

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Manajemen Laba**

Definisi manajemen laba adalah suatu tindakan penyesuaian kinerja ekonomi perusahaan yang dilakukan oleh manajemen dengan tujuan untuk menyesatkan pemegang saham atau untuk mempengaruhi hasil bonus (Gulzar & Wang, 2011). Praktik manajemen laba di ibaratkan bagai *ceteris paribus* yang apabila kesempatan dan motivasi manajer untuk melakukannya meningkat maka tingkat manajemen laba akan tinggi (Dye, 1988). Sebagaimana yang dicetuskan oleh González dan Meca (2014) bahwa manajemen laba didorong oleh faktor lemahnya struktur tata kelola yang memberikan kesempatan bagi manajer untuk memanipulasi laporan keuangan dan akhirnya menghasilkan kualitas laba yang buruk. Gulzar dan Wang, (2011) serta Healy (1985) berpendapat bahwa praktik manajemen laba tidak selalu disebut sebagai tindak penipuan apabila tindak manajemen laba tersebut sesuai dengan prosedur akuntansi dan prinsip akuntansi yang diakui oleh GAAP. Namun, tindakan tersebut dikatakan sebagai kategori penipuan apabila jika dalam prosesnya terjadi pemalsuan dokumen serta pelenyapan dokumen asli agar tidak dapat dilacak oleh auditor eksternal.

Swastika (2013) menyatakan bahwa peran struktur dewan perusahaan memberikan pengaruh penting terhadap terjadinya aktivitas manajemen laba. Selain karena adanya konflik keagenan antara peran *agent* dan *principal* yang tidak selalu selaras, laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan merupakan laporan yang disusun dan disajikan oleh direksi sehingga tindak

tanduk direksi serta pola pikir dan perilaku direksi sangat berdampak terhadap laporan yang dihasilkan. Sesuai dengan peraturan OJK No. 29/POJK.04/2016 pada Bab II Pasal 2 ayat 1 yang menyatakan bahwa laporan keuangan wajib disusun oleh dewan direksi. Pernyataan ini didukung oleh BEI yang mengeluarkan peraturan nomor I-E mengenai penyampaian informasi oleh perusahaan terbuka kepada publik wajib mencakup seluruh laporan keuangan, total perubahan aset, utang dan piutang serta *public expose* yang berisi kinerja perusahaan.

Menurut Healy (1985), manajemen laba dilakukan secara sengaja oleh manajer yang dengan cara memilih dasar metode akrual yang dapat memberikan peluang dan umumnya memang diperbolehkan oleh badan penetapan standar akuntansi. Misalnya, pemilihan metode depresiasi untuk aktiva tetap agar manajer dapat menunda atau mempercepat pengakuan habisnya masa manfaat aset tersebut pada akhir tahun fiskal. Metode akrual yang ditetapkan oleh manajer dapat memodifikasi penghasilan yang dilaporkan. Oleh sebab itu Healy (1985), berpendapat bahwa *discretionary accruals* memungkinkan manajer untuk menghapus dan menambahkan laba periode.

Cheng dan Warfield (2005) berpendapat bahwa praktik manajemen laba dimotivasi oleh dua alasan penting yaitu, pertama adalah sulit bagi perusahaan untuk mengelola penghasilan laba secara konsisten dari tahun ke tahun, namun dengan praktik manajemen laba manager dapat melakukan perataan laba dengan menghapus dan menambahkan laba dari tahun perusahaan untung ke tahun perusahaan merugi. Sehingga menghasilkan laporan keuangan perusahaan seolah-olah berada di tahun-tahun dengan kinerja yang baik. Perataan laba yang



dilakukan sesuai atas perkiraan analisis/*analysts' forecast* perusahaan. Kedua adalah karena insentif atau bonus tahunan yang didapatkan oleh manajer setiap tahun memotivasi manajer dengan insentif yang tinggi cenderung menginginkan insentif yang lebih tinggi dimasa depan. Dengan demikian, manajer dengan insentif yang tinggi cenderung sangat peduli dengan harga saham perusahaan di masa depan. Manajer cenderung melakukan praktik manajemen laba agar menaikkan harga saham di masa yang akan datang. Sehingga menghasilkan laporan perusahaan yang produktif. Cheng dan Warfield (2005) serta Al-Fayoumi, Abuzayed, dan Alexander (2010) juga berpendapat bahwa praktik manajemen laba merupakan perilaku oportunistik bagi manajer perusahaan. Oleh sebab itu tindakan manajemen laba tidak mencerminkan situasi kinerja perusahaan yang sebenarnya, situasi tersebut dapat menyesatkan pemegang saham dan investor (Gulzar & Wang, 2011). Perilaku oportunistik didorong oleh adanya perbedaan kepentingan antara manajer dan pemegang saham menyebabkan keputusan manajemen yang tidak optimal. Manajer berani melakukan manajemen laba sebab sebagian besar keputusan yang dilakukan tidak dapat diobservasi oleh pemegang saham. Dalam hal inilah manajer disebut berperilaku secara oportunistik yakni mengelola pendapatan untuk menghasilkan utilitas yang maksimal dengan mengorbankan kepentingan pemegang saham. Perlu dipahami bahwa tujuan manajer dan pemegang saham tidak selalu selaras (Uwuigbe, Peter & Oyeniya, 2014).

Manajemen laba dibagi dalam beberapa pola berdasarkan segi mempengaruhi laporan keuangan seperti yang dicetuskan oleh Scott (2000) dalam Prasetyo (2011), yaitu:

a. *Taking a bath.*

Pola ini ditandai dengan perusahaan yang melaporkan laba perusahaan dalam kondisi rugi besar. Adanya tekanan ataupun reorganisasi menjadi pemicu terjadinya pola ini. Ciri-ciri daripada pola ini adalah adanya pengakuan atas biaya-biaya lain dimasa depan yang diakui dimasa sekarang sehingga laba diperiode tahun berjalan cenderung merugi namun kedepannya laba diprekdisi akan lebih tinggi.

b. *Income Minimazation.*

Pola ini dilakukan oleh perusahaan ketika tingkat profitabilitas perusahaan mengalami lonjakan tinggi namun laba yang dilaporkan tidak setinggi yang sebenarnya sehingga pada tahun berikutnya apabila perusahaan mengalami kerugian, perusahaan akan mengambil laba periode sebelumnya untuk mengcover kerugian tersebut.

c. *Income Maximization.*

Berbeda dengan pola sebelumnya, pola ini digunakan untuk tujuan oportunistik manajer yakni, dengan melaporkan laba bersih yang lebih tinggi agar bonus yang dihasilkan lebih banyak namun disisilain dari tujuan oportunistik, pola ini diyakinkan dapat meminimalisir pelanggaran hutang yang bersifat jangka panjang. Pola ini dilakukan saat perusahaan sedang mengalami penurunan laba.

d. *Income Smoothing.*

Pola praktik ini ditandai dengan cara perataan laba sehinga menghasilkan laporan keuangan yang relatif stabil. Keuntungan dengan diberlakukannya pola ini adalah dapat menarik minat *investor* karena pada umumnya

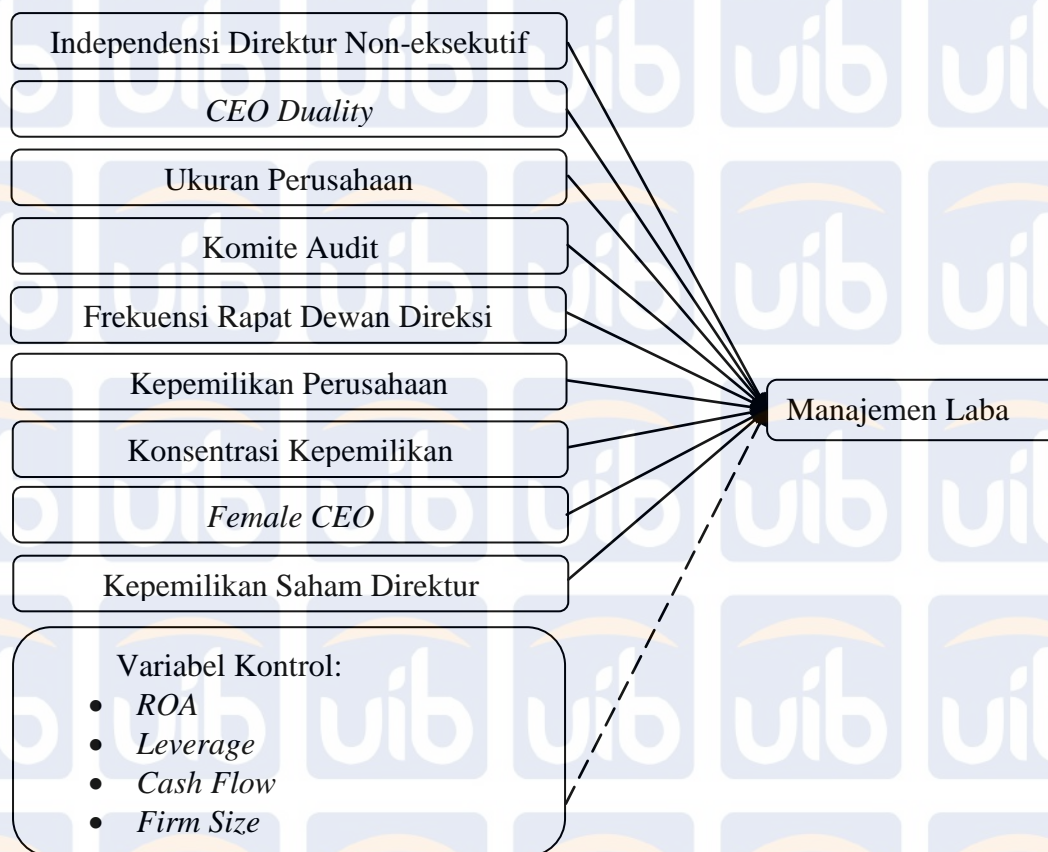


*investor* lebih tertarik dengan perusahaan yang memiliki laporan keuangan yang relatif stabil.

## 2.2 Model Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu seperti Gulzar dan Wang (2011), Swastika (2013), Wang, Jing, dan Hwang (2010), Xie, Davidson, dan Dadalt (2003) serta Yasser dan Mamun (2016) telah meneliti pengaruh dari struktur dewan perusahaan terhadap manajemen. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengeksplorasi pemahaman mendalam mengenai efek dari struktur dewan terhadap manajemen laba.

Yasser dan Mamun (2016), Wang *et al.* (2010), Gulzar dan Wang (2011), Liu (2012) serta Shiri, Vaghfi, Soltani, dan Esmaeli (2012) dan Sukeecheep, Yarram, dan Al Farooque (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh *CEO duality* terhadap aktivitas manajemen laba. Abdullah dan Ismail (2016), Yasser dan Mamun (2016) serta Gulzar dan Wang (2011) menambahkan variabel *female CEO* sebagai salah satu variabel independen. Gulzar dan Wang (2011) juga menambahkan beberapa variabel independen lainnya seperti independensi direktur non-eksekutif, ukuran perusahaan, komite audit, frekuensi rapat, kepemilikan perusahaan, konsentrasi kepemilikan, kepemilikan saham direktur, serta beberapa variabel lain yakni, *return on asset (ROA)*, arus kas, *leverage* dan ukuran perusahaan sebagai kontrol.

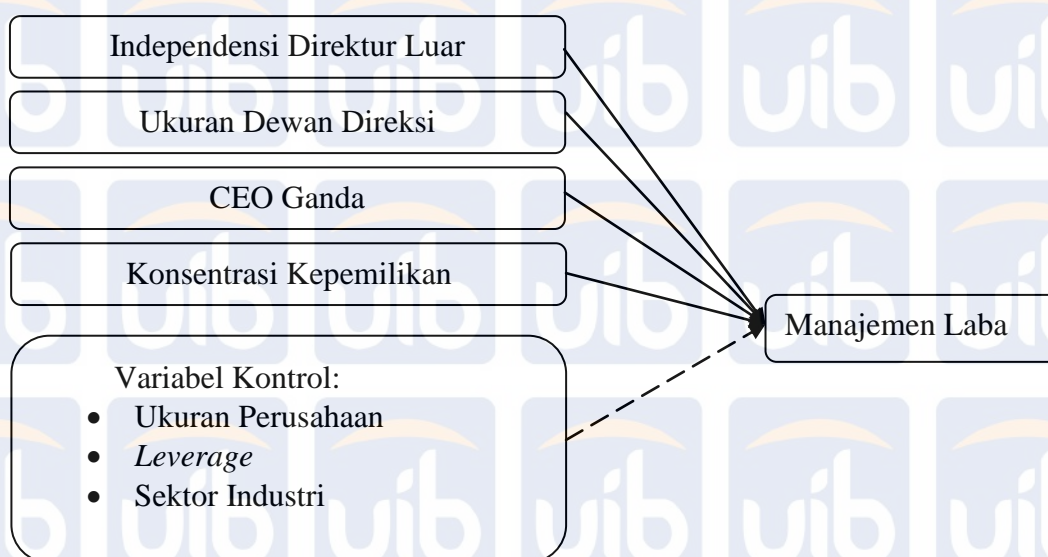


Gambar 1 Model Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Laba, sumber: Gulzar dan Wang, 2011.

Penelitian mengenai peran *female CEO* terhadap manajemen laba selanjutnya dikembangkan oleh Adamu, Ishak, dan Chandren (2017) serta Xiong (2016). Variabel independen yang ditambahkan selain *female CEO* adalah ukuran dewan direksi, pendidikan atau keahlian dewan dan frekuensi rapat dewan. Xiong (2016) juga menambahkan masa jabatan dewan dan usia dewan sebagai variabel independen. Adamu *et al.* (2017) menambahkan profitabilitas, *leverage*, usia perusahaan dan tingkat pertumbuhan perusahaan sebagai variabel independen.

Swastika (2013) meneliti terkait manajemen laba. Observasi dilakukan pada ukuran perusahaan, ukuran dewan direksi, direksi independensi dan kualitas audit. Sampel laporan keuangan diambil dari 57 perusahaan yang memenuhi kriteria penelitian dari tahun 2005 sampai dengan 2007.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Abed, Al-Attar, dan Suwaidan (2011). Variabel independen berfokus pada independensi direktur luar, ukuran dewan direksi, dan CEO ganda yang juga diteliti oleh Uwuigbe *et al.* (2014), Gulzar dan Wang (2011) dan Chtourou, Bédard, dan Courteau (2001). Abed *et al.* (2011) menambahkan konsentrasi kepemilikan sebagai variabel bebas serta ukuran perusahaan, sektor industri dan *leverage* sebagai variabel kontrol.



Gambar 2 Model Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Laba, sumber: Abed *et al.*, 2011.

Topik penelitian yang sama turut diteliti oleh Salihi dan Jibril (2015) dan Usman dan Yero (2012). Bedanya, Salihi dan Jibril (2015) menambahkan ukuran dewan direksi dan ukuran komite audit yang diakui sebagai variabel independen dan variabel kontrol berupa *leverage*, profitabilitas dan ukuran perusahaan. Sedangkan, Usman dan Yero (2012) menambahkan variabel independen berupa konsentrasi kepemilikan, *leverage* dan *ROA*.



## 2.3 Pengaruh Variabel Independen terhadap Manajemen Laba

### 2.3.1 Pengaruh *Female CEO* terhadap Manajemen Laba

Dahulu, Campbell dan Mínguez-Vera (2008) meneliti adanya peran direksi perempuan dalam suatu perusahaan dapat memperbaiki pengambilan keputusan perusahaan yang tentunya dapat memberikan efek positif yang lebih baik untuk kinerja perusahaan.

Adamu *et al.* (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kehadiran dewan direksi perempuan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan keberlangsungan perusahaan atau memperpanjang usia perusahaan. Adanya peran dewan direksi perempuan dalam suatu perusahaan disebut dapat menekan angka manajemen laba karena perilaku dewan direksi perempuan lebih etis apabila dibandingkan dengan dewan direksi pria.

Beberapa penelitian lainnya seperti Gulzar dan Wang (2011) dan Xiong, (2016) berpendapat sama dengan Adamu *et al.* (2017) mengenai peran *female CEO* terhadap manajemen laba. Hasil daripada penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan negatif antara *female CEO* dan manajemen laba.

Gulzar dan Wang (2011) dan Xiong (2016) turut memaparkan bahwa potensi angka manajemen laba akan cenderung menurun apabila ukuran dewan direksi perempuan meningkat dalam suatu perusahaan.

Pendapat tersebut bertentangan dengan Yasser dan Mamun (2016) yang berargumen bahwa peran dewan direksi pria lebih baik daripada peran dewan direksi perempuan. Sebab, berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan sampel yang diteliti cenderung lebih banyak



dipimpin oleh dewan direksi pria. Hal ini disebabkan oleh pola pikir individu yang beranggapan bahwa dewan direksi pria lebih dapat memimpin jalannya perusahaan apabila dibandingkan dengan dewan direksi perempuan. Hasil lain dari penelitian juga menunjukkan bahwa dewan direksi perempuan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba sebab direksi perempuan cenderung tidak berani mengambil resiko.

Abdullah dan Ismail (2016) dalam penelitiannya memaparkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan mengenai ada atau tidaknya direksi perempuan dalam suatu perusahaan terhadap aktivitas manajemen laba serta kehadiran direksi perempuan dalam suatu perusahaan juga tidak mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan. Meskipun direksi perempuan cenderung lebih etis daripada direksi pria, namun tidak dapat dipungkiri bahwa keputusan direksi perempuan belum tentu dapat mempengaruhi keputusan direksi pria dalam hal manajemen laba.

### **2.3.2 Pengaruh *Board Size* terhadap Manajemen Laba**

Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh, Gulzar dan Wang (2011), Swastika (2013), Wang *et al.* (2010), Xie *et al.* (2003) dan Yasser dan Mamun (2016) mendefinisikan jumlah keseluruhan dari total dewan direksi dalam suatu perusahaan adalah ukuran dewan direksi. Swastika (2013) dan Amran, Ishak, dan Manaf (2016) mengemukakan bahwa ukuran dewan direksi memberikan efek positif atau baik terhadap kinerja perusahaan apabila terdiri dari banyak direksi sebab ukuran dewan direksi yang besar lebih dianggap efektif dalam memantau dan mengontrol kinerja manajer. Pendapat tersebut didukung

oleh Shiri *et al.* (2012), Iraya *et al.* (2015), Wang *et al.* (2010) dan Lin (2011). Secara empiris, kajian penelitian mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut telah menunjukkan adanya hasil yang bertentangan. Seperti yang dipaparkan oleh Uwuigbe *et al.* (2014) dengan argumen bahwa dewan direksi yang terdiri dari banyak orang akan lebih efektif dalam mengendalikan keeluasaan manajer hal ini dikarenakan oleh jumlah dewan yang terdiri dari banyak orang disuatu perusahaan lebih memungkinkan adanya direksi-direksi dengan pengetahuan dan keahlian yang beragam sehingga dapat membatasi terjadinya manajemen laba. Argumen tersebut didukung oleh Johari, Saleh, Jaffar dan Hassan (2008).

Salah satu karakteristik penting dalam struktur dewan yakni, jumlah dewan direksi secara empiris telah diakui dapat mempengaruhi kemampuan pemantauan oleh dewan dalam perusahaan. Beberapa kajian penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa ukuran dewan yang terdiri dari empat (4) hingga enam (6) anggota lebih efektif karena mampu membuat komunikasi yang efektif dan keputusan strategis yang tepat waktu (Gulzar & Wang, 2011). Meskipun menurut Jensen (1993) jumlah dewan direksi yang ideal seharusnya berjumlah tujuh (7) hingga delapan (8) anggota.

Argumen diatas dibantah oleh Xie *et al.* (2003), Salihi dan Jibril (2015), Abed *et al.* (2011), Maria dan Alves (2011) dan Ishak, Haron, Mohamad, Nik dan Rashid (2011) yang menyatakan bahwa jumlah dewan direksi yang kecil lebih efektif dalam memantau aktifitas manajer. Disimpulkan pula bahwa jumlah direksi yang besar memungkinkan adanya direksi-direksi yang ahli dalam bidang



akuntansi dan keuangan sehingga memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai manajemen laba serta lebih berpengalaman dalam manajemen laba.

Gulzar dan Wang (2011) dan Epps (2009) menyatakan bahwa ukuran dewan direksi yang semakin besar mengakibatkan semakin tidak efektif fungsinya. Sáenz González dan García-Meca (2014) memaparkan bahwa ukuran dewan direksi yang tinggi menyebabkan masalah komunikasi dan koordinasi sehingga dapat mengurangi pemantauan manajemen. Ukuran dewan direksi yang besar turut menghambat pengambilan keputusan sebab ukuran dewan direksi yang besar memicu timbulnya konflik kepentingan antar direksi (Salihi & Jibril, 2015).

Berbeda dengan Sukeecheep *et al.* (2013), Millon, Marcus, dan Tehranian (2008), Adamu *et al.* (2017), Mashayekhi dan Bazaz (2010), Rauf, Johari, Buniamin, dan Rahman (2012) serta Rahman, Danbatta, dan Chaharsoughihas (2010) yang mengatakan bahwa secara signifikan tidak ada hubungan antara jumlah dewan direksi dengan praktik manajemen laba. Sehingga kesimpulannya ukuran dewan direksi yang besar ataupun kecil bukan merupakan suatu alasan terjadi atau tidaknya manajemen laba melainkan faktor-faktor luaran lain yang menyebabkan manajemen terdorong untuk melakukannya. Ukuran dewan direksi yang besar dipercayai menghambat pengambilan keputusan dan memicu timbulnya konflik kepentingan antar direksi sehingga tujuan oportunistik dari masing-masing manajer tidak dapat direalisasikan karena adanya masalah komunikasi yang tinggi.

### 2.3.3 Pengaruh *Board Education* terhadap Manajemen Laba

Menurut Adamu *et al.* (2017) secara signifikan pendidikan dewan berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Setiap peningkatan satu dewan direksi yang berpendidikan atau yang memiliki keahlian dibidangnya akan meningkatkan manajemen laba sebanyak 1,42%. Xiong (2016) memaparkan bahwa dewan direksi yang memiliki pendidikan cenderung sukar melebih-lebihkan pendapatan perusahaan. Hal ini menyebabkan perusahaan cenderung melaporkan laporan keuangan yang tidak berkualitas.

Pernyataan diatas berbeda dengan Xie *et al.* (2003) yang menyatakan dewan direksi yang berpendidikan cenderung lebih baik dalam memonitor kinerja manajemen sehingga mampu menurunkan angka praktik manajemen laba. Xie *et al.* (2003) juga mamaparkan bahwa direksi yang berpendidikan akan lebih menghindari resiko dari manajemen.

Ishak *et al.* (2011), Adamu *et al.* (2017) dan Johari *et al.* (2008) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan direksi terhadap aktivitas manajemen laba. Pernyataan ini menegaskan bahwa perusahaan yang tidak beranggotakan dewan direksi yang berpendidikan sekalipun juga dapat melakukan manajemen laba, sebab penyebab dari terjadinya manajemen laba tidak diukur dari jenjang pendidikan dewan melainkan dari faktor-faktor eksternal lainnya.



### 2.3.4 Pengaruh *Board Meeting* terhadap Manajemen Laba

Frekuensi rapat dewan adalah total keseluruhan dari rapat-rapat yang terselenggarakan oleh anggota dewan direksi selama satu periode dalam suatu perusahaan. Sebagaimana yang tercantum dalam “Peraturan Otoritas Jasa Keuangan” atau POJK No. 33/POJK.04.2014 Pasal 16 menyatakan bahwa rapat direksi wajib dilaksanakan secara berkala minimal satu kali setiap bulan.

Menurut Adamu *et al.* (2017), pertemuan dewan merupakan salah satu atribut dari struktur dewan yang paling relevan dengan manajemen laba. Sebab frekuensi pertemuan dewan dalam suatu perusahaan apabila meningkat akan meningkatkan tingkat terjadinya manajemen laba. Pendapat tersebut berbanding lurus dengan Iraya *et al.* (2015). Hal ini dikarenakan frekuensi rapat yang sering terjadi mengakibatkan dewan direksi sulit dalam mengambil keputusan. Sama halnya dengan Gulzar dan Wang (2011) yang menyatakan bahwa frekuensi rapat dewan yang sering terjadi membuat pemantauan yang tidak efektif terhadap perilaku direksi.

Yang, Chun dan Ramadili (2009) mengungkapkan bahwa atribut frekuensi rapat dewan sering kali digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat aktivitas dewan sebab frekuensi rapat dewan merupakan satu-satunya informasi yang tersedia dalam laporan keuangan. Frekuensi rapat dewan yang sering terjadi meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dan mengurangi terjadinya manajemen laba.

Pernyataan diatas sebanding dengan pernyataan Xie *et al.* (2003) yang menyatakan bahwa semakin sering frekuensi rapat dewan direksi terjadi maka

akan semakin meningkatkan pemantauan oleh direksi sehingga tingkat manajemen laba akan menurun. Pernyataan ini didukung oleh Sáenz González dan García-Meca (2014).

