

KOMPENSASI EKSEKUTIF DAN MANAJEMEN LABA: BUKTI EMPIRIS DARI NEGARA-NEGARA TELUK

Eko Suyono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jendral Soedirman

e-mail: ekyo75@yahoo.com

ABSTRACT

This study intends to examine the effect of executive compensation on earnings management for firms listed on the Gulf Stock Exchange, i.e., Saudi Arabia, Qatar, United Arab Emirate, Kuwait, Oman, and Bahrain. Using a purposive approach in the sampling technique, this study ended-up with 17 companies as samples for 2011-2015 periods. In other words, this study succeeded in getting 85 observations. The data collected were analyzed by simple linear regression and the results show that executive compensation has no significant effect on earnings management practices on firms listed on the Gulf Stock Exchange. The finding shows that the magnitude of the value of executive compensation is not a consideration for managers in the practice of earnings management as a form of managers' opportunistic behavior. Although this study uses relatively small sample size, the results of this study contribute to providing empirical evidence of the relationship between executive compensation and earnings management in developing countries.

Keywords: executive compensation, earnings management, managers' opportunistic behavior

PENDAHULUAN

Kurangnya informasi yang memadai dan akurat di pasar keuangan telah menjadi pemicu utama berbagai krisis ekonomi di masa lalu seperti di tahun 1997 dan 2008. Sebagai misal di tahun 2008, Lehman Brothers mengumumkan bahwa posisi permodalannya "kuat" di awal tahun namun dengan sangat mengejutkan beberapa bulan kemudian mengajukan kebangkrutan (Sun, 2009). Kasus Enron pada tahun 2002 dan juga Xerox, Parmalat, Ahold, Shell, dan sebagainya merupakan skandal akuntansi besar yang mengakibatkan penurunan harga saham secara dramatis pada perusahaan-perusahaan tersebut setelah kecurangan terdeteksi. Kasus yang merugikan berbagai pihak tersebut terjadi karena para manajer tidak memberikan informasi yang benar tentang situasi ekonomi perusahaan, dimana para manajer atau CEO telah memanipulasi akun-akun dalam laporan keuangan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kejadian di atas mengingatkan kembali bagaimana praktik manajemen laba terjadi pada korporasi-korporasi besar di seluruh dunia. Lebih lanjut, peran eksekutif/manajer dalam krisis keuangan

juga menjadi perhatian para akademisi dalam berbagai penelitian terdahulu. Peran utama pelaporan keuangan bagi para eksekutif diantaranya adalah sebagai sarana pelaporan yang kredibel mengenai hasil-hasil aktivitas pengelolaan usaha yang dilakukan oleh para eksekutif yang mencerminkan prestasi kerja mereka. Namun demikian, hal ini sering digunakan oleh para eksekutif disamping untuk mengkomunikasikan kinerja perusahaan juga sering menjadi media untuk memenuhi keinginan para eksekutif untuk memaksimalkan kompensasi mereka sendiri (Sun, 2009). Motif ini yang pada akhirnya menimbulkan fenomena manajemen laba, yang didefinisikan sebagai manipulasi yang disengaja dari laba yang dilaporkan oleh para eksekutif/manajer dimana mereka dengan sengaja memilih metode dan perkiraan akuntansi yang lebih menguntungkan para manajer walaupun metode tersebut tidak secara akurat mencerminkan nilai dasar sebuah perusahaan (Farooque et al., 2014).

Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mengatasi permasalahan di atas menurut Goldman dan Slezak (2006) adalah dengan memberikan skema kompensasi yang lebih tinggi bagi para manajer sehingga akan berperan sebagai insentif bagi manajer supaya mereka tidak melakukan manajemen laba. Hal

ini karena kompensasi eksekutif dalam perspektif teori agensi sebagai mana yang dijelaskan oleh Jensen dan Meckling (1976) dapat berfungsi sebagai penyeimbang antara usaha para manajer dan manipulasi yang mungkin mereka lakukan. Lebih lanjut hal ini juga dikuatkan oleh argumen teori akuntansi positif dalam hipotesis rencana bonus dimana salah satu yang memotivasi para manajer untuk menampilkan kinerja mereka yang lebih baik dari kondisi sesungguhnya adalah karena adanya bonus yang mereka peroleh jika kinerja mereka baik (Watts dan Zimmerman, 1978). Dengan demikian kondisi ini diharapkan bisa diminimalkan ketika manajer/eksekutif sudah mendapatkan skema kompensasi eksekutif yang baik.

Dalam berbagai literatur yang ada, kontrak kompensasi eksekutif telah digunakan untuk menciptakan insentif yang kuat bagi manajemen laba. Teori agensi memprediksi bahwa ada potensi konflik kepentingan antara manajer dan pemilik/pemegang saham, dimana pemilik/pemegang saham merancang kontrak kompensasi manajemen untuk membatasi manajemen agar bertindak demi kepentingan terbaik mereka (Jensen & Meckling, 1976). Secara teoritis, kontrak kompensasi manajemen dipandang sebagai perangkat untuk mengurangi konflik kepentingan antara manajer dan pemegang saham, sehingga dapat memaksimalkan nilai perusahaan. Namun, kontrak kompensasi ini dapat menyebabkan manajemen laba hanya karena kompensasi manajer terkait dengan pendapatan akuntansi (misalnya, bonus) atau harga saham (misalnya opsi saham). Ada kemungkinan bahwa pemberian penghargaan kepada manajer atas dasar kinerja laba atau saham yang dilaporkan dapat menyebabkan para manajer memanipulasi angka pendapatan untuk memperbaiki kinerja mereka.

