

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Keagenan

Teori keagenan pertama kali diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling (1976), yaitu menjelaskan mengenai hubungan keagenan sebagai kontrak antara satu atau lebih pihak (*principal*) yang mengikat pihak lain (*agent*) untuk melakukan pengelolaan perusahaan berdasarkan kepentingan *principal*, termasuk pendelegasian otoritas pengambilan keputusan kepada *agent*. Pemilik memiliki posisi sebagai *principal*, sedangkan manajer memiliki posisi sebagai *agent*. Manajer mengelola perusahaan sesuai dengan kepentingan pemilik, dan pemilik akan memberikan kompensasi kepada manajer. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, bonus, fasilitas, kompensasi bentuk lain. Kepentingan pemilik yaitu memaksimalkan kesejahteraan pemilik.

Fokus dari teori keagenan mengenai konflik keagenan. Konflik keagenan muncul akibat adanya perbedaan kepentingan antara *principal* dan *agent*. *Principal* memiliki kepentingan untuk memaksimalkan kesejahtraannya, sedangkan *agent* memiliki kepentingan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan psikologinya, antara lain dalam memperoleh investasi, pinjaman, maupun kontrak kompensasi (Jensen dan Meckling, 1976). *Principal* tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja *agent*. *Agent* mempunyai lebih banyak informasi mengenai kapasitas diri, lingkungan kerja, dan perusahaan secara keseluruhan. Hal inilah yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan informasi yang

dimiliki oleh *principal* dan *agent*. Ketidakseimbangan informasi inilah yang disebut dengan asimetri informasi. Adanya asumsi bahwa individu-individu bertindak untuk memaksimalkan dirinya sendiri, mengakibatkan *agent* memanfaatkan adanya asimetri informasi yang dimilikinya untuk menyembunyikan beberapa informasi yang tidak diketahui *principal*. Asimetri informasi dan konflik kepentingan yang terjadi antara *principal* dan *agent* mendorong *agent* untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya kepada *principal*, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja *agent*. Salah satu bentuk tindakan *agent* adalah manajemen laba.

2.2. Teori Akuntansi Positif

Teori ini dipelopori oleh Watts dan Zimmerman (1990) yang memaparkan suatu teori akuntansi yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor ekonomi tertentu atau ciri-ciri suatu unit usaha tertentu bisa dikaitkan dengan perilaku manajer atau para pembuat laporan keuangan. Watts dan Zimmerman (1990) mengungkapkan bahwa variabel-variabel ekonomi berpengaruh terhadap motivasi manajer untuk memilih suatu metode akuntansi. Manajemen laba diduga muncul atau dilakukan oleh manajer karena mengharapkan suatu manfaat dari tindakan yang dilakukan.

Terdapat beberapa hipotesis yang dikemukakan oleh Watts dan Zimmerman, yaitu:

1. Hipotesis *Bonus Plan*

Hipotesis *bonus plan* menyatakan bahwa manajer pada perusahaan dengan *bonus plan* cenderung akan menggunakan metode akuntansi yang akan meningkatkan *income* saat ini.

2. Hipotesis *Debt to Equity*

Hipotesis *debt to equity* menyebutkan bahwa perusahaan akan meningkatkan pendapatan maupun laba untuk menghindari pelanggaran perjanjian kontrak.

3. Hipotesis *Political Cost*

Hipotesis *political cost* menyatakan bahwa pada perusahaan yang besar (kegiatan operasinya menyentuh sebagian besar masyarakat) akan cenderung untuk mengurangi laba yang dilaporkan.

2.3. Teori Pensinyalan

Teori pensinyalan bertujuan untuk membedakan mengenai perusahaan yang berkualitas dan tidak berkualitas (Kirmani dan Rao, 2000). Perusahaan mengetahui mengenai kualitasnya sendiri, namun pihak luar perusahaan memiliki informasi yang lebih sedikit mengenai kualitas perusahaan. Hal tersebut mendasari bahwa perusahaan memberi sinyal kepada pihak luar mengenai kualitas perusahaan. Penjelasan tersebut dilandasi oleh adanya asimetri informasi. Berbeda dengan teori keagenan yang berfokus pada dampak tingginya asimetri informasi, teori pensinyalan berfokus pada penurunan tingkat asimetri informasi. Penelitian terdahulu telah memberikan beberapa contoh penerapan teori pensinyalan seperti sinyal atas informasi tingkat hutang perusahaan (Ross, 1977) dan dividend (Battacharya, 1979) yang mempelopori penelitian model pensinyalan dalam konteks keuangan. Ross (1977) dan Battachraya (1979) ingin menunjukkan bahwa hutang dan dividen mampu memberi sinyal mengenai kualitas perusahaan.

