

DAMPAK KOMPENSASI MANAJEMEN TERHADAP KEBIJAKAN AKUNTANSI

Sebuah Tinjauan Umum Hasil Penelitian Empiris

BAMBANG SUPOMO

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Artikel ini membahas mengenai hubungan antara informasi akuntansi dengan perilaku manusia dalam praktik akuntansi berdasarkan tinjauan hasil penelitian empiris di USA dengan topik dampak penerapan program kompensasi manajemen terhadap pemilihan kebijakan akuntansi. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi manajemen dapat diberikan dalam berbagai bentuk. Manajemen menggunakan informasi akuntansi atau harga saham yang merefleksikan target kinerja manajemen jangka pendek dan jangka panjang sebagai dasar penentuan kompensasi. Program ini mendorong manajemen untuk membuat kebijakan akuntansi yang dapat meningkatkan pelaporan laba. Penelitian empiris juga menemukan bukti bahwa penentuan kebijakan akuntansi tidak dipengaruhi oleh program kompensasi manajemen, kecuali pada periode setelah adanya perubahan program kompensasi manajemen jangka pendek. Program kompensasi manajemen jangka panjang yang menggunakan informasi akuntansi sebagai ukuran target kinerja dapat mempengaruhi penentuan kebijakan akuntansi, jika perusahaan menerapkan strategi menunda laba periode sekarang dalam rangka meningkatkan probabilitas kemampuan memperoleh laba masa yang akan datang. Dampak program kompensasi manajemen jangka panjang yang menggunakan harga saham sebagai ukuran target kinerja, dapat mempengaruhi penentuan kebijakan akuntansi, jika efisiensi pasar modal dalam bentuk setengah kuat, khususnya pada periode terjadinya perubahan kebijakan akuntansi.

Key words : *Kompensasi manajemen, kebijakan akuntansi, informasi akuntansi, harga saham, penelitian empiris.*

PENDAHULUAN

Teori akuntansi menyediakan seperangkat prinsip atau konsep-konsep yang luas untuk menjelaskan dan memprediksi praktik akuntansi. Sejalan dengan perubahan lingkungan tempat akuntansi beroperasi, konsep-konsep yang terkandung dalam teori harus selalu dikembangkan agar tetap terpelihara sebagai pengetahuan yang fungsional dan relevan untuk pedoman praktik akuntansi. Ada dua dimensi utama yang tercakup dalam pengembangan teori akuntansi, yaitu: penyusunan konstruksi dan verifikasi teori (Watts dan Zimmerman 1986). Kedua dimensi tersebut saling berjalanan dan berproses secara berkelanjutan dalam pengembangan teori akuntansi. Penyusunan konstruksi teori merupakan proses yang berlangsung secara bertahap melalui verifikasi atau pengujian-pengujian. Penelitian merupakan operasionalisasi dari penyusunan konstruksi dan pengujian teori yang diperlukan dalam pengembangan teori akuntansi. Penelitian akuntansi pada dasarnya merupakan pengujian atau pengamatan terhadap praktik akuntansi yang hasilnya kemungkinan dapat berupa konsep-konsep teoretis yang memperbaiki, memperkuat, atau memperlemah konsep-konsep yang telah ada sebelumnya.

Dewasa ini penelitian akuntansi banyak dilakukan oleh para peneliti (khususnya di Amerika), dan hasilnya dipublikasikan dalam bentuk jurnal akademik. Artikel ini mengemukakan fenomena-fenomena akuntansi berdasarkan hasil penelitian empiris dengan tujuan untuk melakukan kajian umum mengenai hubungan antara informasi akuntansi dengan perilaku manusia dalam praktik akuntansi. Topik penelitian berkaitan dengan dampak program kompensasi manajemen (*manajemen compensation plan*) terhadap pemilihan kebijakan akuntansi. Program kompensasi manajemen menjadi topik penting dalam penelitian, khususnya di Amerika, setidaknya disebabkan oleh tiga alasan. Pertama, program kompensasi manajemen berkaitan dengan kepentingan manajemen yang mempunyai peran dan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kedua, pelaporan keuangan yang menyajikan informasi mengenai hasil kinerja perusahaan digunakan sebagai dasar penentuan kompensasi manajemen, sedang manajemen mempunyai peran dalam proses pelaporan keuangan. Ketiga, program kompensasi manajemen umumnya dimaksudkan untuk mengurangi konflik kepentingan antara investor dengan manajemen.

