

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Agency Theory*

Hubungan agensi merupakan suatu kontrak dimana satu pihak, dalam hal ini principal, melibatkan pihak lain yang disebut sebagai agen untuk memberikan layanan atas nama pemberi kontrak. Sebagai bagian dari kontrak, pihak principal memberikan wewenang dan otoritas pengambilan keputusan kepada pihak agen. Masalah mulai muncul dalam suatu kontrak dikarenakan ketidakmungkinan adanya kontrak yang sempurna bagi setiap keputusan yang diambil oleh pihak agen, dimana keputusan tersebut berdampak terhadap kesejahteraan pihak agen maupun principal (Jensen & Meckling, 1976). Pemberian otoritas kepada agen menimbulkan masalah tersendiri dikarenakan agen akan menggunakan hal tersebut untuk memaksimalkan utilitas pribadi dan dapat merugikan prinsipal. Untuk mengurangi biaya agensi, prinsipal akan dikenakan biaya pemantauan. Menurut teori agensi, pengeluaran pemantauan memungkinkan *principal* untuk mengamati tindakan agen dengan lebih baik, biaya pemantauan ini termasuk biaya perekrutan anggota dewan yang kemudian akan membentuk subkomite seperti komite audit.

Untuk mengurangi masalah keagenan, komite audit memiliki peran penting untuk mengawasi, memonitoring dan memberikan pendapat tentang kinerja manajemen perusahaan dalam melaksanakan sistem pengendalian internal perusahaan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah kepentingan dan manajemen laba di dalam perusahaan (Al-absy *et al.*, 2018). Dengan kata lain, teori

agensi mempertimbangkan adanya komite audit sebagai alat untuk meminimalkan biaya agensi, serta melaksanakan kegiatan pemantauan yang efektif untuk memperkuat hubungan agensi dan meminimalkan informasi asimetri sehingga dapat meningkatkan *internal control* perusahaan (Salehi *et al.*, 2018).

2.1.2 Resource Dependence Theory

Menurut Pfeffer & Salancik (1978) Resource Dependence Theory, atau yang selanjutnya disebut sebagai RDT, mengacu langsung pada kemampuan komite audit untuk membawa sumber daya ke perusahaan, sumber daya adalah "apa pun yang dapat dianggap sebagai kekuatan atau kelemahan perusahaan tertentu". RDT menjelaskan, komite audit sebagai penyediaan sumber daya, memberikan keahlian dan pengalaman yang mereka miliki agar perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif terutama dalam kualitas pelaporan keuangan (Nelson & Devi, 2013). Logika RDT menunjukkan bahwa penyediaan sumber daya komite audit terkait langsung dengan kinerja perusahaan. Adanya diversitas dalam keanggotaan komite audit mempengaruhi pembentukan komite audit yang efektif sehingga berpengaruh positif terhadap proses pemantauan yang dilakukan dan memberikan nilai tambah pada proses pelaporan keuangan, hal tersebut berdampak pada meningkatnya kepercayaan investor terhadap perusahaan.

Sebagai contoh penelitian Carter *et al.*, (2003) menyimpulkan bahwa adanya diversitas dalam komite audit dapat meningkatkan kreativitas dan fleksibilitas yang lebih luas yang memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan lebih cepat terhadap lingkungan bisnis yang berubah dan dinamis, selain itu adanya keragaman keanggotaan kelompok meningkatkan nilai dan kinerja organisasi

dengan memberikan wawasan dan sudut pandang baru serta dapat mengatasi tantangan lingkungan bisnis yang tidak pasti dan dinamis. Jika karakteristik dewan bersifat homogen, ada kemungkinan bahwa pengambilan keputusan akan *single minded*, dapat diprediksi dan tidak fleksibel.