Connely *et al.* (2011) menjelaskan bahwa fokus utama teori pensinyalan yaitu pemberian informasi privat oleh pihak perusahaan.

Selain dipandang sebagai perilaku oportunistik manajer untuk memaksimalkan kepentingannya dalam menghadapi kontrak kompensasi, utang, dan biaya politik; manajemen laba juga dipandang sebagai kontrak efisien, yaitu manajemen laba memberikan fleksibilitas untuk melindungi diri sendiri dan perusahaan dalam menghadapi kejadian tidak terduga, sebagai pemberian manfaat bagi pihak-pihak terkait (Scott, 2014). Dalam konteks kontrak efisien; manajer akan menggunakan manajemen laba untuk mengkomunikasikan beberapa informasi pribadi kepada publik, untuk mendapatkan hasil dalam peningkatan nilai perusahaan (Tangjitprom, 2013).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa manajemen laba memberikan sinyal mengenai kemampuan perusahaan. Dalam konteks manajemen laba akrual; Subramanyam (1996) menemukan bahwa kebijakan akrual manajerial meningkatkan kemampuan laba untuk mencerminkan nilai ekonomi serta membantu memprediksi arus kas, pendapatan, dan dividen di masa depan. Subramanyam (1996) menemukan bukti konsisten dengan hipotesis ini, menunjukkan bahwa akrual diskresioner meningkatkan konten informasi untuk laba. Lipe (1990) juga menunjukkan bahwa manajemen laba adalah teknik yang mengurangi variabilitas laba, dan memiliki keuntungan bagi pemegang saham untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan prediktabilitas laba masa depan. Al-Attar *et al.* (2008) menemukan bahwa akrual yang abnormal dapat memprediksi arus kas masa depan. Di Indonesia, Siregar dan Utama (2009)

serta Simamora (2018) menemukan bahwa manajemen laba akrual digunakan untuk mensinyalkan informasi.

Dalam konteks manajemen laba riil, Gunny (2010) menemukan bahwa manajemen laba riil berpengaruh positif terhadap laba masa depan. Ada dua argumen Gunny (2010); pertama, manajemen laba akan menjadi praktek yang baik dengan terlibat dalam manajemen laba yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk memungkinkan kinerja yang lebih baik di masa depan; dan kedua, hubungan positif antara pertemuan tolak ukur laba dengan terlibat dalam manajemen laba dan kinerja masa depan juga konsisten dengan pertanda kompetensi manajerial atau kinerja perusahaan di masa depan. Berbeda dengan konsep oportunistik, manajemen laba bisa menjadi sinyal kemampuan perusahaan untuk menghasilkan pendapatan yang lebih baik di masa depan (Gunny, 2010). Di Indonesia, Simamora (2018) menemukan bahwa manajemen laba riil mampu meningkatkan prediktabilitas laba melalui pensinyalan informasi pangsa pasar dan kesehatan keuangan.

2.4. *Upper Echelon Theory* (UET)

Pemahaman terkini mengenai bagaimana manajer atas mempengaruhi strategy dan kinerja organisasi sebagian besar berdasarkan oleh *upper echelon theory* (UET) yang berasal dari Hambrick dan Mason (1984). Hal utama UET yaitu konsep bahwa manajer atas bertindak berdasarkan penilaian atau interpretasi atas situasi yang dihadapi, dan penilaian atau interpretasi tersebut merupakan fungsi kognitif, nilai, dan persepsi. UET terikat oleh rasionalitas individu Hambrick (2007). Dimensi psikologi sulit untuk diukur, sehingga UET

memaparkan karakteristik demografik yang dapat diobservasi (seperti usia, gender, pengalaman kerja, dan pendidikan) sebagai proksi yang mampu mewakili perbedaan psikologi. Teori ini mengantar karakteristik manajer atas sebagai gambaran pemilihan strategi dan hasilnya. Agar dapat memahami mengapa organisasi memilih strategi tertentu, kerangka kognitif manajer atas harus dipertimbangkan berdasarkan karakteristik demografis.

