

BAB II

KARAKTERISTIK *CHIEF EXECUTIVE OFFICER* DAN MANAJEMEN LABA

2.1 Teori Keagenan

Teori keagenan mendeskripsikan hubungan antara pemegang saham sebagai *principal* dan manajemen sebagai *agent*. Manajemen merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham, Jensen dan Mekling (1976) menjelaskan hubungan teori keagenan didalam agensi teori bahwa perusahaan merupakan kumpulan kontrak antara pemilik sumberdaya tersebut. Tujuan dari dilakukan pemisahan tugas didalam teori keagenan yaitu agar pemilik (*principal*) perusahaan memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dengan biaya yang seefisien mungkin dengan dikelolannya perusahaan oleh tenaga profesional (*agent*) dan *agent* berhak mendapatkan imbalan atas hasil kerjanya.

Agency Theory memiliki asumsi bahwa masing-masing individu semata-mata termotivasi oleh kepentingan dirinya sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara *principal* dan *agent*. Menurut Meisser *et al* (2006:67) dalam Endrianto (2010) hubungan keagenan ini mengakibatkan dua permasalahan yaitu terjadinya informasi asimetris (*information asymmetry*), dimana manajemen secara umum memiliki lebih banyak informasi mengenai posisi keuangan yang sebenarnya terjadi dan posisi operasi entitas dari pemilik. Permasalahan yang kedua yaitu terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*) akibat ketidaksamaan tujuan, dimana manajemen tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik.

Asimetri informasi ini menjadi alasan dipraktikannya manajemen laba oleh manajemen dengan memanipulasi angka pada laba untuk kepentingan pribadinya (Subramanyam dan Wild, 2010). Terdapat dua jenis asimeri informasi yaitu *adverse selection*, merupakan keadaan dimana para manajer serta orang dalam lainnya

mengetahui lebih banyak tentang keadaan dan prospek perusahaan dibandingkan pihak *principal*. Pihak *agent* tidak terbuka sepenuhnya mengenai informasi yang mereka miliki kepada pihak *principal*. Selanjutnya yaitu *moral hazard*, merupakan keadaan dimana pihak *principal* tidak mengetahui secara keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh pihak *agent*, sehingga pihak *agent* dapat melakukan kegiatan tanpa sepengetahuan pihak *principal* yang melanggar kontrak (Scott, 2000).

Perbedaan kepentingan dan kepemilikan informasi antara *agent* dan *principal* dapat mendorong keinginan *agent* untuk memaksimalkan kepentingan mereka sendiri tanpa melihat kepentingan perusahaan ataupun *principal* secara keseluruhan (Jensen dan Meckling, 1976). Permasalahan keagenan yang ada, dapat mempengaruhi *agent* untuk mempengaruhi angka-angka akuntansi yang disajikan dalam laporan keuangan dengan cara melakukan manajemen laba.

2.2 Teori Eselon Atas

Upper echelon theory merupakan teori yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984) mengenai asumsi dasar pengaruh *Top Management Team* (TMT) pada sebuah perusahaan. Pada teori ini berpandangan bahwa *outcomes* dari organisasi, yaitu pilihan mengenai strategi yang digunakan perusahaan dan juga kinerja perusahaan dapat diukur dari latar belakang TMT. Cerminan CEO perusahaan sebagai wakil dari *Top Management Team* perusahaan dapat dinilai dari karakteristik yang melekat pada individu dari CEO itu sendiri.

Pada teori eselonsi atas yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984) menunjukkan bahwa usia, pengalaman, pendidikan, latar belakang sosial, kondisi ekonomi dan karakteristik kelompok dimana dia berada, merupakan filter pada saat para CEO yang berada pada manajemen puncak mulai mencerna, menganalisis, dan mencoba memahami permasalahan yang sedang ada yang nantinya akan dibentuk sebuah keputusan dengan cara apa permasalahan tersebut akan dikelola.

2.3 *Chief Executive Officer*

Chief executive officer merupakan jabatan seseorang yang memiliki posisi eksekutif tertinggi dalam perusahaan dan memainkan peran penting untuk mengambil keputusan yang ada dalam perusahaan. Robbins (1999) mendefinisikan *Chief Executive Officer* adalah seorang manajer puncak yang menetapkan berbagai strategi maupun kebijakan serta bertanggungjawab atas keputusan yang ditetapkan dalam rangka mencapai visi organisasi. Di Indonesia sendiri istilah *Chief Executive Officer* dalam praktiknya dikenal dengan sebutan direktur utama, direksi maupun *President Director*. Peraturan mengenai direksi secara lengkap tertulis pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 tahun 2007 bab VII mengenai perseroan terbatas yang membahas mengenai tugas, wewenang, serta tanggungjawab dewan direksi.

Cheng dan Lo (2006) menyatakan bahwa CEO adalah seseorang yang paling mempunyai *power* dalam membuat keputusan yang terkait dengan kinerja organisasional. Bahkan CEO menentukan apa dan kapan suatu informasi seharusnya diungkapkan, termasuk pengungkapan pelaporan keuangan. Oleh sebab itu, seringkali seorang CEO dianggap sebagai wajah perusahaan sehingga memiliki dampak pada aspek keuangan perusahaan seperti kinerja finansial, laba, dan *return* saham perusahaan, dari aspek non keuangan, seorang CEO dapat mencerminkan retensi karyawan, kepercayaan dari industri, dan reputasi perusahaan secara keseluruhan (Fetscherin, 2015).