2.1.3 Diversitas Komite Audit

Salah satu bentuk pengaplikasian konsep tata kelola perusahaan adalah membentuk *board governance*. Dewan komisaris yang dibantu dengan komite audit bertugas untuk melakukan supervisi atau pengawasan, sedangkan dewan direksi berperan sebagai eksekutif atau pelaksana operasional perusahaan. Salah satu isu yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan adalah diversitas komite audit. Isu diversitas dibagi menjadi dua kategori umum yang berbeda yaitu, diversitas demografis sebagai *advisory role* yang meliputi gender, usia dan pendidikan sedangkan diversitas struktural sebagai *monitoring role* merupakan independensi anggota komite audit sebagaimana diatur dalam undang-undang (Aggarwal et al., 2019). Dalam kaitannya dengan tata kelola perusahaan, komite audit berperan untuk membantu dewan komisaris dalam memberikan pandangan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan kebijakan akuntansi dan keuangan, serta melakukan pengawasan atas fungsi pengendalian internal dan eksternal perusahaan (Arun et al., 2015; Bédard & Gendron, 2011; Sun et al., 2011; Zalata et al., 2018).

Fungsi pengawasan utama yang diberikan kepada komite audit adalah untuk mengawasi dan memantau proses pelaporan keuangan perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas pelaporan keuangan sehingga komite audit dapat

memastikan perlindungan atas kepentingan pemegang saham dalam kaitannya dengan laporan keuangan, serta memastikan klien bahwa pelaporan dan pengungkapan berada di bawah kontrol dan pengawasan yang lebih (Salehi *et al.*, 2018), hal tersebut dikenal sebagai mekanisme pengendalian untuk mengurangi asimetri informasi. Untuk menjalankan fungsi pemantauannya, komite audit membutuhkan campuran pengalaman dan keahlian yang tepat untuk mengevaluasi manajemen. Adanya diversitas menggambarkan distribusi perbedaan yang berkaitan dengan karakteristik masing-masing anggota komite audit. Williams & O'Reilly (1998) menyatakan bahwa semakin tinggi diversitas menimbulkan gaya kognitif yang semakin bervariasi, sehingga meningkatkan pengetahuan, kebijaksanaan dan ide yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Selain itu adanya diversitas pun berpengaruh terhadap pemantauan dan kinerja perusahaan, serta mengurangi konflik keagenan sehingga berpengaruh dalam memitigasi manajemen laba perusahaan (Ararat *et al.*, 2012; Salleh & Haat, 2013).

2.1.3.1 Gender

Adanya perspektif gender dalam komite audit dapat meningkatkan pemahaman tentang motif dan tingkat keterlibatan dalam manipulasi akuntansi. Klaim dari perspektif ini adalah bahwa gender memiliki implikasi untuk terlibat dalam perilaku tertentu, penjelasan berbasis gender akan memperjelas konteks sosial-budaya yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam organisasi. Studi psikologi, manajemen dan literatur keuangan yang ada menunjukkan bahwa ada

perbedaan yang signifikan dalam preferensi risiko pria dan wanita serta dalam pengambilan keputusan (Powel & Ansic, 1997).

Penelitian yang dilakukan pada gender dan etika bisnis biasanya menunjukkan bahwa wanita lebih etis daripada pria dalam sikap dan perilaku dimana manajemen laba umumnya dipandang sebagai masalah etika oleh manajer dan akuntan (Saona, Muro, San Martin, *et al.*, 2019). Sebagai contoh, direktur wanita memfasilitasi lebih banyak keputusan berdasarkan informasi, meningkatkan proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan komunikasi di antara anggota dewan, selain itu direktur perempuan bukan termasuk dalam ‘*old-boy*’ mereka lebih cenderung memberikan pengawasan yang lebih besar, pemantauan, dan pemikiran independen yang diharapkan dari para direktur independen.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gavius *et al.*, (2012) menyatakan bahwa direktur wanita meningkatkan fungsi dari direksi, efisiensi dan pengambilan keputusan. Selain itu, meningkatnya tingkat diversitas dewan dalam perusahaan juga berdampak pada meningkatnya independensi, serta mengurangi tingkat asimetri informasi sehingga mengurangi masalah keagenan (Abad *et al.*, 2017).