Dyrenge *et al.* (2010) menemukan bahwa manajer secara individu memegang peran penting dalam menentukan tingkat penghindaran pajak. Bamber *et al.* (2010) menemukan bahwa manajer secara individu mampu menekan pengungkapan peramalan laba. Hasil penelitian terdahulu mengenai UET tidak menggunakan karakteristik tim manajemen puncak dalam mempengaruhi kebijakan akuntansi (atau manajemen laba), karena kebijakan pelaporan keuangan dibatasi oleh standar akuntansi, auditor, dan regulasi pasar modal; berbeda dengan kebijakan lainnya (Ge *et al.*, 2011).

2.5. Karakteristik Manajer

2.5.1. Usia

Usia merupakan rentang kehidupan yang biasanya dilihat dari jumlah tahun. Hambrick dan Mason (1984) menyatakan bahwa usia merupakan salah satu karakteristik demografis seorang manajer yang berpengaruh terhadap perilaku pengambilan keputusan bisnis. Dalam konteks dunia kerja, usia tidak hanya menggambarkan berapa lama seseorang telah hidup, tetapi juga menggambarkan mengenai jumlah pengalaman, panjang karir, dan komitmen (Eduardo dan Poole, 2016; Hambrick dan Mason, 1984; Mathieu dan Zajac, 1990).

Hubungan perkembangan karir dan usia dibagi menjadi enam tahap sebagai berikut (Super, 1975 dalam Savickas, 1994).

1. Kristalisasi (usia 14 tahun sampai 18 tahun)

Keputusan tentang karir ditetapkan berdasarkan hal-hal yang disukai individu, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

2. Spesifikasi (usia 18 tahun sampai 20 tahun)

Mulai menjajaki tingkat pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mencapai pilihan karir yang diinginkan. Pada tahap ini seseorang dapat dikatakan produktif.

3. Implementasi (usia 22 tahun sampai 25 tahun)

Mencoba merasakan bekerja yang berdasarkan karir yang dipilih.

4. Stabilisasi (usia 26 tahun sampai 35 tahun)

Pekerjaan merupakan bagian dari kehidupannya.

5. Konsolidasi (36 tahun sampai 40 tahun)

Mulai melakukan kompromi seperti masa jabatan, kenaikan gaji yang minim, para pekerja yang baru berusia muda dengan pendidikan yang tinggi.

6. Persiapan menuju pensiun (55 tahun)

Individu tidak lagi dikatakan sebagai seorang yang produktif karena dia cenderung berfokus pada masa pensiun yang akan dihadapi.

Indonesia belum mempunyai kebijakan yang mengatur batas usia untuk manajer sebuah perusahaan. Usia hanya diatur secara umum sebagai usia bekerja, yaitu dalam UU Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.138

Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja. UU tersebut mengatur usia minimal yang diperbolehkan bekerja adalah usia 15 tahun; sedangkan usia minimal untuk pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak adalah usia 18 tahun untuk pekerjaan berat dan usia 16 tahun untuk pekerjaan ringan.

Indonesia juga belum mempunyai peraturan yang diberlakukan spesifik bagi semua perusahaan yang mengatur usia pensiun. Pengaturan usia pensiun hanya dibuat oleh peraturan dana pensiun, yaitu UU Nomor 13 Tahun 1992 tentang Manfaat Pensiun dan diperbarharui lagi dengan PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Manfaat Pensiun. UU Nomor 13 Tahun 1992 menyatakan bahwa manfaat pensiun diperoleh oleh pekerja minimal usia 55 tahun, sedangkan PP Nomor 45 Tahun 2015 menyatakan bahwa manfaat pensiun diperoleh oleh pekerja minimal 56 tahun.

