

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori keagenan didasarkan pada *the incompleteness of contract* dan pemisahan kepemilikan antara pemegang saham manajemen, yang merupakan ciri utama dari perusahaan saat ini. Teori keagenan (Jensen dan Meck, 1976) menjelaskan hubungan antara pemegang saham dan manajemen perusahaan yang digambarkan sebagai hubungan keagenan antara *principal* dan *agent*. Manajemen sebagai pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk dapat memberikan jasa yang terbaik untuk kepentingan pihak pemegang saham, untuk itu manajemen diberikan sebagian kekuasaan untuk membuat keputusan demi meningkatkan kesejahteraan pemegang saham. (Anissya, dkk 2016) menyatakan teori *agency* menunjukkan pentingnya pemisahan antara manajemen perusahaan dan hubungan pemilik kepada manajer. Tujuan pemisahan ini adalah untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas dengan menyewa pihak yang profesional untuk mengelola perusahaan. Namun pemisahan ini ternyata menimbulkan permasalahan. Permasalahan muncul ketika terjadi ketidaksamaan tujuan antara *principal* dan *agent*.

Agency theory sering digunakan dalam menjelaskan kecurangan akuntansi. *Agency theory* bertujuan untuk memecahkan permasalahan (*agency problem*) yang terjadi akibat adanya perbedaan kepentingan antara *agent* dan *principal*. *Conflict of interest* dapat memicu *agency problem* sehingga mempengaruhi kualitas laba yang dilaporkan oleh manajemen di perusahaan (Norbarani, 2012). Di samping itu, Manajer sebagai pengelola mempunyai informasi yang lebih banyak dibandingkan pihak luar yang tidak mungkin mendapatkan seluruh informasi perusahaan. Manajer yang mendapatkan informasi relatif lebih banyak mempunyai fleksibilitas dalam mempengaruhi laporan keuangan (khususnya laba) yang digunakan untuk memaksimalkan kepentingan atau nilai perusahaan.

Kurangnya informasi *principal* mengenai kinerja *agent* menyebabkan ketidakseimbangan informasi diantara keduanya. Hal inilah yang menjadi celah para *agent* untuk melakukan manajemen laba. Karena adanya *conflict of interest* maka menyebabkan pihak *agent* tertekan (*pressure*) untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi *principal* dengan memanfaatkan *capability* dan peluang (*opportunity*) untuk melakukan manajemen laba. Selain itu pihak *agent* akan berupaya melakukan pembenaran (*rationalization*) atas suatu tindakan yang dilakukannya. Ketika *principal* tidak memiliki informasi yang jelas tentang kondisi perusahaan yang sebenarnya dibandingkan dengan *agent*, maka ketidakseimbangan informasi merupakan *agency problem* yang disebut asimetris informasi.

Ketidaklengkapan informasi yang dialami oleh *principal* menyebabkan *principal* tidak mampu mengawasi seluruh tindakan yang dilakukan oleh *agent*. Bisa saja tindakan yang dilakukan *agent* berbeda dengan apa yang diinginkan oleh *principal*, karena *agent* memiliki preferensi yang berbeda dengan *principal*, atau bisa juga karena *agent* berniat untuk berlaku curang kepada *principal*. Hal ini menyebabkan *principal* merasa kesulitan untuk menelusuri apa yang sebenarnya dilakukan *agent* dalam menjalankan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan *principal*. Hubungan keagenan adalah suatu kontrak dimana satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agen*) untuk memberikan layanan jasa dan wewenang pembuatan keputusan didelegasikan kepada *agen* tersebut. Masing-masing pihak dalam hubungan keagenan akan berusaha untuk memaksimalkan keuntungannya sendiri. Karena alasan tersebut, maka sangat mungkin jika *agen* bertindak tidak sesuai dengan kepentingan *principal*. (Jensen dan Meckling, 1976).

