

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen laba merupakan suatu cara pemilihan kebijakan akuntansi yang dilakukan manajemen untuk memaksimalkan utilitas laba maupun meningkatkan nilai pasar atas perusahaannya (Scott, 2011). Manajemen laba bisa juga disebutkan sebagai tindakan yang dilakukan pihak manajemen perusahaan dengan cara meningkatkan atau menurunkan laba agar bisa menghasilkan laporan keuangan sesuai dengan yang diinginkan. Manajemen laba terjadi ketika manajer mengubah informasi yang terdapat di laporan keuangan untuk mmengaruhi investor tentang kinerja perusahaan. Tujuan manajemen laba untuk meningkatkan kesejahteraan pihak tertentu, meskipun dalam jangka panjang tidak terdapat perbedaan. Pihak manajemen yang memiliki kepentingan tersendiri akan mendorong tindakan manajemen laba untuk memperlihatkan kepada investor terhadap kinerja perusahaan yang akan memengaruhi nilai perusahaan.

Laba merupakan salah satu ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan. Laba tinggi yang dihasilkan oleh perusahaan menimbulkan nilai perusahaan yang tinggi pula. Sebaliknya, ketika perusahaan melaporkan kerugian akan menimbulkan nilai perusahaan yang bruruk. Bagi manajer dalam hal ini mengelola laba yang terdapat dalam laporan keuangan laba merupakan ukuran dari keberhasilan kinerja manajer. Ketika laba yang dihasilkan tinggi, kinerja manajer akan dinilai semakin. Pengambilan keputusan perusahaan juga didasarkan pada laba perusahaan. Besarnya pengaruh informasi laba tersebut, maka seringkali pihak manajemen melakukan tindakan untuk memodifikasi informasi laba untuk menghasilkan informasi sesuai yang diinginkan demi mencapai tujuan tersendiri. Tindakan tersebut dikenal dengan manajemen laba (*earnings management*).

Manajer melakukan manajemen laba dengan cara penyesuaian melalui metode-metode akuntansi secara umum yang diperbolehkan, misalnya manajer dapat memilih metode depresiasi untuk aset tetap, manajer dapat juga mempercepat atau menunda pengiriman barang pada akhir tahun, serta menggunakan wewenang yang dimilikinya untuk mengalokasikan *fixed factory overhead* antara harga pokok

penjualan dan persediaan. Akun-akun yang mungkin digunakan manajer untuk mencapai tujuannya antara lain piutang, penyisihan piutang tak tertagih, estimasi depresiasi, beban pajak, dan lain-lain (Franceschetti, 2018).

Teori keagenan menggambarkan bahwa manajemen laba terjadi karena kepentingan ekonomis yang berbeda antara manajemen selaku agen dan pemilik entitas selaku prinsipal. Perbedaan kepentingan ekonomis ini bisa saja disebabkan atau menyebabkan kesenjangan informasi antara pemegang saham dan organisasi (Richardson, 1998 dalam Ujiyantho dan Pramuka, 2007). Perbedaan kepentingan antara manajer dan pemegang saham menyebabkan masalah keagenan atau disebut dengan *agency problem*. Salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya *agency problem* adalah adanya asimetri informasi. Manajer lebih memiliki informasi yang banyak karena manajer sebagai pengelola dan lebih mengetahui keadaan yang ada di dalam perusahaan dari pada pihak pemegang saham ini dapat memicu manajer untuk memanfaatkan posisinya dalam perusahaan untuk dapat mengelola laba yang dilaporkan (Lobo & Zhou, 2001).

Konflik keagenan dapat mengakibatkan laba yang dilaporkan semu, sehingga berakibat pada rendahnya kualitas laba dimana dampaknya dapat menurunkan nilai perusahaan di masa yang akan datang. Rendahnya kualitas laba tersebut berakibat pada kesalahan pembuatan keputusan oleh para pemakai laporan keuangan tersebut seperti para investor dan kreditor, sehingga nilai perusahaan akan berjurang (Siallagan, 2006). Permasalahan tersebut dapat diminimumkan dengan upaya-upaya tertentu, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan keanekaragaman direksi. Semakin beragamnya direksi diharapkan dapat membatasi aktivitas manajemen laba.