2.4 **Karakteristik CEO**

Karakteristik menurut Panggabean (2004) adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu. Sedangkan menurut Peoni (2014) karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cheng dan Lo (2006) kriteria utama untuk pemilihan CEO adalah kualitas kinerja mereka. Karena kinerja organisasi mereka sebagai individu akan cenderung dianggap langsung terkait dengan kinerja mereka didalam pekerjaan. Teori *upper echelon* menyatakan bahwa karakteristik manajemen puncak yang dapat diamati seperti jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, dan juga pendidikan adalah proksi yang masuk akal untuk mencerminkan perbedaan dari atribut manajemen puncak, karakteristik demografis ini dinilai sebagai manifestasi dalam pilihan strategis dan *outcome* perusahaan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan tingkat pendidikan CEO, pengalaman CEO dalam bidang keuangan, usia CEO, dan gender CEO yang wakikan oleh CEO wanita didalam perusahaan sebagai cerminan dari karakteristik CEO.

2.4.1 Pendidikan CEO

Sutrisno R. Pardoen (1996) berpendapat bahwa salah satu bentuk *human capital* adalah pendidikan. Seseorang yang berpendidikan akan lebih rasional dalam berfikir dan bertindak serta memahami tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab tersebut dengan baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hambrick dan Mason (1984) menjelaskan bahwa seseorang dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dapat menghasilkan informasi yang lebih luas dan kompleks. Pendidikan dijadikan alat filter untuk melihat kecocokan seorang individu dengan posisi pekerjaan yang akan ditempati. Tingkat pendidikan seorang CEO ataupun tim manajemen puncak suatu perusahaan dipercaya berpengaruh positif terhadap inovasi yang diberikan kepada perusahaan. Tingkat pendidikan seseorang searah dengan kualitas kognitif dan keterampilan seseorang. Hambrick dan Mason (1984) menyebutkan bahwa seseorang dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mumpuni untuk membuat suatu inovasi yang lebih baik bagi perusahaan dan memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

2.4.2 Pengalaman kerja CEO dalam bidang keuangan

Menurut Frederickson (1985) keputusan yang diambil oleh CEO dengan pengalaman yang lebih mumpuni cenderung memberikan keputusan yang lebih baik dibandingkan dengan CEO dengan pengalaman yang lebih rendah. Keputusan yang diberikan dinilai dapat memberikan dampak yang lebih sukses dikarenakan CEO dengan pengalaman kerja yang lebih baik dinilai memiliki sifat yang lebih selektif dalam mengambil keputusan.

Hambrick dan Mason (1984) dalam penelitiannya meyakini bahwa setiap CEO memiliki pengalaman kerja yang luas dan tergantung oleh masing-masing bidang kerja dari CEO tersebut. Pada penelitian ini pengalaman kerja CEO dilihat dalam dua sudut pandang, yang pertama yaitu CEO dengan pengalaman dalam bidang fungsional, dan yang kedua yaitu CEO dengan pengalaman dalam bidang strategis, jika semua CEO diberikan satu permasalahan yang sama, masing-masing CEO akan menyelesaikan sesuai dengan bidang yang telah ditekuninya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hambrick dan Mason (1984) pengalaman CEO dapat dilihat dari dua bidang, yang pertama yaitu CEO dengan pengalaman dalam bidang "*output functions*" atau pemasaran, penjualan, dan pengembangan produk. Selanjutnya, yaitu CEO dengan pengalaman dalam bidang "*throughput function*" atau produksi, *process engineering*, dan pembukuan. Berdasarkan dua bidang yang disebutkan pada penelitian tersebut, ditetapkan dua preposisi yang digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, yaitu yang pertama disebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara manajer yang berpengalaman dalam bidang *output function* terhadap keputusan pengambilan strategi perusahaan dalam bidang inovasi produk, iklan, dan langkah perusahaan dimasa depan. Preposisi yang kedua yaitu terdapat hubungan positif antara manajer dengan pengalaman dalam bidang *throughput function* terhadap pengambilan keputusan strategi perusahaan dalam bidang produksi barang dan pencatatan pelaporan keuangan perusahaan.

2.4.3 Usia CEO

Dewasa ini CEO tidak lagi identik dengan seseorang yang memiliki usia yang terbilang cukup tua, banyak dari pembisnis muda yang sudah menjabat sebagai CEO. Mark Zuckerberg merupakan salah satu contoh seorang CEO dengan usia yang terbilang cukup muda yaitu 37 tahun. Seseorang dikatakan sudah dewasa secara usia apabila sudah memasuki usia 18 tahun. Menurut Hurlock (2004) dewasa sendiri dibagi menjadi 3 bagian, yaitu dewasa awal saat seseorang berusia 18 tahun sampai 40 tahun, selanjutnya dewasa madya yang dimulai dari usia 41 tahun sampai sekitar 65 tahun, pada masa ini seseorang diyakini sedang menjalani masa-masa produktifnya terutama dalam berkarir, terakhir yaitu masa dewasa lanjut yaitu saat sudah memasuki usia 65 tahun keatas. Menurut Santrock (1995) kelompok usia sekitar 50 tahun dinilai sebagai kelompok usia yang paling sehat, tenang, bertanggungjawab, dan memiliki kontrol diri paling baik.

Hambrick dan Mason (1984) dalam *Upper Echelon Theory*, juga memasukan usia CEO sebagai salah satu tolak ukur untuk menilai karakteristik seorang CEO. Hambrick dan Mason (1984) mengembangkan preposisi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh usia CEO. Preposisi yang dikembangkan yaitu, CEO dengan usia yang lebih muda dinilai memiliki stamina yang lebih baik sehingga mobilitas lebih cepat. Disamping hal tersebut CEO dengan usia yang lebih muda cenderung untuk menggunakan langkah-langkah strategis dengan risiko yang lebih tinggi.