Berbeda dengan Sukeecheep, Yarram dan Al Farooque (2013) dan Mashayekhi dan Bazaz (2010) yang memaparkan bahwa frekuensi rapat dewan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan praktik manajemen laba sehingga disimpulkan bahwa peningkatan aktivitas dewan direksi dalam suatu perusahaan tidak berdampak pada peningkatan perilaku manajemen baik dalam kinerja maupun manajemen laba.

## **2.4 Pengaruh Variabel Kontrol terhadap Manajemen Laba**

### **2.4.1 Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba**

Salah satu variabel kontrol yang penting dan telah ditemukan terbukti dalam mempengaruhi manajemen laba adalah ukuran perusahaan (Abdullah & Ismail, 2016). Beberapa penelitian terdahulu seperti, Yasser dan Mamun (2016), Swastika (2013), Johari *et al.* (2008), Adamu *et al.* (2017) dan Rahman *et al.* (2010) turut menambahkan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol dalam penelitiannya.

Rauf *et al.* (2012) mengungkapkan bahwa antara ukuran perusahaan dengan manajemen laba terdapat hubungan yang positif yang ditandai dengan pelonjakan total aset yang drastis. Sehingga disimpulkan apabila suatu perusahaan melaporkan nilai aset yang melonjak tinggi dibandingkan nilai tahun lalu perusahaan tersebut berkemungkinan besar melakukan pemalsuan laba.



Yasser dan Mamun (2016) memaparkan bahwa standar pelaporan yang rendah banyak didapati pada perusahaan yang memiliki ukuran yang besar. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitiannya yang menunjukkan hubungan antara ukuran perusahaan terhadap kualitas pelaporan keuangan namun secara negatif. Hal yang sama disimpulkan oleh Adamu *et al.* (2017) yang mengatakan bahwa perusahaan besar pada umumnya lebih diawasi oleh investor, sehingga perusahaan mengelola pendapatan agar sesuai dengan perkiraan untuk memuaskan investor. Rahman *et al.* (2010) menyimpulkan bahwa perusahaan besar secara teknikal menjadi sorotan atau pusat perhatian publik sehingga manajer perusahaan besar ikut terlibat dalam manipulasi laporan keuangan agar menghasilkan pendapatan yang tinggi. Pernyataan tersebut didukung oleh Al-Fayoumi *et al.* (2010) yang mengatakan bahwa indikasi terjadinya manajemen laba lebih banyak dilakukan oleh perusahaan besar daripada perusahaan kecil. Hasil signifikan positif lainnya juga ditemukan dalam penelitian berjudul “The Effect of Board Composition and Ownership Concentration on Earnings Management: Evidence from IRAN” oleh Rahnamay dan Nabavi (2010) dan “The impact of corporate governance mechanisms on earnings management” oleh Rahnamay dan Nabavi (2011).

Pernyataan diatas berbeda dengan Ishak *et al.* (2011) yang mengemukakan bahwa perusahaan besar berekemungkinan lebih kecil untuk terlibat dalam manajemen laba daripada perusahaan kecil sebab perusahaan besar diawasi oleh pasar modal. Sayangnya pendapat tersebut tidak menghindari atau menolak adanya pengaruh antara ukuran perusahaan terhadap manajemen laba.

Yang dan Krishnan (2005) menyatakan bahwa ukuran perusahaan memiliki efek negatif terhadap manajemen laba. Pernyataan tersebut didukung

oleh Swastika (2013) yang berargumen bahwa perusahaan besar cenderung memiliki direksi berkualitas yang akan mencegah terjadinya pemalsuan laba.

Meskipun ukuran perusahaan yang semakin besar akan mengakibatkan semakin tinggi masalah agensi yang dihadapi, namun tidak dipungkiri apabila berdampak negatif terhadap manajemen laba.

Namun Llukani (2013) menjelaskan bahwa inisiatif manipulasi laba tidak berbeda dari segi ukuran perusahaan sebab baik perusahaan besar maupun kecil sama-sama melakukan manipulasi laba untuk menghindari pelaporan laba rugi dan menurun.