Menurut Jensen dan Meckling (1976) *principal* bisa mengurangi perbedaan kepentingan ini melalui pemberian insentif yang tepat bagi *agen* dan melakukan pengawasan. Pada korporasi, pemegang saham adalah *principals* dan seorang

chief executive officer (CEO) adalah agennya.

2.3 Manajemen Laba

Manajemen laba merupakan tindakan manajer yang menggunakan pertimbangan dalam pelaporan keuangan dan merestrukturisasi transaksi guna mengubah laporan keuangan baik untuk menyesatkan beberapa pemangku kepentingan mengenai kinerja ekonomik perusahaan yang mendasar maupun untuk mempengaruhi hasil kontraktual yang tergantung pada laba yang dilaporkan (Healy dan Wahlen 1999). Lebih lanjut, Watts dan Zimmerman (1990) menjelaskan bahwa terdapat tiga hipotesis yang menjelaskan motivasi manajer untuk melakukan manajemen laba yaitu hipotesis skema bonus, hipotesis hutang dan hipotesis kos politik.

Hipotesis skema bonus memotivasi CEO untuk mengelola laba untuk meningkatkan laba ketika batas bawah target bonus belum tercapai dan sebaliknya (Healy 1985). Di sisi lain, hipotesis hutang dapat memotivasi manajer untuk menggunakan akrual untuk meningkatkan laba dalam rangka menghindari pelanggaran perjanjian hutang (DeFond dan Jiambalvo 1994). Lebih lanjut, hipotesis kos politik dapat memotivasi manajer untuk merendahkan laba dalam rangka menghindari intervensi dari pemerintah (Jones, 1991).

2.3.1 Teknik Manajemen laba

Terdiri dari berbagai macam bentuk seperti yang dijelaskan Scott (2000), sebagai berikut:

1. ***Taking a bath***, yaitu melaporkan rugi yang besar sekaligus jika perusahaan mengalami kerugian sehingga dapat menciptakan peluang laba yang besar di masa yang akan datang. Pola ini dapat dijelaskan dalam penelitian mengenai *bonus plan hypothesis*, dimana manajemen akan meminimalkan laba karena kondisi perusahaan saat ini rugi.
2. ***Income maximization***, yaitu pola manajemen laba yang dilakukan dengan cara menjadikan laba pada laporan keuangan periode berjalan lebih tinggi

daripada laba sesungguhnya. *Income maximization* dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh bonus yang lebih besar, meningkatkan keuntungan, serta untuk menghindari dari pelanggaran atas kontrak hutang jangka panjang. *Income maximization* dilakukan dengan cara mempercepat pencatatan pendapatan, menunda biaya dan memindahkan biaya untuk periode lain.

3. ***Income minimization***, yaitu pola manajemen laba yang dilakukan dengan cara menjadikan laba pada laporan keuangan periode berjalan lebih rendah daripada laba sesungguhnya. Pola ini serupa dengan *taking a bath*. *Income minimization* dilakukan pada saat tingkat profitabilitas perusahaan cukup tinggi. Contoh penerapan pola ini adalah pada saat perusahaan melakukan manajemen laba untuk menghindari *political cost*.
4. ***Income smoothing***, pola ini dilakukan untuk mendapatkan tingkat laba yang stabil dan mengurangi fluktuasi naik turunnya laba sehingga perusahaan terlihat setabil. Dalam hal ini laba akan diturunkan jika terjadi peningkatan yang tajam dan menaikkan laba jika tingkat laba yang ada berada dibawah tingkat laba ada berada dibawah tingkat laba yang ditentukan. Tingkat laba yang stabil membuat pemilik dan kreditor lebih memiliki kepercayaan terhadap manajer.