Hambrick dan Mason (1984) menjabarkan bagaimana perilaku CEO saat memasuki usia yang lebih tua. CEO dengan usia yang lebih tua dinilai memiliki kehidupan sosial dan kestabilan finansial yang lebih mapan sehingga cenderung untuk membuat keputusan dengan risiko yang lebih rendah, mementingkan kepentingan perusahaan, dan juga kemajuan perusahaan tidak hanya pada masa sekarang tetapi juga dimasa yang akan datang. (Hambrick dan Mason, 1984).

2.4.4 Gender CEO

Jenis kelamin dan gender memiliki pengertian yang berbeda, jenis kelamin merupakan atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan

antara laki-laki dan perempuan yang dapat diamati secara langsung. sedangkan gender dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dapat dipelajari. Gender sangat berperan penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab, dan hubungan antara pria dan wanita (Wade dan Travis, 2007)

Penelitian yang dilakukan oleh Croson dan Gneezy (2009) lebih lanjut mengungkapkan bahwa dari faktor psikologis terdapat perbedaan persepsi antara pria dan wanita dalam menyikapi suatu permasalahan. Jika dihadapkan pada suatu permasalahan wanita akan cenderung beraksi pada ketakutan (*fear*) berbeda dengan pria yang akan beraksi pada kemarahan (*anger*) jika dihadapkan pada suatu permasalahan. Ketakutan dan kemarahan tersebut memiliki perbedaan pengaruh terhadap persepsi seseorang untuk mengambil sebuah keputusan dengan mempertimbangkan tingkat risiko. Dimana rasa takut yang dominan pada wanita akan membuat wanita untuk menghindari keputusan dengan risiko yang tinggi, sedangkan kemarahan yang dimiliki pria akan membuat ia mengambil sebuah keputusan dengan tingkat risiko yang lebih tinggi.

Perbedaan sifat yang dibawa akibat perbedaan gender tentu memberikan dampak pada proses berpikir seorang individu baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja. Pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang dibentuk oleh seorang CEO laki-laki dan CEO wanita tentu memiliki perbedaan yang tidak bisa dihindari akibat sifat bawaan dari gender mereka.

2.5 Manajemen Laba

Manajemen laba menurut Sulistyanto (2008) merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh manajer perusahaan untuk mengintervensi atau mempengaruhi informasi-informasi dalam laporan keuangan dengan tujuan untuk mengelabui *stakeholder* yang ingin mengetahui kinerja dan kondisi perusahaan.

Manajemen laba merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi kredibilitas laporan keuangan. Manajemen laba menambah bias dalam laporan keuangan dan dapat mengganggu pemakai laporan keuangan yang mempercayai

angka laba hasil rekayasa tersebut sebagai angka laba tanpa rekayasa (Setiawati dan Na'im, 2000). Manajemen laba merupakan suatu bentuk manipulasi atas laporan keuangan yang menjadi sarana komunikasi antara manajemen dan pihak *eksternal* perusahaan sehingga adanya manajemen laba dapat menyebabkan menurunnya kredibilitas laporan keuangan apabila dijadikan sebagai acuan dalam membuat suatu keputusan (Surifah, 1999).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen laba merupakan kegiatan yang dilakukan manajer yang dimaksudkan untuk mengintervensi laporan keuangan dengan tujuan mencapai target laba tertentu dan menyembunyikan keadaan perusahaan yang sebenarnya kepada *stakeholder*.

2.6 Motivasi manajemen laba

Menurut Scott (2015) motivasi yang melatarbelakangi terjadinya manajemen laba, yaitu:

1. Rencana Bonus (*Bonus Scheme*)

Manajemen akan memilih dan menentukan metode akuntansi yang akan digunakan yang cenderung untuk memberikan keuntungan kepada pihak manajemen melalui memaksimalkan utilitasnya yaitu bonus yang tinggi. Manajer yang mendapatkan bonus berdasarkan jumlah *earnings* yang tinggi cenderung untuk menggunakan metode akuntansi yang akan meningkatkan laba.

2. Kontrak Utang Jangka Panjang (*Debt Covenant*)

Ketika suatu perusahaan semakin dekat dengan waktu pelanggaran perjanjian utang, maka para manajer akan memilih metode akuntansi yang dapat memindahkan laba periode mendatang ke periode berjalan dengan harapan dapat mengurangi kemungkinan perusahaan mengalami perjanjian hutang.

3. Motivasi Politik (*Political Motivation*)

Semakin besar perusahaan, semakin besar pula kemungkinan manajemen memilih untuk menggunakan metode akuntansi yang dapat menurunkan laba. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan perusahaan yang memiliki laba yang tinggi akan mendapatkan beberapa tekanan dari pemerintah

4. Motivasi Perpajakan (*Taxation Motivation*)

Perusahaan cenderung untuk menurunkan laba yang dilaporkan guna meminimalkan jumlah pajak yang harus dibayar.

5. Pergantian CEO (*Chief Executive Officer*)

Pada saat mendekati masa akhir jabatan CEO akan melakukan strategi yang akan memaksimalkan laba perusahaan guna meningkatkan bonus yang akan diterima. Selain itu tujuan memaksimalkan pelaporan laba sebagai upaya untuk menghindari pemecatan

6. Penawaran Saham Perdana (*Initial Public Offering*)

Pada saat perusahaan pertama kali menjual saham kepada publik, informasi keuangan yang dipublikasikan merupakan sumber informasi yang sangat penting. Informasi yang dipublikasikan akan menjadi bahan pertimbangan oleh investor dalam membuat keputusan.

