

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Laba merupakan informasi yang paling penting dari laporan keuangan, karena mampu merefleksikan kinerja perusahaan (Dichev, 2016). Semakin tinggi laba yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula nilai perusahaan tersebut dan sebaliknya perusahaan yang melaporkan kerugian dalam laporan keuangannya akan memperoleh penilaian yang buruk. Bagi manajer, laba merupakan ukuran keberhasilan kinerjanya yaitu semakin tinggi laba yang dapat dihasilkan, maka kinerja manajer tersebut akan dinilai semakin baik. Laba yang dilaporkan oleh suatu perusahaan mendasari berbagai macam pengambilan keputusan perusahaan, kenaikan harga saham, keputusan investasi oleh investor, penggantian manajemen (dewan direksi), dan pemberian bonus kepada direksi.

Statement of Financial Accounting Concept (SFAC) No.1 menyebutkan bahwa fokus utama laporan keuangan adalah informasi laba rugi dan komponennya. Hal ini disebabkan karena laba mampu menaksir kinerja atau pertanggungjawaban manajemen dan berhubungan dengan *earning power* perusahaan dimasa yang akan datang, serta menjadi dasar pertimbangan penentuan kompensasi manajemen dan pemberian dividen.

Pada umumnya laporan laba rugi lebih banyak menyita perhatian para pengguna laporan keuangan dibandingkan dengan laporan lainnya, karena laporan laba rugi dapat membantu pemilik atau pihak lain dalam menaksir *earning power* perusahaan di masa yang akan datang. Kecenderungan pihak

eksternal untuk lebih memperhatikan informasi laba dalam pengukuran kinerja perusahaan, akan mendorong manajemen untuk melakukan manipulasi terhadap informasi laba. Hal inilah yang kemudian menyebabkan timbulnya manajemen laba.

Manajemen Laba adalah proses penyusunan laporan keuangan bagi pihak eksternal sehingga dapat meratakan, menaikkan dan menurunkan laporan laba, dimana manajemen dapat menggunakan kelonggaran penggunaan metode akuntansi (Islahuzzaman 2012:257). Manajemen laba terjadi ketika manajer menggunakan keputusannya dalam pelaporan keuangan dan dalam penyusunan transaksi untuk mengubah laporan keuangan baik untuk menimbulkan gambaran yang salah bagi *stakeholder* tentang kinerja ekonomis perusahaan, ataupun untuk mempengaruhi hasil kontraktual yang bergantung pada angka-angka akuntansi yang dilaporkan.

Subramanyam dan Wild (2014) menyatakan dengan adanya laporan keuangan maka para analis dapat mengurangi ketergantungan pada firasat, tebakan, dan intuisi dalam pengambilan keputusan, serta ketidakpastian terhadap analisa bisnis. Sangat pentingnya laporan keuangan inilah yang membuat manajemen termotivasi untuk mempercantik laporan keuangan seperti tindakan manajemen laba demi mendapatkan tujuan yang diinginkan walaupun merugikan terhadap pihak lain.

Kasus manajemen laba yang pernah terjadi pada tahun 2015 adalah skandal akuntansi yang dilakukan oleh Toshiba. Kasus ini bermula ketika Toshiba sendiri mulai menyelidiki praktik akuntansi di divisi energi. Menurut sebuah

komite independen, perusahaan Toshiba menggelembungkan laba usahanya sebesar ¥ 151,8 milyar selama tujuh tahun. Akibat skandal akuntansi yang mengguncang perusahaan, saham Toshiba telah turun sekitar 20% sejak awal april ketika isu-isu akuntansi ini terungkap. Nilai pasar perusahaan hilang sekitar ¥ 1,67 triliun dan para analis memperkirakan saham Toshiba masih akan terus menurun. Toshiba yang merupakan salah satu merek elektronik paling dikenal di dunia serta memiliki reputasi yang bagus itu kini hancur berantakan akibat skandal akuntansi yang telah dilakukan oleh perusahaan (www.kompas.com).