2.1.3.2 Usia

Diversitas usia cenderung mengarah pada variasi dalam nilai dan perspektif karena generasi yang berbeda memiliki pengalaman terhadap lingkungan dan peristiwa sosial, politik dan ekonomi yang berbeda. Selanjutnya beberapa kemampuan kognitif berkurang dengan bertambahnya usia dan begitu pula untuk mengambil risiko (Vroom & Pahl, 1971). Representasi yang beragam dari berbagai

generasi dapat mencegah kelompok berpikir dan mengarah pada kinerja yang lebih baik dengan menyeimbangkan pengambilan risiko terkait dengan direktur yang lebih muda, serta kehati-hatian dan kecenderungan menghindari risiko, banyaknya pengalaman, terkait dengan direktur yang lebih tua (Ararat *et al.*, 2012).

Menurut Hurlock, Istiwidayanti, Sijabat, & Soedjarwo (1990) masa dewasa dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Masa dewasa awal

Masa dewasa awal adalah masa dimana seseorang mencapai puncak kreativitasnya dan berkembang dalam segala hal. Berkisar antara usia 21-40 tahun.

2. Masa dewasa madya

Dibagi menjadi dua fase, yaitu masa dewasa madya dini berkisar antara 40-50 tahun dan masa dewasa madya lanjut berkisar antara 50-60 tahun. Masa dewasa madya merupakan masa transisi, dimana pria dan wanita memasuki periode kehidupan dengan ciri-ciri jasmani dan perilaku yang baru. Pada masa ini seseorang telah mencapai tempat yang stabil dalam karirnya dan telah memiliki jenjang karir sejauh yang mereka mampu. Masa ini merupakan masa yang efektif dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab yang dimiliki semakin besar.

3. Masa usia lanjut

Dimulai dari usia 60 tahun, ditandai dengan adanya perubahan fisik dan psikologis yang menurun. Proses pengambilan keputusan cenderung lambat pada masa usia lanjut, sebab itu biasanya membutuhkan pendamping dalam proses pengambilan keputusan. Adanya pendamping tidak menurunkan rasa hormat terhadap pengambilan keputusan oleh orang pada masa usia lanjut.

Penelitian oleh Santrock (1995) menyatakan bahwa usia 34-50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, tenang dan pandai dalam mengontrol diri serta bertanggung jawab. Usia 40-50 tahun adalah usia dimana seseorang telah berada pada jenjang karir sejauh yang mereka mampu dan cenderung stabil dalam karirnya. Pada usia tersebut semakin besar tanggung jawab dan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya. Anggota komite audit dengan usia produktif memiliki pengalaman lebih banyak dalam perusahaan dan dapat memahami siklus produksi dengan baik, sehingga mereka cenderung menghindari perbuatan kecurangan.

2.1.3.3.Keahlian Keuangan

Menurut Beasley (2009) salah satu persyaratan paling penting dalam keanggotaan komite audit adalah pengalaman dalam bidang keuangan yang dimiliki oleh anggota komite. Literatur menunjukkan bahwa pengalaman keuangan anggota komite audit memainkan peran penting dalam membatasi praktik akuntansi yang agresif yang akan mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan, pengalaman yang dimaksud merupakan adanya latar belakang pendidikan di bidang keuangan, pernah menduduki posisi keuangan dalam perusahaan dan pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi tugas mereka (Badolato *et al.*, 2014). Keahlian keuangan yang dimiliki anggota komite audit diharapkan mampu memahami kompleksitas pelaporan keuangan serta menilai kualitas pelaporan keuangan perusahaan, karena pada dasarnya komite audit dibentuk untuk mengawasi proses pelaporan keuangan dan untuk membatasi pelaporan manajer yang oportunistik.