PEMBAHASAN

Teori Hubungan Keagenan

Teori entitas (*entity theory*) memandang perusahaan sebagai suatu entitas yang terpisah dari pemilik dan krediturnya. Berdasarkan pandangan teori tersebut, manajemen terpisah dari pemilik perusahaan. Manajemen memperoleh kepercayaan dari pemilik untuk mengelola perusahaan, dan atas jasa yang diberikan, para manajer memperoleh kompensasi. Hubungan antara manajemen dengan pemilik perusahaan merupakan paradigma hubungan prinsipal-agen,

dimana pemilik perusahaan sebagai prinsipal memberikan kepercayaan (secara formal dalam bentuk kontrak hubungan kerja) kepada manajemen (agen) yang memberikan jasa manajerialnya. Kompensasi merupakan nilai jasa yang diberikan pemilik perusahaan kepada manajemen (Jensen dan Meckling 1976). Teori hubungan keagenan menghendaki adanya delegasi wewenang (secara keseluruhan atau sebagian) dari prinsipal kepada agen. Prinsipal melakukan monitoring terhadap kinerja agen melalui mekanisme pertanggungjawaban (*accountability*). Program kompensasi manajemen umumnya diterapkan pada entitas yang menerapkan teori hubungan keagenan (Scott 1997). Program kompensasi manajemen, oleh karena itu, dirancang dengan maksud untuk mendorong manajemen agar berupaya memaksimalkan nilai perusahaan. Program kompensasi secara formal mengikat para manajer untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja perusahaan umumnya diukur dengan angka laba atau harga saham perusahaan. Tujuan program kompensasi manajemen pada dasarnya adalah agar usaha memaksimalkan nilai perusahaan tidak dipandang oleh manajemen sebagai upaya untuk memaksimalkan kekayaan pemilik perusahaan, melainkan juga untuk memenuhi kepentingan manajemen. Adanya program kompensasi manajemen diharapkan dapat mengurangi konflik kepentingan antara prinsipal dan agennya.

Program Kompensasi Manajemen

Program kompensasi manajemen menjadi semakin dikenal oleh banyak perusahaan di USA. Jika pada tahun 1970 ada 65% dari perusahaan manufaktur skala menengah dan besar yang menerapkan program kompensasi manajemen, pada tahun 1980 jumlah tersebut meningkat menjadi 90% (Smith dan Watts 1982). Dengan demikian hampir seluruh perusahaan manufaktur skala menengah dan besar mempunyai program kompensasi manajemen dalam berbagai bentuk. Selama tahun 1978 dan 1979 lebih dari 850 perusahaan besar memberikan paling sedikit satu jenis kompensasi kepada manajemen (Larcker 1983).

Bentuk Kompensasi Manajemen

Kompensasi manajemen diberikan antara lain dalam bentuk: (1) gaji, (2) tunjangan (misal: asuransi dan pensiun), dan (3) bonus yang dapat diberikan berupa kas atau saham. Smith dan Watts (1982) secara rinci mengemukakan berbagai bentuk kompensasi yang dapat diberikan kepada manajemen, yaitu meliputi: gaji, bonus, *stock options*, *stock appreciation rights*, *restricted stock plans*, *dividen units*, *performance units*, dan *performance shares*. Kompensasi manajemen tersebut besarnya ditentukan berdasarkan target kinerja tertentu yang diukur berdasarkan informasi akuntansi (*earnings per share*, *return on asset*, *return on equity*, dan lain-lain) atau berdasarkan harga saham perusahaan.

Gaji merupakan bentuk kompensasi yang wajib diberikan kepada manajemen, yang penentuan besarnya tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja perusahaan. Dibayarkan dalam bentuk kas dan besarnya relatif tetap. Penyesuaian besarnya gaji dilakukan jika ada kenaikan biaya hidup, tambahan pengalaman kerja, mutasi atau promosi. Disamping gaji, ada beberapa bentuk kompensasi yang secara langsung tidak terkait dengan kinerja perusahaan, antara lain: tunjangan pensiun, asuransi dan tunjangan kesehatan.