Pernyataan-pernyataan diatas dibantah oleh Chalaki, Didar, dan Riahinezhad (2012) yang mengatakan bahwa tidak ada bukti yang mendukung adanya hubungan signifikan antara ukuran perusahaan dengan manajemen laba. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Kangarluei, Pakmaram, dan Bayazidi (2012).

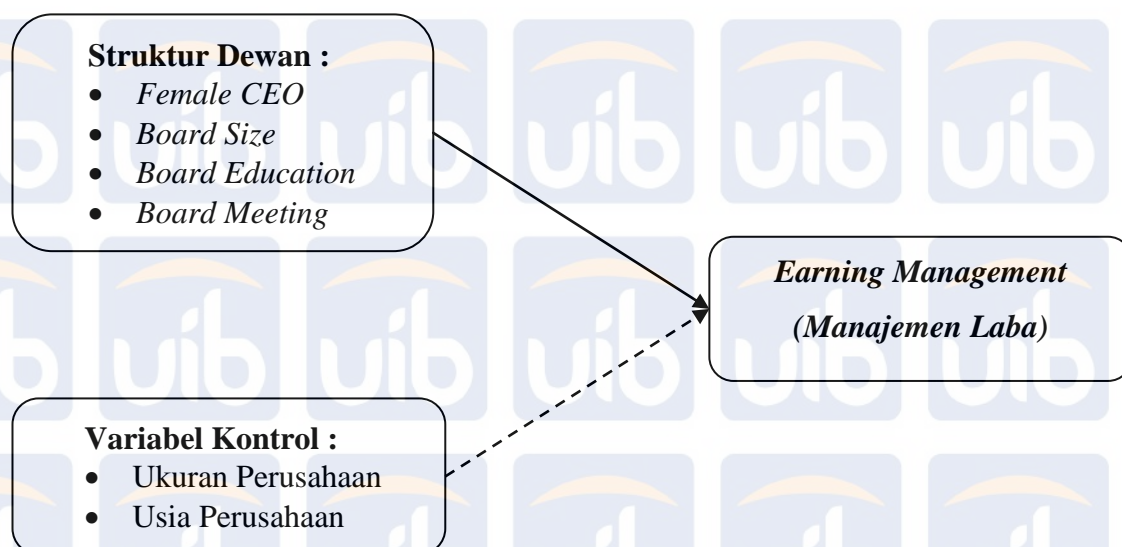
#### **2.4.2 Pengaruh Usia Perusahaan terhadap Manajemen Laba**

Amran dan Ahmad (2011) berpendapat bahwa usia perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sebab seiring bertambahnya usia perusahaan para manajer akan belajar lebih banyak hal mengenai kemampuan masing-masing dari waktu ke waktu sehingga dapat menghasilkan efek positif terhadap kinerja perusahaan. Namun, Chalaki *et al.* (2012) berpendapat bahwa usia perusahaan tidak mempengaruhi aktivitas manajemen laba.



## 2.5 Model Penelitian

Model yang diterapkan sebagai penelitian dalam penelitian ini merupakan implementasi dari model penelitian oleh Yasser dan Mamun dalam journal “*The Relationship between Board Leadership Structure and Earnings Management in Asia-Pasific*” (2016). Variabel independen yang diteliti berfokus pada struktur dewan yang direpresentasikan dalam variabel, seperti *female CEO* atau direksi perempuan, *board size* atau ukura dewan direksi, *board education* atau pendidikan dewan serta *board meeting* atau frekuensi rapat dewan direksi. Selain berfokus pada struktur dewan, penelitian juga berfokus pada kriteria perusahaan yang direpresentasikan dalam variabel *firm size* atau ukuran perusahaan dan *firm age* atau usia perusahaan, yang kemudian akan dianggap sebagai variabel kontrol.



Gambar 3 Model penelitian Analisis Pengaruh Struktur Dewan Perusahaan terhadap Manajemen Laba sumber: Yasser dan Mamun, 2016.

## 2.6 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis pada pembahasan sebelumnya maka penelitian ini memiliki beberapa hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Peran *Female CEO* atau direksi perempuan berpengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba.

H<sub>2</sub>: *Board Size* atau ukuran dewan direksi berpengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba.

H<sub>3</sub>: Adanya *Board Education* atau pendidikan dewan berpengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba.

H<sub>4</sub>: *Board Meeting* atau frekuensi rapat dewan berhubungan signifikan positif terhadap manajemen laba.