Demikian juga halnya dengan konteks Indonesia, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.04/2005 tentang pembentukan dan pedoman pelaksanaan kerja komite audit, dimana perusahaan wajib memiliki minimal 1 anggota komite audit yang memiliki latar belakang keahlian keuangan. Dengan demikian, anggota komite audit diharapkan mampu memahami kompleksitas laporan keuangan, mengevaluasi kebijakan akuntansi, memahami keputusan auditor, dan menilai kualitas pelaporan keuangan. Sehingga adanya diversitas keahlian keuangan dalam komite audit diharapkan dapat berpengaruh terhadap manajemen laba.

2.1.3.4 Tingkat Pendidikan

Kieso, Weygandt, & Warfield (2013) menyatakan bahwa demografis yang dimiliki akuntan juga didukung oleh tingkat pendidikan atau diversitas pendidikan. Tingkat pendidikan menunjukkan sejauh mana level kompetensi yang dimiliki oleh individu dan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Kompetensi tersebut juga berpengaruh terhadap pola pikir yang dimiliki individu dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam kehidupannya. Semakin tinggi pendidikan seseorang, tentu berpengaruh terhadap cara berfikir individu.

2.1.4 Manajemen Laba

Manajemen laba merupakan suatu tindakan manajer yang memilih kebijakan akuntansi untuk mencapai beberapa tujuan yang spesifik dan kebijakan akuntansi yang dimaksud adalah penggunaan akrual dalam menyusun laporan keuangan (Scott, 2011). Jenis manajemen laba yang paling penting adalah manajemen pendapatan akrual (AEM) dan manajemen laba riil (REM). AEM

adalah manipulasi laba oleh manajer melalui estimasi dan metode akuntansi, tanpa dampak langsung pada arus kas, sedangkan REM adalah manipulasi laba oleh manajer melalui kegiatan operasional, yang memiliki efek langsung pada arus kas (Sun *et al.*, 2011).

Akuntansi akrual meningkatkan kemampuan laba untuk mengungkapkan kinerja perusahaan dan karenanya, menetapkan pelaporan keuangan berkualitas tinggi dan sehat, namun Dechow (1994) mengamati bahwa dalam beberapa aspek, penggunaan akrual akan membawa isu-isu baru, seperti manajemen laba, di mana para manajer sebagian besar dapat menggunakan beberapa preferensi mereka berkaitan dengan pengakuan akrual. Terdapat motivasi yang mendorong manajer untuk berperilaku oportunistik yang sejalan dengan tiga hipotesis utama dalam teori akuntansi positif (*Positive Accounting Theory*), yaitu *bonus plan hypothesis*, *debt covenant hypothesis* dan *political cost hypothesis* (Watts & Zimmerman, 1990).

Dalam *bonus plan hypothesis* dijelaskan bahwa pemilik perusahaan berjanji manajer akan menerima sejumlah bonus jika kinerja perusahaan mencapai jumlah tertentu. Janji bonus inilah yang merupakan alasan bagi manajer untuk mengelola dan mengatur laba perusahaan pada tingkat tertentu sesuai dengan yang disyaratkan agar dapat menerima bonus. Menurut *debt covenant hypothesis*, disebutkan bahwa dalam konteks perjanjian hutang, manajer akan mengelola dan mengatur laba perusahaan agar kewajiban hutang perusahaan yang seharusnya diselesaikan pada tahun tertentu dapat ditunda untuk tahun berikutnya. Menurut *political cost hypothesis*, disebutkan bahwa manajemen laba disebabkan adanya regulasi dari pemerintah, misalnya regulasi dalam penetapan pajak.

