



Pengaruh Karakteristik CEO terhadap Manajemen Laba pada Sektor Perbankan di Indonesia

Adya Adimudra & Doddy Setiawan

Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami No.36, Jebres, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57126, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:
CEO,
Earnings Management,
Banking industry.

Kata Kunci:
CEO,
Manajemen Laba,
Industri Perbankan.

Corresponding author:
Doddy Setiawan
Email:
doddy.setiawan@staff.uns.ac.id

Copyright © 2025 by Authors,
Published by SAKI.
This is an open access article
under the CC BY-SA License



ABSTRACT

This study was conducted to empirically prove the influence of CEO characteristics on profit management with a sample of 269 banking observations listed on the Indonesia Stock Exchange in 2015-2021. The results of this study show that the financial education background and gender of CEOs are able to significantly improve banking profit management. The CEO's education level is able to reduce profit management practices insignificantly, while the CEO's tenure does not significantly improve banking profit management practices in Indonesia. This research only focuses on the banking sector listed on the IDX and the research period is relatively short. The implication of research on the banking sector is that knowing the character and educational background of CEOs is important.

SARI PATI

Penelitian ini dilakukan guna membuktikan secara empiris pengaruh karakteristik CEO terhadap manajemen laba dengan sampel 269 observasi perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2015-2021. Hasil penelitian ini menunjukkan latar belakang pendidikan keuangan dan gender CEO mampu secara signifikan meningkatkan manajemen laba perbankan. Tingkat pendidikan CEO mampu mengurangi praktik manajemen laba secara tidak signifikan, sedangkan masa jabatan CEO tidak secara signifikan meningkatkan praktik manajemen laba perbankan di Indonesia. Penelitian ini hanya berfokus pada sektor perbankan yang terdaftar di BEI dan periode penelitian yang relative sebentar. Implikasi penelitian terhadap sektor perbankan adalah mengetahui karakter dan latar belakang pendidikan CEO penting.

PENDAHULUAN

Perusahaan menerbitkan laporan keuangan yang relevan, mudah dipahami, dapat dibandingkan, dan kredibel sebagai alat komunikasi perusahaan dengan pihak yang berkepentingan (Goll & Rasheed, 2005; Edvandini et al., 2014; Ikatan Akuntan Indonesia, 2017; L. Rahmawati & Murtini, 2015). Laporan keuangan menyajikan informasi keuangan yang digunakan stakeholder dan shareholder untuk melihat kondisi perusahaan serta dasar dalam pengambilan keputusan bisnis (Daniel, Marioara, & Isabela, 2017); McCosker, 2021). Salah satu informasi keuangan tersebut adalah laba. Laba menjadi salah satu informasi penting dalam laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan karena merupakan bentuk tanggungjawab perusahaan terhadap para pemegang saham serta merepresentasikan kinerja perusahaan (Arya, Glover, & Sunder, 1998); Kieso et al., 2013; Marquardt & Wiedman, 2004; Tucker & Zarowin, 2006). Selain itu, laba juga dapat memprediksi kondisi perusahaan pada masa mendatang, serta membantu investor dalam mengambil keputusan investasi (Dechow, Sloan, & Sweeney, *Detecting Earnings Management*, 1995; Dechow & Dichev, 2002).

Informasi laba juga membantu kreditur dalam pengambilan keputusan tentang pemberian kredit perusahaan (Demerjian et al., 2019). Banyaknya atensi terhadap informasi laba tak jarang mendorong manajemen perusahaan untuk memilih metode tertentu agar dapat menyajikan laba yang bagus, salah satunya adalah manajemen laba. Manajemen laba dilakukan secara sistematis dengan intervensi manajer atas dalam memilih metode estimasi akuntansi yang dapat menambah nilai dan kinerja perusahaan maupun kepentingan pribadi (Balsam, Bartov, & Marquardt, 2002); Healy & Wahlen, 1998; Watts & Zimmerman, 1978; White, 1970).