2.7 Pola Manajemen Laba

Menurut Scott (2015) pola manajemen laba, yaitu :

1. *Taking a Bath*

Taking a bath dilakukan dengan cara mengatur laba perusahaan tahun berjalan menjadi sangat tinggi atau sangat rendah bila dibandingkan laba tahun sebelum atau sesudah.

2. *Income minimization*

Income minimization dilakukan dengan menjadikan laba tahun berjalan lebih rendah dari laba sebenarnya. Pola ini sering dilakukan untuk

motivasi perpajakan dan juga motivasi politis. Manajer akan menurunkan laba tahun berjalan demi menghindari pajak yang terlalu tinggi.

3. *Income Maximation*

Income maximation dilakukan dengan menjadikan laba tahun berjalan lebih tinggi dari laba sebenarnya. Pola ini biasa dilakukan untuk memperoleh bonus dan menghindari pelanggaran perjanjian hutang. Pemberian bonus berdasarkan laba akan mendorong manajer untuk memaksimalkan laba tahun berjalan dan juga untuk menarik minat investor dalam berinvestasi.

4. *Income Smoothing*

Income smoothing dilakukan demi mencapai laba yang relatif konstan setiap tahunnya. Dapat dilakukan dengan menaikkan ataupun menurunkan laba tahun berjalan dengan melihat tren laba yang ada. Kestabilan juga dilakukan untuk menjaga hubungan baik bagi kreditur dan juga investor.

2.8 Pendekatan Manajemen Laba

Dewasa ini praktik manajemen laba dapat dibagi menjadi dua pendekatan yaitu manajemen laba berbasis akrual (*Accrual Earnings Management*) dan manajemen laba berbasis aktivitas riil (*Real Earnings Management*). Manajemen laba akrual merupakan tindakan manajemen untuk memodifikasi aktivitas akrualnya dengan memilih kebijakan akuntansi tertentu. Akrual adalah selisih antara arus kas masuk bersih dari operasi perusahaan dengan laba yang dilaporkan dan bersifat akrual diskresioner dan akrual nondiskresioner (Sulistyanto, 2008).

Pada penelitian Pengaruh Karakteristik CEO terhadap Manajemen Laba Riil ini peneliti menggunakan manajemen laba berbasis aktivitas riil sebagai pendekatan untuk mengukur hubungan antara karakteristik CEO dengan Manajemen laba, pemilihan pendekatan manajemen laba berbasis aktivitas riil didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Graham *et al.* (2005) yang menemukan bukti bahwa manajemen puncak sebagai responden dalam penelitian tersebut jauh lebih bersedia untuk terlibat dalam manajemen laba riil dibanding

menejemen laba akrual, dikarenakan praktik manajemen laba riil lebih sulit terdeteksi oleh auditor.

2.9 Manajemen laba riil

Roychowdhury (2006) mendefinisikan manajemen laba riil sebagai penyimpangan dari aktivitas operasi normal perusahaan yang dimotivasi oleh keinginan manajemen untuk memberikan pemahaman yang salah kepada pemangku kepentingan bahwa tujuan pelaporan keuangan tertentu telah dicapai melalui aktivitas operasi normal perusahaan. Manipulasi laba melalui aktivitas riil menunjukkan bahwa proses intervensi yang dilakukan dapat terjadi tidak hanya melalui estimasi dan metode akuntansi, tetapi juga melalui keputusan operasional perusahaan.

Kegiatan manipulasi aktivitas riil dapat terjadi selama periode akuntansi berlangsung dengan tujuan spesifik yaitu memenuhi target laba tertentu, menghindari kerugian dan mencapai target *analyst forecast*. Manajer memiliki kecenderungan untuk melakukan kegiatan manipulasi melalui aktivitas riil dikarenakan manipulasi melalui aktivitas riil dinilai lebih sulit terdeteksi oleh auditor, dan bergantung pada manajemen laba akrual saja cenderung lebih berisiko. Dapat disimpulkan manajemen laba melalui aktivitas riil merupakan tindakan manajemen yang menyimpang dari aktivitas normal perusahaan yang dimaksudkan untuk memodifikasi laba sesuai dengan target laba yang akan dicapai.

2.10 Teknik Manajemen Aktivitas Riil

Dalam mendeteksi aktivitas manipulasi laba melalui aktivitas riil, Roychowdhury, yang berfokus pada tiga metode, yaitu:

1. Pengelolaan penjualan (*Sales Manipulation*)

Manipulasi penjualan didefinisikan sebagai upaya manajemen dalam waktu sementara untuk meningkatkan penjualan dengan menawarkan diskon harga dan ketentuan kredit yang ringan. Diskon harga diberikan untuk meningkatkan arus penjualan yang masuk ke perusahaan. Pemberian diskon akan meningkatkan

penjualan pada tahun tersebut sehingga terdapat peningkatan laba sementara, yang akan menghasilkan sinyal baik kepada investor untuk melakukan investasi, tindakan ini akan berdampak buruk dimasa depan saat sudah tidak diberlakukan harga diskon maka penjualan akan menurun.

Cara kedua untuk melakukan manipulasi penjualan dapat dilakukan dengan memberikan persyaratan kredit yang ringan terhadap konsumen, persyaratan kredit yang ringan biasa dilakukan dengan menawarkan suku bunga yang rendah atau bahkan nol hal ini akan menaikkan minat konsumen untuk membeli sehingga menaikkan angka penjualan pada tahun tersebut.