Besar kecilnya pajak tergantung pada besar kecilnya laba perusahaan. Semakin besar laba perusahaan, maka semakin besar pula pajak yang akan ditarik oleh pemerintah. Kondisi inilah yang merangsang manajer untuk mengelola dan mengatur laba perusahaan agar besarnya pajak yang dibayarkan tidak terlalu tinggi. Selain itu, manajemen laba juga dimotivasi untuk memengaruhi kinerja saham dan penghindaran pajak, selain itu (Scott, 2011) menyebutkan bahwa tindakan manajemen laba biasanya dilakukan melalui empat pola, yaitu *taking a bath*, *income minimization*, *income maximization*, dan *income smoothing*. Namun, secara umum, teknik manajemen laba yang dilakukan terbagi menjadi tiga, yaitu: (1) memanfaatkan peluang untuk membuat estimasi akuntansi; (2) mengubah metode akuntansi; dan (3) menggeser periode biaya atau pendapatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Zalata *et al* (2018) dengan judul *audit committee financial expertise, gender, and earnings management: does gender of the financial expert matter?* Dengan sampel 5660 perusahaan yang terdaftar di US periode 2007-2013 memberikan bukti bahwa keahlian keuangan komite audit dan gender berpengaruh terhadap manajemen laba. Serta proporsi wanita yang memiliki keahlian keuangan dalam komite audit berhubungan signifikan dengan manajemen laba sedangkan proporsi pria yang memiliki keahlian keuangan dalam komite audit tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan manajemen laba.

Penelitian dilakukan oleh Al-absy *et al* (2018) yang berjudul *accounting expertise in the audit committee and earnings management* dengan sampel 143 perusahaan periode 2013-2015 yang terdaftar di Bursa Malaysia Main Market

memberikan bukti empiris bahwa direktur dan ketua komite audit yang memiliki keahlian keuangan berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa ketua komite audit mungkin saja tidak independen atau tidak punya waktu atau tenaga untuk memitigasi praktik manajemen laba.

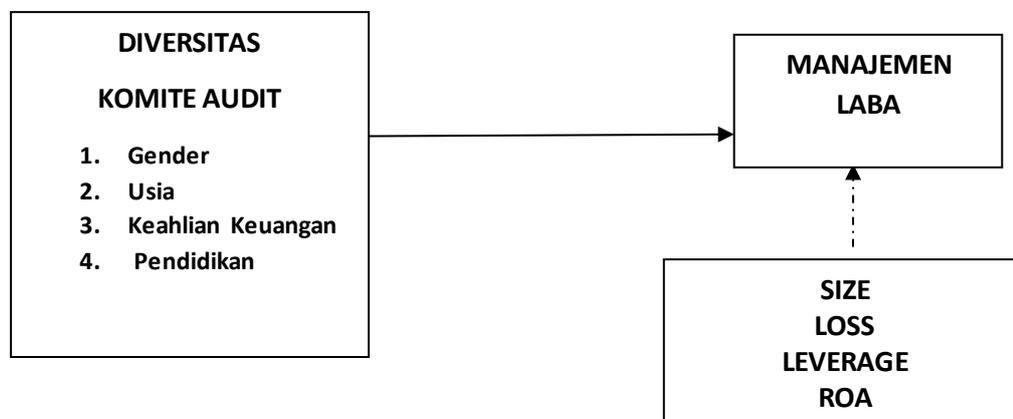
Penelitian yang dilakukan oleh Badolato *et al* (2014) dengan judul *audit committee financial expertise and earnings management: the role of status* pada perusahaan yang terdaftar di BoardEx periode 2001-2008 memberikan bukti bahwa komite audit dengan keahlian keuangan dan status yang tinggi memitigasi manajemen laba. Selanjutnya peneliti menyatakan bahwa keahlian keuangan komite audit yang tidak diikuti dengan status dalam perusahaan menjadi tidak efektif dalam memitigasi manajemen laba.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian, maka dilakukan penelitian dengan menguji diversitas komite audit dan manajemen laba. Kerangka konseptual menjelaskan bahwa adanya keterkaitan atau hubungan antara variable-variabel dalam penelitian ini yaitu diversitas komite audit dan manajemen laba. Dengan adanya diversitas komite audit menggambarkan distribusi perbedaan yang berkaitan dengan karakteristik masing-masing anggota komite audit.