Gumanti (2000) menjelaskan bahwa manajemen laba diduga muncul atau dilakukan oleh manajer atau para pembuat laporan keuangan dalam proses pelaporan keuangan suatu organisasi karena mereka mengharapkan suatu manfaat dari tindakan yang dilakukan. Penjelasan Gumanti (2000) menekankan manajemen laba tidak harus dikaitkan dengan upaya untuk memanipulasi data atau informasi akuntansi namun berkaitan dengan pemilihan metode akuntansi untuk mengatur keuntungan yang dapat dilakukan karena memang diperkenankan menurut standar akuntansi (*accounting regulations*).

Healy dan Wahlen (1999) mendefinisikan manajemen laba sebagai berikut: “Manajemen laba terjadi ketika manajemen menggunakan pertimbangan (*judgment*) dalam pelaporan keuangan dan dalam penyusunan transaksi untuk mengubah laporan keuangan baik dengan tujuan untuk menyesatkan beberapa

pemangku kepentingan tentang kinerja ekonomi perusahaan atau untuk mempengaruhi hasil kontrak (*contractual outcomes*) yang bergantung pada angka akuntansi yang dilaporkan.”

2.3.2 Motivasi Manajemen Laba

1. Manajemen laba dapat meningkatkan kepercayaan pemegang saham terhadap manajer. Manajemen laba berhubungan erat dengan tingkat perolehan laba atau prestasi usaha suatu organisasi, hal ini karena tingkat keuntungan atau laba dikaitkan dengan prestasi manajemen dan juga besar kecilnya bonus yang akan diterima oleh manajer.
2. Manajemen laba dapat memperbaiki hubungan dengan pihak kreditor. Perusahaan yang terancam default yaitu tidak dapat memenuhi kewajiban pembayaran utang pada waktunya, perusahaan berusaha menghindarinyadengan membuat kebijakan yang dapat meningkatkan pendapatan maupun laba. Dengan demikian akan memberi posisi bargaining yang relatif baik dalam negoisasi atau penjadwalan ulang utang antara pihak kreditor dengan perusahaan.
3. Manajemen laba dapat menarik investor untuk menanamkan modalnya.

2.4 CEO (*Chief Executive Officer*) TENURE

Di dalam perusahaan, jajaran direksi membutuhkan seorang *leader*. *Leader* inilah yang disebut sebagai direktur utama atau CEO (*Chief Executive Officer*). *Chief* berarti kepala atau yang memimpin. *Executive* berarti jajaran direksi. Definisi dari CEO berarti seseorang yang dipercaya untuk memimpin jajaran direksi. CEO diangkat oleh dewan komisaris dan umumnya mempunyai siklus jabatan perwaktu tertentu bergantung kebijakan perusahaan.

CEO (*Chief Executive Officer*) sebagai penjaga visi dan pencipta budaya perusahaan. Seorang CEO harus bisa menggambarkan sebuah visi yang jelas dan menyusun strategi apa saja yang diperlukan untuk mencapainya. Peran CEO sebagai pemimpin, merupakan wajah dan suara perusahaan, bertanggungjawab penuh atas segala sesuatu yang ada dalam perusahaan menjaga semua anggota tim selaras dan bergerak menuju visi yang sama.

Seorang CEO dituntut memiliki keberanian untuk membuat keputusan sulit, mengubah arah dan orang jika itu diperlukan untuk kelangsungan hidup atau pertumbuhan. Adapun tugas seorang CEO antara lain:

- Merancang dan mengkomunikasikan visi misi perusahaan,
- Merekrut dan memotivasi *team work*,
- Menjalin hubungan bisnis dengan investor,
- Merancang dan mengatur anggaran pembiayaan, dan
- Menentukan strategi bisnis perusahaan.

CEO mempunyai tanggung jawab utama perihal pelaporan keuangan perusahaan. *Chief Executive Officer* (CEO) merupakan eksekutif yang berada di puncak perusahaan dan yang bertanggung jawab untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Mereka memegang jabatan seperti ketua dewan perusahaan, direktur utama perusahaan, wakil presiden senior, wakil presiden pelaksana dan wakil presiden. Namun di Indonesia lebih dikenal dengan istilah direktur utama, dimana presiden direktur merupakan penyebutan secara umum terhadap pimpinan suatu perusahaan dalam perseroan terbatas (Adiasih dan Kusuma, 2011).