2. Mengurangi pengeluaran diskresioner

Biaya diskresioner terkait bagian pada biaya-biaya bagian iklan, penjualan, riset dan pengembangan, serta biaya administrasi dan umum. Peningkatan laba dapat terjadi ketika biaya-biaya tersebut dikurangi sehingga target laba yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

3. Produksi berlebih (*Overproduction*)

Peningkatan jumlah produksi akan berdampak pada biaya *overhead* tetap dibagi dengan jumlah unit barang yang besar akan menghasilkan rata-rata biaya perunit dengan harga pokok penjualan menurun. Hal ini akan meningkatkan *profit margin* pada periode berjalan.

Roychowdurry (2006), mengungkapkan manajemen laba riil dapat dilakukan melalui tiga proksi, yaitu :

1. *Abnormal Cash Flow Operation*

Abnormal Cash Flow Operation merupakan pengelolaan laba yang dilakukan melalui arus operasi kas perusahaan.

2. *Abnormal Discretionary Expenses*

Abnormal Discretionary Expenses merupakan pengelolaan laba yang dilakukan melalui biaya-biaya yang meliputi penelitian dan pengembangan, iklan, penjualan, administrasi dan umum.

3. *Abnormal Production Cost*

Abnormal Production Cost merupakan pengelolaan laba yang dilakukan melalui kegiatan produksi yang berlebih

2.11 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Rizky Oliver (2019) dengan judul “*Pengaruh Karakteristik CEO Terhadap Manajemen Laba Rill*” menguji pengaruh karakteristik CEO yang diwakilkan oleh jenis kelamin, usia, masa jabatan, latar belakang pendidikan akuntansi dan *overconfidence* CEO terhadap manajemen laba berbasis rill dengan objek perusahaan manufaktur pada tahun 2015-2017 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut adalah latar belakang pendidikan CEO dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap praktik manajemen laba rill sedangkan jenis kelamin, usia, dan *overconfidence* CEO tidak memiliki pengaruh terhadap praktik manajemen laba rill.

Penelitian kedua dilakukan oleh Poppy Nurmayanti (2021) dengan judul “*Kualitas CEO dan Manajemen Laba Rill. Apakah Siklus Hidup Perusahaan Penting? Bukti Dari Indonesia*” yang menguji keahlian keuangan CEO, tingkat pendidikan CEO, karir professional CEO, masa jabatan CEO, usia CEO, dan status CEO terhadap praktik manajemen laba rill dengan objek perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013-2018. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut adalah keahlian keuangan CEO, tingkat pendidikan CEO, karir professional CEO, masa jabatan CEO, usia CEO, dan status CEO memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap praktik manajemen laba rill.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Jiakai Xiong (2016) dengan judul “*Chairman Characteristic and Earnings Management Evidence from Chinese Listed Firms.*” yang menguji karakteristik CEO yang diwakilkan oleh CEO wanita, *tenure* CEO, usia CEO, dan tingkat pendidikan CEO terhadap manajemen laba riil dan manajemen laba akrual dengan objek perusahaan yang terdaftar pada *Chinese listed companies* pada tahun 2005-2014. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut yaitu CEO wanita tidak memiliki pengaruh terhadap praktik manajemen laba akrual, sedangkan CEO *tenure*, usia CEO dan tingkat pendidikan CEO terhadap praktik manajemen laba akrual. CEO wanita dan *tenure* CEO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap praktik manajemen laba riil perusahaan sedangkan usia CEO dan tingkat pendidikan CEO berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap praktik manajemen laba riil perusahaan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Fuxiu Jiang, Bing Zhu, dan Jicheng Huang (2013) dengan judul “*CEO Characteristic and Real Earnings Management in Jordan*” yang menguji karakteristik CEO yang diwakilkan oleh pengalaman CEO terhadap manajemen laba aktivitas riil dan akrual dengan objek perusahaan yang terdaftar pada Shanghai dan Shenzhen Stock Exchanges tahun 2002-2008. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan negatif pada pengalaman CEO dengan manajemen laba aktivitas riil, tidak terdapat hubungan antara pengalaman CEO dengan manajemen laba berbasis akrual.

Penelitian kelima dilakukan oleh Kyunga Na dan Jooyeon Hong (2017) dengan judul “*CEO gender and Earnings Management*” yang menguji perbedaan gender CEO terhadap manajemen laba aktivitas riil dan akrual dengan objek perusahaan yang terdaftar pada COMPUSTAT pada tahun 1992-2013. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut yaitu CEO pria berpengaruh positif terhadap aktivitas manajemen laba perusahaan sedangkan CEO wanita tidak memiliki pengaruh terhadap aktivitas manajemen laba perusahaan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Eufrasia Acintya Putri dan Toto Rusmanto (2019) dengan judul “*The Impact of CEO Characteristic on Earnings Per Share and Earnings Management*” yang menguji CEO *narcissism level*, CEO