Dalam struktur tata kelola perusahaan, terdapat beberapa pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaporan keuangan. Pihak tersebut antara lain *Chief Executif Officer (CEO)*, *Chief Financial Officer (CFO)*. Dalam pelaporan keuangan perusahaan CEO dan CFO merupakan pihak yang terlibat secara langsung, yaitu keduanya adalah pihak yang menandatangani laporan keuangan dan bertanggung jawab atas informasi yang disajikan.

CEO (*Chief Executive Officer*) adalah eksekutif yang berada di puncak perusahaan yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan dan keberhasilan perusahaan (Yuliana, 2011). Di Indonesia, CEO lebih dikenal dengan istilah direktur utama atau presiden direktur. Direktur merupakan sebutan secara umum terhadap pimpinan tertinggi di dalam suatu Perusahaan Terbatas (PT). Pada umumnya, CEO bertugas sebagai seorang komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola (manajer), dan eksekutor. Peran CEO dalam pengambil keputusan mencakup keputusan terkait kebijakan dan strategi. Sebagai pemimpin,

CEO memberi saran kepada dewan direktur, memotivasi karyawan, dan menggerakkan perubahan dalam organisasi.

Salah satu mekanisme umum yang dilakukan untuk mengurangi manajemen laba adalah keberadaan dewan eksekutif wanita (CEO wanita). Seorang wanita dapat bertindak dan berperilaku agak berbeda dengan laki-laki, salah satunya yaitu dalam hal pengambilan keputusan. Wanita diketahui cenderung lebih berhati-hati, lebih menghindari risiko, dan lebih beretika dibanding laki-laki. Sehingga, ketika perusahaan dipimpin oleh seorang CEO wanita, diharapkan akan terjadi penurunan tingkat manajemen laba pada perusahaan tersebut (Peni dan Vahamaa 2010).

Menurut Hamidah (2011), pada sebagian besar organisasi perbedaan gender masih mempengaruhi kesempatan dan kekuasaan dalam suatu organisasi dan disemua negara didunia, proporsi wanita yang memegang pekerjaan-pekerjaan manajemen lebih sedikit dibandingkan proporsi pria. Di Indonesia sendiri proporsi jumlah wanita yang menduduki jajaran top manajemen pada organisasi/perusahaan masih sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah pria. Penelitian yang dilakukan oleh Gavius, *et al* (2012) dan Peni dan Vahamaa (2010) menunjukkan bahwa keberadaan salah satu dari CEO wanita berhubungan negatif signifikan pada tingkat manajemen laba.

Selain keberadaan eksekutif wanita, hal lain yang dapat mengurangi manajemen laba adalah Pergantian CEO. Pergantian CEO merupakan strategi terbaik bagi sebuah perusahaan yang sedang turun demi menentukan nasib barunya di masa depan. Dalam pemilihan CEO baru juga memiliki ketentuan yang

berlaku sesuai dengan peraturan perusahaan yaitu biasanya mengutamakan pengalaman seseorang yang berkopeten, orang yang mampu mengikuti perkembangan jaman, orang yang berpengalaman di bidang ekonomi, orang yang tidak ceroboh, bisa dipercaya, bijaksana, ulet dan pekerja keras. Akan tetapi, suatu perusahaan juga dikatakan tidak stabil apabila terlalu sering mengalami pergantian CEO. Pergantian CEO juga memiliki sebab lain selain tidak tercapai tujuan perusahaan yaitu terjadi karena masa waktu jabatan kerjanya yang sudah habis atau sudah pada masa non aktif kerja (pensiun), dimana pergantian seperti ini merupakan pergantian yang normal.

Pergantian CEO terjadi karena laba perusahaan dalam satu periode tidak sesuai dengan tujuan dari prinsipal, sehingga CEO harus bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Keadaan seperti ini akan mendorong pihak prinsipal untuk mengganti CEO perusahaan karena ia menilai CEO yang sekarang telah gagal menjalankan tugasnya, sedangkan dari pihak CEO keadaan seperti ini akan memaksanya untuk melakukan pengelolaan laba agar posisinya tidak digantikan di dalam perusahaan (Yuliana, 2011).

Dengan adanya pergantian CEO, maka CEO yang menjabat pada suatu perusahaan akan berusaha menghasilkan kinerja yang terbaik untuk mempertahankan jabatannya. Apabila kinerja dari seorang CEO dianggap baik maka pada saat Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), para pemegang saham akan memutuskan perpanjangan masa jabatannya. Akan tetapi, apabila pemegang saham merasa kinerja dari CEO tersebut kurang baik, maka pemegang saham dapat memecatnya. Masa jabatan CEO dalam setiap perusahaan tidak ditentukan

berdasarkan batasan tertentu, namun CEO dipilih dan ditentukan berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang biasanya dilakukan tiap tahun (Yuliana, 2011).

Selain faktor keberadaan eksekutif wanita dan pergantian CEO, hal lain yang juga dapat mengurangi manajemen laba adalah kecakapan manajerial. Kecakapan manajerial adalah kemampuan manajer untuk mengambil dan menerapkan keputusan-keputusan yang dapat mengantarkan perusahaan ke tingkat efisien yang tinggi. Efisien adalah penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum (Demerjian *et al.* 2012).

Menurut Isnugrahi dan Kusuma (2009), salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan adalah memiliki manajer yang cakap. *Stakeholder* tentu menginginkan perusahaannya dikelola oleh manajer yang memiliki kemampuan dalam mendesain proses bisnis yang efisien dan mampu membuat keputusan-keputusan yang tepat dan akurat sehingga dapat memberi nilai tambah bagi perusahaan.

Menurut Utami (2013), kecakapan manajer menjadi salah satu faktor penting dalam praktek manajemen laba. Kecakapan manajer ditentukan dari bagaimana dia mengambil keputusan, seberapa banyak pengalaman yang dimiliki, dan seberapa tinggi integritasnya terhadap perusahaan.

Kecakapan seorang manajer lebih mempertimbangkan peningkatan kualitas kinerjanya dengan menggunakan sumber daya secara tepat dan optimal yang selanjutnya akan memberi nilai tambah bagi perusahaan, daripada harus melakukan manajemen laba yang berisiko menurunkan nilai perusahaan yang

pada akhirnya gagal mempertahankan kepercayaan publik dan *stakeholder*. Dalam penelitian Wahyuningsih (2010), menyatakan bahwa kecakapan manajerial berpengaruh terhadap manajemen laba, hal ini menunjukkan bahwa semakin cakap seorang manajer maka semakin tinggi intensitas manajemen laba yang dilakukannya.

Selain keberadaan eksekutif wanita, pergantian CEO, dan kecakapan manajerial, faktor lain yang dapat mempengaruhi manajemen laba adalah faktor etnis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia etnis adalah kelompok sosial dalam sistem sosial atau kebudayaan yang memiliki kedudukan tertentu karena perbedaan keturunan, adat, bahasa, agama, dan lainnya (kbbi.co.id). Robb dan Woodyard, (2011) mengatakan bahwa terdapat perbedaan perilaku keuangan terutama oleh ras atau etnis. Semua orang yang berasal dari etnis yang berbeda tidak menutup kemungkinan memiliki tingkat literasi keuangan yang sama, namun hanya saja terdapat beberapa hal yang membedakan salah satunya adalah pendapatan.

Indonesia terdiri dari beragam etnis, salah satu etnis yang ada di Indonesia adalah etnis Tionghoa. Etnis Tionghoa merupakan etnis minoritas di Indonesia yang memberikan pengaruh dalam dunia bisnis (Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, 2007). Sebelum era reformasi, etnis ini sering memperoleh perlakuan diskriminasi dalam masyarakat Indonesia. Namun sekarang keberadaan etnis ini telah diakui memberikan kontribusi besar dalam memajukan perekonomian bangsa. Etnis Tionghoa dinilai memiliki etos kerja tinggi, memiliki filosofi bisnis yang menjadi ciri khasnya, yaitu hemat dan disiplin jika dibandingkan dengan

orang pribumi (Sugiyono, 2007). Dengan karakteristik ini dianggap perbedaan etnis di Indonesia memiliki pengaruh terhadap dunia perekonomian terutama sektor bisnis.

Menurut Rahman dan Ali (2006), faktor etnis penting sebagai tradisi suatu bangsa ditanamkan pada orang-orangnya dan mungkin membantu menjelaskan hal sebagaimana adanya, kemungkinan dapat mempengaruhi manajemen laba.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur'aini (2017) tentang Pengaruh Arus Kas Bebas, Kualitas Audit, Keberadaan Eksekutif Wanita, dan Diservikasi Usaha terhadap Manajemen Laba. Natasya Putri (2017) Pengaruh Pergantian CEO, Penghidaran Pajak, dan Kompensasi Eksekutif terhadap Manajemen Laba. Weni Vera Oktaviana (2014) Pengaruh Arus Kas Bebas, Perubahan Tarif PPh Badan, Kecakapan Manajerial, Kosentrasi Kepemilikan, dan Komite Audit terhadap Manajemen Laba. Dan Sophie van der Zwet (2015) Keanekaragaman Dewan dan Manajemen laba. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya oleh Nur'aini (2017), Natasya Putri (2017), Weni Vera Oktaviana (2014) dalam hal populasi yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Akan tetapi berbeda dengan populasi dari penelitian Sophie van der Zwet (2015) yaitu perusahaan-perusahaan yang ada di Amerika Serikat. Perbedaan lain dalam penelitian ini yaitu dari segi rentang waktu, jika pada penelitian sebelumnya rentang waktu yang digunakan kurang dari 5 tahun, maka penelitian kali ini akan meneliti dengan rentang waktu selama 5 tahun yaitu dari tahun 2013-2017.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah peneliti merumuskan beberapa pertanyaan yang akan di analisis di dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah keberadaan eksekutif wanita berpengaruh terhadap manajemen laba?
2. Apakah pergantian CEO berpengaruh terhadap manajemen laba?
3. Apakah kecakapan manajerial berpengaruh terhadap manajemen laba?
4. Apakah etnis berpengaruh terhadap manajemen laba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada perumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini, yang membuktikan secara empiris:

1. Pengaruh keberadaan eksekutif wanita terhadap manajemen laba.
2. Pengaruh pergantian CEO terhadap manajemen laba.
3. Pengaruh kecakapan manajerial terhadap manajemen laba.
4. Pengaruh etnis terhadap manajemen laba.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan permasalahan yang diajukan di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi :

1. Memberikan pemahaman mengenai pengaruh keberadaan eksekutif wanita, pergantian CEO, kecakapan manajerial, dan etnis yang dapat mempengaruhi manajemen laba.
2. Akademisi, hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan replikasi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari sub bab yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya yang dapat dibuat dalam sistematika yaitu sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan adalah bab yang menjelaskan latar belakang pengambilan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis adalah bab yang menjelaskan berbagai teori yang relevan dengan permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini. Beberapa teori yang digunakan adalah tentang manajemen laba, faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen laba terdiri dari keberadaan eksekutif wanita, pergantian CEO, kecakapan manjerial, etnis dan beberapa teori lainnya. Bab ini juga akan membahas tentang pengembangan hipotesis dan model penelitian yang akan dipedomani di dalam tahapan pengolahan data.

Bab III Metode Penelitian, adalah bab yang menjelaskan proses pengambilan populasi dan sampel. Jenis dan sumber data. Definisi operasional dan pengukuran variabel dan metode analisis yang digunakan di dalam melakukan pengujian hipotesis.

Bab IV Analisis dan Pembahasan adalah bab yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang didasarkan atas hasil penelitian data.

Bab V Penutup adalah bab terakhir di dalam penelitian ini yang menjelaskan tentang kesimpulan hasil pengujian hipotesis, keterbatasan penelitian dan saran yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.