Meskipun tidak melanggar standard akuntansi GAAP, praktik manajemen laba dapat menurunkan kredibilitas perusahaan dan kepercayaan para pemegang saham (Scott & O'Brien, 2020). Pada perusahaan non keuangan, terdapat dua metode manajemen laba yaitu secara akrual dan aktivitas real (Alzoubi E. S., 2016); Roychowdhury, 2006). Manajemen laba akrual dilakukan dengan mengubah proses pengakuan transaksi secara akrual yang dapat merubah perolehan laba sebenarnya. Manajemen laba riil dilakukan dengan memanipulasi aktivitas operasional perusahaan seperti pemberian diskon penjualan, pengurangan beban diskresioner, dan aktivitas operasional lain untuk memenuhi target jangka pendek perusahaan (Cohen & Zarowin, 2010). Perbankan merupakan badan usaha penghimpun dana masyarakat yang mampu meningkatkan taraf hidup masyarakat serta pendorong pertumbuhan perekonomian negara seperti tercantum pada UU No.10 tahun 1998.

Bank Indonesia sebagai regulator perbankan di Indonesia menetapkan regulasi yang ketat bagi bank umum sebagai penilaian kesehatan bank. Salah satu penilaian kesehatan bank adalah CAR (Capital Adequacy Ratio) dan NPL (Non Performing Loan) yang diatur dalam Peraturan Bank Indonesia No 15/2/PBI tahun 2013 sebesar 8% dan 5%. Untuk memenuhi kriteria tersebut, manajer maupun eksekutif termotivasi untuk melakukan praktik manajemen laba (Rahmawati & Baridwan, 2006; W. Setiawan, 2006; Setiawati & Ainun, 2001). Salah satu mekanisme manajemen laba yang digunakan pada sektor perbankan adalah penggunaan Loan Loss Provision (LLP) atau Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif (PPAP) yang sekarang dikenal dengan Cadangan Kerugian Penurunan Nilai (CKPN) setelah adanya revisi PSAK 55 tahun 2006. LLP merupakan akrual pada bank umum yang

memiliki dampak signifikan terhadap pendapatan dan modal regulasi bank serta bertujuan untuk menyesuaikan cadangan kerugian pinjaman bank dalam mencerminkan kerugian masa depan yang diharapkan pada portofolio pinjaman mereka (Ozili, 2021). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa LLP menjadi alat praktik manajemen laba melalui income smoothing oleh perbankan (Abdullah, Bujang, & Ahmad, 2015); Dong et al., 2012; El Sood, 2012; Vasilakopoulos et al., 2018).

El Sood (2012) dalam penelitiannya tentang LLP dan income smoothing perbankan di UK membuktikan bahwa manajemen perbankan melakukan income smoothing dengan tujuan menurunkan LLP pada masa krisis. Selaras dengan penelitian sebelumnya, Vasilakopoulos et al. (2018) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positive significant antara LLP dan laba akuntansi yang mengindikasikan manajemen laba dengan income smoothing memang betul dapat dilakukan dalam bentuk LLP. Nasution & Setiawan (2007) membuktikan bahwa pada tahun 2000-2004, perbankan Indonesia melakukan praktik manajemen laba dengan meningkatkan laba.

Kasus manajemen laba perbankan di Indonesia terjadi pada Bank Lippo Tbk tahun 2002 yang melakukan manajemen laba dengan menurunkan total aktiva bersih serta menyajikan dua laporan keuangan berbeda. Berdasarkan teori keagenan, konflik kepentingan antara agent dan principal terjadi karena adanya perbedaan kepentingan yang menyebabkan timbulnya masalah keagenan (Panda & Leepsa, 2017). Mengatasi permasalahan agensi tersebut, perbankan melakukan pembenahan terhadap sistem corporate governance. Dengan adanya sistem pengawasan serta pengendalian sebagai prinsip dasar GCG muncul harapan menurunnya tindakan praktek manajemen laba ini terutama implementasi dalam prinsip-prinsip yang ada