wanita, tingkat pendidikan CEO, usia CEO dan *tenure* CEO terhadap *earnings per share*, manajemen laba riil, dan manajemen laba akrual dengan objek perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013-2017. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut yaitu CEO *narcissism level*, tingkat pendidikan CEO, usia CEO dan *tenure* CEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap EPS sedangkan gender CEO tidak berpengaruh terhadap EPS. Tingkat pendidikan CEO, CEO *narcissism level* berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba akrual, gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba akrual, sedangkan *tenure* CEO tidak memiliki pengaruh terhadap manajemen laba akrual. CEO *narcissism level* berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba riil, tingkat pendidikan CEO, *tenure* CEO, gender CEO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba riil, sedangkan usia tidak memiliki pengaruh terhadap manajemen laba riil.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Mohammad Abdedalrahman Alhmoode, Hasnah Shaari, dan Redwan Al-dhamari (2020) dengan judul “*CEO Characteristics and Real Earnings Management in Jordan*” yang menguji pengalaman CEO, CEO *tenure*, dualitas CEO, dan hubungan politik CEO terhadap manajemen laba aktivitas riil dengan objek 58 perusahaan yang terdaftar pada Amman Stock Exchange pada tahun 2013-2016. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman CEO dan hubungan politik CEO memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba riil, CEO *tenure* tidak berpengaruh terhadap manajemen laba riil, dualitas CEO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba riil.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Rizky Oliver (2019)	“ <i>Pengaruh Karakteristik CEO Terhadap</i> ”	Dependen : Manajemen laba riil	Latar belakang pendidikan CEO dan jenis kelamin berpengaruh positif

		<i>Manajemen Laba Rill</i>	Independen : Jenis kelamin, usia, masa jabatan, latar belakang pendidikan akuntansi dan <i>overconfidence</i> CEO	dan signifikan terhadap praktik manajemen laba rill sedangkan jenis kelamin, usia, dan <i>overconfidence</i> CEO tidak memiliki pengaruh terhadap praktik manajemen laba rill.
2.	Poppy Nurmayanti (2021)	<i>“Kualitas CEO dan Manajemen Laba Rill. Apakah Siklus Hidup Perusahaan Penting? Bukti Dari Indonesia”</i>	<i>Depeden : Manajemen laba riil</i> <i>Independen :</i> <i>Keahlian keuangan CEO, tingkat pendidikan CEO, karir professional CEO, masa jabatan CEO, usia CEO, dan status CEO dewan direksi dan dewan komisaris, kompensasi direksi</i>	Keahlian keuangan CEO, tingkat pendidikan CEO, karir professional CEO, masa jabatan CEO, usia CEO, dan status CEO memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap praktik manajemen laba rill.

3.	Jiacai Xiong (2016)	<i>“Chairman Characteristic and Earnings Management Evidence from Chinese Listed Firms.”</i>	Dependent: Manajemen laba riil dan Manajemen laba akrual Independen: CEO wanita, <i>tenure</i> CEO, usia CEO, dan tingkat pendidikan CEO	CEO wanita tidak memiliki pengaruh terhadap praktik manajemen laba akrual, sedangkan CEO <i>tenure</i> , usia CEO dan tingkat pendidikan CEO terhadap praktik manajemen laba akrual. CEO wanita dan <i>tenure</i> CEO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap praktik manajemen laba riil perusahaan sedangkan usia CEO dan tingkat pendidikan CEO berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap praktik manajemen laba riil perusahaan.
4.	Fuxiu Jiang, Bing Zhu, dan Jicheng Huang (2013)	<i>CEO’s Financial Experience and Earnings Management</i>	Dependent: Manajemen laba aktivitas riil dan akrual Independen: Pengalaman CEO	Terdapat hubungan negatif dan signifikan pada pengalaman CEO dengan manajemen laba aktivitas riil, tidak terdapat hubungan antara pengalaman CEO dengan

				manajemen laba berbasis akrual.
5.	Kyunga Na dan Jooyeon Hong (2017)	“ <i>CEO gender and Earnings Management</i> ”	<p>Dependen : Manajemen laba riil dan akrual</p> <p>Independen : Gender CEO</p>	CEO pria berpengaruh positif terhadap aktivitas manajemen laba diperusahaan sedangkan CEO wanita tidak memiliki pengaruh terhadap aktivitas manajemen laba diperusahaan.
6.	Eufrasia Acintya Putri dan Toto Rusmanto (2019)	“ <i>The Impact of CEO Characteristic on Earnings Per Share and Earnings Management</i> ”	<p>Dependen : <i>Earnings per share</i>, manajemen laba riil, dan manajemen laba akrual</p> <p>Independen : <i>CEO narcissism level</i>, tingkat pendidikan CEO, usia CEO dan tenur CEO</p>	CEO narcissism level, tingkat pendidikan CEO, usia CEO dan tenur CEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap EPS sedangkan gender CEO tidak berpengaruh terhadap EPS. Tingkat pendidikan CEO, CEO narcissism level berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba akrual, gender berpengaruh negatif

				<p>dan signifikan terhadap manajemen laba akrual, sedangkan <i>tenure</i> CEO tidak memiliki pengaruh terhadap manajemen laba akrual. CEO <i>narcissism level</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba riil, tingkat pendidikan CEO, <i>tenure</i> CEO, gender CEO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba riil, sedangkan usia tidak memiliki pengaruh terhadap manajemen laba riil.</p>
7.	<p>Mohammad Abdedalrahman Alhmood, Hasnah Shaari, dan Redwan Aldhamari (2020)</p>	<p>“<i>CEO Characteristics and Real Earnings Management in Jordan</i>”</p>	<p>Dependen : Manajemen laba riil Independen : pengalaman CEO, CEO <i>tenure</i>, dualitas CEO, dan hubungan politik CEO</p>	<p>Pengalaman CEO dan hubungan politik CEO memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba riil, CEO <i>tenure</i> tidak berpengaruh terhadap manajemen laba riil, dualitas CEO berpengaruh negatif</p>

				dan signifikan terhadap manajemen laba riil.
--	--	--	--	--

2.12 Pengembangan Hipotesis

2.12.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan CEO terhadap Manajemen Laba Rill

Pendidikan CEO dinilai sebagai salah satu karakteristik yang dapat menentukan kinerja CEO. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan Hambrick dan Mason (1984) pada teori eselon atas yang menjelaskan bahwa tingkat pendidikan searah dengan kualitas kognitif yang dimiliki oleh seorang individu, lebih lanjut dijelaskan bahwa tingkat pendidikan dapat menjadi tolak ukur kemampuan seseorang dalam mengembangkan potensi, pengetahuan, serta keterampilan yang diperlukan baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja.