2.5.2. Gender

Hambrick dan Mason (1984) menyatakan bahwa perilaku pria dan wanita dapat dibedakan. Gender bukan merupakan jenis kelamin (*sex*), melainkan sifat yang melekat pada satu jenis kelamin tertentu yang dibentuk oleh faktor sosial maupun budaya, sehingga lahir peran sosial dan budaya untuk pria dan peran sosial dan budaya untuk wanita.

Dari sisi psikologi, wanita memiliki emosi yang lebih stabil dan dewasa karena wanita lebih dulu memasuki usia dewasa dibandingkan pria (Wani dan Masih, 2015). Wanita juga lebih menghindari risiko dibandingkan pria (Croson dan Gneezy, 2009), jika dilihat dari sisi biologis, hal tersebut terjadi karena wanita

lebih sedikit menghasilkan hormon testosteron yang mampu meningkatkan adrenalin seseorang (Sapienza et al., 2009). Argumen tersebut yang membuat manajer wanita lebih etis dan tidak agresif dibandingkan manajer pria. Hal tersebut terjadi karena manajer wanita tidak semata-mata peduli terhadap sisi keuangan saja tetapi juga sisi sosial dirinya sehingga menjauhi hal yang tidak etis (Backhaus et al., 2002).

2.5.3. Pengalaman

Pengalaman merupakan akumulasi kegiatan pekerjaan yang telah dilakukan seseorang selama waktu tertentu pada bidang tertentu. Pengalaman adalah faktor penting bagi manajer dalam menjalankan perusahaan. Meskipun manajer diasumsikan memiliki pengalaman bisnis, namun setiap manajer pasti membawa pengalaman kerja terkait bidang utama tertentu (Hambrick dan Mason, 1984). Pengalaman kerja bidang tertentu ini yang mempengaruhi pengambilan keputusan seorang manajer.

Hambrick dan Mason (1984) menjelaskan bidang kerja dibagi menjadi dua, yaitu bidang yang memiliki fungsi-fungsi *output* dan fungsi-fungsi *throughput*. Fungsi *output* merupakan fungsi yang menekankan pada pertumbuhan dan peluang produk dan pasar baru, seperti bidang penjualan, pemasaran dan pengembangan produk (Hambrick dan Mason, 1984). Fungsi *throughput* menekankan pada peningkatan efisiensi proses, seperti bidang produksi, teknisi, serta akuntansi dan keuangan (Hambrick dan Mason, 1984). Penelitian ini fokus pada pengalaman bidang akuntansi dan keuangan karena manajer dengan fungsi *throughput* enggan menggunakan strategi pengembangan produk, namun

cenderung menggunakan strategi terkait efisiensi organisasi (Barker dan Mueller, 2002), termasuk strategi pemilihan kebijakan pelaporan keuangan (Qi et al., 2018).

2.5.4. Tingkat Pendidikan

Becker (1985) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan *human capital* yang memberikan keahlian-keahlian untuk meningkatkan produktivitas dan penghasilan. Karyawan perusahaan berusaha menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan tujuan meningkatkan kapasitasnya dan memberikan sinyal pada perusahaan mengenai tingkat produktivitas dirinya (Fahmia dan Mulyono, 2015).

Hambrick dan Mason (1984) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan merupakan karakteristik yang mampu mempengaruhi pengambilan keputusan dalam menjalankan strategi bisnis perusahaan. Manajer dengan tingkat pendidikan tinggi memiliki kompleksitas berpikir, kemampuan menemukan ide baru yang tinggi; sehingga manajer mampu mengimplementasikan strategi perusahaan dengan efektif (Davila dan Foster, 2007). Qi et al. (2018) menemukan bahwa manajer puncak perusahaan yang memiliki pendidikan tinggi cenderung mengelola tingkat akrual agar laba terlihat baik.

2.6. Konsep Manajemen Laba

Pengertian manajemen laba oleh Scott (2014) adalah perilaku oportunistik manajemen melaporkan laba untuk memaksimalkan utilitasnya dalam menghadapi kontrak kompensasi, kontrak utang, dan biaya politik. Manajemen laba digolongkan menjadi dua kategori yaitu manajemen laba akrual dan

manajemen laba riil. Manajemen laba akrual yaitu manipulasi laba dengan memanfaatkan standar akuntansi yang berlaku, sedangkan manajemen laba riil yaitu manipulasi laba dengan melakukan perubahan beberapa aktivitas bisnis (Roychowdhury, 2006). Manajemen laba akrual dilakukan melalui pemilihan metode akuntansi, sedangkan manajemen laba riil melibatkan perubahan aktivitas operasi perusahaan untuk meningkatkan laba (Gunny, 2010).