Dewan direksi perusahaan merupakan pemimpin perusahaan yang sekaligus bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan dan menetapkan sasaran perusahaan. Dewan direksi perusahaan dianggap berimbang apabila anggota dewan direksi berasal dari latar belakang yang beragam, dimana keuntungannya kinerja perusahaan akan lebih efisien (Hassan & Marimuthu, 2016). *Board diversity* dapat diartikan sebagai keragaman struktur atau komposisi dari suatu dewan direksi. *Board diversity* pada dasarnya menyangkut derajat kesamaan dan perbedaan antara

individu-individu yang membentuk dewan direksi. *Board diversity* dibedakan menjadi dua, yaitu diversitas dewan direksi yang dapat diamati atau demografi, seperti *gender*, umur, ras, dan kewarganegaraan serta yang tidak dapat diamati atau kognitif seperti keahlian dan pengalaman (Miller & Del Carmen Triana, 2009). Diversitas *gender*, umur, ras, latar belakang pendidikan, dan kewarganegaraan merupakan hal yang wajib dipertimbangkan perusahaan dalam memilih siapa yang akan dijadikan sebagai dewan direksi perusahaan karena diversitas dewan direksi dipandang sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pembuatan suatu keputusan (Maier, 2005) dan paling mudah untuk diamati. Selain itu, diversitas dipercaya dapat mempengaruhi nilai finansial perusahaan dalam jangka panjang dan jangka pendek (Carter dkk., 2003; Grosvold dkk., 2007).

Diversitas *gender* merupakan bagian dari diversitas dewan direksi yang paling sering diteliti. Diversitas ini berfokus pada keberadaan anggota dewan direksi wanita di dalam perusahaan. Pada saat ini tidak hanya laki-laki yang bias menjabat sebagai seorang dewan direksi perusahaan, wanita sekarang memiliki kesempatan untuk menjadi anggota dewan direksi perusahaan. Jumlah dewan direksi wanita meningkat dari tahun ke tahun. Keberadaan wanita sebagai dewan direksi masih dalam jumlah yang sangat rendah dalam dunia bisnis (Hassan & Marimuthu, 2016). Keberadaan wanita yang masih sedikit dalam jajaran dewan direksi mungkin disebabkan karena adanya pandangan yang berbeda mengenai wanita dan pria dalam memimpin suatu perusahaan. Booth & Nolen (2012) menyatakan bahwa terdapat perbedaan pria dengan wanita dalam menghadapi preferensi risiko. Wanita yang cenderung menghindari risiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung mengambil risiko (*risk taker*) akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah. Peni & Vähämaa (2010); Gaviious dkk., (2012) menyatakan bahwa keberadaan dalah satu dari CEO wanita ataupun CFO wanita akan menurunkan tingkat manajemen laba. Sedangkan Barua dkk., (2010) menyatakan bahwa CFO wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba sementara CEO wanita tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Sejak tahun 2016 Indonesia merupakan salah satu negara dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Konsekuensi kesepakatan MEA tersebut berupa aliran