Dalam dunia kerja CEO dengan tingkat pendidikan yang tinggi dinilai sebagai salah satu kriteria yang baik oleh perusahaan. Hambrick dan Mason (1984) dalam teori eselon atas menjelaskan pula bahwa CEO dengan level pendidikan yang tinggi akan memberikan inovasi yang lebih beragam dan standar pekerjaan yang lebih baik. CEO dengan tingkat pendidikan yang tinggi dinilai mampu memproses informasi dengan lebih baik, sehingga hal tersebut akan memberikan modal yang baik terhadap perusahaan. Pendidikan yang tinggi seperti tingkat pasca sarjana akan turut serta meningkatkan nilai individu manusia, meningkatkan kemampuan kognitif yang lebih baik, kapasitas yang lebih tinggi untuk memproses suatu keputusan, dan kecenderungan untuk menerima suatu perubahan dan inovasi yang akan menaikkan kinerja suatu perusahaan. CEO dengan tingkat pendidikan yang tinggi dipercaya telah dibekali ilmu pengetahuan yang akan mendorong mereka untuk menjadi lebih solutif dan selektif dalam membuat suatu keputusan yang akan memajukan kinerja perusahaan tidak hanya dimasa yang sekarang tetapi juga dalam waktu yang akan datang (Plian, 1995).

Pendidikan tinggi yang dimiliki oleh CEO diharapkan dapat menunjang karir CEO dengan lebih baik terkait tugas dan tanggungjawab yang harus dikerjakan oleh CEO tanpa melakukan kesalahan, eror, maupun kecurangan. Oleh sebab itu ketika perusahaan dipimpin oleh CEO dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka mereka memiliki kemampuan yang lebih baik dan mumpuni untuk menunjang tugas mereka dan mengimplementasikan strategi perusahaan guna menaikkan kinerja perusahaan, Sehingga praktik manajemen laba yang salah satunya digunakan untuk menaikkan kinerja perusahaan dapat diminimalisir. Oleh sebab itu perusahaan yang dipimpin oleh CEO dengan tingkat pendidikan tinggi dinilai dapat menaikkan kinerja perusahaan dan turut serta menurunkan praktik manajemen laba riil perusahaan (Ratnasari, 2019), (Frydman, 2007).

Teori diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurmayanti (2021) menemukan bukti adanya hubungan negatif dan signifikan antara tingkat pendidikan seorang CEO dengan manajemen laba riil, itu artinya bahwa CEO dengan pendidikan yang lebih tinggi akan menurunkan praktik manajemen laba riil perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rusmanto (2019) membuktikan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara tingkat pendidikan CEO dengan praktik manajemen laba riil. Penelitian lain yang dilakukan oleh Xiong (2016) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap manajemen laba aktivitas riil.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Tingkat Pendidikan CEO berpengaruh negatif terhadap Manajemen Laba Riil.

2.12.2 Pengaruh Pengalaman kerja CEO dalam bidang keuangan dan Manajemen laba Riil.

Pengalaman yang dimiliki oleh seorang CEO merupakan salah satu faktor *eksternal* yang berperan penting dalam pembentukan karakteristik seorang CEO. Pada teori eselon atas yang dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984) menunjukkan bahwa setiap CEO memiliki pengalaman tersendiri sesuai dengan

bidang kerjanya masing-masing. Lebih lanjut dijelaskan oleh Hambrick dan Mason (1984) dalam teori eselensi atas bahwa pemimpin dengan pengalaman kerja yang lebih lama berpengaruh positif dalam pengambilan suatu keputusan.

Hambrick dan Mason (1984) menjelaskan seseorang yang sebelumnya memiliki pengalaman dalam bidang pembukuan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam proses pencatatan laporan keuangan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengalaman kerja CEO dalam bidang keuangan untuk melihat pengaruhnya dalam pembuatan suatu keputusan yang dalam penelitian ini yaitu manajemen laba.

Pengalaman yang luas dan dalam jangka waktu yang lama dinilai dapat menunjang kinerja CEO untuk menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dalam membantu dan mengawasi kinerja seorang CFO selaku pembuat laporan keuangan (Matsunaga, 2008). CEO yang sebelumnya sudah memiliki pengalaman pada sektor keuangan seperti direktur keuangan dan manajer keuangan tentunya memiliki informasi dan pengetahuan yang lebih luas pada sektor keuangan yang nantinya akan digunakan untuk membantu kerja CFO dan memutuskan pilihan akuntansi dan kegiatan operasional yang akan digunakan perusahaan dan dapat memenuhi kepentingan manajemen dan investor secara keseluruhan.

Pengalaman serta informasi yang lebih luas akan membuat CEO lebih bijak dan berhati-hati dalam membuat keputusan dikarenakan CEO sudah pernah terjun langsung dalam proses penyusunan laporan keuangan sehingga paham atas setiap konsekuensi dari keputusan yang diambil dan membuatnya cenderung untuk memilih pilihan akuntansi yang lebih rendah risiko dibanding pilihan akuntansi yang tinggi risiko seperti manajemen laba. Oleh sebab itu pengalaman kerja CEO dalam bidang keuangan dinilai dapat menurunkan praktik manajemen laba riil yang terjadi diperusahaan.