Watts dan Zimmerman (1978) mengajukan teori akuntansi positif untuk menjelaskan manajemen laba berbasis kontrak. Selanjutnya Watts dan Zimmerman (1978) berpendapat bahwa sebuah perusahaan dapat dipandang sebagai sebuah hubungan kontrak dan cenderung meminimalkan biaya kontrak yang terkait dengan berbagai pihak yang berkepentingan dengan kontrak tersebut. Pilihan metode akuntansi dilakukan untuk meminimalkan biaya kontrak dan untuk mencapai tata kelola perusahaan yang efisien. Selanjutnya, Watts dan Zimmerman (1978) menguji tiga kesepakatan kontrak, yaitu : kontrak kompensasi antara manajer dan perusahaan, kontrak hutang antara perusahaan dan pemberi pinjaman, dan kontrak politik antara perusahaan dan regulator. Namun, Watts dan Zimmerman (1978) menemukan bahwa manajer

mencoba mempengaruhi hasil kontrak dari rencana kompensasi, perjanjian hutang dan biaya politik dengan menjalankan penilaian atas pelaporan keuangan. Teori agensi dan teori akuntansi positif konsisten dalam menyatakan bahwa perusahaan harus menggunakan kontrak kompensasi sebagai alat untuk memotivasi manajer untuk bertindak sebaik mungkin dalam mengelola perusahaan demi kepentingan pemegang saham. Namun, para manajer mungkin secara sengaja mengubah kinerja riil perusahaan untuk mendapatkan keuntungan atas kontrak kinerjanya. Kemudian, Scott (2014) merujuk teori akuntansi positif sebagai "teori kontrak" dan menunjukkan bahwa kontrak kompensasi memberikan penjelasan mengenai perilaku manajemen laba oportunistik.

Berbagai temuan penelitian terdahulu yang mencoba menghubungkan kompensasi eksekutif dan manajemen laba masih menemukan hasil yang berbeda-beda. Di satu sisi, beberapa peneliti mengklaim bahwa mereka telah mendeteksi perilaku manajemen laba yang didorong oleh insentif kompensasi eksekutif. Adanya perjanjian kompensasi menentukan pilihan manajemen mengenai kebijakan akuntansi yang akan meningkatkan laba yang dilaporkan (Watts dan Zimmerman, 1978; Zmijewski dan Hagerman, 1981). Di sisi lain, beberapa peneliti berpendapat bahwa bukti empiris yang menghubungkan pilihan kebijakan kompensasi dan akuntansi tidak konklusif (Holthausen, 1981; Bowen et al., 1981). Ketidakkonsistenan bukti di seluruh penelitian menyebabkan keraguan tentang dampak kompensasi terhadap manajemen laba.

Agrawal dan Nasser (2009) menemukan secara empiris bahwa pemegang saham dan insentif gaji dapat berfungsi sebagai substitusi. Dengan kata lain, skema kompensasi yang baik sebagai bagian dari struktur tata kelola perusahaan dapat meminimalkan praktik manajemen laba dari para eksekutif yang mengelola perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh temuan penelitian Cohen et al. (2005) dan Narayanan dan Seyhun (2005) di USA yang menunjukkan bukti bahwa manajemen laba mengalami penurunan yang signifikan setelah keluarnya aturan Sarbanes-Oxley Act (SOX) di tahun 2002.

Gao dan Shrieves (2002) menyatakan bahwa belum ada penelitian terdahulu yang menilai manajemen laba dalam konteks keseluruhan paket kompensasi CEO, terutama opsi, saham dan rencana insentif jangka panjang. Sehingga Gao dan Shrieves (2002) berargumen bahwa pengetahuan lebih lanjut tentang pengaruh komparatif kompensasi opsi pada

manajemen laba sangat diharapkan, mengingat pentingnya komponen opsi kompensasi, dan sentimen umum tentang pengaruhnya terhadap manajemen laba. Penelitian tersebut menemukan bahwa komponen kompensasi eksekutif, yang diambil secara individu dan kolektif, secara sistematis terkait dengan perilaku manajemen laba.

Carter et al. (2005) menemukan hubungan positif antara pembayaran bonus dan proporsi pendapatan nondiskresioner sebelum diperkenalkannya Sarbanes-Oxley, dan peningkatan hubungan ini setelah diperkenalkannya Sarbanes-Oxley. Sebelum Sarbanes-Oxley, penelitian tersebut menemukan hubungan positif antara bonus dan akrual diskresioner yang meningkat secara signifikan dibandingkan antara bonus dan bagian pendapatan non-diskresioner. Premi ini tetap stabil dalam periode pasca-Sarbanes-Oxley. Akhirnya, Carter et al. (2005) menemukan hubungan negatif antara bonus dan penurunan pendapatan akrual diskresioner pada periode sebelum diperkenalkannya Sarbanes-Oxley dan hubungan ini menjadi lebih negatif setelah diperkenalkannya Sarbanes-Oxley.