Bonus merupakan bentuk kompensasi manajemen di luar gaji, yang besarnya ditentukan berdasarkan target kinerja perusahaan yang dinyatakan dalam angka akuntansi. Bonus merupakan bentuk kompensasi yang paling umum diberikan kepada manajemen. Penentuan besarnya bonus berdasarkan target kinerja yang dapat berupa persentase tertentu dari perbandingan laba sebelum pajak atau laba setelah pajak dengan modal perusahaan (*stock holders' equity*) atau dengan modal ditambah utang jangka panjang perusahaan. Di USA target rata-rata yang digunakan untuk penentuan bonus minimum sebesar 10% dari modal perusahaan jika bonus dihitung berdasarkan laba sebelum pajak atau rata-rata sebesar 8% jika didasarkan pada perhitungan laba setelah pajak (Smith dan Watts 1982).

Bentuk lain dari bonus yang diberikan sebagai kompensasi manajemen adalah **dividend units**. Manajemen menerima dividen yang jumlahnya ditentukan ekuivalen dengan dividen yang dibayarkan perusahaan kepada pemegang saham. Pemberian kompensasi manajemen dalam bentuk unit dividen kurang. Hasil penelitian (Conference Board 1980) melaporkan bahwa dalam tahun 1980 hanya 3 dari 100 perusahaan besar di USA memberikan unit dividen sebagai kompensasi manajemen.

Saham Bonus. Bonus dapat diberikan berupa kas atau berupa saham. Selain berupa kas, mungkin perusahaan memberikan kompensasi kepada manajemen berupa hak untuk membeli sejumlah saham perusahaan pada saat yang telah ditentukan dengan harga tertentu (*stock options*). Besarnya *stock options* ditentukan berdasarkan harga pasar saham pada saat diberikan sebagai kompensasi kepada manajemen. Dalam tahun 1980, 83% dari 100 perusahaan besar di USA memberikan *stock options* sebagai kompensasi manajemen (Smith dan Watts 1982).

Variasi bentuk dari kompensasi manajemen dalam berupa saham, selain *stock options*, antara lain: *stock appreciation rights* dan *restricted stock plans*. Penawaran *stock appreciation rights* oleh perusahaan umumnya dilakukan bersama-sama dengan *stock options*. *Stock appreciation rights* memungkinkan bagi manajemen untuk dijual kepada perusahaan, jika manajemen memerlukan kas. Manajemen akan memperoleh *capital gains* yang merupakan selisih antara harga saham saat penjualan dengan harga apresiasi pada saat diberikan sebagai kompensasi manajemen. Sedang *restricted stock plans* merupakan bentuk

kompensasi yang diberikan kepada manajemen dalam berupa saham yang tidak dapat dijual sampai batas waktu tertentu. Nilai *restricted stock plans* adalah sebesar harga pasar saham pada saat diberikan sebagai kompensasi manajemen. Menurut Smith dan Watts (1982), 68 dari 100 perusahaan besar dalam tahun 1980 memberikan *stock appreciation rights*, dan hanya 14 perusahaan yang memberikan kompensasi dalam bentuk *restricted stock plans*.

Performance Plans. Selain bonus, kompensasi manajemen yang menggunakan informasi akuntansi sebagai dasar penentuan adalah *performance plans*. Berdasarkan *performance plans*, perusahaan menentukan target kinerja tertentu dari angka yang dilaporkan oleh akuntansi, misalnya: tingkat *earnings per share*, *return on asset*, dan *return on equity*. Target kinerja pada awal pemberian kompensasi, umumnya harus dapat dicapai secara kontinyu selama periode tertentu (misal antara 4 sampai 5 tahun). Jika target awal yang ditetapkan terpenuhi, manajemen akan memperoleh kompensasi dalam jumlah tetap. Periode selanjutnya, manajemen akan memperoleh kompensasi setiap tahun secara proporsional dengan pencapaian diatas target awal yang ditetapkan. Bentuk kompensasi ini dapat berupa kas (*performance units*) atau berupa saham (*performance shares*). Menurut Smith dan Watts (1982) penggunaan bentuk kompensasi ini meningkat pesat. Dalam tahun 1980, 29 dari 100 perusahaan besar di USA menerapkan program *performance units* dan 11 perusahaan lainnya mempunyai program *performance shares*.

