

**KUALITAS CEO DAN MANAJEMEN LABA RIIL: APAKAH SIKLUS HIDUP PERUSAHAAN PENTING? BUKTI DARI INDONESIA**

**Poppy Nurmayanti**  
**Universitas Riau**

[poppy.nurmayanti@lecturer.unri.ac.id](mailto:poppy.nurmayanti@lecturer.unri.ac.id)

**ABSTRACT**

This study aims to examine whether chief executive officer (CEO) characteristic quality affect the real earnings management from Indonesia public companies. This study used annual reports and financial statement from Indonesia Stock Exchange especially from manufacturing sectors for period 2013-2018. To capture CEO characteristics quality, the authors develops aggregate CEO characteristics as CEO characteristics quality index namely financial expertise, educational background, professional career, tenure, age, and CEO status. This study also examines how well CEO characteristics quality index could signal the presence of earnings management. The author use life cycle proxies of DeAngelo et al (2006) to capture the dynamic nature of corporate life cycle, namely retained earnings- to-total asset (RE/TA) as growth stage and mature stage. The results show that companies with high CEO quality can suppress the occurrence of real earnings management activities both for the mature stage and for the growth stage. The findings suggest that having a general assessment of the CEO's characteristics could signal the presence of real earnings management.

**Keywords: CEO index, CEO characteristics quality, real earnings management, corporate life cycle.**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kualitas karakteristik Chief Executive Officer (CEO) berpengaruh terhadap manajemen laba riil pada perusahaan publik di Indonesia. Penelitian ini menggunakan laporan tahunan dan laporan keuangan dari Bursa Efek Indonesia khususnya dari sektor manufaktur periode 2013-2018. Untuk menangkap kualitas karakteristik CEO, penulis mengembangkan agregat karakteristik CEO sebagai indeks kualitas karakteristik CEO yaitu keahlian finansial, latar belakang pendidikan, karir profesional, masa jabatan, usia, dan status CEO. Studi ini juga menguji seberapa baik indeks kualitas karakteristik CEO dapat memberi sinyal adanya manajemen laba. Penulis menggunakan proxy siklus hidup DeAngelo et al (2006) untuk menangkap sifat dinamis dari siklus hidup perusahaan, yaitu laba ditahan-terhadap-total aset (RE/TA) sebagai tahap pertumbuhan dan tahap matang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan kualitas CEO yang tinggi dapat menekan terjadinya aktivitas manajemen laba riil baik untuk tahap matur maupun tahap pertumbuhan. Temuan menunjukkan bahwa penilaian umum terhadap karakteristik CEO dapat menandakan adanya manajemen laba riil.*

**Kata kunci: Indeks CEO, kualitas karakteristik CEO, manajemen laba riil, siklus hidup perusahaan**

---

**PENDAHULUAN**

Penelitian ini menguji pengaruh karakteristik *Chief Executive Officer* (CEO) dan siklus hidup perusahaan terhadap manajemen laba riil. Penelitian ini termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih lanjut dengan memperkenalkan pendekatan baru untuk menangkap karakteristik CEO untuk mendeteksi keberadaan manajemen laba di sekitar siklus hidup perusahaan. Karakteristik eksekutif (terutama karakteristik yang dapat diamati atau disebut pula karakteristik demografis) sebagai bagian dari perilaku individu dapat mempengaruhi pola pikir dan cara pandang individu (Hambrick dan Mason, 1984). Karakteristik eksekutif ditentukan dari usia, masa jabatan, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan. Eksekutif yang menjadi fokus penelitian ini adalah CEO dari perusahaan publik Indonesia. CEO bertanggung jawab atas kinerja perusahaan, sehingga CEO dapat mempengaruhi laporan keuangan. Feng et al (2011) menyatakan bahwa CEO adalah seseorang yang memiliki kekuatan paling besar dalam mengambil keputusan terkait dengan strategi dan kinerja organisasi. Bahkan CEO seringkali menentukan apa dan kapan informasi harus diungkapkan, termasuk pengungkapan pelaporan keuangan.

CEO merupakan bagian penting dalam penerapan tata kelola perusahaan yang diharapkan mampu menjalankan peran dan tanggung jawab yang berbeda pada berbagai tahapan siklus hidup perusahaan. Perusahaan menghadapi tekanan dan ancaman yang berbeda dalam setiap perkembangan dan pertumbuhannya (Zahra dan Pearce 1989). Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan karakteristik CEO yang sesuai untuk tahapan siklus hidup perusahaan guna memperoleh laba yang berkualitas.

Penelitian ini dibangun berdasarkan perspektif eselon atas, siklus hidup perusahaan, dan berbasis sumberdaya. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa perilaku etis terkait dengan karakteristik eksekutif untuk memprediksi dan menguji karakteristik eksekutif yang berkaitan erat dengan kualitas pelaporan keuangan. Penelitian di bidang perilaku telah memberikan bukti bahwa faktor kepribadian eksekutif seperti pengalaman, keahlian keuangan, nilai, dan kepribadian merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan (Hambrick dan Mason, 1984; Nguyen et al.2016; Custodio dan Mertzberg, 2014). Standar akuntansi juga memungkinkan pertimbangan eksekutif dalam memilih kebijakan akuntansi yang tepat dalam mengestimasi angka akuntansi (Ge et al, 2011).

Upaya eksekutif dalam menyajikan laporan keuangan yang memberikan informasi laba tinggi, mendorong eksekutif untuk melakukan manipulasi laba dengan berbagai motivasi atau alasan (Lovata et al. 2016). Penulis melakukan investigasi ini dalam konteks siklus hidup perusahaan dengan tujuan untuk memberikan wawasan baru tentang kualitas pelaporan keuangan

yang timbul secara alami dari tahap pertumbuhan perusahaan hingga tahap matang.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa kualitas pelaporan keuangan yang rendah disebabkan oleh manajemen yang melakukan aktivitas akrual akuntansi atau aktivitas riil, karena adanya permasalahan dalam tata kelola perusahaan (Liu dan Tsai, 2015) salah satunya dipengaruhi oleh karakteristik eksekutif (Adams et al. 2015).

Beberapa penelitian sebelumnya juga telah menyelidiki pengaruh karakteristik eksekutif terhadap kualitas pelaporan keuangan, antara lain; keahlian keuangan CFO (Aier, et al. 2005), keterampilan manajerial CFO di bidang keuangan (Demerjian et al. 2013; Li, 2014), asal CEO (Kuang et al. 2014; Kim dan Yang, 2014), usia CEO ( Wang dan Davidson, 2009; Santoso, 2013), masa jabatan CEO (Zhang, 2009), dan CEO/CFO gender (Peni dan Vahamaa, 2010; Barua et al. 2010; Santoso, 2013). Namun, studi tersebut lebih fokus pada karakteristik eksekutif tertentu dan belum menginvestigasi karakteristik CEO secara agregat.

Liu dan Tsai (2015) dan Nguyen et al. (2016) telah mencoba untuk menetapkan ukuran komposit karakteristik eksekutif. Liu dan Tsai (2015) membangun indeks kualitas karakteristik dewan direksi dari tujuh faktor karakteristik, yaitu independensi, kepemilikan, profesionalisme, pendidikan, bisnis, kehadiran pada rapat manajemen, dan janji untuk menguji hubungannya dengan manajemen laba dari aktivitas riil perusahaan publik di Taiwan. Akibatnya, kualitas direksi yang lebih baik dapat mengurangi terjadinya manajemen laba dari aktivitas riil.

Sementara itu, Nguyen et al. (2016) juga mengembangkan skor komposit untuk menangkap profil CEO dan menguji seberapa baik skor komposit profil CEO dapat mendeteksi manajemen laba. Skor profil CEO mencakup sembilan aspek dari empat dimensi profil CEO, yaitu; keahlian keuangan, reputasi, kekuatan internal, dan usia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor profil CEO dapat mendeteksi manajemen laba yang diprosikan dengan akrual diskresioner dan manajemen laba riil.

Manajemen laba merupakan topik yang mendapat banyak perhatian dalam penelitian akuntansi. Zang (2006) menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan berbagai teknik manajemen laba, bukan hanya satu teknik untuk mencapai target laba. Graham et al., (2005) menunjukkan bahwa manajer puncak cenderung lebih memilih manajemen laba riil daripada manajemen laba berbasis akrual untuk mencapai target laba. Oleh karena itu, penelitian

akuntansi yang menarik kesimpulan tentang manajemen laba dengan hanya mendasarkan pengaturan akrual mungkin tidak valid (Roychowdhury, 2006). Beberapa studi manajemen laba baru-baru ini berpendapat pentingnya memahami bagaimana perusahaan melakukan manajemen laba melalui manipulasi aktivitas riil selain manajemen laba berbasis akrual (Roychowdhury, 2006; Gunny, 2005; Zhang, 2006; Cohen et al., 2008; Cohen dan Zarowin, 2010 ). Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada manajemen laba riil. Masih adanya gap untuk mengembangkan indeks kualitas karakteristik eksekutif, memotivasi peneliti untuk menyelidiki lebih lanjut apakah karakteristik CEO yang ditentukan oleh karakteristik agregat berpengaruh terhadap manajemen laba riil dalam siklus hidup perusahaan.

Studi ini memiliki beberapa kontribusi penting. Pertama, penelitian ini menambah literatur yang berkembang tentang manajemen laba yang menyoroti kualitas karakteristik CEO sebagai dimensi baru dari faktor-faktor yang perlu dieksplorasi dalam penelitian masa depan. Kedua, penelitian ini juga berkontribusi pada literatur manajemen dengan memberikan bukti yang konsisten dengan teori eselon atas mengenai pengaruh karakteristik CEO terhadap manajemen laba riil. Ketiga, penelitian ini Selanjutnya, temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Republik Indonesia dalam mengembangkan dan mengatur isu-isu tata kelola perusahaan publik Indonesia, termasuk kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh CEO. CEO sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk menghasilkan kualitas pelaporan keuangan yang tinggi, karena itu penting bagi pemegang saham dan *stakeholder* lainnya untuk mempertimbangkan karakteristik CEO.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Teori *Upper Echelon* (Teori Eselon Atas)**

Hambrick dan Mason (1984) menganggap bahwa organisasi merupakan cerminan dari karakteristik eksekutif puncak mereka dilihat dari demografi eksekutif seperti usia, latar belakang fungsional, pendidikan, dan masa kerja. Variabel demografis eksekutif adalah proksi untuk persepsi, kognisi, dan nilai eksekutif, yang mempengaruhi strategi dan kinerja organisasi. Perspektif yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984) kemudian dikenal dengan perspektif eselon atas.

Orientasi kognitif atau kerangka kognitif sebagaimana dimaksud dalam Hambrick (2007) menyatakan bahwa pengolahan informasi melibatkan keterampilan, kekakuan kognitif, komitmen terhadap status quo, dan dasar pengetahuan, kemampuan dan kemampuan yang dimiliki individu. Kompetensi CEO akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan akan memilih dan menunjuk CEO dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan kerangka kognitif. Ini

bertujuan untuk mengamati dan menginterpretasikan kondisi lingkungan internal dan eksternal perusahaan (siklus hidup perusahaan), serta mengidentifikasi dan menerapkan strategi perusahaan yang akan memberikan kinerja perusahaan yang optimal (Anthony dan Ramesh, 1992; Smith et al., 1985; Martinson, 2012; Nguyen et al. 2016).

### **Karakteristik CEO**

Perusahaan menunjuk CEO dan CFO dengan harapan kedua eksekutif tersebut akan mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai kondisi, termasuk dalam lingkungan perusahaan yang penuh ketidakpastian (Simerly, 2015). Berdasarkan teori eselon atas, kondisi lingkungan dinamis perusahaan (tahapan siklus hidup perusahaan) menghadirkan pola kondisi internal dan eksternal yang menunjukkan konfigurasi keputusan strategis yang diperlukan untuk meningkatkan atau mempertahankan hasil perusahaan (Hambrick dan Mason, 1984). Laba yang dilaporkan merupakan salah satu jenis hasil organisasi, maka secara logis karakteristik CEO dan CFO berperan penting dalam menentukan manajemen laba. Karena standar akuntansi memungkinkan pertimbangan manajerial dan kebijaksanaan eksekutif atas berbagai ancaman akuntansi.

Karakteristik eksekutif yang dapat mempengaruhi manajemen laba dan menjadi fokus penelitian sebelumnya juga berbeda-beda antara lain; keahlian keuangan CFO (Aier et al. 2005; Rakhman, 2009), keterampilan manajerial CFO di bidang keuangan (Demerjian et al. 2013; Li, 2014), selama CEO (Kuang et al. 2014; Kim dan Yang, 2014) , usia CEO (Huang et al 2012; Santoso, 2013), masa jabatan CEO (Ali dan Zhang, 2015), dan CFO gender (Barua et al. 2010). Bukti empiris secara umum mendukung bahwa manajemen laba dipengaruhi oleh karakteristik manajer (Francis et al.2008; Aier et al.2008; Graham et al.2005; Ali and Zhang 2015; Santoso 2013; Huang et al.2012; Talbi, 2014; Martinson, 2012; Kuang et al.2014). Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya dapat dikatakan bahwa karakteristik pelaksana memberikan informasi penting terkait potensi tindakan dan perubahan yang akan dibawa oleh pelaksana akan mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya dalam penyajian kualitas pelaporan keuangan.

Studi ini membangun indeks kualitas CEO (ICEO) dengan menggabungkan keahlian keuangan, latar belakang pendidikan, karir profesional, masa jabatan, usia, dan status CEO dan kemudian menggunakan indeks ini sebagai proksi untuk kualitas karakteristik CEO suatu perusahaan. Dengan demikian, ICEO dapat berkisar dari nol hingga sembilan, dengan ICEO sama dengan sembilan (nol) mewakili perusahaan dengan kualitas CEO terbaik (terburuk). Sembilan faktor karakteristik CEO dapat diukur sebagai berikut:

#### **1. Keahlian Keuangan**

Custodio dan Metzger (2014) mendefinisikan keahlian keuangan eksekutif sebagai

eksekutif (CFO) yang memiliki pengalaman masa lalu di industri keuangan atau memiliki peran keuangan di perusahaan non-keuangan. Pengalaman masa lalu di industri keuangan mencakup pengalaman kerja eksekutif sebelumnya di perusahaan perbankan atau perusahaan terbalik, sedangkan untuk peran keuangan eksekutif sebelumnya mencakup peran sebagai akuntan, eksekutif keuangan atau CFO, bendahara, atau wakil direktur keuangan.

Penelitian ini berfokus pada keahlian keuangan CEO. CEO dapat memperoleh keahlian keuangan melalui pengalaman kerja sebelumnya sebagai CFO, akuntan, bendahara, atau sebagai wakil direktur keuangan dan pernah bekerja di bidang keuangan serta memperoleh studi lanjutan terkait sertifikasi akuntansi. Demikian pula, pengalaman CEO membantu CEO dalam mengumpulkan keahlian keuangannya. Karena CEO memiliki tugas untuk menentukan strategi dan kebijakan keuangan.

## **2. Latar Belakang Pendidikan**

Pendidikan individu berguna sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan (Hambrick dan Mason, 1984), karena tingkat pendidikan individu mencerminkan kognitif dan keterampilan seseorang untuk mengolah informasi dan keterampilan membedakan berbagai rangsangan dalam mengolah informasi. Ini tentu saja akan terkait dengan keputusan manajerial yang penting (Wieserma dan Bantel, 1992; Dollinger, 1984).

## **3. Karir Profesional**

Teori eselon atas menjelaskan bahwa rekam jejak karir fungsional manajer puncak mempengaruhi pilihan strategi manajer. Manajer rekam jejak karir fungsional membentuk perspektif manajer dalam hal bagaimana manajer memandang peluang strategis dan masalah yang mereka hadapi. Karena rekam jejak karir profesional manajer puncak telah disosialisasikan dalam pola pikir manajer puncak, manajer puncak cenderung memusatkan perhatian mereka pada solusi untuk masalah bisnis umum (Bamber et al. 2010). Studi ini membangun dua proksi yang terkait dengan karir profesional CEO dengan memperluas proksi Custodio et al. (2013) yaitu; (a) CEO sebelumnya adalah CEO perusahaan dan industri selain perusahaan sampel, dan (b) CEO juga merupakan CEO perusahaan dan industri selain perusahaan sampel.

## **4. Tenur (Masa Jabatan)**

Gibbons dan Murphy (1992) menunjukkan bahwa CEO jarang meninggalkan perusahaan untuk bergabung dengan perusahaan lain pada awal masa jabatan mereka. Karena CEO pada awal masa jabatannya tidak memiliki rekam jejak kinerja sebelumnya sebagai CEO, untuk menunjuk rekam jejak kinerja CEO baru CEO yang tidak tersedia untuk pasar. Jadi, untuk menilai keterampilan seorang CEO baru, pasar cenderung percaya pada kinerja CEO saat ini (Hermalin

dan Weisbach 2012; Ali dan Zhang 2015).

Untuk menghindari citra CEO yang memiliki skill rendah yang dapat menyebabkan CEO tergantikan, CEO memiliki insentif yang kuat untuk melaporkan kinerja yang baik di awal masa jabatannya sebagai CEO. Jika selama periode ini kinerja CEO dinilai rendah, maka CEO akan meningkatkan laba perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara pelaporan laba yang agresif (Ali dan Zhang 2015).

## 5. Umur

Teori eselon atas menyatakan bahwa usia manajer dapat mempengaruhi nilai, gaya kognitif, dan keputusan yang dibuat oleh manajer (Hambrick dan Mason 1984). Secara alami, orang muda lebih energik, lebih berani mengambil risiko, dan belajar lebih cepat. Hambrick dan Mason (1984) menyatakan bahwa manajer yang lebih tua tidak memiliki keberanian untuk mengadopsi strategi perusahaan yang berisiko karena manajer yang lebih tua tidak memiliki keterampilan untuk memperoleh ide-ide baru dan manajer yang lebih tua lebih fokus pada keamanan finansial di masa depan.

## 6. Status CEO

Status CEO dalam penelitian ini mencakup dua proksi, yaitu: (a) CEO dan pendiri perusahaan, dan (b) CEO dari dalam perusahaan. Pendiri perusahaan adalah pihak yang memulai bisnis perusahaan dan terlibat langsung dalam bisnis dan kebijakan penting perusahaan (Nguyen et al. 2016). Pendiri perusahaan, sebagai pencipta perusahaan, merupakan arsitek pertama dari struktur dan strategi perusahaan (Nelson 2003).

CEO pendiri sering menganggap perusahaan mereka sebagai pencapaian hidup mereka. Hal ini mendorong para pendiri CEO untuk lebih fokus pada strategi jangka panjang, yaitu memaksimalkan nilai pemegang saham daripada berfokus pada strategi jangka pendek atau "menikmati hidup yang tenang". CEO pendiri memiliki banyak keahlian khusus organisasi. Karena CEO pendiri memiliki perilaku kewirausahaan yang tinggi, CEO pendiri memiliki lebih banyak pengaruh dan kekuatan untuk pengambilan keputusan (Fahlenbrach 2009), termasuk keputusan terkait kebijakan keuangan perusahaan (Custodio dan Metzger 2014).

Semakin tinggi tingkat persaingan pasar tenaga kerja, konstruksi kontrak kerja, tekanan dari *stakeholders*, dan faktor lainnya menyebabkan isu pergantian CEO di perusahaan semakin meningkat (Kuang et al. 2014). Kuang et al., (2014) memberikan bukti bahwa dibandingkan dengan CEO yang dipilih secara internal, CEO dari luar perusahaan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih cepat setelah CEO tersebut diangkat. Oleh karena itu, CEO yang direkrut dari luar perusahaan memiliki insentif yang kuat untuk melakukan

manajemen laba pada awal tahun setelah CEO diangkat menjadi CEO perusahaan dibandingkan dengan CEO yang ditunjuk dari dalam perusahaan (Kuang et al. 2014).

### **Teori Siklus Hidup Perusahaan dan Teori Berbasis Sumber Daya**

Teori siklus hidup perusahaan menggambarkan perkembangan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perkembangan bisnis perusahaan (Balogh, 2016; Dickinson, 2011). Faktor internal perusahaan meliputi; keputusan strategis yang diambil oleh perusahaan, dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan sumber daya keuangan dan sumber daya manusia. Untuk faktor eksternal antara lain; faktor lingkungan makroekonomi perusahaan dan faktor persaingan dari perusahaan lain (Dickinson, 2011).

Teori berbasis sumber daya menekankan peran penting sumber daya untuk membentuk evolusi dan pertumbuhan perusahaan (Wernerfelt, 1984; Barney, 1991; Collombelli, 2014). Perusahaan akan unggul dalam persaingan bisnis melalui cara memiliki, menguasai, dan memanfaatkan aset strategis (Wernerfelt, 1984). Strategi yang tepat diyakini dapat dicapai jika perusahaan memiliki sumber daya yang unggul dan perusahaan mampu memanfaatkan sumber dayanya secara optimal (Wernerfelt, 1984).

Penelitian sebelumnya telah menggunakan beberapa proksi untuk mencerminkan perbedaan dalam tahapan siklus hidup perusahaan tanpa mendefinisikan karakteristik utama dari tahapan siklus hidup tertentu (Anthony dan Ramesh, 1992; DeAngelo et al. 2006, 2010). DeAngelo et al. (2006) menyatakan bahwa rasio RETA ini merupakan proksi yang tepat untuk mencerminkan tahapan siklus keuangan perusahaan. Rasio ini ditentukan oleh komposisi ekuitas dan sejauh mana total aset perusahaan yang dibiayai oleh ekuitas menunjukkan apakah perusahaan tersebut dalam pendanaan sendiri (ditunjukkan dengan nilai RETA yang tinggi) atau perusahaan dalam pendanaan pihak eksternal (ditunjukkan dengan nilai RETA rendah). Nilai RETA yang tinggi mengimplikasikan bahwa perusahaan sudah lebih matang (*mature stage*) atau lebih tua yang ditunjukkan dengan penurunan investasi. Sedangkan perusahaan dengan nilai RETA rendah cenderung menyiratkan perusahaan berkembang (tahap pertumbuhan) atau lebih muda.

### **Manajemen Laba Riil**

Manajemen laba riil dapat diartikan sebagai tindakan manajemen yang menyimpang dari praktik bisnis normal yang dilakukan dengan tujuan utama mencapai target laba (Cohen dan Zarowin, 2010; Roychowdhury, 2006). Manajemen laba riil dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara, yaitu: (1) manipulasi penjualan dengan meningkatkan diskon atau mengurangi perjanjian kredit (diproksikan dengan arus kas operasi yang tidak normal), (2) produksi yang berlebihan untuk mengurangi harga pokok penjualan (diproksikan dengan biaya produksi abnormal), dan (3)



mengurangi pengeluaran diskresioner (diprosikan dengan pengeluaran diskresioner abnormal).

Ketiga cara memanipulasi aktivitas riil di atas biasanya dilakukan oleh perusahaan dengan kinerja yang buruk sehingga tidak memiliki banyak akrual untuk dimanipulasi. Satu- satunya cara adalah dengan memanipulasi aktivitas riil, terutama untuk meraih keuntungan sedikit di atas nol. Penelitian ini mengikuti Roychowdhury (2006) dan mengukur arus kas abnormal dari operasi, biaya produksi abnormal, dan biaya diskresioner abnormal sebagai proksi untuk manajemen laba riil.

### **Pengembangan Hipotesis**

Kualitas CEO dibentuk dengan mengagregat keahlian keuangan, latar belakang pendidikan, karir profesional, tenur, usia, dan status CEO dengan merujuk Nguyen et al. (2006), Custodio et al. (2013), dan Liu dan Tsai (2015). Kualitas CEO yang tinggi direfleksikan dari keahlian keuangan CEO yang dimiliki CEO, memiliki gelar MBA, memiliki karir fungsional dan rekam jejak di level eksekutif, memiliki tenur yang panjang, berusia lebih tua, dan CEO merupakan CEO pendiri dan berasal dari dalam perusahaan.

Peneliti berargumen bahwa CEO yang berkualitas tinggi (yang direfleksikan dengan karakteristik keahlian keuangan CEO yang dimiliki CEO, memiliki gelar MBA, memiliki karir fungsional dan rekam jejak di level eksekutif, memiliki tenur yang panjang, berusia lebih tua, dan CEO merupakan CEO pendiri dan berasal dari dalam perusahaan) diduga akan melaporkan kualitas laba yang lebih baik pada saat perusahaan berada pada tahap pertumbuhan dan matang (*mature*). Kualitas laba yang lebih baik ini mengindikasikan bahwa manajemen laba riil yang dilakukan oleh CEO dengan karakteristik tersebut cenderung rendah pada tahap pertumbuhan dan matang.

Berdasarkan argumentasi dan bukti empiris yang telah dipaparkan di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H1: Perusahaan yang memiliki kualitas karakteristik CEO tinggi akan berpengaruh negatif dengan manajemen laba riil pada tahap pertumbuhan dan tahap matang.

H2: Perusahaan yang memiliki kualitas karakteristik CEO yang tinggi akan berpengaruh negatif dengan manajemen laba riil.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pemilihan Sampel dan Data**

Penelitian ini menggunakan perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2013 hingga 2018 dari sektor manufaktur. Perusahaan dengan profil CEO yang hilang, aset, laba, penjualan dan biaya administrasi umum, biaya R&D, laba ditahan, perusahaan yang

menghapus daftar, dan sektor keuangan dikecualikan dari sampel. Sampel akhir penelitian ini adalah 697 perusahaan-tahun. Penelitian ini menggunakan laporan tahunan dan laporan keuangan dari Bursa Efek Indonesia. Profil CEO diperoleh dari laporan tahunan dengan pengumpulan tangan, dan untuk memperkirakan manajemen laba riil diperoleh dari laporan keuangan.

**Estimasi Manajemen Pendapatan Riil**

Proksi manajemen laba riil adalah CFO abnormal, biaya diskresioner abnormal, dan biaya produksi abnormal, yang masing-masing dihitung dengan pendekatan Roychowdhury (2006) berikut ini.

1. Arus kas tidak normal dari operasi (*ACFO*)

$$\frac{CFO_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{1}{A_{it-1}} + \alpha_2 \frac{S_{it}}{A_{it-1}} + \alpha_3 \frac{\Delta S_{it}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

*CFO<sub>it</sub>* adalah arus kas dari operasi; *S<sub>it</sub>* adalah total penjualan tahun t; *S<sub>it</sub>* adalah perubahan penjualan dari tahun t dan t-1;  $\Delta S_{it}$  adalah total aset tahun t-1. Model (1) akan diestimasi untuk setiap industri setiap tahun. Residual dari hasil estimasi (1) adalah CFO abnormal perusahaan i pada tahun t.

2. Pengeluaran diskresioner abnormal (*DISEXP*)

$$\frac{DISEXP_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{1}{A_{it-1}} + \alpha_2 \frac{S_{it-1}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

*DISEXP<sub>it</sub>* adalah biaya diskresioner, yaitu biaya penelitian dan pengembangan, yang dihitung sebagai jumlah biaya periklanan, penjualan, administrasi, dan umum. Persamaan (2) akan diestimasi untuk setiap industri dan setiap tahun. Nilai sisa dari hasil estimasi persamaan (2) untuk mendapatkan beban diskresioner abnormal (*DISEXP*).

3. Biaya produksi tidak normal (*COGS*)

$$Prod_{it} = COGS_{it} + \Delta INV_{it} \quad (3)$$

$$\frac{COGS_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{1}{A_{it-1}} + \alpha_2 \frac{S_{it}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

$$\frac{\Delta INV_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{1}{A_{it-1}} + \alpha_2 \frac{\Delta S_{it}}{A_{it-1}} + \alpha_3 \frac{\Delta S_{it-1}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

$$\frac{PROD_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{1}{A_{it-1}} + \alpha_2 \frac{S_{it}}{A_{it-1}} + \alpha_3 \frac{\Delta S_{it-1}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

$Prod_{it}$  jumlah harga pokok penjualan di tahun  $t$ ,  $COGS_{it}$  adalah dan perubahan persediaan dari  $t-1$  ke  $t$  ( $\Delta INV_{it}$ ). Nilai absolut dari sisa estimasi persamaan (6) adalah tingkat abnormal biaya produksi ( $APROD$ ). Selanjutnya ditentukan  $SREM_{it}$  jumlah dari manajemen laba riil dalam persamaan (7) berikut.

$$\frac{SREM_{it}}{A_{it-1}} = \frac{ACFO_{it}}{A_{it-1}} + \frac{ADISEXP_{it}}{A_{it-1}} + \frac{APROD_{it}}{A_{it-1}} \quad (7)$$

### Kualitas CEO

Studi ini membangun indeks kualitas CEO (ICEO) dengan menggabungkan keahlian keuangan, latar belakang pendidikan, karir profesional, masa jabatan, usia, dan status CEO dan kemudian menggunakan indeks ini sebagai proksi untuk kualitas karakteristik CEO sebuah perusahaan. Dengan demikian, ICEO dapat berkisar dari nol hingga sembilan, dengan ICEO sama dengan sembilan (nol) mewakili perusahaan dengan kualitas CEO terbaik (terburuk). Berdasarkan studi sebelumnya, sembilan faktor karakteristik CEO dapat diukur sebagai berikut:

#### a. Keahlian Keuangan

Custodio dan Metzger (2014) mendefinisikan keahlian keuangan eksekutif sebagai CFO yang memiliki pengalaman masa lalu di industri keuangan atau memiliki peran keuangan di perusahaan non-keuangan. Pengalaman masa lalu di industri keuangan mencakup pengalaman kerja eksekutif sebelumnya di perusahaan perbankan atau perusahaan terbalik, sedangkan untuk peran keuangan eksekutif sebelumnya mencakup peran sebagai akuntan, eksekutif keuangan atau CFO, bendahara, atau wakil direktur keuangan.

Berdasarkan Custodio dan Mertzberg (2014) dan Aier et al. (2005), penelitian ini membangun dua proksi pada dimensi keahlian dan pengalaman keuangan eksekutif, yaitu: (a) apakah CFO ini memiliki pengalaman sebelumnya sebagai CFO, akuntan, bendahara, atau sebagai wakil presiden keuangan perusahaan, dan (b) apakah CFO telah bekerja di perusahaan dan sektor keuangan. Proksi ini diukur dengan variabel *dummy*, diberi angka 1 untuk CFO yang tidak memiliki keahlian dan pengalaman finansial, dan 0 untuk kebalikannya.

CEO dapat memperoleh keahlian keuangan melalui pengalaman kerja sebelumnya sebagai CFO, akuntan, bendahara, atau sebagai wakil direktur keuangan dan pernah bekerja di bidang keuangan serta memperoleh studi lebih lanjut terkait sertifikasi akuntansi. Demikian pula, peran pengalaman membantu CEO, CEO mengumpulkan keahlian keuangan karena CEO memiliki tugas untuk menentukan strategi dan kebijakan keuangan.

#### b. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan CFO untuk penelitian ini ditentukan dari gelar MBA yang dimiliki CEO, angka 1 diberikan kepada CEO bergelar MBA, dan 0 sebaliknya. Pengukuran proksi ini didasarkan pada Aier et al. (2005), Graham et al (2005), Rakhman (2009), dan Martinson (2012) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan eksekutif berpotensi membuat manajemen laba semakin rendah sehingga kualitas laba yang dilaporkan juga semakin tinggi.

Rasionalitas adalah tingkat pendidikan individu yang berguna sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan (Hambrick dan Mason, 1984), karena tingkat pendidikan individu mencerminkan kemampuan kognitif dan keterampilan seseorang untuk mengolah informasi dan keterampilan untuk membedakan berbagai rangsangan. dalam memproses informasi. Ini tentu saja akan terkait dengan keputusan manajerial yang penting (Wieserma dan Bantel, 1992; Dollinger, 1984).

#### **c. Karir Profesional**

Teori eselon atas menjelaskan bahwa rekam jejak karir fungsional manajer puncak mempengaruhi pilihan strategi manajer. Manajer rekam jejak karir fungsional membentuk perspektif manajer dalam hal bagaimana manajer memandang peluang strategis dan masalah yang mereka hadapi. Karena rekam jejak karir profesional manajer puncak telah disosialisasikan dalam pola pikir manajer puncak, manajer puncak cenderung memusatkan perhatian mereka pada solusi untuk masalah bisnis umum (Bamber et al. 2010).

Studi ini membangun dua proksi yang terkait dengan karir profesional CEO dengan memperluas proksi Custodio et al. (2013) yaitu; (a) CEO sebelumnya adalah CEO perusahaan dan industri selain perusahaan sampel, dan (b) CEO juga merupakan CEO perusahaan dan industri selain perusahaan sampel.

#### **d. Tenur (Masa Jabatan)**

Gibbons dan Murphy (1992) menunjukkan bahwa CEO jarang meninggalkan perusahaan untuk bergabung dengan perusahaan lain pada awal masa jabatan mereka. Karena CEO pada awal masa jabatannya tidak memiliki rekam jejak kinerja sebelumnya sebagai CEO, hingga menunjuk rekam jejak kinerja CEO baru yang tidak tersedia untuk pasar. Jadi, untuk menilai keterampilan seorang CEO baru, pasar cenderung percaya pada kinerja CEO saat ini (Hermalin dan Weisbach 2012; Ali dan Zhang 2015).

Untuk menghindari citra CEO yang memiliki skill rendah yang dapat menyebabkan CEO tergantikan, CEO memiliki insentif yang kuat untuk melaporkan kinerja yang baik di awal masa jabatannya sebagai CEO. Jika selama periode ini kinerja CEO dinilai rendah, maka CEO akan meningkatkan laba perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara pelaporan laba yang

agresif (Ali dan Zhang 2015). Masa jabatan CEO adalah berapa lama CEO telah menjabat sebagai CEO dari perusahaan sampel. Untuk menentukan masa jabatan CEO digunakan variabel *dummy*, nilai 1 diberikan jika masa jabatan CEO di atas nilai median, dan 0 jika masa jabatan CEO di bawah nilai median.

**e. Usia**

Huang et al. (2012), Serfling (2014), Yim (2013), Santoso (2013), dan Nguyen et al. (2016) menemukan bahwa CEO muda cenderung melakukan manajemen laba dibandingkan dengan CEO lama. Peneliti menggunakan ukuran median dari semua sampel usia sebagai dasar penentuan CFO tua atau muda, diberikan 1 jika usia eksekutif di atas nilai median dan 0 jika usia eksekutif di bawah nilai median.

**f. Status CEO**

Status CEO dalam penelitian ini ditentukan dari dua proksi, yaitu:

- a) CEO pendiri adalah pihak yang memulai bisnis perusahaan dan terlibat langsung dalam bisnis dan kebijakan penting perusahaan (Nguyen et al., 2016), yang diukur dengan variabel *dummy*. Untuk menentukan apakah individu termasuk pendiri CEO atau tidak, peneliti menggunakan identifikasi yang sama dengan yang dikembangkan oleh Fahlenbrach (2009). CEO yang mengambil alih perusahaan melalui manajemen atau membeli leverage atau CEO yang merupakan generasi kedua atau lebih, tidak memenuhi syarat sebagai CEO pendiri. Nilai 1 diberikan jika CEO juga merupakan pendiri perusahaan, dan 0 jika CEO adalah CEO profesional (bukan pendiri perusahaan).
- b) CEO berasal dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan, yang diukur dengan variabel *dummy*. Peneliti mendefinisikan CEO dari dalam perusahaan sebagai seseorang yang telah berada di perusahaan selama lebih dari dua tahun (Kuang et al. 2014). Nilai 1 diberikan jika CEO berasal dari luar perusahaan, dan 0 sebaliknya.

Skor agregat untuk karakteristik CFO, dihitung dengan persamaan berikut (8):

$$ICEO_{i,t} = pExCFO_{i,t} + pSFINANCE_{i,t} + pCEOEXPERIENCE_{i,t} + pCFOEXPERIENCE_{i,t} + pMBA_{i,t} + pTENURE_{i,t} + pAGE_{i,t} + pFOUNDER_{i,t} + pORIGIN_{i,t} \quad (8)$$

Penelitian ini mengikuti Nguyen et al., (2016) dalam menentukan skor agregat. Skor agregat dari nol hingga sembilan, skor agregat yang tinggi menunjukkan kualitas karakteristik CEO yang tinggi. Skor agregat yang tinggi menunjukkan manajemen laba riil yang rendah, dengan kata lain skor agregat karakteristik demografi yang tinggi menunjukkan kualitas pelaporan keuangan yang tinggi. Demikian sebaliknya.

**Siklus Hidup Perusahaan**

DeAngelo et al. (2006) menggunakan rasio laba ditahan untuk total aset (RETA) sebagai pengelompokan tahapan siklus hidup perusahaan ke dalam tahap pertumbuhan dan tahap matang. Nilai RETA yang tinggi mengimplikasikan bahwa perusahaan sudah lebih matang (*mature stage*) atau lebih tua yang ditunjukkan dengan penurunan investasi. Sedangkan perusahaan dengan nilai RETA rendah cenderung menyiratkan perusahaan berkembang (tahap pertumbuhan) atau lebih muda.

**Variabel Kontrol**

Variabel kontrol bertujuan untuk menguji sensitivitas dan konsistensi hasil pengujian terhadap semua hipotesis, yang meliputi: (1) ukuran perusahaan, (2) *return on asset (ROA)*, (3) volatilitas arus kas operasi, (4) *leverage* dan (5) ) *LOSS* untuk menunjukkan kondisi keuangan perusahaan, dan (6) tahun untuk mengontrol variasi temporal yang bersifat *fixed effect*.

**Spesifikasi Model**

Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan model regresi berikut untuk menguji hubungan antara karakteristik CEO dengan manajemen laba riil berdasarkan siklus hidup perusahaan. Definisi variabel ditunjukkan pada Tabel 1.

$$SREM_{it} = a_0 + a_1 ICEO_{it} + a_2 FirmSize_{it} + a_3 VCFO_{it} + a_4 ROA_{it} + a_5 LEV_{it} + a_6 LOSS_{it} + a_7 Year + it \tag{9}$$

**Tabel 1 Definisi Variabel**

Variabel	Definisi
<i>SREM</i>	Manajemen laba riil, jumlah arus kas operasi abnormal, persediaan abnormal, dan biaya diskresioner abnormal.
<i>ICEO</i>	Kualitas CEO, variable <i>dummy</i> , nilai 1 jika indeks karakteristik CEO perusahaan lebih besar dari median sampel, dan 0 jika sebaliknya.
<i>FirmSize</i>	Logaritma natural dari total aset.
<i>ROA</i>	<i>Return on Asset</i> , laba bersih di tahun t dibagi total aset di tahun t.
<i>VCFO</i>	Volatilitas arus kas operasi, deviasi standar arus kas operasi pada tahun t-1, t, dan t + 1 dibagi total aset pada tahun t-1.
<i>LEV</i>	<i>Leverage</i> , total kewajiban di tahun t dibagi total aset di tahun t.
<i>LOSS</i>	Kondisi keuangan, variable <i>dummy</i> , nilai 1 jika laba bersih negatif, dan 0 sebaliknya. Tahun observasi, variabel <i>dummy</i> , nilai 1 jika

<i>Year</i>	observasi pada tahun 2018, 2017, 2016, 2015, dan 2014, dan 0 pada tahun 2013
-------------	--

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Mengelompokkan data menjadi dua subsampel berdasarkan RETA sebagai proksi tahapan siklus hidup perusahaan menjadi tahap *growth* dan tahap *mature*,
2. Menghitung manajemen laba riil sesuai persamaan (1) sampai persamaan (7) di atas,
3. Menghitung skor agregat untuk kedua kelompok sampel, yaitu CEO,
4. Analisis statistik deskriptif, dan
5. Pengujian hipotesis dengan regresi OLS untuk kedua kelompok subsampel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 2 menyajikan distribusi sampel dari 2013 hingga 2018 menurut tahun, siklus hidup perusahaan, dan industri. Untuk memitigasi pengaruh *outlier*, seluruh variabel kontinyu di dalam sampel diwinsorized pada 1 dan 99 persentil.

**Tabel 2 Distribusi Sampel**

<b>Panel A. Distribusi Sampel Berdasarkan Tahun dan Siklus Hidup Perusahaan</b>						
Tahun	Sampel Lengkap (N=697)		Tahap <i>Growth</i> (N=315)		Tahap <i>Mature</i> (N=382)	
	N	%	N	%	N	%
2013	113	16.22	53	24.65	60	15.71
2014	120	17.22	61	28.37	59	15.45
2015	126	18.08	60	27.91	66	17.28
2016	131	18.79	61	28.37	70	18.32
2017	136	19.51	59	27.44	77	20.16
2018	71	10.19	21	9.77	50	13.09

  

<b>Panel B. Distribusi Sampel Berdasarkan Sektor Industri</b>						
Sektor Industri	Sampel Lengkap (N=697)		Tahap <i>Growth</i> (N=315)		Tahap <i>Mature</i> (N=382)	
	N	%	N	%	N	%
<i>Basic Industry &amp; Chemicals</i>	312	44.76	153	48.57	159	41.62
<i>Miscellaneous Industry</i>	201	28.84	123	12.38	78	20.42
<i>Consumer Goods Industry</i>	184	26.40	39	39.05	145	37.96

Panel A Tabel 1 melaporkan bahwa subsampel pada tahap *growth* adalah 315 perusahaan-

tahun, dan 382 perusahaan-tahun pada tahap *mature*. Secara spesifik, sebagian besar subsampel pada tahap *mature* ditemukan pada tahun 2017 sebesar 20,16%. Sedangkan subsampel pada tahap *growth* ditemukan pada tahun 2014 dan 2016 yang sama-sama sebesar 28,37%.

Panel B Tabel 1 melaporkan distribusi sampel berdasarkan subsektor industri untuk tahap *growth* dan *mature*. Subsektor industri tertinggi terdapat pada *Basic Industry & Chemicals* untuk tahap *Basic Industry & Chemicals* (48,57%) dan tahap *mature* (41,62%). Sedangkan subsektor industri terendah adalah *Miscellaneous Industry* tahap *mature* (20,42%), dan *Consumer Goods Industry* tahap *growth* (12,38%).

**Statistik Deskriptif**

Tabel 3 melaporkan statistik deskriptif dari penelitian ini, untuk 697 perusahaan-tahun untuk sampel penuh, khususnya 315 perusahaan-tahun untuk tahap *growth*, dan 382 perusahaan-tahun untuk tahap *mature*.

**Tabel 3 Statistik Deskriptif**

Variabel	Sampel Lengkap(N=697)		Tahap <i>Growth</i> (N=315)		Tahap <i>Mature</i> (N=382)	
	<i>mean</i>	<i>median</i>	<i>mean</i>	<i>median</i>	<i>mean</i>	<i>Median</i>
<i>SREM</i>	0,35650	0,2580	0,2827	0,2137	0,4146	0,3043
<i>ICEO</i>	0,3572	0	0,3492	0	0,3639	0
<i>FIRMSIZE</i>	14,3254	14,1249	14,1184	13,9198	14,4960	14,3283
<i>ROA</i>	0,0656	0,0424	0,0148	0,0117	0,1076	0,0847
<i>LEV</i>	0,3590	0,2345	0,4622	0,4319	0,2740	0,2008
<i>VCFO</i>	0,0761	0,0573	0,0571	0,0346	0,0917	0,0760
<i>LOSS</i>	0,1923	0	0,3651	0	0,0497	0
<i>YEAR</i>	0,6657	1	0,6381	1	0,6885	1

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata manajemen laba riil adalah 0,3550 untuk sampel penuh, 0,2827 untuk tahap *growth*, dan 0,4146 untuk tahap *mature*. Nilai rata-rata kualitas karakteristik CEO (ICEO) untuk sampel penuh adalah 0,3572, 0,3492 untuk tahap *growth*, dan 0,3639 untuk tahap *mature*. Nilai rata-rata ukuran perusahaan (FIRMSIZE) adalah 14.3254 untuk sampel lengkap, 14.1184 untuk tahap *growth*, dan 14.4960 untuk tahap *mature*. Rata-rata ROA untuk sampel lengkap adalah 0,0656, 0,0148 untuk tahap *growth*, dan 0,1076 untuk tahap *mature*.

Rata-rata *leverage* (LEV) untuk sampel lengkap adalah 0,3590, 0,4622 untuk tahap *growth*, dan 0,2740 untuk tahap *mature*. Rata-rata volatilitas arus kas operasi (VCFO) untuk sampel lengkap adalah 0,0761, 0,0573 untuk tahap *growth*, dan 0,0917 untuk tahap *mature*. Rata-rata 0,1923 sampel lengkap adalah *LOSS*, 0,3651 untuk tahap *growth*, dan 0,0497 untuk tahap



*mature*. Rata-rata YEAR untuk sampel lengkap adalah 0,6657, 0,6381 untuk tahap *growth*, dan 0,6885 untuk tahap *mature*.

Hasil analisis regresi kualitas karakteristik CEO pada manajemen laba riil disajikan pada Tabel 4. Koefisien kualitas CEO (ICEO) semuanya negatif dan signifikan pada 1 persen untuk tahap *mature* dan sampel penuh dan pada 10 persen untuk tahap *growth*. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan kualitas CEO yang lebih baik menunjukkan tingkat manajemen laba riil yang lebih rendah. Temuan ini sejalan dengan Liu dan Tsai (2015).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indeks kualitas CEO yang dibangun oleh penelitian ini dapat berfungsi sebagai proksi pemantauan yang efektif untuk memitigasi praktik manajemen laba riil pada perusahaan publik yang terdaftar di Indonesia. Temuan ini mengungkapkan bahwa indeks kualitas CEO berhasil menguji keefektifan karakteristik anggota dewan dan memberikan bukti yang mendukung hipotesis 1 dan 2.

Berkenaan dengan variabel Kontrol, secara umum hasil pengujian telah menunjukkan dalam arah yang diprediksi dan konsisten dengan penelitian sebelumnya (Barua et al 2010; Liu dan Tsai, 2015; Roychowdhury, 2006; Cohen et al. 2008). Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki *leverage* yang lebih tinggi, berukuran besar, memiliki volatilitas arus kas operasi yang lebih tinggi, memiliki laba negatif yang tinggi lebih cenderung untuk terlibat dalam manajemen laba riil yang agresif, dalam sampel penuh dan tahap *growth* dan tahap *mature*.

## KESIMPULAN

Studi ini menyelidiki hubungan antara kualitas karakteristik CEO dan manajemen laba riil. Kualitas karakteristik CEO yang menjadi fokus penelitian ini adalah keahlian keuangan, latar belakang pendidikan, karir profesional, masa jabatan, usia, dan status CEO. Penulis menggabungkan karakteristik tersebut ke dalam satu indeks sebagai proksi untuk mengukur kualitas CEO. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CEO indeks berhasil menguji efektivitas kualitas karakteristik CEO pada perusahaan terbuka di Indonesia. Bukti ini menunjukkan bahwa indeks CEO dapat digunakan sebagai ukuran dari kualitas COE berperan penting dalam menekan manajemen laba riil pada tahap *growth* dan tahap *mature*.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini memiliki keterbatasan besar dalam hal jumlah observasi penelitian, karena belum tersedianya data profil CEO dan data keuangan perusahaan. Profil CEO setiap perusahaan publik di Indonesia tidak memiliki informasi yang lengkap dan seragam. Untuk perusahaan publik besar dan perusahaan yang mendapatkan keuntungan lebih baik, informasi mengenai profil eksekutif cenderung disediakan secara lengkap, namun tidak demikian untuk perusahaan publik kecil dan perusahaan

yang tidak mendapatkan keuntungan lebih baik. Kedua, penelitian ini menguji bagaimana indeks kualitas demografi CEO dapat mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan dengan mengandalkan data yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan terbuka di Indonesia. Untuk penelitian selanjutnya, perlu mempertimbangkan metode penelitian lain, seperti survei atau eksperimen. Ketiga, penelitian selanjutnya dapat menerapkan indeks kualitas karakteristik demografis dari tim dewan direksi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kualitas pelaporan keuangan dengan proksi lain. Hal ini karena dalam penyusunan laporan keuangan peran *top management team* selain CFO, kualifikasi dan kompetensi CFO perlu diperhatikan.

Penelitian ini memberikan implikasi penting untuk penelitian selanjutnya. Pertama, pengambil kebijakan seperti manajemen perusahaan, Otoritas Jasa Keuangan atau OJK, pelaku pasar, investor, pemegang saham, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya perlu mempertimbangkan karakteristik CEO sebagai pihak yang terlibat langsung dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan. Kedua, indeks kualitas karakteristik CEO memiliki peran penting dalam menekan terjadinya manajemen laba atau manipulasi laba di perusahaan. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa dalam memilih dan menunjuk CEO, perusahaan perlu mempertimbangkan karakteristiknya baik secara individu maupun secara agregat.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adams, R. B., J. de Haan, S. Terjesen, dan H. Van Ees. 2005. Board diversity: Moving the field forward. *Corporate Governance. An International Review* 23 (2): 77-84.

Aier, J., J. Comprix, M. T. Gunlock, dan D. Lee. 2005. The financial expertise of CFOs and accounting restatements. *Accounting Horizons* 19 (3): 123 – 135.

Ali, A., dan W. Zhang. 2015. CEO tenure and earnings management. *Journal of Accounting and Economics* 59 (1): 1 – 118.

Amertha, I. S. P. 2013. Pengaruh *Return on Asset* pada praktik manajemen laba dengan moderasi *corporate governance*. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 4 (2): 373 – 387.

Andersson, dan Lilja. 2013. *Earnings management in times of CEO turnover (A quantitative study with attributes – industry, company size, CEO origin, and CEO ages on the Swedish market)*. Thesis Uppsala Univeristet.

Athanasakou, V., dan Olsson, P. 2014. Earnings quality: firm fundamentals versus managerial discretion. *Working papers*. [www.hec.unil.ch/documents/seminars/dcc/758.pdf](http://www.hec.unil.ch/documents/seminars/dcc/758.pdf)

Bhagat, S, Bolton B., dan A. Subramanian. 2011. CEO education, CEO turnover, and firm performance. *Diunduh dari: www.unh.edu/news/docs/bolton\_CEOEducation.pdf*

Ballas, A. A., dan Hevas, D. L. 2005. Differences in the valuation of earnings and book

value: Regulation effects of industry effects? *The International Journal of Accounting* 40: 363 – 389.

Bamber, L., J. Jiang, dan I. Wang. 2010. What's my style? The influence of top managers and their personal background on voluntary corporate financial disclosure. *The Accounting Review* 85 (4): 1131 – 1162.

Barua, A., Davidson, L. F., Rama, D. V., dan Thiruvadi, S. 2010. CFO gender and accruals quality. *Accounting Horizons* 24 (1), 25 – 39.

Baatwah, S. R., Salleh, Z., dan N. Ahmad. 2015. CEO characteristics and audit report timeliness: do CEO tenure and financial expertise matter? *Managerial Auditing Journal* 30 (679): 998 – 1022.

Bedard, J., S. M. Chtourou, dan L. Courteau. 2004. The effect of audit committee expertise, independence, and activity on aggressive earnings management. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 24: 13 – 35.

Bellovary, J. L., Gaicomino, D. E., dan Akkers, M. D. 2005. Earnings Quality: It's Time to Measure and Report. *The CPA Journal* 75 (11): 32 – 37.

Bergstresser, D., dan Philippon, T. 2006. CEO incentives and earnings management. *Journal of Finance Economics* 80: 511 – 529.

Bertrand, M., dan A. Schoar. 2003. Managing with style: The effect off managers on firm policies. *The Quarterly Journal of Economics* CXVIII (4): 1169 – 1208.

Cannella, A. A., dan Lutbakin, M. 1993. Succession as sociopolitical process: internal impediments to outsider selection. *Academy of Management Journal* 36: 763 – 793.

Cheng, Q., dan Lo, K. 2006. Insider trading and voluntary disclosure. *Journal of Accounting Research*, Vol. 44 No. 5, pp. 815-848.

Custodio, C., dan D. Mertzberg. 2014. Financial expert CEOs: CEOs work experience and firm's financial policies. *Journal of Financial Economics* 114: 125-154.

Datta, D. K., dan J. P. Guthrie. 1994. Executive Succession: Organizational Antecedents of CEO Characteristics. *Strategic Management Journal* 15 (7): 569 – 577.

DeAngelo, H., L. DeAngelo, dan , and R. M. Stulz. 2006. Dividend policy and the earned/contributed capital mix: a test of the life-cycle theory. *Journal of Financial Economics* 81:227-255.

Dechow, P. dan I. Dichev. 2002. The quality of accruals and earnings: The role of accrual estimation errors. *The Accounting Review* 77 (Supplement): 35 – 59.

-----, R. G. Sloan, dan A. P. Sweeney. 1995. Detecting earning management. *The Accounting Review* 70 (2): 193 – 225.

Dechow, P., W. Ge., dan C. Schrand. 2010. Understanding earnings quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. *Journal of Accounting and Economics* 50: 344 – 401.

Demerjian, P. R., B. Lev, M. F. Lewis, S. E. McVay. 2013. Managerial Ability and Earnings Quality. *The Accounting Review* 88 (2): 463 – 498.

Deshpande, S. P. 1997. Managers' perception of proper ethical conduct: The effect of sex, age, and level of education. *Journal of Business Ethics* 16 (1): 79 – 87.

Dherment-Ferere, Isabelle, dan Lue Reneboog. 2000. Share price reaction to CEO resignation and large shareholder monitoring in listed French Companies. Working papers from [ssrn.com](http://ssrn.com).

Dittmar, A., dan R. Duchin. 2013. Looking in the rear view mirror: The effect of managers' professional experience on corporate financial policy. *Working papers*. [http://webuser.bus.umich.edu/adittmar/Research/Professional\\_Experience\\_and\\_Financial\\_Policy.pdf](http://webuser.bus.umich.edu/adittmar/Research/Professional_Experience_and_Financial_Policy.pdf)

Dollinger, M. J. 1984. Environmental boundary spanning and information processing effects on organizational performance. *The Academy of Management Journal* 27 (2): 351 – 368.

Ecker, F., J. Francis, P. Olsson, dan K. Schipper. 2011. Peer firm selection for discretionary accruals models. *Working papers* yang diunduh dari: <http://areas.kenanflagler.unc.edu/Accounting/Documents/2011%20GIA%20Conference/Peer%20Firm%20Selection%20for%20Discretionary%20Accruals%20Models-Schipper.pdf>

Engels, Hayes, dan Wang. 2003. CEO turnover and properties of accounting information. *Journal of Accounting and Economics* 36: 197 – 226.

Feng, M., Ge, W., Luo, S., dan Shevlin, T. (2011). Why do CFOs Become Involved in Material Accounting Manipulations? *Journal of Accounting and Economics*, 51(1-2), 21-36.

Finkelstein, S., dan Hambrick, D. C. 1990. Top-management-team tenure and organizational outcomes: The moderating role of managerial discretion. *Administrative Science Quarterly* 35: 484 – 503.

Francis, J., A. Huang, S. Rajgopal, dan A. Zang. 2008. CEO reputation and earnings quality. *Contemporary Accounting Research* 25 (1): 109 -147.

----- R. LaFond, P. Olsson, dan K. Schipper. 2004. Cost of equity and earnings attributes. *The Accounting Review* 79 (4): 967 – 1010.

-----2005. The market pricing of accruals quality. *Journal of Accounting and Economics* 39: 295 – 327.

Frino, A., M. Y Lim, V. Molica, dan R. Palumbo. 2015. CEO Narcissism and earning management. *Working paper* yang diunduh dari: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2539555](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2539555)

Ge, W. D., D. Matsumoto, and J. Zhang. 2011. Do CFOs have styles of their own? An empirical investigation of the effect of individual CFOs on financial reporting practices. *Contemporary Accounting Research* 20 (4): 1141 – 1179.

Geiger, M. A., dan D. S. North. 2006. Does hiring a new CFO change things? An investigation of changes in discretionary accruals. *The Accounting Review* 81 (4): 781 –809.

Gibbons, R., dan K. J. Murphy. 1991. Optimal incentive contracts in the presences of career concern: theory and evidence. *Working papers* National Bureau of Economic Research 1050 Massachusetts Avenue, Cambridge, MA 02138.

Goll, I., N. B. Johnson, dan A. A. Rasheed. 2008. Top management team demographic characteristics, business strategy, and firm performance in the US airline industry the role of managerial discretion. *Management Decision Journal* 46 (2): 201 – 222.

Graham, J. R., C. R. Harvey, dan S. Rajgopal. 2005. The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of Accounting and Economics* 40 (3): 3 – 73.

Greene, W, H. 2013. *Econometric Analysis Seventh Edition*. New York: Prentice Hall

Gujarati, D., dan Porter, D. 2009. *Basic Econometrics 5<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill.

Haleblian, J., dan Finkelstein, S. 1993. Top management team size, CEO dominance, and firm performance: The moderating roles of environmental turbulence and discretion. *The Academy of Management Journal* 36 (4): 844 – 863.

Hambrick, D. C., dan P. Mason. 1984. Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review* 9: 193 – 206.

Hambrick, D. C., S. Finkelstein, A. C. Mooney. 2005. Executive job demands: New insights for explaining strategic decisions and leader behavior. *Academy of Management Review* 30 (3): 472-491.

Harris, D., dan C. Helfat. 1997. Specificity of CEO human capital and compensation. *Strategic Management Journal* 18: 895 – 920.

Hazarika, S., J. M. Karpoff, dan R. Nahata. 2012. Internal corporate governance, CEO turnover, and earnings management. *Journal of Financial Economics* 104 (1): 44 – 69.

Hart P., dan Mellons, J. 1970. Management youth and company growth: A correlation? *Management Decision*, 4 (1): 50 – 53

Healy, P. M., dan J. M. Wahlen. 1999. A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting Horizons* 13 (4): 365 – 383.

Hitt, M., dan Tyler, B. 1991. Strategic decision models: Integrating different perspectives. *Strategic Management Journal* 12: 327 – 352.

Huang, H.W., E. R. Green, C.C Lee. 2012. CEO age and financial reporting quality. *Accounting Horizon* 26 (4): 725 – 740.

Jiang, J. X., K. R. Petroni, dan I Y. Wang. 2010. CFOs and CEOs: Who have the most influence on earnings management? *Journal of Financial Economics* 96: 513 – 526.

Jones, K. L. G. V Krishnan, dan K. D. Melendrez. 2008. Do models of discretionary accruals detect actual cases of fraudulent and restated earnings? An empirical analysis.

Kim, K., dan J. S. Yang. 2014. Director tenure and financial reporting quality: Evidence from Korea. *Review of Integrative Business & Economics Research* 3 (1): 2237 – 256.

Klein, A. 2002. Audit committee, board of director characteristics, and earnings management. *Journal of Accounting and Economics* 33 (2): 277 – 432.

Kothari, S. P., A. J. Leone, dan C. E. Wasley. 2005. Performance matched and discretionary accrual measures. *Journal of Accounting and Economics* 39 (1): 163 – 197.

Kuang, Y. F., B. Qin, dan J.L. Wielhouwer. 2014. CEO origin and accrual-based earnings management. *Accounting Horizons* 28 (3): 605 – 626.

Leuz, C. D., Nanda, dan P. Wysocki. 2003. Earnings management and investor protection: An international comparison. *Journal of Financial Economics* 69: 505-527

Li, H. 2014. Top executives' ability and earnings quality: evidence from the Chinese capital markets. *International Journal of Financial Research* 5 (2): 79 – 86.

Lindrianasari. 2010. *Pergantian CEO dunia: Suatu bukti pentingnya informasi akuntansi dalam isu pergantian CEO*. Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Liu, Jo-Lan, dan Tsai, Ching-Chieh. 2015. Board member characteristics and ownership structure impacts on real earning management: Evidence from Taiwan. *Accounting and Finance Research* 4 (4): 84 – 96.

Lovata, L. M., Schoenecker, T. S., dan Costigan, M. L. 2016 CEO characteristics, compensation and real activity management in manufacturing companies. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal* 20 (3): 103 – 114.

Malmendier, U., dan G. Tate. 2009. Superstar CEOs. *The Quarterly Journal of Economics* 124 (4): 1593 – 1638.

Matsunaga, S. R., dan P. E. Yeung. 2005. Evidence on the impact of a CEOs financial expertise on quality of the firms financial reports and disclosures. *Working paper*.

McNichols, M. 2002. Discussion of the quality of accruals and earnings: The role of accrual estimation error. *The Accounting Review* 77 (Supplement): 61 – 69.

Mudrack, P. 1989. Age-related differences in a Machiavellian adult sample. *Psychology Report* 64 (2): 1947 – 1950.

Nguyen, T. T., C. Duong, dan S. Narendran. 2016. Using the profile of CEOs to detect earnings management. Working paper dari [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com).

Peni, E., dan Vahamaa, S. 2010. Female executives and earnings management. *Managerial Finance* 36 (7): 629 – 645.

Peraturan OJK Nomor VIII.G.7 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyajian Laporan

Rajagopalan, N., dan D. K. Datta. 1996. CEO characteristics: Does industry matter? *Academy of Management Journal* 39 (1): 197 – 215.

Santoso, R. D. 2013. *CEO characteristics and earnings management*. Skripsi FEB Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Setiawan, D. 2008. An analysis of market reaction to CEO turnover announcement: The case in Indonesia. *International Business & Economics Research Journal* 4 (2): 119 – 128.

Shen, W., dan A. A. Cannella, Jr. 2002. Revisiting the performance consequences of CEO succession: The impacts of successor type, postsuccession senior executive turnover, and departing CEO tenure. *The Academy of Management Journal* 45 (4): 717 – 733.

Sundaram, R. K., dan D.L. Yermack. 2007. Pay me later: inside debt and its role in managerial compensation. *The Journal of Finance* 62 (4): 1551 – 1558.

Surifah. 2010. Kualitas laba dan pengukurannya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi* 8(2): 31 – 47.

Talbi, D. 2014. CEO age and real earnings management. *Working Papers* IPAG Business School.

Terspstra, D. E., E. J. Rozell, dan R. K. Robinson. 1993. The influence of personality and demographic variables on ethical decisions related to insider trading. *The Journal of Psychology* 127 (4): 375 – 389.

Wang, D. 2006. Founding family ownership and earning quality. *Journal of Accounting Research* 44 (3): 619 – 656.

Wang, H., dan W. N. Davidson III. 2009. CEO age and managerial discretion: evidence from CEO succession. *Journal of Academy of Business and Economics* 9 (4): 149 – 165.

Wierserma, M. F., dan Bantel, K. A. 1992. Top management team demography and corporate strategic change. *Academy of Management Journal* 35: 91 – 121.

Zajac, B., dan Stearns., L. B. 1997. CEO's career backgrounds and corporate long-term strategic planning. *Sociology Inquiry* 67: 207 – 226.

Zang, A. Y. 2012. Evidence on the trade-off between real activities manipulation and accrual-based earnings management. *The Accounting Review* 87 (2), 675 – 703.

Zhang, W. 2009. CEO tenure and earnings quality. *Working papers* yang diunduh dari: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.181.287&rep=rep1&type=pdf>

Zouari, Z., Lakhali, F, dan M. Nekhili. 2015. Do CEO characteristics affect earnings management? Evidence from France. *International Journal of Innovation and Applied Studies* 12 (4): 801 – 819.