Semakin tinggi diversitas menimbulkan gaya kognitif yang semakin bervariasi, sehingga meningkatkan pengetahuan, kebijaksanaan dan ide yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diversitas anggota komite audit diharapkan dapat membantu dewan komisaris

dalam memberikan pandangan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan kebijakan akuntansi dan keuangan, serta melakukan pengawasan atas fungsi pengendalian intern dan eksternal perusahaan. Selain itu adanya diversitas pun berpengaruh terhadap pemantauan dan kinerja perusahaan, serta mengurangi konflik keagenan sehingga berpengaruh dalam memitigasi manajemen laba perusahaan (Ararat *et al.*, 2012; Salleh & Haat, 2013).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berisi tentang dugaan sementara tentang permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Berikut akan dijelaskan pengembangan hipotesis yang akan dibahas dalam penelitian ini:

2.4.1.1 Diversitas Komite Audit dan Manajemen Laba

Kontrak antara pihak agen dan principal menimbulkan adanya perbedaan kepentingan, hal tersebut dikarenakan pihak agen yaitu manajemen memiliki lebih banyak informasi daripada pihak stakeholders (Jensen & Meckling, 1976). Adanya asimetri informasi tersebut membuat manajemen lebih mementingkan kepentingan

pribadi daripada kepentingan perusahaan, sehingga timbullah *agency conflict*. Oleh karena itu perusahaan melakukan pengeluaran pemantauan untuk mengamati tindakan manajemen dengan lebih baik.

Adanya tata kelola perusahaan, merupakan salah satu wujud dari pengeluaran pemantauan sehingga dapat meningkatkan kegiatan pemantauan dengan lebih baik. Dalam kaitannya dengan tata kelola perusahaan, komite audit berperan untuk membantu dewan komisaris dalam memberikan pandangan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan kebijakan akuntansi dan keuangan, serta melakukan pengawasan atas fungsi pengendalian internal dan eksternal perusahaan (Arun *et al.*, 2015; Bédard & Gendron, 2011; Sun *et al.*, 2011; Zalata *et al.*, 2018)

Salah satu isu yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan adalah diversitas komite audit. Adanya diversitas menggambarkan distribusi perbedaan yang berkaitan dengan karakteristik masing-masing anggota komite audit. Williams & O'Reilly (1998) menyatakan bahwa semakin tinggi diversitas menimbulkan gaya kognitif yang semakin bervariasi, sehingga meningkatkan pengetahuan, kebijaksanaan dan ide yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh Harjoto *et al* (2015) menyatakan bahwa diversitas dewan berdampak terhadap kinerja CSR. Lebih spesifik pada keragaman gender, kepemilikan dan keahlian menjadi factor pendorong kegiatan CSR perusahaan, sehingga adanya keragaman menjadi factor kuat untuk meningkatkan kinerja CSR.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Abad *et al* (2017) menunjukkan adanya diversitas gender dalam direksi dapat mengurangi adanya informasi asimetri, wanita dianggap lebih menghindari risiko dan lebih etis serta memiliki moralitas lebih tinggi (Gavious *et al.*, 2012; Saona, Muro, San Martín, *et al.*, 2019; Thiruvadi, 2011) menjadi alasan mengapa hal tersebut akan menurunkan praktik manajemen laba perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Qi & Tian (2012) menyatakan bahwa diversitas komite audit berkaitan dengan kualitas pelaporan keuangan perusahaan di China, diversity dalam hal ini berupa usia, gender, level pendidikan serta pengalaman kerja dalam bidang keuangan.

Penelitian selanjutnya oleh Mahadeo, Sooharoyen, & Hanuman (2012) menyatakan bahwa diversitas dalam hal latar belakang pendidikan dan usia memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan serta mengurangi konflik keagenan sehingga berpengaruh dalam menurunkan praktik manajemen laba perusahaan (Ararat *et al.*, 2012; Salleh & Haat, 2013). Berdasar penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1. Diversitas komite audit berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.