Secara keseluruhan, Carter et al. (2005) menunjukkan bahwa, sebelum Sarbanes-Oxley, CEO dan CFO memiliki insentif keuangan untuk mengelola laba. Para eksekutif/manager menerima bonus yang lebih tinggi untuk meningkatkan pendapatan akrual diskresioner daripada penghasilan nondiskretioner, dan hanya ada sedikit penalti berupa pemotongan bonus untuk pencatatan penurunan pendapatan akrual diskresioner. Namun, setelah diperkenalkannya Sarbanes-Oxley, ada ketergantungan yang lebih besar pada pendapatan nondiskresioner dalam kontrak bonus, dan hukuman yang jauh lebih besar berupa pemotongan bonus untuk akrual diskresioner yang mengurangi pendapatan. Temuan dalam penelitian tersebut konsisten dengan perubahan kontrak kompensasi sebagai insentif untuk menurunkan manajemen laba bersamaan dengan meningkatnya pengawasan pelaporan keuangan yang menyertai Sarbanes-Oxley Act tahun 2002. Penelitian lainnya seperti Healy (1985), Holthausen et al. (1995), dan Guidry et al. (1999) memusatkan perhatian pada dampak rencana bonus. Yermack (1995) menghipotesiskan bahwa para manager mempengaruhi kontrak kompensasi mereka untuk memasukkan lebih banyak pilihan penghargaan sebelum merilis kabar baik. Aboody dan Krasznik (2000) menyajikan bukti bahwa CEO secara oportunistik mengelola ekspektasi investor selama selang waktu seputar tanggal pemberian opsi yang dijadwalkan.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor spesifik perusahaan yang mempengaruhi tingkat manajemen laba, dengan fokus pada kontrak kompensasi manajerial atau yang selanjutnya disebut sebagai kompensasi eksekutif (*executive compensation*). Hal ini karena terdapat beberapa literatur penting yang membahas kompensasi CEO secara umum, namun masih sedikit peneliti terdahulu, khususnya di negara-negara berkembang yang menguji konsekuensi dari struktur kontrak kompensasi eksekutif terhadap manajemen laba. Dengan kata lain, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kompensasi eksekutif terhadap manajemen laba pada perusahaan-perusahaan yang tercatat di negara-negara berkembang yang diwakili oleh perusahaan-perusahaan yang tercatat di Bursa Efek 6 Negara Teluk yang meliputi Saudi Arabia, Oman, Qatar, Bahrain, Uni Emirat Arab, dan Kuwait.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kerangka Teori

Teori agensi seperti yang dijelaskan oleh Jensen dan Meckling (1976) menggambarkan bahwa ketika sebuah bisnis menjadi lebih besar, pemilik tidak lagi dapat mengendalikan bisnis mereka secara langsung. Dengan demikian, mereka akan menunjuk pihak lain sebagai manager untuk mengatur bisnis dengan harapan bahwa para manager akan bersikap sesuai dengan kepentingan pemiliknya. Akibatnya, kondisi ini menciptakan pemisahan kepemilikan dan kontrol dalam pengelolaan sebuah perusahaan. Selain itu, teori agensi menjelaskan bahwa pemisahan kepemilikan dan kontrol menciptakan asimetri informasi antara pemilik dan manager dimana para manager memiliki informasi yang lebih baik mengenai aktivitas bisnis sehari-hari dibandingkan dengan pemiliknya, yaitu para pemegang saham. Kondisi ini menciptakan konflik keagenan antara manager dan pemilik karena para manager akan berperilaku tidak selalu sejalan dengan kepentingan pemiliknya Jensen dan Meckling (1976).

Salah satu bentuk perilaku manager yang tidak sejalan dengan kepentingan pemilik perusahaan adalah fenomena manajemen laba yang sering dilakukan oleh para manager/eksekutif dalam rangka menampilkan laporan keuangan terlihat baik supaya kinerja para manager dinilai baik oleh para pemegang saham. Diantara model pengukuran manajemen laba yang paling dikenal luas adalah akrual diskresioner

berdasarkan hubungan antara total akrual dan akrual non-diskresioner. Model Jones (1991) dan turunannya, seperti model Jones dimodifikasi (Dechow et al., 1995) merupakan model pengukuran manajemen laba berbasis akrual yang paling banyak digunakan (Suyono, 2017). Dalam model Jones, realisasi akrual dibandingkan dengan perkiraan dari model prediksi akrual berdasarkan perubahan penjualan dan aktiva tetap. Kesalahan perkiraan diasumsikan mewakili akrual diskresioner sebagai ukuran manajemen laba.

Watts dan Zimmerman (1978) adalah orang pertama yang meneliti motivasi untuk manajemen laba dalam perspektif teori akuntansi positif (*Positive Accounting Theory*). Selanjutnya Watts dan Zimmerman (1978) berpendapat bahwa manajer di perusahaan dengan kesepakatan kompensasi berbasis insentif pendapatan memanipulasi pendapatan untuk memaksimalkan penghargaan mereka dengan memilih kebijakan akuntansi yang mampu meningkatkan penyajian pendapatan di dalam laporan keuangan, yang diantaranya dijelaskan dalam hipotesis rencana bonus (*bonus plan hypothesis*). Healy (1985) merupakan penelitian pertama yang menggabungkan definisi dan parameter yang benar-benar digunakan dalam perjanjian bonus dalam uji empiris terhadap pilihan kebijakan akuntansi yang dapat meningkatkan pendapatan. Berbeda dengan Watts dan Zimmerman (1978), Healy (1985) berpendapat bahwa manajer juga dapat memiliki insentif untuk mengadopsi pilihan-pilihan akuntansi penurunan pendapatan (*income-decreasing accounting choices*). Healy (1985) mengamati bahwa rencana bonus memungkinkan dana disisihkan untuk penghargaan hanya jika pendapatan melebihi ambang batas yang ditentukan. Manajer mengamati jumlah arus kas dari operasi dan akrual nondiskresioner pada akhir tahun, dan kemudian memilih tingkat akrual diskresioner yang dapat memaksimalkan nilai bonus yang diharapkan. Di tahun-tahun ketika laba sebelum akrual diskresioner jatuh cukup jauh di bawah batas bawah atau melampaui di atas batas atas yang ditentukan oleh rencana bonus, manajer diharapkan untuk memilih akrual diskresioner negatif dan akrual diskresioner positif diharapkan terjadi di tahun-tahun lainnya.