Seorang direktur pada umumnya mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tercantum dalam Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas, yaitu:

1. Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan – kebijakan perusahaan,
2. Memilih, menentukan, mengawasi pekerjaan karyawan, dan
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan melaporkan laporan pada pemegang saham.

Tenure direktur utama yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah masa kerja direktur utama. Di Indonesia masa kerja direktur utama itu sendiri berdasarkan kebijakan perusahaan masing-masing. Jabatan direktur utama atau presiden direktur diperusahaan rata-rata 3-5 tahun, apabila tidak ada suatu hal yang

menyebabkan direktur utama diberhentikan dini seperti contoh: kinerja direktur utama yang buruk menyebabkan direktur utama diberhentikan dini oleh perusahaan terkait. Penelitian ini mencoba menganalisis ada atau tidaknya manajemen laba diawal masa jabatan direktur utama dan diakhir masa jabatan direktur utama (Muniroh, 2016).

2.5 Penelitian Terdahulu

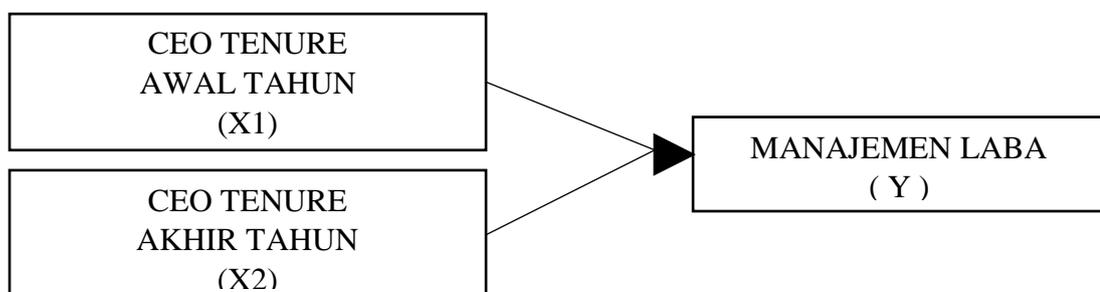
Tabel penelitian terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Diantari, Ni Putu Mira Sadia dan Sukartha, I Made (2014)	Pengaruh Pergantian Ceo Pada Praktik Manajemen Laba Perusahaan Publik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia	Pergantian CEO, Kinerja Perusahaan, ROE, Manajemen Laba, Discretionary Accruals, Modified Jones Model	Hasil penelitian memperlihatkan tendensi manajemen laba pada saat pergantian CEO perusahaan yang terdaftar di BEI.
2	Muniroh, Hetty (2016)	President Director Tenure and Earnings Management	<i>Earnings management, CEO tenure</i>	Manajemen laba berbeda secara signifikan antara tahun-tahun awal dan tahun-tahun terakhir masa jabatan CEO
3	Haryani Lim, Fannia (2017)	Perbedaan Manajemen Laba berdasarkan Manajemen Tenure	Manajemen Laba dan Manajemen Tenure	Tidak terdapat perbedaan manajemen laba yang signifikan antara kelompok TEN1 yaitu tahun ke-2 sampai tahun ke-4 serta di atas tahun ke-6 dan kelompok TEN2 yaitu tahun ke-5 serta tahun ke-6.
4	Vernando, Andreas dan Rakhman, Fuad (2018)	Masa Kerja Ceo Dan Manajemen Laba	Masa Jabatan CEO, Manajemen Laba, dan Teori <i>Career Concern</i>	CEO akan menyalahsajikan lebih laba di awal tahun dari masa kerjanya. Akan tetapi, penelitian ini tidak menemukan bahwa CEO menyalahsajikan lebih laba