Menurut Sulistyanto (2014) teknik yang dapat dilakukan dalam manajemen laba akrual yaitu sebagai berikut.

1. Memanfaatkan peluang untuk membuat estimasi akuntansi

Cara manajemen untuk mempengaruhi laba melalui *judgement* terhadap estimasi akuntansi antara lain, estimasi tingkat piutang tak tertagih, estimasi kurun waktu depresiasi aktiva tetap atau amortisasi aktiva tak berwujud, estimasi biaya garansi, dan lain-lain.

2. Mengubah metode akuntansi

Perubahan metode akuntansi yang digunakan untuk mencatat suatu transaksi, contoh: mengubah metode depresiasi aktiva tetap dari metode depresiasi saldo menurun ke metode depresiasi garis lurus atau sebaliknya.

Menurut Roychowdhury (2006); serta Cohen *et al.* (2008) terdapat beberapa teknik yang dapat dilakukan dalam manajemen laba riil sebagai berikut.

1. Manipulasi penjualan

Manipulasi penjualan merupakan usaha untuk meningkatkan penjualan secara temporer dalam periode tertentu dengan menawarkan diskon harga produk secara berlebihan atau memberikan persyaratan kredit yang lebih

lunak. Strategi ini dapat meningkatkan volume penjualan dan laba periode saat ini, dengan mengasumsikan marginnya positif. Meskipun volume penjualan meningkat dan menyebabkan laba tahun berjalan tinggi namun arus kas menurun karena arus kas masuk kecil akibat penjualan kredit dan potongan harga.

2. Pengurangan beban-beban diskresionari (*Discretionary expenditures*)

Discretionary expenditures merupakan beban-beban yang dapat dikendalikan oleh manajemen; seperti beban usaha, penelitian dan pengembangan, iklan, dan penjualan, administrasi, dan umum (Sa'diyah dan Hermanto, 2017). Perusahaan dapat menurunkan *discretionary expenditures* seperti beban penelitian dan pengembangan, iklan, dan penjualan, administrasi, dan umum terutama dalam periode saat pengeluaran tersebut sehingga secara tidak langsung mempengaruhi besarnya laba. Strategi ini dapat meningkatkan laba dan arus kas periode saat ini namun dengan risiko menurunkan arus kas periode mendatang.

3. Produksi besar-besaran (*Overproduction*)

Untuk meningkatkan laba, manajer perusahaan dapat memproduksi lebih banyak daripada yang diperlukan dengan asumsi bahwa tingkat produksi yang lebih tinggi akan menyebabkan biaya tetap per unit produk lebih rendah. Strategi ini dapat menurunkan kos barang terjual (*cost of goods sold*) dan meningkatkan laba operasi.

Scott (2014) mengemukakan beberapa motivasi terjadinya manajemen laba yaitu:

1. *Bonus Purpose*

Manajer yang memiliki informasi atas laba bersih perusahaan akan bertindak secara *opportunistic* untuk mengatur laba bersih tersebut sehingga dapat memaksimalkan bonus mereka berdasarkan *compensation plans* perusahaan.

2. *Political Motivations*

Manajemen laba digunakan untuk mengurangi laba yang dilaporkan pada perusahaan publik. Perusahaan cenderung mengurangi laba yang dilaporkan karena adanya tekanan publik yang mengakibatkan pemerintah menetapkan aturan yang lebih ketat.

3. *Taxation Motivation*

Motivasi penghematan pajak menjadi motivasi manajemen laba yang paling nyata. Berbagai metode akuntansi digunakan dengan tujuan penghematan pajak pendapatan.

4. Pergantian CEO

CEO yang mendekati masa pensiun cenderung akan menaikkan laba untuk meningkatkan bonus mereka. Demikian juga dengan CEO yang kurang berhasil memperbaiki kinerja perusahaan, mereka akan memaksimalkan laba agar tidak diberhentikan.

5. *Initial Public Offering (IPO)*

Saat perusahaan *go public*, informasi keuangan yang ada dalam prospektus merupakan sumber informasi yang penting. Informasi ini dapat dipakai sebagai sinyal kepada calon investor tentang nilai perusahaan. Untuk

mempengaruhi keputusan calon investor maka manajer berusaha menaikkan laba yang dilaporkan.

Scott (2014) menjelaskan pola manajemen laba dilakukan melalui:

1. *Taking bath*

Pola ini merupakan teknik yang paling ekstrim dari manajemen laba dan dipakai selama periode waktu di mana perusahaan sedang menghadapi tekanan atau akan melakukan reorganisasi, termasuk pengangkatan CEO baru. Jika suatu perusahaan harus melaporkan suatu kerugian yang sedang dihadapi, manajemen terpaksa melaporkannya dalam jumlah yang besar dengan konsekuensi semua aset akan dihapuskan untuk menghadapi biaya di waktu yang akan datang. Hal tersebut akan menambah kemungkinan meningkatnya laba yang dilaporkan di waktu yang akan datang. Para manajer yang laba bersihnya di bawah rencana bonus *bogey* akan memilih teknik tersebut dengan alasan bahwa di kemudian hari akan mendapatkan bonus lebih tinggi.

2. *Income minimization*

Pola ini mirip dengan teknik *taking a bath*, hanya tidak seekstrim itu. Teknik *income minimization* adalah pola manajemen laba untuk membuat laba yang dilaporkan menjadi rendah, terutama dalam periode di mana perusahaan sedang memperoleh keuntungan yang besar. Contoh: membiayai periklanan dan melakukan pengeluaran untuk *research and development*.

3. *Income maximization*

Pola ini dilakukan manajemen dengan menggunakan metode yang dapat menaikkan laba supaya perusahaan dipandang memiliki kinerja yang baik. *Income maximization* biasanya dilakukan oleh perusahaan yang menentukan kompensasi (bonus) manajemen berdasarkan laba yang dihasilkan. Pola ini dilakukan oleh perusahaan yang melakukan pelanggaran perjanjian hutang.

4. *Income smoothing*

Pola ini dilakukan dengan membuat laba yang dilaporkan dalam keadaan tidak bergejolak (*smooth*). Manajer akan mendapatkan insentif jika labanya *smooth* dengan cukup tertahan di antara *bogey* dan *cap*. Manajer juga menggunakan laba yang *smooth* tersebut untuk mengantisipasi kemungkinan kerugian. Perusahaan menggunakan laba yang dilaporkan secara *smooth* untuk tujuan pelaporan eksternal. Hal tersebut akan membawa informasi internal kepada pasar dalam meramalkan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Pemilihan pola manajemen laba pada tiap perusahaan tidak dapat dipastikan mana yang paling tepat. Hal tersebut tergantung dengan kebutuhan yang dimiliki perusahaan terkait dengan pelaporan laba yang dihasilkan.

2.7. Pengembangan Hipotesis dan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan prinsip *upper echelon theory*, argumen dasar penelitian ini yaitu (1) strategi manajemen laba merefleksikan kognisi, nilai, dan persepsi tim manajemen puncak (2) kognisi, nilai dan persepsi dari tim manajemen puncak merupakan fungsi dari karakteristik demografis; dan (3) hasilnya yaitu perilaku

manajemen laba berhubungan dengan karakteristik demografis dari tim manajemen puncak. Fokus penelitian ini yaitu menginvestigasi hubungan antara karakteristik demografis dari tim manajemen puncak (sebagai satu tim) dengan penggunaan manajemen laba akrual dan riil. Karakteristik demografis tersebut termasuk karakteristik personal bawaan yang melekat (usia pensiun dan gender) dan karakteristik yang dapat dicapai/diperoleh (pengalaman kerja dan tingkat pendidikan).

2.7.1. Usia Pensiun dan Manajemen Laba

Usia manajer dapat dilihat sebagai gambaran peningkatan pengalaman dan juga sinyal keengganan untuk berubah dan mengambil risiko (Escriba-Esteve et al., 2009). Karakteristik ini menjelaskan mengapa manajer atas yang lebih tua lebih konservatif dan tidak menyukai risiko (*risk-averse*) (Hambrick dan Mason, 1984). Manajer yang lebih tua lebih fokus kepada kestabilan keuangan dan karir (Wiersema dan Bantel, 1992). Mereka telah memiliki lingkungan sosial yang terbangun baik dan ekspektasi mengenai penghasilan pensiunan. Perilaku yang berisiko tinggi akan mengancam lingkungan sosial dan penghasilan pensiunan tersebut, sehingga risiko tersebut akan dihindari. Penelitian mengenai komitmen organisasi menunjukkan bahwa orang tua lebih berkomitmen kepada organisasi dibandingkan orang muda (Mathieu dan Zajac, 1990), sehingga orang dengan komitmen tinggi cenderung untuk tidak terlibat dalam perilaku tidak etis yang dapat merugikan perusahaan.

Dalam manajemen perusahaan, usia sering dikaitkan dengan perjalanan karir manajer. Karir tersebut biasanya berakhir pada masa pensiun. Akhir dari

karir tersebut yang menentukan karakteristik usia manajer dalam pengambilan keputusan. Qi *et al.* (2018) menyatakan bahwa manajer yang memasuki usia pensiun cenderung tidak melakukan manajemen laba akrual dan riil. Faktor usia dalam penelitian ini lebih fokus pada usia pensiun; karena adanya argumen mengenai perilaku etis dan komitmen (yang mampu mengurangi manajemen laba) berkaitan dengan kestabilan sosial, lingkungan karir, dan penghasilan pensiun. Di Indonesia, tidak ada peraturan khusus mengenai keharusan pensiun pada usia tertentu untuk semua perusahaan, namun ada regulasi yang mengatur mengenai pemberian pensiun dengan minimal usia. UU no. 13 tahun 1992 mengenai Manfaat Pensisun menyebutkan batas minimal usia pensiun yaitu 55 tahun, kemudian *update* regulasi terbaru yaitu PP no.45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menyebutkan batas usia pensiun yaitu 56 tahun. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1a: Proporsi manajer dalam tim manajemen puncak yang memasuki masa pensiun berpengaruh negatif terhadap manajemen laba akrual

H1b: Proporsi manajer dalam tim manajemen puncak yang memasuki masa pensiun berpengaruh negatif terhadap manajemen laba riil

2.7.2. Gender dan Manajemen Laba

Literatur mengenai psikologi kognitif, ekonomi keperilakuan, dan manajemen menjelaskan bahwa terdapat perbedaan gender muncul dalam pengambilan risiko, konservatisme, dan perilaku etis (Croson dan Gneezy, 2009). Dari sisi psikologis sosial, pengambilan risiko tinggi dipersepsikan sebagai sifat

bawaan dari aspek maskulin (Byrnes et al., 1999); sedangkan dari sisi biologis, tingkat testosteron tinggi mengakibatkan pengambilan risiko tinggi (Sapienza et al., 2009). Erhard *et al.* (2003) berargumen bahwa diversifikasi gender dalam susunan dewan membawa dasar pengetahuan yang lebih luas, dan menciptakan keunggulan kompetitif.

Heminway (2007) berargumen bahwa wanita cenderung tidak memanipulasi laba dan pengungkapan karena mereka memiliki tingkat etika lebih tinggi dan lebih dapat dipercaya dibandingkan pria. Barua *et al.* (2010) serta Peni dan Vahamaa (2010) menemukan bahwa CFO wanita enggan memanipulasi laba dibandingkan CFO pria. Penelitian mengenai komitmen organisasional menemukan bahwa wanita lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan pria (Mathieu dan Zajac, 1990). Wanita enggan untuk berperilaku tidak etis dibandingkan pria (Cullinan et al., 2008). Berdasarkan perbedaan konservatisme, toleransi risiko, dan etika antara wanita dan pria; maka hipotesis penelitian sebagai berikut.

H2a: Proporsi anggota wanita dalam tim manajemen puncak berpengaruh negatif terhadap manajemen laba akrual

H2b: Proporsi anggota wanita dalam tim manajemen puncak berpengaruh negatif terhadap manajemen laba riil

2.7.3. Pengalaman Kerja Keuangan dan Manajemen Laba

Beberapa penelitian terdahulu telah menginvestigasi hubungan antara pengalaman kerja manajer dan pengambilan keputusan. Qi and Tian (2012) menyatakan bahwa pengalaman mengenai tujuan, kompensasi, dan metode terkait

fungsi area tertentu berdampak pada cara manajer mempersepsikan dan menginterpretasi informasi yang sesuai dengan fungsi area tersebut. Barker dan Mueller (2002) menemukan bahwa CEO dengan pengalaman kerja pada fungsi yang fokus pada *output* (contohnya; penjualan dan pemasaran) cenderung memilih strategi yang berfokus pada inovasi karena fungsi tersebut meningkatkan pertumbuhan melalui pengembangan produk dan pasar baru. Sebaliknya, CEO dengan pengalaman kerja pada fungsi *throughput* (contohnya: akuntansi dan produksi) fokus pada peningkatan efisiensi organisasi.

Qi *et al.* (2018) menemukan bahwa manajer dengan pengalaman kerja keuangan lebih mengenal proses pelaporan keuangan dan lebih tahu mengenai bagaimana menggunakan fleksibilitas standar akuntansi untuk melakukan praktik manajemen laba akrual dapat memenuhi target laba. Manajer dengan pengalaman kerja keuangan cenderung sadar bahwa manajemen laba riil sulit dideteksi regulator dan auditor. Manajer dengan pengalaman kerja keuangan sangat paham manajemen laba riil berdampak pada kinerja masa depan, sehingga akan lebih cenderung melakukan praktik manajemen laba riil, karena Gunny (2010) menemukan bahwa manajemen laba riil meningkatkan ROA di tiga tahun berikutnya. Maka hipotesis penelitian sebagai berikut.

H3a: Proporsi manajer dalam tim manajemen puncak yang memiliki pengalaman kerja keuangan berpengaruh positif terhadap manajemen laba akrual

H3b: Proporsi manajer dalam tim manajemen puncak yang memiliki pengalaman kerja keuangan berpengaruh positif terhadap manajemen laba riil

2.7.4. Tingkat Pendidikan dan Manajemen Laba

Upper echelon theory menyatakan bahwa tingkat pendidikan merefleksikan kemampuan dan keterampilan manajer (Hambrick dan Mason, 1984). Argumen secara umum menjelaskan bahwa manajer atas dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kompleksitas kognitif dan kemampuan yang lebih tinggi dalam menyerap ide baru dan mengimplementasikan strategi lebih efektif (Goutas dan Lane, 2009). Manajer dengan pendidikan lebih tinggi juga mampu menyeleksi variasi alternatif dalam mengatasi masalah organisasi dan membuat keputusan lebih baik karena memiliki kemampuan kognitif yang lebih besar dalam memproses dan menganalisis informasi (Nadkarni dan Herrmann, 2010). Manajer dengan pendidikan lebih tinggi lebih banyak memberikan perhatian pada bisnis perusahaan dalam jangka panjang. Cheng *et al.* (2010) membuktikan bahwa perusahaan Cina yang dipimpin oleh ketua dewan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki kinerja keuangan lebih baik.

Ketika manajer melakukan praktik manajemen laba akrual, manajer menghadapi beberapa halangan seperti kebutuhan standar akuntansi, auditor independen, dan regulasi. Halangan tersebut membuat manajemen laba akrual lebih rumit dibandingkan manajemen laba riil, sehingga membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang lebih tinggi bagi manajer yang terlibat. Manajer dengan pendidikan lebih tinggi lebih memahami bagaimana melakukan

praktik manajemen laba akrual, sementara manajer dengan pendidikan lebih rendah lebih kesulitan melakukan praktik manajemen laba akrual. Manajer dengan pendidikan lebih rendah akan memenuhi target laba dengan menggunakan manajemen laba riil. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut.

H4a: Tingkat pendidikan rata-rata tim manajemen puncak berpengaruh positif terhadap manajemen laba akrual

H4b: Tingkat pendidikan rata-rata tim manajemen puncak berpengaruh negatif terhadap manajemen laba riil

