya (Sulistiawan, dkk 2011). Hasil statistik deskriptif menunjukkan angka standar deviasi sebesar 0,4862.

Hasil statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian dewan komisaris di periode sebelumnya (DAC_{t-1}) menunjukkan nilai rata-rata positif. Pada periode pergantian direksi (DAC_t) nilai rata-rata menunjukkan arah negatif. Berkaitan dengan hipotesis 2_a dalam penelitian ini, hasil pengujian *wilcoxon rank sign test* menunjukkan tidak terdapat signifikansi perbedaan pola manajemen laba pada kedua periode tersebut, hal tersebut karena selisih nilai rata-rata pada kedua periode tersebut rendah.

Statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian direksi di periode pergantian (DAC_t) menunjukkan nilai rata-rata negatif. Pada periode setelah terjadi pergantian direksi (DAC_{t+1}) nilai rata-rata menunjukkan arah positif. Pada dengan hipotesis 2_b, hasil uji *wilcoxon rank sign test* didapatkan tidak terdapat signifikansi perbedaan pola manajemen laba pada kedua periode tersebut, hal tersebut karena selisih nilai rata-rata pada kedua periode relatif rendah.

Perhitungan statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian direksi periode sebelumnya (DAC_{t-1}) menunjukkan nilai rata-rata yang positif. Pada periode satu tahun setelah pergantian direksi (DAC_{t+1}) nilai rata-rata menunjukkan arah positif. Pada dengan hipotesis 2_c dalam penelitian ini, hasil pengujian *wilcoxon rank sign test* menunjukkan tidak signifikan adanya perbedaan pola manajemen laba pada kedua periode tersebut, hal tersebut karena selisih nilai rata-rata pada kedua periode tersebut rendah.

Pada pergantian dewan komisaris di periode sebelum pergantian, pada tahun pergantian dan pada periode setelah pergantian tidak terdapat pola manajemen laba yang berbeda. Hasil statistik deskriptif mendukung tidak signifikannya hasil uji *wilcoxon rank sign test*. Selisih nilai rata-rata diantara kedua periode dalam hipotesis 2_a, 2_b, dan 2_c menunjukkan selisih yang relatif rendah sehingga mendukung hasil uji *wilcoxon rank sign test* yang menyatakan hipotesis 2_a, 2_b dan 2_c tidak signifikan adanya perbedaan pola manajemen laba disekitar pergantian dewan komisaris. Pada hasil statistik deskriptif yang dilakukan, standar deviasi pada ketiga periode cukup tinggi sehingga mendukung tidak terdapat pola manajemen laba yang berbeda disekitar pergantian dean komisaris.

Statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian komite audit pada periode satu tahun sebelum pergantian (DAC_{t-1}) menunjukkan nilai rata-rata 0,0179. Nilai positif pada perhitungan manajemen laba tersebut menunjukkan bahwa manajemen laba dilakukan dengan pola

income increasing. *Income increasnig* merupakan pengaturan laba yang dilakukan dengan cara menjadikan laba periode tahun berjalan lebih tinggi daripada laba yang sebenarnya (Sulistiawan, dkk 2011). Pada periode sebelum pergantian komite audit didapatkan nilai standar deviasi sebesar 0,1961.

Pada periode terjadinya pergantian komite audit (DAC_t), statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata 0,0069. Arah positif yang didapatkan menunjukkan manajemen laba dilakukan dengan pola *income increasing*. Manajemen laba dengan pola *income increasing* dilakukan dengan menjadikan laba pada tahun berjalan lebih tinggi daripada laba yang sebenarnya (Sulistiawan, dkk 2011). Hasil statistik deskriptif menunjukkan standar deviasi sebesar 0,2347.

Nilai rata-rata pada perusahaan yang mengalami pergantian komite audit pada periode satu tahun setelah pergantian (DAC_{t+1}) dalam statistik deskriptif menghasilkan nilai -0,0072. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa manajemen laba dilakukan dengan pola *income decreasing*. *Income decreasing* adalah manajemen laba yang dilakukan dengan cara menjadikan laba periode tahun berjalan lebih rendah dari laba yang sebenarnya (Sulistiawan, dkk 2011). Pada periode satu tahun setelah pergantian komite audit didapatkan nilai standar deviasi sebesar 0,0956.

Hasil statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian komite audit diperiode satu tahun sebelumnya (DAC_{t-1}) menunjukkan nilai rata-rata positif. Pada periode pergantian direksi (DAC_t) nilai rata-rata menunjukkan arah positif. Berkaitan dengan hipotesis 3_a dalam penelitian ini, hasil pengujian *wilcoxon rank sign test* menunjukkan tidak terdapat signifikansi perbedaan pola manajemen laba pada kedua periode tersebut, hal tersebut karena selisih nilai rata-rata pada kedua periode tersebut relatif rendah.

Statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian komite audit diperiode pergantian (DAC_t) menunjukkan nilai rata-rata positif. Pada periode setelah terjadi pergantian direksi (DAC_{t+1}) nilai rata-rata menunjukkan arah negatif. Pada dengan hipotesis 3_b , hasil uji *wilcoxon rank sign test* terdapat signifikansi perbedaan pola manajemen laba pada kedua periode tersebut, hal tersebut karena standar deviasi pada periode tersebut tidak terlalu berbeda jauh.

Perhitungan statistik deskriptif pada perusahaan yang mengalami pergantian komite audit periode sebelumnya (DAC_{t-1}) menunjukkan nilai rata-rata yang positif. Pada periode satu tahun setelah pergantian direksi (DAC_{t+1}) nilai rata-rata menunjukkan arah negatif. Pada dengan hipotesis 3_c dalam penelitian ini, hasil pengujian *wilcoxon rank sign test* menunjukkan hasil signifikan adanya perbedaan pola manajemen laba pada kedua periode tersebut, hat tersebut karena standar deviasi pada kedua periode tersebut tidak berbeda jauh.

KESIMPULAN

Pergantian direksi dan dewan komisaris tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap pola manajemen laba perusahaan. Hal tersebut dilihat dari tidak terdapatnya perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum, pada saat dan pada periode satu tahun setelah pergantian direksi. Pergantian komite audit memberikan dampak yang signifikan terhadap manajemen laba perusahaan. Hal tersebut dilihat dari terdapatnya perbedaan pola manajemen laba pada periode sebelum, pada saat dan pada periode satu tahun setelah pergantian komite audit. Berdasarkan ketiga hasil tersebut, fungsi direksi dan dewan komisaris diperkirakan masih belum efektif dalam mengatasi manajemen laba, hanya fungsi komite audit yang dapat mendeteksi adanya pola *income decreasing* pada tahun terjadinya pergantian komite audit dan pada periode satu tahun setelah terjadi pergantian komite audit.

Penelitian ini belum dapat mendeteksi pola pergantian direksi dan dewan komisaris apakah pergantian bersifat rutin maupun non rutin, apakah pergantian bersifat sukarela ataupun dipaksa. Penelitian menguji pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit terhadap pola manajemen laba yang terjadi secara terpisah. Sedangkan pada penelitian ditemukan kondisi pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit dalam periode yang sama terjadi secara bersamaan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang lebih tepat untuk menganalisis pergantian direksi, dewan komisaris dan komite audit yang terjadi bersamaan dan dalam periode yang sama. Penelitian berikutnya perlu mengkaji lebih detail terhadap jenis dan kondisi pergantian yang terjadi, apakah pergantian bersifat rutin atau non rutin, dan sukarela atau dipaksa.