(Rashid et al., 2018). Terdapat dua system struktur dewan dalam corporate governance yaitu struktur dewan tunggal dan struktur dewan ganda. Indonesia merupakan salah satu negara yang menerapkan struktur dewan ganda yang membagi fungsi pengawasan dan fungsi manajemen (Dewi & Damayanti, 2020). Chief Executive Officers (CEO) merupakan orang paling berkuasa dalam struktur jabatan eksekutif perusahaan (Colombo, Fisch, Momtaz, & Vismara, 2020). CEO dipandang berhasil apabila mampu meningkatkan perolehan laba perusahaan dan cenderung akan melakukan strategi manajemen perusahaan aggressive apabila kondisi perusahaan tidak baik (Aditama & Purwaningsih, 2014; Budiarto, 2017).

Kewajiban untuk bertanggung jawab atas kinerja perusahaan serta adanya pengawasan dari para partisipan pasar termasuk shareholder mengenai laba perusahaan membuat para eksekutif (termasuk CEO) termotivasi untuk memenuhi ekspektasi tersebut salah satunya dengan melakukan manajemen laba (Alqatamin, Aribi, & Arun, 2017); Healy & Wahlen, 1999; Muth & Donaldson, 1998; Watts & Zimmerman, 1986). John & Qian (2003) membuktikan bahwa konflik keagenan juga terjadi pada sector perbankan dan CEO sebagai penanggung jawab mempengaruhi praktik manajemen laba. CEO opportunistic cenderung akan meningkatkan laba dan meratakan perolehan laba demi menjaga reputasi dan jabatan (Muniroh, 2016). Praktik manajemen laba pada perbankan dapat mengakibatkan distorsi alokasi dana, penurunan kredibilitas serta kepercayaan masyarakat dan investor terhadap kinerja perbankan. Apabila kepercayaan masyarakat menurun drastis, maka akan mengakibatkan keadaan dimana masyarakat secara bersama melakukan penarikan dana sehingga terjadi rush. Karakteristik demografis CEO sebagai jabatan eksekutif tertinggi perusahaan banyak dijadikan

proxy dalam penelitian terkait dengan manajemen laba. Beberapa penelitian terdahulu pada sektor non-keuangan membuktikan bahwa karakteristik CEO seperti latar belakang dan tingkat pendidikan, gender, masa jabatan, pengalaman dan profesi, kompensasi bonus, dan kekuasaan memiliki pengaruh dalam manajemen laba perusahaan (Ali & Zhang, 2015; Amelia & Eriandani, 2021; Baatwah, Al-Qadasi, & Al-Ebel, 2020; Bergstresser & Philippon, 2006).

Telaah Literatur dan Pengembangan

Hipotesis

Teori Keagenan

Teori keagenan merupakan kerangka pemikiran mengenai hubungan agent dan principal melalui kontrak dimana hal ini menuntut agent untuk bekerja dan bertanggung jawab dalam menjalankan operasional perusahaan termasuk dalam pengambilan keputusan strategis kepada principal (Bouaziz, Salhi, & Jarboul, 2020). Kondisi ideal dalam teori keagenan adalah agent berusaha untuk memenuhi tuntutan tanpa merugikan principal. Namun, dalam teori ini baik agent maupun principal bersifat oportunistik dan individualis sehingga memiliki motivasi untuk memenuhi kepentingan diri mereka sendiri yang asimetri informasi serta menimbulkan konflik kepentingan antar kedua belah pihak (Linder & Foss, 2015). Asimetri informasi (information asymmetry) meliputi adverse selection dan moral hazard. Adverse selection menggambarkan kondisi bahwa agent dalam kegiatan operasional, transaksi bisnis maupun transaksi potensial lainnya, memiliki keunggulan informasi atas principal namun tidak memberikan informasi yang dimiliki sepenuhnya kepada principal (Scott & O'Brien, 2020). Sedangkan moral hazard menggambarkan salah satu pihak dapat mengamati dan mengawasi tindakan pihak lain namun pihak lain tidak dapat melakukan

sebaliknya (Scott & O'Brien, 2020). Perbedaan kepentingan dan kepemilikan informasi antara agent dan principal inilah yang memungkinkan adanya motif pemenuhan kepentingan pribadi yang akan menimbulkan masalah keagenan (Jiraporn et al., 2008; Santoso & Rakhman, 2013; Trueman & Titman, 1988).

Teori Eselon Atas

Dalam teori eselon atas, keputusan strategis dan kebijakan penting yang diputuskan oleh manajemen puncak berperan penting atas kelangsungan perusahaan (Hambrick & Mason, 1984). CEO sebagai jabatan eksekutif tertinggi memiliki pengaruh lebih daripada manajemen tingkat atas (Carpenter, Geletkanycz, & Sanders, 2004). Karakteristik demografis dan kepribadian CEO terkait dengan gaya memimpin, pengambilan keputusan operasional, serta strategi operasional perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan yang dikelola (O'Reilly III et al., 2014; Papadakis & Barwise, 2002; Zacharias et al., 2015). Jensen & Zajac (2004) dan membuktikan bahwa karakteristik demografis para anggota manajemen puncak termasuk CEO merupakan faktor penting dalam pengambilan keputusan dan kebijakan strategis perusahaan terutama terkait dengan kualitas laba perusahaan. Karakteristik demografis digunakan sebagai proxy untuk mewakili perbedaan psikologis manajemen puncak dalam mengamati tingkat rasionalitas pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi tertentu (Hambrick & Mason, 1984; Harrison et al., 1998; Peterson et al., 2003).

Teori Kepedulian Karir

Teori Career Concern merujuk pada kepedulian yang disertai kekhawatiran individu dalam merencanakan dan menjalankan karier mereka (Lent & Brown, 2012; Auriol et al., 2020). CEO yang baru menjabat cenderung memiliki

kekhawatiran mengenai kinerja perusahaan (Francis et al., 2008; Fu & Li, 2014; Peterson et al., 2003). Kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan gaji CEO pada pasar tenaga kerja manajerial (Fama, 1980; Gibbons & Murphy, 1992). Pada masa transisi jabatan, CEO baru cenderung melakukan manajemen laba, menutupi informasi yang dinilai merugikan untuk menjaga dan mempertahankan karir pada masa sekarang dan masa mendatang (Baginski & Campbell, 2018; Bornemann et al., 2015). Holmstrom (1999) dan Choi et al. (2014) menemukan bahwa CEO external yang baru menjabat akan mempercantik kinerja perusahaan pada awal masa jabatan dan membuktikan kepemimpinannya dapat mematahkan trust-issues tersebut dengan cara menaikkan laba. Dewatripont et al. (1999), Demers & Wang (2010), dan Davidson et al. (2007) menemukan bahwa CEO tetap peduli akan karir mereka sampai pada akhir masa jabatan dengan melakukan manajemen laba akrual.

Karakteristik CEO

Tata kelola perusahaan di Indonesia menerapkan sistem dewan ganda (two-tier board system) yang membagi fungsi pengawasan dan fungsi manajemen. Fungsi pengawasan di Indonesia dilakukan oleh dewan komisaris yang dipimpin oleh komisaris utama sedangkan untuk fungsi manajemen dilakukan oleh direksi yang dipimpin oleh direktur utama (Umanto et al., 2022). Istilah CEO (chief executive officer) pada penelitian ini mengacu pada tata kelola bagi bank di Indonesia yang menggunakan istilah direktur utama atau presiden direktur sebagaimana diatur dalam POJK No.55/POJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum. Sebagai posisi manajemen atas tertinggi, CEO bertanggung jawab dan berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis perbankan (Amelia & Eriandani, 2021). CEO juga memiliki

kuasa dalam menentukan apa dan kapan suatu informasi keuangan seharusnya diungkapkan termasuk dalam pemilihan metode maupun kebijakan terkait kegiatan operasional (Xiong, 2016). Karakteristik CEO sebagai seorang pemimpin secara empiris berpengaruh terhadap pengambilan keputusan strategis perusahaan termasuk manajemen laba (Bouaziz, Salhi, & Jarboul, 2020)

Latar Belakang Pendidikan CEO

Sutrisno R. Pardoen (1996) berpendapat bahwa salah satu bentuk human capital adalah pendidikan. Seseorang yang berpendidikan akan lebih rasional dalam berfikir dan bertindak serta memahami tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab tersebut dengan baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hambrick dan Mason (1984) menjelaskan bahwa seseorang dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dapat menghasilkan informasi yang lebih luas dan kompleks. Pendidikan dijadikan alat filter untuk melihat kecocokan seorang individu dengan posisi pekerjaan yang akan ditempati.

Gender CEO

Gender sangat berperan penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab, dan hubungan antara pria dan wanita (Wade dan Travis, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Croson dan Gneezy (2009) lebih lanjut mengungkapkan bahwa dari faktor psikologis terdapat perbedaan persepsi antara pria dan wanita dalam menyikapi suatu permasalahan. Jika dihadapkan pada suatu permasalahan wanita akan cenderung beraksi pada ketakutan (fear) berbeda dengan pria yang akan beraksi pada kemarahan (anger) jika dihadapkan pada suatu permasalahan. Ketakutan dan kemarahan tersebut memiliki perbedaan pengaruh terhadap

persepsi seseorang untuk mengambil sebuah keputusan dengan mempertimbangkan tingkat risiko. Dimana rasa takut yang dominan pada wanita akan membuat wanita untuk menghindari keputusan dengan risiko yang tinggi, sedangkan kemarahan yang dimiliki pria akan membuat ia mengambil sebuah keputusan dengan tingkat risiko yang lebih tinggi. Perbedaan sifat yang dibawa akibat perbedaan gender tentu memberikan dampak pada proses berpikir seorang individu baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja. Pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang dibentuk oleh seorang pria dan CEO wanita tentu memiliki perbedaan yang tidak bisa dihindari akibat sifat bawaan dari gender.

Masa Jabatan CEO

Masa jabatan CEO adalah lamanya masa jabatan seorang CEO dalam memimpin sebuah perusahaan (Sudana & Dwiputri, 2018). Masa jabatan CEO ditentukan berdasarkan RUPS tahunan. CEO yang berkinerja baik akan diangkat kembali melalui RUPS, sedangkan CEO yang berkinerja buruk akan diberhentikan melalui RUPS tahunan. Berakhirnya masa jabatan CEO akan menimbulkan peristiwa pergantian CEO. Oleh karena CEO suatu perusahaan adalah pihak yang memiliki kendali terhadap keputusan mengenai kebijakan akuntansi perusahaan, pergantian CEO sebuah perusahaan juga berdampak pada tindakan manajemen laba yang dilakukan CEO perusahaan. Citrin, Hildebrand, dan Stark (2019) dalam studinya mengenai "The CEO Life Cycle" membandingkan kinerja CEO berdasarkan tahun menjabat dan mengidentifikasi lima tahap penciptaan nilai yang berbeda yang akan dialami banyak CEO selama masa jabatan mereka. Citrin, dkk. (2019) menjelaskan bahwa pada tahun pertama masa jabatannya, CEO cenderung memiliki antusiasme yang tinggi untuk

mendatangkan perubahan, meningkatkan harga saham, dan menyatukan investor, dewan, dan organisasi. Namun, sebagian besar CEO yang baru menjabat mendapati diri mereka bertanggungjawab dalam membuat keputusan strategis terpenting bagi perusahaan karena kondisi perusahaan yang krisis dan membutuhkan perubahan haluan. Hal ini berlanjut pada tahun kedua, dimana CEO umumnya masih mengalami kemerosotan dan masih harus menghadapi ekspektasi tentang potensi perlambatan kinerja perusahaan. Di lain sisi, CEO yang mengalami kemerosotan yang mendalam pada tahun kedua masa jabatannya, secara signifikan lebih mungkin untuk digulingkan di tahun-tahun berikutnya. Tidak hanya itu, pada tahap terakhir siklus hidupnya, meski telah mendapatkan kepercayaan investor, pada akhirnya, CEO tetap harus mengakhiri perjalanan karier mereka pada tahap ini, baik karena kinerja, kesehatan, atau alasan pribadi.

Manajemen Laba

Praktik manajemen laba memerlukan pertimbangan manajemen dalam pemilihan maupun perubahan kebijakan akuntansi perusahaan (Tendeloo & Vanstraelen, 2008). Yaping (2005) menjelaskan bahwa kemampuan manajer untuk mempertimbangkan dan memutuskan kebijakan perusahaan sangat memberikan keleluasaan dalam memilih kebijakan metode estimasi akuntansi yang legal dan menguntungkan (Dechow & Dichev, 2002). Praktik manajemen laba membuat kredibilitas dan keakuratan informasi keuangan perusahaan berkurang dan mempengaruhi pengambilan keputusan para pemegang saham (Cherkasova & Rasadi, 2017). Kualitas laba yang kurang kredibel juga akan menyebabkan terjadinya konflik kepentingan antara para eksekutif perusahaan dengan para pemegang saham (Carvalho & Kalatzis, 2018). Manajemen laba yang sering

dilakukan adalah manajemen laba akrual yang terdiri atas akrual diskresioner dan akrual non-diskresioner dan manajemen laba real (Roychowdhury, 2006).

Discretionary Accruals atau manajemen laba akrual merupakan praktik manajemen laba yang dilakukan dengan cara mengubah transaksi akrual perusahaan. Penelitian terkait manajemen laba akrual dilakukan oleh Beaver dan Engel (1996) yang meneliti hubungan komponen allowances yaitu akrual diskresioner dan non-diskresioner di bank terhadap pasar modal (market value of common equity) menyatakan bahwa terdapat beberapa variable yang digunakan sebagai proxy antara lain charge off/write off, loan outstanding, non performing assets, dan selisih non performing assets. Beberapa penelitian termasuk dari Beatty et.al (1995), Beatty et.al (2002) dan (Cornett, McNutt, & Tehranian, 2009) menunjukkan hal itu manajemen laba pada bank dilakukan melalui realisasi keuntungan sekuritas. Namun, (Chen & Qi, 2023), Ahmed dkk. (1999), Kanagaretnam (2004), Taktak dan Mbarki (2014) dan Ben Othmen dan Mersni (2016), Zgarni dkk. (2018) berpendapat bahwa manajer umumnya menggunakan penyisihan kerugian pinjaman sebagai alat utama untuk manajemen laba. Faktanya, beberapa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi pencatatan kerugian pinjaman tersebut ketentuan, antara lain: tingkat penghasilan sebelum pajak dan ketentuan serta tingkat peraturannya modal. Taktak dkk. (2010a) dan Ben Othmen dan Mersni (2014) antara lain telah menekankan kedua faktor ini sebagai insentif penting untuk mengelola penyisihan kerugian pinjaman di bank. Beatty et al. (1995) menemukan bahwa modal dan laba bank bisa dikelola menggunakan metode akuntansi, investasi, dan diskresi keuangan. Studi tentang manajemen laba akrual juga dilakukan di industri perbankan Tunisia dan ditemukan

adanya hubungan positif signifikan antara manajemen laba akrual diskresioner dan risiko operasional (Abaoub et al. 2013). Dalam penelitian ini proxy manajemen laba perbankan menggunakan model Kanagaretnam et al., (2004).