Pengembangan Hipotesis

Rencana kompensasi eksekutif mencakup tujuan lain dari memaksimalkan nilai perusahaan dan secara formal menghubungkan kompensasi dengan ukuran nilai perusahaan, yang diantaranya bisa diukur

dengan pendapatan. Ittner et al. (1997) mendokumentasikan laba per saham, laba bersih dan laba operasi sebagai ukuran keuangan yang paling umum digunakan dalam sampel mereka dari 317 rencana bonus yang akan diberikan kepada seluruh manajer. Murphy (2001) menemukan bahwa 91% perusahaan dalam sampelnya menggunakan rencana bonus bagi manajer sebagai ukuran dari kompensasi eksekutif.

Berbagai studi terdahulu telah menguji apakah kehadiran bonus berbasis kinerja dalam kontrak kompensasi telah mempengaruhi keputusan akuntansi dan akrual yang diambil oleh para eksekutif. Healy (1985) menemukan bahwa rencana bonus sering menggabungkan batas bawah dan atas pada pendapatan yang menyebabkan insentif yang berbeda secara relatif terhadap posisi pendapatan. Dalam hal ini, akrual penurunan pendapatan lebih mungkin ketika batas atas atau bawah mengikat, sementara akrual peningkatan pendapatan lebih mungkin ketika tidak mengikat. Holthausen et al. (1995) dan Gaver et al. (1995) menemukan hasil serupa yang mendukung adanya insentif peningkatan pendapatan dan insentif penurunan pendapatan. Temuan dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa para eksekutif memiliki insentif untuk mengelola pendapatan dalam rangka memaksimalkan pembayaran bonus.

Insentif untuk memaksimalkan pembayaran bonus dengan mengelola pendapatan akan bertahan jika kontrak kompensasi bisa digunakan sebagai alat pemberian penghargaan atas usaha pengelolaan laba. Balsam (1998) meneliti hubungan ini dengan mempelajari dampak akrual diskresioner terhadap kompensasi kas CEO, yang mencakup bonus gaji dan bonus. Dengan menggunakan sampel dari 3.439 pengamatan dari 1980-1993, ia menemukan hubungan positif yang signifikan antara akrual diskresioner dan kompensasi uang tunai, meskipun hubungan itu secara signifikan lebih kecil daripada hubungan antara kompensasi tunai dan akrual nondiscretionary maupun arus kas operasi. Selanjutnya, hubungan ini berbeda tergantung pada tanda dan tingkat akrual serta insentif perusahaan untuk meningkatkan pendapatan yang terkait dengan target pendapatan tertentu. Buktinya konsisten dengan usaha-usaha perusahaan untuk mengelola pendapatan dengan menggunakan pendapatan yang meningkatkan akrual diskresioner.

Holthausen et al. (1995) dan Balsam (1998) mengakui bahwa kontrak bonus telah mengalami pergeseran dari rencana jenis utama bonus ke rencana

berbasis di mana bonus tergantung pada jumlah kinerja yang mampu memenuhi target yang telah ditentukan. Essid (2012) meneliti hubungan antara kompensasi dalam bentuk opsi saham (*executive stock options*) dengan manajemen laba dan menemukan bahwa opsi saham berpengaruh signifikan dan berperan dalam meminimalisir praktik manajemen laba. Sedangkan Wardhani (2006) menemukan bukti empiris yang menyatakan bahwa kompensasi eksekutif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap praktik manajemen laba di Indonesia. Perbedaan ini terjadi karena pada penelitian Essid (2012) menggunakan opsi saham sebagai proksi dari kompensasi eksekutif dan sampel 538 perusahaan di Amerika periode 1994 sampai 2004, sedangkan Wardhani (2006) menggunakan logaritma natural penjumlahan gaji, bonus, tunjangan sebagai proksi dari kompensasi manajemen eksekutif dan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Lebih lanjut, Sosiawan (2012) yang menguji pengaruh kompensasi, leverage, ukuran perusahaan, *earnings power* terhadap manajemen laba tidak menemukan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dengan manajemen laba. Sosiawan (2012) berpendapat bahwa besarnya kompensasi bukan merupakan motivasi utama bagi dewan direksi untuk melakukan manajemen laba. Hal ini dikarenakan sebelum melakukan manajemen laba dewan direksi harus melakukan analisa terhadap resiko yang mungkin akan dihadapinya jika melakukan manajemen laba.

Berdasarkan penjelasan diatas, teori yang ada menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan para manajer atas perilaku oportunistik mereka. Sehingga diharapkan dengan diberikannya kompensasi eksekutif yang baik akan dapat menurunkan praktik manajemen laba. Argumentasi ini dikuatkan oleh penelitian Essid (2012) di Amerika akan tetapi tidak terbukti pada penelitian Wardhani (2006) dan Sosiawan (2012). Sehingga karena hasil temuan dalam penelitian terdahulu belum mengarah pada hasil yang sama, maka penelitian ini mencoba menarik kesimpulan umum dan merancang hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi eksekutif berpengaruh terhadap manajemen laba.

Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa saham GCC dalam *gulfbase.com*. Sampel penelitian adalah perusahaan yang menerbitkan laporan tahunan pada

periode 2011 sampai 2015 dengan metode *purposive sampling*. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di *gulfbase.com*
2. Perusahaan-perusahaan tersebut menerbitkan laporan tahunan selama tahun penelitian yaitu tahun 2011-2015 dalam bahasa inggris.

Berdasarkan data yang tersedia di www.gulfbase.com, terdapat 17 perusahaan yang memiliki data lengkap sesuai dengan criteria *purposive sampling* dalam penelitian ini. Perusahaan-perusahaan itu adalah AHCS, ALBA-Aluminium Bahrain, Alujain Corporation, Al Jazeera Steel, Al Marai Company, Al Meera, International Qatar, Oman Cables Industry (saog), National Petrochemical Company, Qatar National Cement Company, Ras Al Khaimah Ceramics, Savola, Salam International, Saudi Chemical Company, United Development Company (UDC), Tasnee, dan Qatar Fuel Wogod. Dengan demikian, selama 5 tahun pengamatan (yaitu 2011-2015) akan diperoleh 85 observasi.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Sebagai variabel independen adalah kompensasi eksekutif (*executive compensation = EC*), sedangkan sebagai variabel dependen adalah manajemen laba (*earnings management = EM*). Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi yang selanjutnya disebut sebagai kompensasi eksekutif (*executive compensation*). Dalam penelitian ini kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi bertindak sebagai variabel independen yang diharapkan berpengaruh terhadap manajemen laba. Kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi dalam satu tahun. Kompensasi biasanya berupa pemberian bayaran finansial kepada karyawan yang ditujukan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan yang akan datang.

Kompensasi eksekutif dalam penelitian ini dilambangkan dengan "COMPEX". Variabel ini diukur dengan jumlah kompensasi dan tunjangan yang diberikan kepada dewan komisaris dan dewan direksi pada periode yang bersangkutan. Rumus dari variabel ini adalah sebagai berikut (Wardhani, 2006; Sosiawan, 2012) :

$$\text{COMPEX} = \text{COMPENSt0} + \text{SUBSt0}$$

Keterangan:

COMPEX = Kompensasi total
COMPENSt0 = Kompensasi tahun berjalan
SUBSt0 = Tunjangan tahun berjalan

Selanjutnya sebagai variable dependen dalam penelitian ini adalah manajemen laba. Scott (2003) menjelaskan pengertian manajemen laba adalah "the choice by a manager of accounting policies so as to achieve some specific objective". Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa manajemen laba merupakan tindakan yang dilakukan oleh manajer dalam memilih kebijakan akuntansi untuk mencapai beberapa tujuan spesifik. Variabel manajemen laba diukur menggunakan *discretionary accruals modified* model Jones. Model tersebut digunakan karena mempunyai standar error dari ε_{it} (error term) hasil regresi estimasi nilai total akrual yang paling kecil dibandingkan model-model yang lainnya (Dechow et al., 1995), disamping juga sesuai diterapkan untuk perusahaan manufaktur. Berikut adalah tahap-tahap penghitungan *discretionary accruals modified* model Jones menurut Dechow et al. (1995) :

1. Menghitung nilai total akrual dengan menggunakan pendekatan arus kas (*cash flow approach*):

$$\text{TAC}_{it} = \text{NI}_{it} - \text{CFO}_{it}$$

Keterangan :

TAC_{it} = Total akrual perusahaan i pada tahun ke t
 NI_{it} = Laba bersih setelah pajak perusahaan i pada tahun ke t
 CFO_{it} = Arus kas operasi perusahaan i pada tahun ke t.

2. Mencari nilai koefisien dari regresi total akrual:
Untuk mencari nilai koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 dilakukan dengan teknik regresi. Regresi ini berguna untuk mendeteksi adanya *discretionary accruals* dan *nondiscretionary accrual*.

Discretionary accruals merupakan selisih antara total akrual dengan *nondiscretionary accrual*.

$$\frac{\text{TAC}_{it}}{\text{TA}_{it-1}} = \beta_1 \left(\frac{1}{\text{TA}_{it-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta \text{REV}_{it}}{\text{TA}_{it-1}} \right) + \beta_3 \left(\frac{\text{PPE}_{it}}{\text{TA}_{it-1}} \right) + \varepsilon_{it}$$

Keterangan:

TAC_{it} = Total akrual perusahaan pada tahun t
 TA_{it-1} = Total asset perusahaan pada akhir tahun t
 ΔREV_{it} = Perubahan total pendapatan pada tahun t
 ΔREC_{it} = Perubahan total piutang pada tahun t
 PPE_{it} = Property, Plant, dan Equipment perusahaan pada tahun t
 ε_{it} = Error item.

3. Menghitung *Nondiscretionary Accruals* (NDAC)

Perhitungan *nondiscretionary accrual* (NDAC) dilakukan dengan memasukkan nilai koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 yang diperoleh dari regresi. Perhitungan dilakukan pada seluruh sampel perusahaan pada masing-masing periode, dengan persamaan sebagai berikut :

$$\text{NDAC}_{it} = \beta_1 \left(\frac{1}{\text{TA}_{it-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta \text{REV}_{it}}{\text{TA}_{it-1}} \right) + \beta_3 \left(\frac{\text{PPE}_{it}}{\text{TA}_{it-1}} \right) + \varepsilon_{it}$$

Keterangan:

NDAC_{it} = *Nondiscretionary accruals* perusahaan i pada tahun t.

4. Menentukan *discretionary accruals* setelah mendapatkan nilai *nondiscretionary accruals*, selanjutnya adalah menghitung *discretionary accruals* dengan menggunakan persamaan berikut:

$$\text{DAC} = \left(\frac{\text{TAC}}{\text{TA}_{it-1}} \right) - \text{NDAC}$$

Keterangan:

DAC = *Discretionary Accruals*

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana (*simple linier regression*) untuk menguji hipotesis dengan model regresi berikut:

$$\text{EM} = \alpha + \beta_1 \text{EC} + \varepsilon \text{-----} (1)$$

Keterangan:

α = konstanta

- EM = *earnings management* atau manajemen laba
 EC = *executive compensation* atau kompensasi eksekutif
 β_1 = koefisien regresi dari variable kompensasi eksekutif

manajemen laba adalah 0,654 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi eksekutif tidak berpengaruh terhadap manajemen laba pada perusahaan-perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Negara-negara Teluk.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Statistik Diskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
EM	.010244	.0347559	85
CE	15.2791	1.00318	85

Tabel 1 di atas menunjukkan rata-rata nilai kompensasi eksekutif (CE) dari 85 observasi adalah 15,27 sedangkan nilai rata-rata manajemen laba dari 85 observasi adalah 0,01.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 2 di atas menjelaskan beberapa luaran analisis regresi. Nilai Adj R² untuk penelitian ini adalah 0,12 dengan Signifikansi F = 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini adalah fit. Namun demikian nilai signifikansi pengaruh kompensasi eksekutif terhadap

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh terhadap manajemen laba. Namun demikian, hasil analisis regresi sederhana pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba pada perusahaan-perusahaan yang tercatat di Bursa Saham Negara-negara Teluk, sehingga hipotesis dalam penelitian ini tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa temuan dalam penelitian ini tidak mengkonfirmasi argumen yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik bagi para manajer akan dapat digunakan sebagai alat untuk meredam perilaku oportunistik para manajer, seperti dalam kasus manajemen laba. Argumentasi tersebut bersumber dari konsep yang ada dalam teori agensi khususnya yang berhubungan dengan biaya monitoring (*monitoring cost*), dimana pemberian kompensasi yang baik kepada para eksekutif dianggap sebagai biaya yang harus dikeluarkan untuk mengendalikan perilaku para manajer. Dengan demikian temuan dalam penelitian ini belum mampu mendukung argumentasi tersebut.

Tabel 2. Output Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.018	.065			-.287	.775
CE	.002	.004	.055		.451	.654

a. Dependent

Variable: EM

Adj R² 0.12

F Hitung 4,623

Signifikansi F 0.001

Temuan dalam penelitian ini mempunyai implikasi praktis bahwa pemberian kompensasi eksekutif bukan menjadi hal yang mempengaruhi perilaku manajer dalam melakukan aktivitas manajemen laba. Hal ini berarti bahwa para manajer pada perusahaan-perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Negara-negara Teluk tidak menjadikan besaran kompensasi eksekutif sebagai salah satu faktor yang perlu mereka pertimbangkan dalam aktivitas manajemen laba. Akhirnya, perlu dicatat bahwa temuan dalam penelitian ini mungkin berguna untuk mempelajari masalah tentang bagaimana insentif dan upah bervariasi di berbagai perusahaan. Sehingga perlu dilakukan evaluasi akan kemungkinan faktor-faktor lain yang mempengaruhi praktik manajemen laba di Negara-negara Teluk.

Dengan demikian temuan dalam penelitian ini tidak sama dengan temuan beberapa penelitian terdahulu di luar negeri. Beberapa penelitian terdahulu yang mengobservasi hubungan antara kompensasi eksekutif dan manajemen laba umumnya dibangun dari skandal keuangan yang terjadi pada awal Tahun 2000-an, yang memicu keluarnya Sarbanes-Oxley Act di Tahun 2002. Sarbanes-Oxley Act bertujuan untuk meningkatkan integritas pelaporan keuangan dengan memberlakukan persyaratan dan tanggung jawab yang ketat pada para eksekutif perusahaan (Sarbanes-Oxley Act, 2002). Meskipun tidak secara khusus disebutkan dalam Sarbanes-Oxley bahwa kompensasi berbasis insentif dapat digunakan untuk mempengaruhi tindakan para eksekutif dalam proses pelaporan keuangan, diketahui bahwa tujuan menyeluruh Sarbanes-Oxley adalah untuk menguji apakah perusahaan melampaui persyaratan hukum khusus dari undang-undang untuk mengubah kompensasi eksekutif agar para eksekutif ini mengurangi insentif keuangan mereka untuk melakukan manajemen laba. Di bawah Sarbanes-Oxley, para eksekutif utama (biasanya, CEO) dan petugas keuangan (Biasanya, CFO) memiliki tanggung jawab utama untuk menjamin integritas laporan keuangan. Menurut Bagian 302 dari Undang-Undang tersebut, para eksekutif harus menyatakan bahwa laporan keuangan cukup menyajikan hasil operasi dan tidak menyesatkan. Dengan demikian, Undang-Undang tersebut menempatkan tanggung jawab utama untuk integritas keuangan perusahaan pada para eksekutif perusahaan (Sarbanes-Oxley Act, 2002).

Temuan dalam penelitian ini juga tidak sejalan dengan Carter et al. (2005) yang menemukan hubungan positif antara pembayaran bonus dan

proporsi laba nondiskresioner sebelum pengenalan Sarbanes-Oxley, dan peningkatan hubungan ini pada periode setelahnya. Sebelum Sarbanes-Oxley, Carter et al. (2005) menemukan hubungan yang secara signifikan lebih positif antara bonus dan akrual diskresioner yang meningkatkan pendapatan dari bonus dan bagian penghasilan. Premi ini tetap stabil dalam periode pasca-Sarbanes-Oxley. Akhirnya, Carter et al. (2005) menemukan hubungan negatif antara bonus dan penurunan pendapatan akrual diskresioner pada periode sebelum pengenalan Sarbanes-Oxley; hubungan ini menjadi lebih negatif setelah periode Sarbanes-Oxley.

Temuan dalam penelitian ini juga tidak sejalan dengan Guidry et al. (1999) yang menguji hipotesis maksimalisasi bonus pada tingkat unit bisnis untuk konglomerat multinasional dengan menggunakan 117 perusahaan di AS selama periode 1994-1995. Guidry et al. (1999) mendokumentasikan bahwa para manajer unit bisnis melakukan manajemen laba secara terus menerus untuk memaksimalkan rencana bonus jangka pendek mereka. Mengingat insentif individu manajer dapat berbeda dari satu unit bisnis ke unit bisnis lainnya, peningkatan pendapatan akrual diskresioner dalam satu unit bisnis dapat mengimbangi penurunan pendapatan akrual diskresioner di unit bisnis lain. Investigasi yang dilakukan pada tiap unit bisnis meningkatkan kemungkinan terdeteksinya perilaku manajemen laba oleh para manajer. Lebih lanjut, temuan dalam penelitian ini juga tidak sejalan dengan Essid (2012) di Amerika yang menemukan bahwa kompensasi eksekutif bisa menurunkan perilaku manajemen laba dari para manajer.

Namun demikian, temuan penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Healy (1985). Healy (1985) menggunakan sampel dari 1.527 observasi yang mencakup periode dari 1930 hingga 1980 dan menemukan bahwa bonus bukanlah fungsi linear sederhana laba akuntansi, sehingga keberadaan bonus tidak akan mempengaruhi perilaku para manajer dalam manajemen laba. Healy (1985) menyimpulkan bahwa: (1) manajer mengurangi pendapatan ketika pendapatan sebelum akrual diskresioner berada di bawah batas bawah dari rencana bonus; (2) manajer meningkatkan pendapatan saat laba sebelum akrual diskresioner jatuh di antara batas atas dan batas bawah rencana bonus; (3) manajer menurunkan pendapatan saat penghasilan sebelum diskresioner akrual di atas batas atas dari rencana bonus. Lebih lanjut, temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan Holthausen et al. (1995) yang memperluas

penelitian Healy (1985) dengan beberapa perbedaan. Perbedaan pertama, Healy (1985) membuat kesimpulan tentang insentif CEO berdasarkan formula pendanaan sementara, sedangkan Holthausen et al. (1995) menggunakan anggaran berbasis skema kompensasi. Tidak seperti formula pendanaan, kompensasi berbasis anggaran secara jelas mendefinisikan target minimum dan pembayaran bonus maksimum di awal tahun. Hal ini memungkinkan peneliti untuk langsung menentukan apakah CEO berada di bawah batas bawah, di atas batas atas, atau di antara keduanya. Skema kompensasi berbasis anggaran ini mampu memberikan gambaran yang komprehensif akan hubungan antara kinerja keuangan perusahaan dan bonus tahunan yang diperoleh oleh seorang eksekutif. Perbedaan kedua, Healy (1985) membuat prediksi tentang manajemen laba berdasarkan pada laba *ex ante* sebelum akrual diskresioner, sedangkan Holthausen et al. (1995) menggantikan laba sebelum akrual diskresioner dengan bonus yang sebenarnya *ex post*. Mereka memperkirakan bahwa manajer memiliki insentif untuk memilih akrual diskresioner yang menurunkan pendapatan jika bonus yang sebenarnya ada pada batas bawah atau batas atas, sedangkan manajer memiliki insentif untuk memilih peningkatan pendapatan akrual jika bonus yang sebenarnya adalah antara yang lebih rendah dan lebih tinggi dari batas bawah atau batas atas. Lebih lanjut, temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wardhani (2006) dan Sosiawan (2012) yang menemukan bahwa kompensasi eksekutif tidak berpengaruh signifikan terhadap praktik manajemen laba para perusahaan-perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia

SIMPULAN

Dengan menggunakan regresi linier sederhana, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi eksekutif tidak berpengaruh signifikan terhadap praktik manajemen laba pada perusahaan-perusahaan yang tercatat di Bursa Saham Negara-negara Teluk.