bebas bagi negara-negara ASEAN, salah satu dampaknya arus tenaga kerja. Pemberlakuan MEA akan membuka kesempatan bagi seluruh tenaga kerja untuk dapat lebih mudah melakukan akses ke luar negeri. Orang asing dapat bekerja di Indonesia, begitu juga sebaliknya. Diversitas kewarganegaraan juga menjadi diversitas yang sebaiknya harus dipertimbangkan oleh perusahaan untuk menjadi dewan direksi perusahaan. Kewarganegaraan asing dianggap membawa opini dan perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang berbeda antara satu negara dan negara lain. Keberadaan anggota dewan perusahaan asing juga dapat memicu keterbukaan informasi dengan harapan kredibilitas perusahaan akan meningkat. Komposisi *board of director* yang mempunyai keragaman oleh orang asing akan lebih menjaga kredibilitas melalui upaya-upaya perbaikan manajemen, sehingga mereka lebih menghindari praktek-praktek kecurangan yang berdampak terhadap perusahaan seperti, manajemen laba. Sander van den Berg (2015) dalam penelitiannya mengembangkan hipotesis bahwa kebangsaan berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba. Namun pada akhirnya, penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa diversitas kewarganegaraan berpengaruh positif terhadap manajemen laba yang artinya hipotesis sebelumnya ditolak.

Dari latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian *board diversity* terhadap manajemen laba. Di dalam penelitian ini menggunakan data perusahaan dua variabel bebas yaitu jenis kelamin dan kewarganegaraan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia untuk periode 2015-2018.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Penelitian yang berkaitan dengan *board diversity* dan manajemen laba telah dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hasil penelitian yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Gavius dkk. (2012), Peni & Vähämaa (2010) memiliki hasil bahwa manajemen laba berhubungan negatif dengan proporsi wanita dalam dewan direksi. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Mohamed Ali (2006) menunjukkan bahwa manajemen laba

berhubungan positif dengan ukuran dewan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Barua dkk. (2010) menunjukkan bahwa diversitas kebangsaan tidak menurunkan tingkat manajemen laba yang dilakukan oleh manajer perusahaan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *board gender diversity* terhadap manajemen laba
2. Untuk menguji *board nationality diversity* terhadap manajemen laba

1.4 Ringkasan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2018. Perusahaan manufaktur dipilih karena dewan direksi yang cukup beragam. Data dalam penelitian ini adalah data sekunder, bersumber dari laporan keuangan maupun laporan tahunan yang tersedia di www.idx.co.id dan situs resmi perusahaan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *board diversity* yang diwakili oleh *gender* dan *nationality*, variabel dependen dalam penelitian ini adalah manajemen laba, variabel kontrol dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan, *leverage*, profitabilitas, dan komite audit.

1.5 Kontribusi Riset

Penelitian ini berkontribusi menambah referensi literatur sekaligus membuktikan adanya dugaan pengaruh *board diversity* terhadap manajemen laba. Selain itu, pengaruh *board diversity* terhadap manajemen laba tidak hanya dipengaruhi oleh *board gender diversity* dan *board nationality diversity*, tetapi juga ada peran pihak eksternal yang dapat mengendalikan, sehingga penelitian ini menambahkan variabel kontrol.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang disusun berikut memiliki tujuan untuk mempermudah pembaca dalam memahami rangkaian penulisan penelitian ini secara runtut dan terstruktur. Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang meliputi:

Bab 1 : Pendahuluan

Merupakan bagian awal sistematika penulisan penelitian. Bagian ini meliputi latar belakang yang mendasari penulisan penelitian sehingga dapat menggambarkan permasalahan yang diangkat, kesenjangan penelitian, tujuan penelitian, ringkasan metode yang digunakan dalam penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan yang dijabarkan secara runtut dan terstruktur.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Bagian ini berisi landasan teori yang digunakan dalam penelitian meliputi teori keagenan, dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian. Bab ini juga menyertakan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini membahas mengenai pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, model empiris penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, dan teknik analisis data yang dalam pengolahannya menggunakan *software* SPSS.

Bab 4: Analisis data dan perbincangan

Bab ini mengandung deskripsi kemudahan penyelidikan, penerangan statistik bagi setiap pembolehubah pengukuran, pemeriksaan hipotesis penyelidikan dan Interpretasi keputusan penyelidikan yang diperoleh oleh hujah yang menguatkan keputusan.

Bab 5: Penutupan

Bab ini menerangkan bahagian akhir kajian, yang menyimpulkan keputusan kajian dan memberi beberapa cadangan untuk keputusan kajian.