Klasifikasi Kompensasi Manajemen

Kompensasi manajemen secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori sebagai berikut:

1. Berdasarkan *jangka waktunya*, kompensasi dapat ditentukan berdasarkan target kinerja dalam jangka pendek (satu tahun) atau berdasarkan target kinerja dalam jangka panjang (beberapa tahun)
2. Berdasarkan ukuran target kinerja, kompensasi dapat ditentukan berdasarkan informasi akuntansi atau ditentukan berdasarkan harga saham perusahaan.

Kompensasi manajemen yang ditentukan berdasarkan target kinerja jangka pendek umumnya menggunakan informasi akuntansi sebagai dasar penentuan, misal: program bonus tahunan. Sedang, kompensasi manajemen yang ditentukan berdasarkan target kinerja jangka panjang, umumnya menggunakan harga saham sebagai dasar penentuan, antara lain dalam bentuk: *stock options*, *stocks appreciation rights*, *restricted stocks*, *dividen units*, *performance units*, dan *performance shares* (Larcker 1983). Informasi akuntansi dapat pula digunakan untuk dasar penentuan kompensasi manajemen berdasarkan target kinerja jangka panjang, misal: *performance plans*. Program bonus pada dasarnya

sama dengan *performance plans*, kecuali dari segi jangka waktu target kinerja yang digunakan sebagai dasar penentuannya (Healy 1985).

Menurut survei yang dilakukan oleh Towers et al. (1979) dikemukakan bahwa 98 dari 100 perusahaan terkemuka di USA memberikan kompensasi manajemen berdasarkan target kinerja dalam satu tahun. Larcker (1983), meskipun demikian, mengemukakan juga alasan mengapa kompensasi manajemen ditentukan berdasarkan target kinerja jangka panjang. Pertama, kondisi pasar tenaga kerja untuk tingkat manajer mengurangi kemungkinan pemberian kompensasi berdasarkan target kinerja jangka pendek. Kedua, pendapatan berhubungan dengan dimensi waktu lebih dari satu tahun, sehingga manajemen mungkin akan memilih kebijakan akuntansi yang dapat mengurangi kompensasi pada periode sekarang, tetapi mempunyai pengaruh yang menguntungkan untuk kompensasi periode yang akan datang. Ketiga, memungkinkan perusahaan dapat menunda pembayaran kompensasi dalam jangka pendek (misal: untuk meningkatkan pertumbuhan pendapatan per lembar saham). Keempat, kompensasi kepada manajemen diberikan dalam bentuk saham.

Peran Informasi Akuntansi

Informasi akuntansi mempunyai peran penting terhadap program kompensasi manajemen, terutama program jangka pendek. Healy (1985) melaporkan, bahwa 90% dari 1.000 perusahaan manufaktur besar di USA dalam tahun 1980 menentukan besarnya kompensasi manajemen berdasarkan pada informasi akuntansi. Informasi akuntansi yang digunakan sebagai target kinerja adalah laba, tingkat *return on equity*, dan lainnya.

Penelitian Healy (1985) mendeskripsikan klasifikasi konsep laba yang digunakan sebagai dasar penentuan kompensasi manajemen adalah: (1) laba sebelum bunga dan pajak, (2) laba sebelum pajak, (3) laba setelah pajak, dan (4) laba bersih setelah dikurangi dividen saham prioritas. Diantara konsep laba tersebut yang sering digunakan adalah laba sebelum pajak. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan, bahwa penentuan kompensasi manajemen dengan menggunakan target kinerja yang dapat diukur dengan rasio antara laba dengan modal atau laba dengan modal ditambah utang jangka panjang sebagai batas terendah, dan jumlah *cash dividends* sebagai batas teratas.

Penentuan Kebijakan Akuntansi

Akuntansi menyajikan informasi mengenai: laba, modal, utang jangka panjang, *earning per shares*, dan informasi akuntansi lainnya, yang diperlukan untuk penentuan besarnya kompensasi manajemen. Laba dan pos-pos lainnya, yang disajikan dalam informasi akuntansi dipengaruhi oleh teknik akuntansi (misal: teknik pengukuran dan penilaian). Teori akuntansi menyediakan berbagai alternatif teknik akuntansi yang dapat dipilih manajemen sebagai kebijakan akuntansi perusahaan. Penentuan kebijakan akuntansi perusahaan

mencakup pemilihan teknik-teknik akuntansi yang menurut pertimbangan manajemen dapat-menghasilkan informasi akuntansi yang lebih bermanfaat bagi pengambilan keputusan pemakainya.