KETERBATASAN

Dengan keterbatasan berupa sedikitnya sampel yang memenuhi kriteria dalam *purposive sampling*, temuan dalam penelitian ini masih mampu memberikan kontribusinya dalam pengembangan riset di bidang akuntansi keuangan yaitu dengan memberikan bukti empiris di negara-negara berkembang mengenai

hubungan antara kompensasi eksekutif dan manajemen laba. Karena penelitian ini belum berhasil menguji argumen yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi eksekutif dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku oportunistis para manajer dalam manajemen laba, maka disarankan bagi penelitian berikutnya untuk menambahkan berbagai variabel yang relevan

SARAN

Temuan ini bisa digunakan sebagai acuan bagi para praktisi untuk mengevaluasi kembali model skema bonus yang dapat digunakan untuk mengendalikan perilaku oportunistis para manajer dalam aktivitas manajemen laba.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboody, D. and Krasznik, R. 2000. CEO Stock Option Awards and The Timing of Corporate Voluntary Disclosures. *Journal of Accounting and Economics*, 20, 73-100.
- Agrawal, A., and Nasser, T. 2009. Blockholders on Boards and CEO Compensation, Turnover and Firm Valuation. *Working Paper*, University of Alabama.
- Balsam, S., 1998. Discretionary Accounting Choices and CEO Compensation. *Contemporary Accounting Research*, 15 (3), 229-252.
- Bowen, R. M., Noreen, E. W., and Lacey, J. M. 1981. Determinants of The Corporate Decision to Capitalize Interest. *Journal of Accounting and Economics*, 3(2), 151-179.
- Carter, M.E., Lynch, L.J., and Zechman, S.L.C. 2005. The Relation Between Executive Compensation and Earnings Management: Changes in The Post-Sarbanes-Oxley Era. *Proceeding of The 2005 Columbia Accounting Symposium*.
- Cohen, D., Dey, A., and Lys, T. 2005. Trends in Earnings Management and Informativeness of Earnings Announcements in the Pre- and Post-Sarbanes Oxley Periods. *Working Paper*, New York University, University of Chicago, and Northwestern University.
- Dechow, P., Sloan, R., and Sweeney, A. 1995. Detecting Earnings Management. *The Accounting Review*, 70, 193-225.
- Essid, W. 2012 . Executive Stock Options and Earnings Management: Is There an Option Level

- Dependence?. *Corporate Governance*, 12 (1), 54-70.
- Farooque, O. A., Suyono, E., and Rosita, U. 2014. Link Between Market Return, Governance, and Earnings Management: An Emerging Market Perspective. *Corporate Ownership and Control*, 11 (2), 192-211.
- Gao, P., and Shrieves, R. 2002. Earnings Management and Executive Compensation: A Case of Overdose of Option and Underdose of Salary?. *Working Paper*, Northwestern University and University of Tennessee.
- Gaver, J., Gaver, K., and Austin, J. 1995. Additional Evidence on Bonus Plans and Income Management. *Journal of Accounting and Economics*, 19, 3-28.
- Goldman, E., and Slezak, S.L. 2006. An Equilibrium Model of Incentive Contracts in the Presence of Information Manipulation. *Journal of Financial Economics*, 80, 603-626.
- Guidry, F. J., Leone, A., and Rock, S. 1999. Earnings-Based Bonus Plans and Earnings Management By Business-Unit Managers. *Journal of Accounting and Economics*, 26(1-3), 113-142.
- Healy, P. 1985. The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions. *Journal of Accounting and Economics*, 7, 85-107.
- Holthausen, R. W. 1981. Evidence on The Effect of Bond Covenants and Management Compensation Contracts on The Choice of Accounting Techniques: The Case of The Depreciation Switch-Back. *Journal of Accounting and Economics*, 3(1), 73-109.
- Holthausen, R., Larcker, D., and Sloan, R. 1995. Annual Bonus Schemes and The Manipulation of Earnings. *Journal of Accounting and Economics* 19: 29-74.
- Ittner, C. D., Larcker, D. F., and Rajan, M. V. 1997. The Choice of Performance Measures in Annual Bonus Contracts. *The Accounting Review*, 72, 231-255.
- Jensen, M. C. and Meckling, H. W. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3 (4), 305-360.
- Jones, J.J. 1991. Earnings Management During Important Relief Investigations. *Journal of Accounting Research*, 29, (2), 193-228.
- Murphy, K., 2001. Performance Standards in Incentive Contracts. *Journal of Accounting and Economics*, 30, 245-278.
- Narayanan, M. P., and Seyhun, H. N. 2005. Effect of Sarbanes-Oxley Act on the Influencing of Executive Compensation. *Working Paper*, University of Michigan.
- Sarbanes-Oxley Act of 2002. Available on: <http://news.findlaw.com/cnn/docs/gwbush/sarbanesoxley072302.pdf>
- Scott, W.R. 2014. *Financial Accounting Theory*, 7th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Sosiawan, S.Y. 2012. Pengaruh Kompensasi, Leverage, Ukuran Perusahaan, Earning Power terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*, 8 (1), 79-89.
- Sun, B. 2009. Executive Compensation and Earnings Management Under Moral Hazard. *Working Paper*, Board of Governors of the Federal Reserve System, International Finance Discussion Papers, Washington, USA.
- Suyono, E. 2017. Berbagai Model Pengukuran Earnings Management: Mana yang Paling Akurat. *Prosiding SCA 7*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman.
- Wardhani, R. 2006. Mekanisme Corporate Governance dalam Perusahaan yang Mengalami Permasalahan Keuangan (*Financially Distressed Firms*). *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi IX*, Padang.
- Watts, R. L., and Zimmerman, J. L. 1978. Towards a Positive Theory of The Determination of Accounting Standards. *The Accounting Review*, 53(1), 112-134.
- Yermack, D. 1995. Do Corporations Ward CEO Stock Options Effectively?. *Journal of Financial Economics*, 39, 281-308.
- Zmijewski, M. E., and Hagerman, R. L. 1981. An Income Strategy Approach to The Positive Theory of Accounting Standard Setting/Choice. *Journal of Accounting and Economics*, 3 (2), 129-149.