REFERENSI

- Adiasih, Priskila dan Indra Wijaya Kusuma. 2011. Manajemen Laba Pada Saat Pergantian CEO (Dirut) Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 13, No. 2, h. 67-79.
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. *Management Control System*. 11 ed. Jakarta : Salemba Empat
- Choi, Jong-Seo, Young-Min Kwak dan Chongwoo Choe. 2014. Earning Management Surrounding CEO Turnover : Evidence from Korea. *A Journal of Accounting, Finance and Bussiness Studies*, Vol. 50, No.1, h.25-55.
- Dechow, P. dan D. Skinner. 2000. Earning Management: Reconciling the views of accounting academics, precticioners, and regulators. *Accounting Horizon*, Vol 14, No.2, h. 232-250.
- Dechow, P. dan I. Dichev. 2002. The quality of accruals and earnings: The role of accrual estimation errors. *The Accounting Review* 77: 35–59. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 17, No.1, h. 145-177.
- Dechow, P., R Sloan dan A Sweeney. 1995. Detecting earning management. *The Accounting review*, Vol. 77, No.2, h. 35-59.
- Dechow, P., W. Ge, dan C. Schrand. 2010. Understanding earning quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 50, No. 3, p. 344–401
- Dechow, Patricia M. dan Richard G. Sloan. 1991. Executive Incentives and the Horizon Problem. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 83, No. 2, h. 51-89
- Erawan, I Gede Pandita dan I Gusti Ketut Agung Ulupui. 2013. Manajemen Laba Sebelum dan Sesudah Pergantian *Chief Executive Officer* (CEO). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.3, No.1, h.55-72.
- Ghozali, I. dan A. Chariri. 2007. *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Jimmy. 2006. "Analisis atas hubungan motivasi pergantian CEO dan motivasi pajak penghasilan terhadap earning management pada industry manufaktur food and beverages". Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Petra.
- Hazarika, Sonali, Jonathan M. Karpoff dan Rajarishi Nahata. 2012. Internal corporate governance, CEO turnover and earning management. *Journal of Fianancial Economics*, Vol. 104, No. 1, h.44-69.
- Jayanthi, Putu Yuvita dan I Wayan Putra. 2013. Manajemen Laba Sebelum dan Sesudah Pergantian *Chief Executive Officer* (CEO). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.5, No.1, h.147-162.
- Jensen, M dan W. Meckling. 1976. Theory of Firm: Managerial Behavior, Agency and Ownership Strucure. *Journal of Financial Economis*, Vol.3, No. 4, h.305-360.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2006. *Pedoman Umum Corporate Governance Indonesia*. Jakarta: KNKG.
- Lindrianasari dan Jogiyanto Hartono. 2012. Antecedent and consequence factors of CEO Turnover in Indonesia. *Management Research Review*, Vol. 35 No3/4, h.206-224.
- Lo, Kin. 2008. Earnings Management and Earnings Quality. *Journal of Accounting and Economics*, Vol.45, h.350-357.
- Meutia, Intan. 2004. Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Manajemen Laba untuk KAP Big 5 dan Non Big 5. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 7, No.3, h. 333-350.



- Pratana Puspa Midiastuty dan Mas'ud Mahfoedz. 2003. "Analisis Hubungan Mekanisme Corporate Governance dan Indikasi Manajemen Laba. *Makalah disajikan pada Simposium Nasional Akuntansi VI. IAI, 2003.*
- Schripper, Katherine. 1989. Commentary on Earnings Managements. *Accounting Horizons*, Vol.3, No. 4, h. 91-102.
- Scott, William R. 2006. *Financial Accounting Theory*. United States of America : Pearson Prentice Hall.
- Subramanyam, K.R dan John J. Wild. 2010. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : Salemba Empat
- Sulistiawan, Dedhy, Yeni Januarsi dan Liza Alvia. 2011. *Creative Accounting Mengungkap Manajemen Laba dan Skandal Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sulistiyanto. H. Sri. 2008. Manajemen Laba Teori dan Model Empiris. Jakarta : Grasindo.
- W.Mulford, Charles dan Eugene E. Comiskey. 2002. Deteksi Kecurangan Akuntansi. Jakarta: Penerbit PPM
- Wandeca, Jenny S. 2012. Analisis Pengaruh Pergantian *Chief Executive Officer (CEO)* Terhadap Praktek Manajemen Laba (Studi Pada Perusahaan BUMN dan Non BUMN di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Lampung*. Lampung
- Wardhani, Ratna. 2007. Mekanisme Corporate Governance pada perusahaan yang mengalami permasalahan keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol.4, No.1, h.95-114.
- Watts, R, L., dan Zimmerman, J, L. 1986. *Positive Accounting Theory*. New York : Prentice Hall
- Watts, R., dan J Zimmerman. 1990. Positive accounting theory: A ten-year perspective. *The Accounting Review*, h.131-156.
- Xie, Biao., Wallace N. Davidson and Peter J. Dadalt. 2003. Earning Management and Corporate Governance: The Roles Of The Board and The Audit Committee. *Journal of Corporate Finance*, Vol.9, hal.295-316.
- Yasa, Gerianta Wrawan dan Novialy Yulia. 2012. Indikasi manajemen laba oleh CEO baru pada perusahaan yang terdaftar di pasar modal Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol.7, No.1, h.40-56.