Pengembangan Hipotesis

Latar Belakang Pendidikan CEO terhadap Manajemen Laba

CEO sebagai dewan manajemen perusahaan karena berkaitan dengan pengambilan keputusan keuangan, mengelola perusahaan, strategi manajemen perusahaan, dan kinerja perusahaan (Bertrand & Schoar, 2003; Buyl, Boone, Hendriks, & Matthyssens, 2011). CEO dengan latar belakang pendidikan bisnis dinilai lebih berpengalaman, mahir, dan kompeten untuk memaksimalkan kinerja perusahaan dan nilai pemegang saham (Altuwajri & Kalyanaraman, 2020); Kouaib et al., 2018; Saidu, 2019; Zouari et al., 2015). Spence (1973) dan Jiang et al. (2013) membuktikan bahwa latar belakang pendidikan bisnis anggota manajemen atas termasuk CEO dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaan sehingga menjadi indikator untuk kompetensi dasar dalam melaksanakan manajemen operasional perusahaan. Selaras dengan penelitian terdahulu, King et al. (2016) membuktikan bahwa CEO dengan pendidikan bisnis akan meningkatkan kinerja perbankan. Berbeda dengan penelitian terdahulu, Lindorff & Jonson (2013) membuktikan bahwa pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. CEO dengan latar belakang keuangan akan menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan manajemen laba (Febriani Fitria Eka Putri & Herawaty, 2019; Putri & Rusmanto, 2019). Hu et al. (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh latar belakang pendidikan

akuntansi para CEO terhadap manajemen laba dan akuntansi konservatisme menunjukkan hasil positif tidak significant setelah melalui uji ketahanan. CEO dengan latar belakang pendidikan akuntansi tidak menunjukkan tingkat manajemen laba dengan menaikkan laba (income-increasing) yang tinggi. Menurut hal ini terjadi karena para CEO ini tidak harus memenuhi ataupun melampaui target laba yang telah ditentukan Hu et al. (2017). Selaras dengan penelitian sebelumnya, Fahlevi et al. (2020) dan Susanto & Majid (2017) juga membuktikan secara empiris bahwa latar belakang pendidikan CEO (direktur utama) tidak secara signifikan mengurangi praktik manajemen laba. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1. *Latar belakang pendidikan bisnis CEO berpengaruh negatif terhadap manajemen laba. Tingkat Pendidikan CEO terhadap Manajemen Laba*

Hambrick & Mason (1984) dalam teori eselon atas menjelaskan pula bahwa CEO dengan level pendidikan yang tinggi akan memberikan inovasi yang lebih beragam dan standar pekerjaan yang lebih baik. CEO dengan tingkat pendidikan yang tinggi dinilai mampu memproses informasi dengan lebih baik serta pengambilan keputusan yang solutif, sehingga hal tersebut akan memberikan modal yang baik terhadap perusahaan (Febriani Fitri Eka Putri & Herawaty, 2019). Oleh sebab itu perusahaan yang dipimpin oleh CEO dengan tingkat pendidikan tinggi dinilai dapat menaikkan kinerja perusahaan dan turut serta menurunkan praktik manajemen laba diperusahaan (Santoso & Rakhman, 2013). Penelitian lain yang dilakukan oleh Xiong (2016) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Maka hipotesis berdasarkan penjabaran diatas sebagai berikut:

H2. *Tingkat pendidikan CEO berpengaruh*

negatif terhadap manajemen laba perbankan.