Teori di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan Jiang *et al* (2013) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja CEO pada bidang keuangan berpengaruh secara negatif terhadap praktik manajemen laba riil, itu berarti

perusahaan yang CEO nya memiliki pengalaman dalam bidang keuangan cenderung untuk menurunkan praktik manajemen laba riil. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurmayanti (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja CEO pada bidang keuangan berpengaruh negatif terhadap manajemen laba riil. Penelitian lain yang dilakukan oleh Alhmood (2020) menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman CEO dengan manajemen laba riil.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : CEO dengan pengalaman kerja pada bidang keuangan berpengaruh negatif terhadap Manajemen Laba Riil.

2.12.3 Pengaruh Usia terhadap Manajemen Laba Riil.

Variabel lain yang dapat mewakili karakteristik seorang CEO yaitu usia. Usia merupakan salah satu indikator demografis yang penting untuk diperhitungkan dalam penelitian mengenai karakteristik CEO. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam teori eselon atas yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984) yang menyebutkan bahwa CEO dengan usia lebih muda memiliki ambisi yang lebih tinggi dalam bekerja dan cenderung untuk memilih strategi dengan risiko yang lebih tinggi, CEO dengan usia yang lebih muda juga dinilai memiliki stamina dan mobilitas yang lebih baik dibandingkan CEO pada rentan usia lebih tua, tetapi disisi lain ambisi tinggi yang dimiliki oleh seorang CEO tidak jarang membuat CEO menggunakan manajemen laba guna memenuhi ekspektasinya.

CEO dengan usia yang lebih tua dinilai memiliki kehidupan sosial dan kestabilan finansial yang lebih baik dalam hidupnya, serta memiliki rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Oleh sebab itu dalam menjalankan tugasnya CEO akan lebih mengedepankan kepentingan perusahaan dibandingkan dengan kepentingan pribadi CEO sendiri dan keputusan yang dibuat akan lebih menjauhi risiko dan memperhatikan perkembangan perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama. Oleh sebab itu CEO dengan usia yang lebih tua dinilai dapat menurunkan praktik manajemen laba disuatu perusahaan

Teori diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurmayanti (2021) membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara CEO dengan usia yang lebih tua dengan praktik manajemen laba riil. Teori diatas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bouaziz (2019) yang membuktikan terdapat hubungan negatif antara usia CEO dengan manajemen laba riil, lebih lanjut disebutkan bahwa CEO yang lebih tua akan menjauhi praktik manajemen laba riil. Teori diatas tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Oliver (2019) yang tidak dapat membuktikan adanya pengaruh antara usia CEO dengan manajemen laba riil.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Usia CEO berpengaruh negatif terhadap Manajemen Laba Riil

2.12.4 Pengaruh gender CEO yang diwakilkan oleh CEO wanita terhadap Manajemen Laba Riil.

Faktor demografis lain yang dinilai memiliki pengaruh terhadap manajemen laba yaitu gender. Gender sangat berperan penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab, dan hubungan antara pria dan wanita (Wade dan Travis, 2007). Oleh sebab itu secara disadari atau tidak perbedaan gender antar setiap individu dapat menumbuhkan pola pikir yang berbeda pula. Dalam dunia kerja perbedaan pola pikir antara pria dan wanita tentu dapat memberikan perbedaan pertimbangan dalam membuat suatu keputusan. CEO perempuan dinilai memiliki ketelitian dan tingkat kehati-hatian yang lebih baik dalam bekerja sehingga perusahaan yang dipimpin oleh seorang perempuan cenderung untuk tidak melakukan manajemen laba dibanding dengan perusahaan yang dipimpin oleh pria (Novilia dan Nugroho, 2016). Penelitian yang dilakukan Croson dan Gneezy (2009) menjelaskan bahwa faktor psikologis seorang wanita akan memberikan dampak kepada pola pikir wanita ketika akan memproses sebuah permasalahan. Wanita akan memproses permasalahan yang ada dengan rasa takut (*fear*) sehingga keputusan yang diambil akan menjauhi risiko yang tinggi. Berbeda dengan pria yang memproses suatu permasalahan dengan rasa marah (*anger*) sehingga *output* yang dikeluarkan akan

mendekati risiko. Oleh sebab itu CEO wanita dinilai dapat menurunkan praktik manajemen laba di perusahaan.

Teori diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Xiong (2016) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara CEO wanita dengan manajemen laba riil. Dapat diartikan perusahaan yang dipimpin oleh CEO wanita cenderung untuk tidak melakukan manajemen laba riil. Searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmayanti (2021) yang membuktikan hubungan negatif antara CEO wanita dengan manajemen laba riil. Penelitian lain yang dilakukan oleh Na dan Hong (2017) yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara hubungan CEO wanita dengan manajemen laba riil.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Gender CEO yang diwakilkan oleh CEO wanita berpengaruh negatif terhadap Manajemen Laba Riil.

2.13 Kerangka Pemikiran

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu karakteristik CEO yang diwakilkan oleh tingkat pendidikan CEO, pengalaman CEO dalam bidang keuangan, usia CEO, dan gender CEO yang wakilkan oleh CEO wanita, dan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu manajemen laba aktivitas riil. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik CEO terhadap manajemen laba rill, diperlukan adanya suatu kerangka pemikiran. Dari landasan teori yang diuraikan, maka disusun hipoesis yang merupakan alur pemikiran peneliti yang kemudian digambarkan sebagai berikut:

