

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Laba

Manajemen laba merupakan pemilihan kebijakan akuntansi oleh manajer dari standar akuntansi yang ada dan secara alamiah dapat memaksimumkan utilitas mereka dan atau nilai pasar perusahaan (Julia dkk, 2005). Definisi yang hampir sama juga diungkapkan oleh Assih dan Gudono (2000) dalam Rahmawati dkk (2007) mengartikan manajemen laba sebagai suatu proses yang dilakukan dengan sengaja dalam batasan *General Accepted Accounting Principles* (GAAP) untuk mengarah pada tingkatan laba yang dilaporkan. Angka-angka akuntansi dapat dipengaruhi dengan malakukan manajemen laba, yang diyakini muncul sebagai konsekuensi langsung dari upaya-upaya manajer atau pembuat laporan keuangan untuk melakukan manajemen informasi akuntansi khususnya laba (*earnings*) demi kepentingan pribadi atau perusahaan (Gumanti, 2003 dalam Nurul dan Zaki, 2007). Sedangkan Schipper (1989) dalam Rahmawati dkk (2007) menyatakan manajemen laba merupakan suatu intervensi dengan tujuan tertentu dalam proses pelaporan keuangan eksternal, untuk memperoleh beberapa keuntungan privat. Manajer melakukan manajemen laba dengan memilih metode atau kebijakan akuntansi tertentu untuk menaikkan laba atau

Manajer melakukan manajemen laba dengan memilih metode atau kebijakan akuntansi tertentu untuk menaikkan laba atau menurunkan laba (Eko, 2005). Scott (1997) dalam Julia dkk. (2005) membagi cara pemahaman atas manajemen laba menjadi dua. Pertama, melihatnya sebagai perilaku oportunistik manajer untuk memaksimalkan utilitasnya dalam menghadapi kontrak kompensasi, kontak hutang dan *political cost (Opportunistic Earnings Management)*. Kedua, dengan memandang manajemen laba dari prespektif *efficient contracting (Efficient Earnings Management)*, dimana manajemen laba memberi manajer suatu fleksibilitas untuk melindungi diri mereka dan perusahaan dalam mengantisipasi kejadian-kejadian yang tak terduga untuk keuntungan pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak. Manajemen laba merupakan area yang kontroversial dan penting dalam akuntansi keuangan. Beberapa pihak yang berpendapat bahwa manajemen laba merupakan perilaku yang tidak dapat diterima, mempunyai alasan bahwa manajemen laba berarti suatu pengurangan dalam keandalan informasi laporan keuangan (Ashari dkk., 1994 dan Assih, 2004 dalam Rahmawati dkk., 2007). Deteksi atas kemungkinan dilakukannya *earnings management* dalam laporan keuangan diteliti melalui penggunaan akrual. Jumlah akrual yang tercemin dalam penghitungan laba terdiri dari *discretionary* dan *nondiscretionary accrual*. *Nondiscretionary accrual* merupakan komponen akrual yang terjadi secara alami seiring dengan perubahan dari aktivitas perusahaan. Sebaliknya

discretionary accruals merupakan komponen akrual yang berasal dari *earnings management* yang dilakukan manajer (Sylvia dan Yanivi, 2003).

2. Besaran Bonus Direksi

Untuk mendorong kinerja manajer, perusahaan memberikan penghargaan yang mempunyai cakupan pengertian yang luas bukan sekedar gaji dan upah melainkan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (Ruky, 2001 dalam Arif, 2008). Menurut Simamora (1997) dalam Arif (2008) bahwa istilah penghargaan mempunyai kedekatan makna dengan kompensasi. Kompensasi merupakan terminologi atau istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*Financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Imbalan-imbalan finansial terdiri dari gaji, bonus dan fasilitas yang diberikan kepada manajer sebagai imbalan terhadap waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumberdaya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antar staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Aida dan Listianingsih, 2005). Menurut Luthans (1998) dalam Wilopo (2006) bahwa kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi.

Hansen dan Mowen (2000) dalam Aida dan Listianingsih (2005) menyatakan tujuan kompensasi biasanya meliputi berbagai intensif yang berkaitan dengan kinerja. Sasarannya adalah untuk menciptakan kesesuaian tujuan, sehingga manajer akan menunjukkan kerja terbaiknya bagi perusahaan. Untuk mendapatkan kompensasi berupa bonus manajer sering melakukan tindak kecurangan yaitu dengan melakukan manajemen laba. Hal ini sesuai dengan pendapat Wats dan Zimmerman (1986) dalam Putu (2008) menyatakan *bonus plan hypothesis* menegaskan *ceteris paribus*, manajer perusahaan lebih cenderung untuk memilih prosedur-prosedur akuntansi yang menggeser *earnings* yang dilaporkan dari periode masa depan ke periode sekarang. Manajemen melakukan manajemen laba untuk kepentingan bonusnya.

3. Pergantian Direksi (CEO)

Manajer pada puncak hierarki organisasi, seperti direktur dan para wakil direktur sering disebut berada pada tingkat perencanaan strategis (*strategic planning level*). Istilah ini menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan keputusan-keputusan tersebut pada seluruh organisasi selama beberapa tahun yang akan datang (Raymond dan George, 2001).

Pergantian CEO merupakan suatu sinyal yang diberikan oleh perusahaan bahwa akan ada perubahan dalam pengelolaan perusahaan dengan cara menerapkan peraturan dan prosedur baru, serta perubahan kebijakan yang ditetapkan oleh CEO baru yang diharapkan meningkatkan kinerja perusahaan

(Doddy, 2007). Pendiri perusahaan mempunyai komitmen yang lebih kuat dibandingkan dengan yang lain karena mempunyai peranan yang vital bagi perkembangan perusahaan.

Menurut Fudenberg dan Tirole (1995) dalam Sopa (2003) bahwa keamanan pekerjaan mendorong manajer untuk meratakan laba dengan mendasarkan pada kinerja masa kini (*current performance*) dan masa depan (*future performance*). Teori ini menyatakan bahwa kinerja yang buruk akan meningkatkan kemungkinan pemecatan sehingga manajer mempunyai dorongan untuk merubah laba.

Dewan direksi dalam suatu perusahaan akan menentukan kebijakan yang akan diambil atau strategi perusahaan tersebut secara jangka pendek maupun jangka panjang (Ratna, 2006). Dalam menyusun laporan keuangan, manajer diawasi oleh dewan komisaris sebagai pihak internal untuk menasehati CEO sehingga dapat memberikan laporan keuangan yang berkualitas, tetapi jika kinerja CEO tidak memenuhi standar maka CEO akan diganti (Doddy, 2007).

Oleh karena itu, pergantian CEO merupakan informasi yang berguna bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Billger dan Hallack (2005) dalam Ratna (2006) bahwa perusahaan yang berada dalam permasalahan akan melakukan pemecatan termasuk pada CEO.

4. *Leverage*

Kebijakan hutang merupakan salah satu alternatif pendanaan perusahaan selain menjual saham di pasar modal. Hutang yang dipergunakan secara efektif dan efisien maka akan meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Herry dan Hamim (2005) dalam Tarjo (2008) bahwa *leverage* menyebabkan peningkatan nilai perusahaan (*value enchancing*). Tetapi apabila dilakukan dengan dalih untuk menarik perhatian kreditor, maka justru memicu bagi manajer untuk melakukan manajemen laba.

Menurut Riyanto (1998) dalam Antariksa dan Eka (2005) *operating laverage* bersangkutan dengan penggunaan aktiva atau operasi perusahaan yang disertai dengan harapan bahwa *revenue* yang dihasilkan oleh pengguna aktiva itu akan cukup untuk menutup biaya tetap dan biaya variabel. Perusahaan yang mempunyai tingkat *leverage* yang tinggi memiliki kesempatan untuk memperoleh laba yang tinggi tetapi mempunyai risiko yang tinggi pula.

Karena semakin tinggi tingkat *leverage* semakin tinggi pula risiko yang akan dihadapi oleh perusahaan maka, perusahaan tersebut harus memiliki kinerja yang baik dan laba yang tinggi untuk menarik calon investor. Hal ini akan menciptakan motivasi untuk melakukan manipulasi laba (Jones, 2004 dalam Rangga dan Mukhlisin, 2008).

5. Ukuran Perusahaan

Size menurut Cooke (1992) dalam Ninna dan Suhairi (2006) terbukti mempengaruhi luas pengungkapan dalam laporan tahunan perusahaan sehingga, dapat menilai pertanggungjawaban manajer terhadap kinerjanya yang akan menimbulkan suatu kepuasan kerja.

Perusahaan besar memiliki insentif yang cukup besar untuk melakukan manajemen laba, salah satu alasan utama adalah perusahaan besar harus mampu memenuhi ekspektasi dari investor atau pemegang sahamnya (Sylvia dan Yanivi, 2003). Miswanto (1999) dalam Ninna dan Suhairi (2006) menyatakan bahwa besar kecilnya suatu perusahaan mempengaruhi risiko bisnis.

Moses (1987) dalam Antariksa dan Eka (2005) menyatakan bahwa perusahaan besar mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk melakukan praktik perataan laba (sebagai salah satu bentuk manajemen laba) dibandingkan dengan perusahaan kecil karena merupakan subyek yang diamati oleh publik dan pemerintah. Lebih lanjut Moses (1997) dalam Nuryaman (2008) mengungkapkan bahwa perusahaan-perusahaan besar memiliki dorongan yang lebih besar untuk melakukan manajemen laba karena mempunyai biaya politik lebih besar. Biaya politik muncul dikarenakan profitabilitas perusahaan yang tinggi dapat menarik perhatian media dan konsumen.

B. Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Besaran bonus direksi terhadap manajemen laba

Selain gaji bulanan, manajer memperoleh kompensasi sesuai dengan kinerjanya. Angka laba sering digunakan untuk mengukur kinerja manajer. Manajer memiliki insentif untuk memilih metode akuntansi dan kebijakan estimasi akuntansi untuk memperbaiki kinerjanya. Dechow dan Sloan (1991) dalam Komarudin dkk. (2007) menyatakan bahwa manajer meningkatkan kompensasinya dengan pemotongan biaya riset.

Sedangkan Imhoff (2003) dalam Eddy dkk. (2006) menyatakan jika kompensasi yang diterima manajer dalam bentuk bonus kas, maka mekanisme kompensasi tersebut tidak dapat meminimalisasi terjadinya praktik manajemen laba. Metode akrual biasa digunakan dalam pola manajemen laba yang ditujukan untuk memaksimalkan bonus. Healy (1985) dalam Sylvia dan Neneng (2008) menemukan bukti bahwa manajer perusahaan dengan skema bonus berbasis laba bersih secara sistematis mengadopsi kebijakan akrual untuk memaksimalkan ekspektasi bonus mereka.

Kompensasi pada perusahaan tidak secara signifikan mempengaruhi perilaku etis manajemen (Wilopo, 2006). Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Julia dkk. (2005) bahwa manajer memiliki dorongan untuk memilih dan menerapkan metode akuntansi yang dapat memperlihatkan kinerjanya yang baik untuk tujuan mendapatkan bonus dari *principal*. Dari uraian di atas maka dapat diambil hipotesis alternatif yaitu:

H_{a1}: Besaran bonus direksi berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

2. Pergantian direksi terhadap manajemen laba

Kinerja yang buruk akan memperbesar kemungkinan pemecatan terhadap manajer. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Murphy dan Zimmerman (1993), Wamer *et al.* (1998) dan Weisbach (1998) dalam Sopa (2003) menunjukkan pergantian manajemen yang tak rutin biasanya disebabkan oleh kinerja yang buruk, dari asumsi ini manajer mempunyai dorongan untuk melakukan manajemen laba. Hal yang sama diungkapkan oleh Pourciau (1993), Godfry *at al.* (2001) dalam Sylvia dan Neneng (2008) menemukan bukti adanya manajemen laba yang bersifat meningkatkan laba bersih pada periode satu tahun setelah terjadinya pergantian direksi.

Sedangkan I Putu (2008) menyatakan motivasi manajemen laba ada di sekitar waktu pergantian CEO. CEO yang akan diganti melakukan pendekatan strategi untuk memaksimalkan laba supaya bonusnya naik. Seperti yang diungkapkan oleh Rahmawati dkk. (2007) bahwa CEO yang mendekati pensiun akan cenderung menaikkan pendapatan untuk meningkatkan bonus mereka dan apabila kinerja perusahaan buruk, mereka akan memaksimalkan pendapatan agar tidak diberhentikan. Dari uraian di atas maka dapat diambil hipotesis alternatif yaitu:

H_{a2}: Pergantian direksi berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

3. *Leverage* terhadap manajemen laba

Scott (2003) dalam Tarjo (2008) menyatakan bahwa praktik perataan laba yang merupakan salah satu bentuk manajemen laba sering dilakukan oleh perusahaan ketika mereka menghadapi paksaan dari kreditor dengan cara mengubah metode akuntansinya. Dengan semakin besar rasio *leverage* mengakibatkan risiko yang ditanggung oleh pemilik modal juga akan meningkat.

Salah satu tujuan manajer melakukan manajemen laba adalah untuk menghindari persyaratan hutang dari kreditor sehingga, semakin banyak hutang yang dimiliki oleh perusahaan semakin besar insentif yang dimiliki oleh manajer untuk melakukan manajemen laba apabila ada kemungkinan dilanggarnya persyaratan hutang (Sylvia dan Yanivi, 2003).

Scott (2000) dalam Nurul dan Zaki (2007) menyatakan bahwa perusahaan khususnya manajer perusahaan yang mendekati atau telah melanggar perjanjian hutang akan berusaha untuk mementingkan kepentingannya sendiri dan menghindari risiko yang ada. *Debt-covenant hypothesis* menyatakan jika semua hal lain tetap sama, semakin dekat perusahaan dengan pelanggaran perjanjian hutang yang berbasis akuntansi, lebih mungkin manajer perusahaan untuk memilih prosedur akuntansi yang memindahkan laba yang dilaporkan dari periode masa datang ke periode masa kini. Jadi sangat dimungkinkan bahwa manajer mempengaruhi angka-angka akuntansi dalam laporan keuangan dengan melakukan manajemen laba.

Penelitian Dechow *et al.* (1995), Jones and Shamar (2001) dan Widyaningdyah (2001) dalam Tarjo (2008) menemukan bahwa *leverage* berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hal serupa juga diungkapkan oleh Christie (1990) dalam Rangga dan Mukhlisin (2008) bahwa *leverage* memiliki korelasi yang positif dengan kecenderungan perusahaan untuk melakukan manajemen laba. Dari uraian di atas maka dapat diambil hipotesis alternatif yaitu:

H₃₃: *Leverage* berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

4. Ukuran perusahaan terhadap manajemen laba

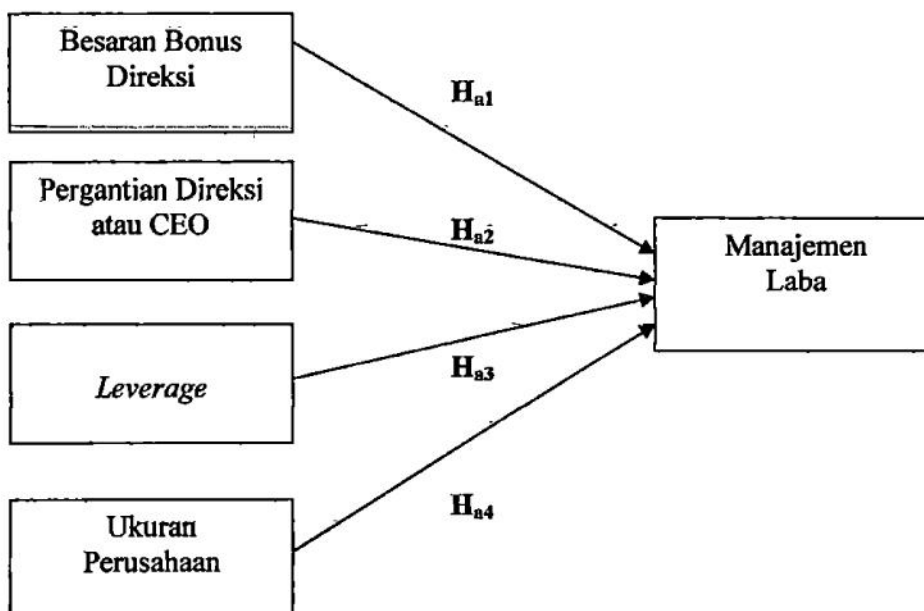
Semakin besar suatu perusahaan maka semakin besar pula kesempatan manajer untuk melakukan manajemen laba karena perusahaan besar memiliki aktivitas operasional yang lebih kompleks selain itu perusahaan besar juga lebih dituntut untuk memenuhi ekspektasi investor yang lebih tinggi (Julia dkk., 2005).

Pendapat yang sama dikemukakan oleh DeFond dalam Sylvia dan Yanivi (2003) bahwa ukuran perusahaan berkorelasi secara positif dengan manajemen laba. Semakin besar perusahaan semakin banyak estimasi dan penilaian yang perlu diterapkan untuk tiap jenis aktivitas perusahaan yang semakin banyak. Besarnya perusahaan mempengaruhi pengelolaan laba sehingga memungkinkan bagi manajer untuk melakukan manajemen laba (Sylvia dan Siddharta, 2005). Dari uraian di atas maka dapat diambil hipotesis alternatif yaitu:

H_{a4}: Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

C. Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan besaran bonus direksi, pergantian direksi, *leverage* dan ukuran perusahaan sebagai variabel independen berpengaruh positif terhadap manajemen laba sebagai variabel dependen. Model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1.