Perusahaan seharusnya menerapkan kebijakan akuntansi secara konsisten dari periode ke periode agar informasi akuntansi yang dihasilkan lebih dapat diperbandingkan. Seperti yang dinyatakan *Financial Accounting Standard Board* (1980), bahwa konsistensi penerapan kebijakan akuntansi akan menghasilkan informasi akuntansi yang lebih mudah dipahami, diinterpretasikan, dan lebih bermanfaat bagi pemakainya untuk pembuatan keputusan.

Perubahan Kebijakan Akuntansi

Manajemen dapat merubah kebijakan akuntansi perusahaan, jika menurut pertimbangannya hal tersebut perlu dilakukan. Perubahan kebijakan akuntansi (misal: dalam metode penilaian persediaan atau metode depresiasi), harus diungkapkan dalam penyajian informasi akuntansi, termasuk pengungkapan mengenai alasan-alasan dan pengaruh material yang mungkin ditimbulkan karena perubahan kebijakan tersebut. Aspek yang seharusnya menjadi pertimbangan manajemen dalam merubah kebijakan akuntansi, disamping pertimbangan konsistensi, adalah untuk memenuhi karakteristik kualitatif informasi akuntansi: *representational faithfulness* (Schroeder dan Clark 1995). Informasi akuntansi yang menyajikan informasi yang seharusnya, jujur dan apa adanya (*representational faithfulness*), merupakan karakteristik kualitatif informasi akuntansi yang dapat dipercaya sehingga lebih bermanfaat bagi pihak-pihak yang mengandalkan informasi tersebut untuk dasar pembuatan keputusan.

Penyajian Yang Seharusnya atau Konsekuensi Ekonomis

Kenyataannya dalam praktik tidak mudah untuk menerapkan konsep *representational faithfulness*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan May dan Schneider (1988), selama kuruh waktu tahun 1980 s/d 1985 sebanyak 46 dari 78 perusahaan terkemuka di USA melakukan perubahan kebijakan akuntansi yang mengakibatkan kenaikan laba. Dari jumlah perusahaan yang diteliti, hanya 29 perusahaan yang mengakibatkan penurunan laba, dan 3 perusahaan yang tidak berpengaruh terhadap pelaporan laba. Tipe perubahan kebijakan akuntansi yang dilakukan dikelompokkan dalam kategori perubahan: penilaian persediaan, metode depresiasi, biaya pensiun, kebijakan konsolidasi, penilaian investasi perusahaan anak, dan *investment tax credit*. Dari berbagai tipe perubahan tersebut, yang paling menonjol adalah perubahan dalam metode penilaian persediaan. Dalam kesimpulan dinyatakan bahwa motivasi manajemen merubah kebijakan akuntansi adalah bukan untuk merefleksikan fenomena ekonomi yang lebih akurat (penyajian informasi yang seharusnya), melainkan lebih dimaksudkan untuk merekayasa (*manage*) laba yang

dilaporkan (konsekuensi ekonomis).

Dampak Program Kompensasi Manajemen

Meskipun tidak menguji hubungan antara perubahan kebijakan akuntansi dengan penerapan program kompensasi manajemen, kesimpulan May dan Schneider (1988) tidak berbeda dengan temuan Hagerman dan Zmijewski (1979), bahwa perusahaan-perusahaan di USA yang menerapkan program kompensasi manajemen berdasarkan pada informasi akuntansi, lebih menyukai teknik akuntansi yang dapat menghasilkan laba akuntansi yang lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkan program kompensasi manajemen. Temuan tersebut konsisten dengan pernyataan yang dibuat oleh Watts dan Zimmerman (1978), bahwa program kompensasi mendorong manajemen untuk memilih teknik akuntansi yang dapat meningkatkan nilai sekarang dari kompensasi manajemen. Penelitian empiris lainnya yang mendukung pernyataan Watts dan Zimmerman (1978), antara lain yang dilakukan oleh Holthausen (1981), Zmijewski dan Hagerman (1979), Collins et al. (1981), dan Bowen et al. (1981).