				di akhir tahun dari masa kerjanya.
5	Kristina Ni Made Ayu Rasmini Dewi Ni Ketut, 2018	Perbedaan <i>Earnings Management</i> pada Pergantian <i>Chief Executive Officer</i> pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI	<i>Earnings management, chief executive officer</i>	CEO lama periode akhir masa jabatannya terbukti melakukan <i>earnings management</i> yang cenderung menaikkan laba (<i>income increasing</i>), dan juga CEO baru periode awal masa jabatannya terbukti melakukan <i>earnings management</i> yang cenderung dengan menurunkan laba (<i>income decreasing</i>)
6	Putri, Ni Putu Eka Kartika dan Ramantha, I Wayan (2019)	Pengaruh Pergantian CEO Pada Profitabilitas dengan Manajemen Laba	Pergantian CEO, profitabilitas, manajemen laba	Manajemen laba yang ditemukan dalam penelitian ini adalah <i>income minimization</i> yaitu meminimalkan laba pada tahun berjalan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Dari pembahasan latar belakang dan teori diatas, maka kerangka berpikir saya sebagai berikut:



GAMBAR 2.1

2.7 Bangunan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang sudah dinyatakan dengan kalimat tanya. Dikatakan sementara karena dugaan hanya berdasarkan teori yang relevan, yang mana belum didasarkan pada fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data (Sugiyono, 2012). Berikut hipotesis-hipotesis variabel dalam penelitian ini adalah:

2.7.1 CEO Awal Tahun dan Manajemen Laba

CEO di awal tahun masa kerjanya akan berusaha lebih keras untuk menunjukkan kinerja terbaiknya karena terdapat kekhawatiran terhadap karirnya. Reputasi CEO esensinya adalah penilaian partisipan pasar terhadap kemampuan CEO, tetapi tidak mudah untuk mengukur secara langsung terhadap kemampuan CEO. Oleh karena itu, lamanya CEO menjabat merupakan salah satu pengukuran mengenai kemampuan CEO (Milbourn 2003).

Di awal masa jabatannya, CEO cenderung konservatif dalam melaporkan laba karena biaya manajemen laba lebih tinggi dari manfaatnya (Hu *et al*, 2015). Menurut Sadia dan Suraktha (2014), praktik manajemen laba sering terjadi di sekitar waktu pergantian CEO, yaitu tahun pertama CEO, CEO yang baru menjabat cenderung melakukan *big bath* atau *taking a bath* untuk menyalahkan kinerja buruk CEO sebelumnya serta untuk meningkatkan laba pada tahun – tahun berikutnya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H₁ : CEO di awal tahun masa kerjanya akan termotivasi menggunakan manajemen laba.

2.7.2 CEO Akhir Tahun dan Manajemen Laba

CEO yang berencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat akan kurang memiliki insentif untuk bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik (Kalyta 2009). Lebih lanjut, CEO yang mendekati akhir masa jabatan kurang memiliki kekhawatiran untuk menggunakan manajemen laba yang dapat meningkatkan laba karena manajemen laba dapat berkebalikan (*reversed*) (Davidson et al. 2007) dan ketika berkebalikan, CEO penggantinya yang akan menanggung risiko ini (Zhang 2009).

CEO yang mendekati akhir masa pensiun akan berusaha meningkatkan laba guna meningkatkan kompensasi dana pensiun (Kalyta 2009; Davidson et al. 2007). Risiko akan lebih rendah yang ditanggung oleh CEO yang mendekati masa pensiun jika terdeteksi menggunakan manajemen laba secara agresif (Zhang 2009). Lebih lanjut, Reitenga dan Tearney (2003) menemukan bahwa CEO melakukan manajemen laba yang meningkatkan laba pada saat mendekati akhir masa pensiun dalam rangka meningkatkan probabilitas menjabat sebagai *board of directors* pada saat CEO memasuki masa pensiun.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H₂ : CEO diakhir tahun masa kerjanya akan termotivasi melakukan manajemen laba.