Menurut Healy (1985), Watts dan Zimmerman (1986) tidak menjelaskan bentuk kompensasi manajemen dan mengapa kompensasi manajemen ditentukan berdasarkan pelaporan laba. Seperti yang telah diuraikan muka, bahwa kompensasi manajemen dapat diberikan dalam berbagai bentuk. Target kinerja yang digunakan untuk menentukan kompensasi manajemen tidak hanya berdasarkan informasi akuntansi, tetapi dapat juga menggunakan informasi harga saham. Diskusi mengenai masalah tersebut juga dapat disimak dalam penelitian yang dilakukan antara lain oleh Smith dan Watts (1982), Larcker (1983), Jensen dan Meckling (1976), Holmstrom (1982), Miller dan Scholes (1980), Fama (1980), Hite dan Long (1980).

Dampak program kompensasi manajemen terhadap penentuan kebijakan akuntansi dapat ditinjau dari klasifikasi kompensasi yang diberikan kepada manajemen: berdasarkan jangka waktu dan ukuran target kinerja, yang akan dibahas lebih lanjut berikut ini.

Program Kompensasi Manajemen Jangka Pendek

Kompensasi manajemen yang target kinerjanya diukur dalam jangka pendek (tahunan) umumnya tergantung pada informasi yang dihasilkan akuntansi. Target kinerja jangka pendek diukur berdasarkan laba atau pos lainnya dari informasi akuntansi, yang hasil dapat dipengaruhi oleh kebijakan akuntansi. Penelitian Healy (1985) menyatakan, bahwa perubahan kebijakan akuntansi perusahaan tidak dipengaruhi oleh adanya program kompensasi manajemen. Perubahan kebijakan akuntansi hanya dipengaruhi pada periode setelah perusahaan melakukan adopsi atau modifikasi (perubahan) terhadap program kompensasi manajemen dalam jangka pendek.

Healy (1985) menguji dua kelompok sampel: kelompok perusahaan yang

melakukan adopsi atau modifikasi program bonus tahunan dan kelompok perusahaan yang tidak melakukan perubahan program bonus tahunan. Ternyata nilai rata-rata perubahan kebijakan akuntansi dari kelompok perusahaan yang melakukan adopsi atau modifikasi program bonus tahunan lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata perubahan kebijakan akuntansi dari kelompok perusahaan yang tidak melakukan perubahan program bonus tahunan.

Program Kompensasi Manajemen Jangka Panjang

Target kinerja yang digunakan untuk menentukan kompensasi manajemen mungkin diukur dengan informasi akuntansi selama tiga sampai lima tahun atau berdasarkan harga saham perusahaan. Pembahasan di muka telah diuraikan alasan yang menjadi pertimbangan manajemen untuk memilih penerapan program kompensasi manajemen jangka panjang. Pertimbangan manajemen untuk menentukan dasar yang digunakan sebagai ukuran target kinerja dalam jangka panjang antara informasi akuntansi atau harga saham menurut Lambert dan Larcker (1987) tergantung pada tingkat pertumbuhan penjualan atau aktiva perusahaan. Jika tingkat pertumbuhan perusahaan relatif tinggi, perusahaan umumnya menggunakan harga saham dibandingkan dengan informasi akuntansi (dalam hal ini *return on equity*), demikian pula jika sebaliknya.

Jika harga saham digunakan sebagai ukuran target kinerja jangka panjang, dampak program kompensasi jangka panjang terhadap penentuan kebijakan akuntansi, tergantung pada oleh bentuk efisiensi pasar modal. Pada efisiensi pasar modal bentuk lemah, harga saham perusahaan hanya dipengaruhi informasi pasar (volume perdagangan dan harga saham di pasar modal). Tetapi jika efisiensi pasar modal dalam bentuk setengah kuat dan bentuk kuat, harga saham perusahaan dapat dipengaruhi antara lain oleh laba, deviden, dan perubahan kebijakan akuntansi (Jones 1996). Meskipun demikian pengaruh perubahan kebijakan akuntansi terhadap harga saham, hanya dapat diketahui pada periode terjadinya perubahan kebijakan akuntansi. Teori (standar) akuntansi menghendaki pengungkapan perubahan kebijakan akuntansi pada periode terjadinya perubahan. Dalam jangka panjang, perubahan kebijakan akuntansi tidak mempengaruhi harga pasar saham perusahaan (Schroeder dan Clark 1995).

Jika target kinerja jangka panjang diukur berdasarkan informasi akuntansi, tidak mudah untuk meneliti pengaruh secara langsung perubahan kebijakan akuntansi terhadap pelaporan laba dalam jangka panjang, karena seperti yang telah dikemukakan pengaruh perubahan kebijakan akuntansi secara langsung hanya dapat diketahui pada periode terjadinya. Penelitian Healy (1985) menggunakan juga sampel perusahaan yang memilih teknik akuntansi yang dapat mengakibatkan penurunan laba, yaitu perusahaan yang merubah metode persediaan dari FIFO ke LIFO. Kebijakan manajemen perusahaan yang mengurangi laba sekarang dengan cara menunda pendapatan sebagai strategi yang dikenal dengan istilah '*taking a bath*'. Strategi ini tidak mempengaruhi

kompensasi dalam periode sekarang, tetapi meningkatkan probabilitas pencapaian target laba pada masa yang akan datang. Strategi tersebut, umumnya diterapkan pada perusahaan yang menggunakan target kinerja dalam jangka panjang dalam penentuan kompensasi manajemen (Lacker 1983). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pada kasus perusahaan yang menerapkan strategi seperti yang dikemukakan tersebut, program kompensasi manajemen yang menggunakan ukuran target kinerja dalam jangka panjang dapat mempengaruhi perubahan kebijakan akuntansi.

PENUTUP

Program kompensasi manajemen banyak diterapkan di perusahaan-perusahaan khususnya di USA. Program tersebut dimaksudkan untuk mendorong manajemen agar dapat memaksimalkan nilai perusahaan yang direfleksikan dengan dengan perolehan laba atau harga saham. Disamping itu, program kompensasi manajemen, dimaksudkan pula untuk mengurangi konflik kepentingan antara pemilik (prinsipal) dan manajemen (agen), karena upaya maksimisasi nilai perusahaan (melalui program kompensasi) berarti juga upaya meningkatkan kesejahteraan manajemen.

Kompensasi manajemen dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain: gaji, tunjangan, dan bonus. Kas atau saham merupakan alat pembayaran yang umumnya diberikan perusahaan kepada manajemen sebagai kompensasi. Penentuan kompensasi umumnya menggunakan target kinerja tertentu yang diukur berdasarkan informasi akuntansi atau harga saham. Kinerja yang ditetapkan sebagai dasar penentuan kompensasi manajemen dapat berupa target kinerja tahunan (jangka pendek) atau target kinerja beberapa tahun (jangka panjang).

Program kompensasi manajemen mempengaruhi penentuan kebijakan akuntansi perusahaan, khususnya pada program kompensasi yang menggunakan informasi akuntansi sebagai ukuran target kinerja. Berdasarkan hasil penelitian adanya program kompensasi mendorong manajemen untuk menentukan kebijakan akuntansi yang dapat meningkatkan pelaporan laba. Penelitian empiris juga menemukan bukti bahwa penentuan kebijakan akuntansi tidak dipengaruhi oleh program kompensasi manajemen, kecuali pada periode setelah adanya perubahan program kompensasi manajemen (dengan cara adopsi atau modifikasi), khususnya pada program kompensasi manajemen dalam jangka pendek. Program kompensasi manajemen jangka panjang yang menggunakan informasi akuntansi sebagai ukuran target kinerja dapat mempengaruhi penentuan kebijakan akuntansi, jika perusahaan menerapkan strategi menunda laba periode sekarang dalam rangka meningkatkan probabilitas kemampuan memperoleh laba masa yang akan datang.

Dampak program kompensasi manajemen jangka panjang yang menggunakan harga saham sebagai ukuran target kinerja, terhadap penentuan kebijakan akuntansi dipengaruhi oleh bentuk efisiensi pasar modal. Harga saham perusahaan dapat mempengaruhi penentuan kebijakan akuntansi, jika

efisiensi pasar modal dalam bentuk setengah kuat, khususnya pada periode terjadinya perubahan kebijakan akuntansi. Perubahan kebijakan akuntansi dalam jangka panjang, tidak mempengaruhi harga saham perusahaan. Program kompensasi manajemen jangka panjang yang target kinerjanya diukur dengan harga saham, oleh karena itu tidak mempengaruhi penentuan kebijakan akuntansi perusahaan.

REFERENSI

- Bowe, R.M., E.W. Noreen, and J.M., Lacy, 1981. Determinants of the Corporate Decision to Capitalize Interest, *Journal of Accounting and Economics*, 3: 151-179.
- Collins, D.W., M.S., Rozeff, and D.S., Dhaliwal, 1981. The Economic Determinants of the Market Reaction to Proposed Mandatory Accounting Changes in the Oil and Gas Industry: A Cross-sectional Analysis", *Journal of Accounting and Economics* 3: 37-72.
- Conference Board, 1980. *Top Executive Compensation*, 1980 ed., Conference Board, New York.
- Fama, E.F., 1980, Agency problems and the theory of firm, *Journal of Political Economy* 11:288-307
- Financial Accounting Standard Board (FASB), 1980. Qualitative Characteristics of Accounting Information, *Statement of Financial Accounting Concepts No. 2*, Stamford.
- Hagerman, R.L., M.E. Zmijewski, 1979. Some Economic Determinants of Accounting Policy Choice, *Journal of Accounting and Economics* 1: 141-162.
- Healy, P.M., 1985. Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions, *Journal of Accounting and Economics* 7: 85-107.
- Healy, P.M., S.H., Kang and K.G., Palepu, 1987. The Effect of Accounting Procedure Changes on CEOs' Cash Salary and Bonus Compensation, *Journal of Accounting and Economics* 9: 7-34.
- Hite, G.L., dan M.S., Long, 1980. Taxes and executive stock options, *Journal of Accounting and Economics* 4: 3-14.
- Holmstrom, B., 1982. Management incentive problems. In: Healy, P.M., 1985. Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions, *Journal of Accounting and Economics* 7: 85-107.
- Holthausen, R.W., 1981. Evidence on Effect of Bond Covenants and Management Compensation Contracts on the Choice of Accounting Techniques: The Case of Depreciation Switch-back, *Journal of Accounting and Economics* 3 : 73- 109.
- Jensen, M.C., and W.H., Meckling, 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and capital structure, *Journal of Financial Economics* 3: 305-360.
- Jones, C.P., 1996. *Investments: Analysis and Management*, 5th Ed., John Wiley and Sons, Inc.
- Lambert, R. A., and D.F., Larcker, 1987. An Analysis of Use of Accounting and Market Measures of Performance in Executive Compensation Contracts", *Journal of Accounting Research* 25: 85-125
- Larcker, D. F., 1983. The Association Between Performance Plan Adoption and Corporate Capital Investment, *Journal of Accounting and Economics* 5 : 3-30.
- May, G.S., and D.K., Schneider, 1988. Reporting Accounting Changes: Are Stricter Guidelines Needed?, *Accounting Horizon*, September.
- Miller, M.H., and M.S., Scholes, 1980. Executive compensation, taxes and incentives in: Healy, P.M., 1985. Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions, *Journal of Accounting and Economics* 7: 85-107.
- Schroeder, R.G., and Clark, M., 1995. *Accounting Theory: Text and Readings*, 5th Ed., John Wiley and Sons, Inc.
- Scott, W.R., 1997. *Financial Accounting Theory*, Prentice-Hall, Inc., A. Simon & Schuster Company, Upper Saddle River, New Jersey.

- Smith, C.W., Jr., and R.L. Watts, 1982. Incentive and Tax Effects of Executive Compensation Plans, *Australian Journal of Management* 7: 139-157.
- Watts, R.L., and J. L., Zimmerman, 1978. Toward a positive theory of the determination accounting standards, *Accounting Review*, January: 112-134.
- Watts, R.L., and J.L., Zimmerman, 1986. *Positive Accounting Theory*, New Jersey: Prentice/Hall International, Inc.



PERPUSTAKAAN

TRISAKTI SCHOOL OF MANAGEMENT