Gender CEO terhadap Manajemen Laba

Perilaku direktur wanita yang cenderung risk-averse dan kurang menyukai sikap oportunistik ini menjadikan direktur wanita sebagai pengawas yang menguntungkan terutama saat kinerja perusahaan kurang baik (Adams & Ferreira, 2009; Carter & Simkins, 2003). Beberapa penelitian juga membuktikan bahwa direktur wanita memiliki karakteristik yang meningkatkan pengawasan pada proses pelaporan keuangan, etika bisnis, dan keputusan strategis (Belot & Serve, 2018). (Bernardi, Bosco, & Columb, 2009) menemukan bahwa direktur wanita lebih beretika dalam menjalankan strategi manajemen perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengambilan keputusan yang rasional, tindakan yang beretika, dan menghindari risiko (Finkelstein & Hambrick, 1996; Gul et al., 2011; Hambrick & Mason, 1984). Gavius et al. (2012) dan Heminway (2007) membuktikan bahwa dalam kondisi stabil, etika bisnis yang baik mendorong CEO wanita untuk meningkatkan kualitas laba tanpa mengatur ataupun memanipulasi keuangan. Fan et al. (2019) berpendapat bahwa semakin banyak jumlah wanita dalam jajaran eksekutif maka praktik manajemen laba akan berkurang. Setyaningrum et al. (2019) dan Harakeh et al. (2019) juga membuktikan bahwa representasi CEO wanita berpengaruh negative terhadap manajemen laba. CEO pria secara agresif menggunakan manajemen laba akrual dan real untuk menghasilkan kenaikan laba sedangkan CEO wanita cenderung untuk tidak melakukan manajemen laba secara agresif (Na & Hong, 2017). Berbeda dengan penelitian terdahulu, (Alqatamin, Aribi, & Arun, 2017) dan (Debbianita, Prayogo, Agustina, & Erwan, 2021) tidak menemukan adanya pengaruh gender CEO terhadap praktik manajemen laba. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dirumuskan

sebagai berikut:

H3. CEO wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba perbankan.

Masa Jabatan CEO terhadap Manajemen Laba

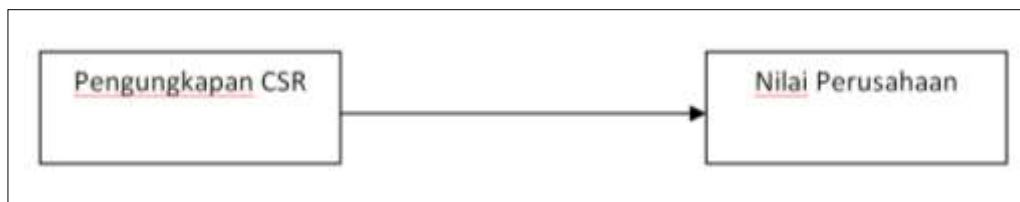
Pourciau (1993) membuktikan secara empiris bahwa pada tahun pertama menjabat, CEO cenderung untuk mempercantik perolehan laba sehingga performa keuangan perusahaan lebih baik daripada CEO sebelumnya. Selaras dengan penelitian terdahulu, Vernando & Rakhman (2018) menjelaskan bahwa CEO akan meningkatkan laba untuk mempercantik performa keuangan pada awal masa jabatan. (Ali & Zhang, 2015) dan Khasandy & Adhariani (2017) membuktikan bahwa CEO tidak hanya melakukan manajemen laba pada awal periode jabatan, namun melakukan manajemen laba pada tahun terakhir menjabat untuk mempertahankan reputasi pencapaian kinerja.

Setyawan & Anggraita (2018) menambahkan bahwa pada perusahaan manufaktur di Indonesia, CEO melakukan manajemen laba secara akrual dan real untuk meningkatkan laba pada periode awal menjabat dan menggunakan manajemen laba real saja saat mendekati periode terakhir menjabat. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, (Chou & Chan, 2018) membuktikan bahwa masa jabatan CEO berpengaruh negative terhadap praktik manajemen laba pada perbankan dengan sensitivitas pembayaran kinerja yang rendah. Oleh karena itu, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H4. Masa jabatan CEO berpengaruh positif terhadap manajemen laba perbankan.

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran dapat diilustrasikan seperti pada **Gambar 1**.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (TNR, center, bold,11)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data sekunder laporan tahunan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2015-2021. Menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh 269 sampel. Metode analisis data menggunakan regresi data panel untuk mengetahui arah hubungan antara karakteristik direktur utama terhadap manajemen laba perbankan di Indonesia dengan variabel control meliputi jumlah anggota dewan komisaris, frekuensi rapat dewan komisaris, umur perbankan, kualitas audit (BIG 4), *capital adequacy ratio*, *ROA*, dan

ukuran perbankan. Pengujian statistic menggunakan software E-views 10 dimana hasil pengujian digunakan sebagai acuan dalam mendeskripsikan arah hubungan antar variabel.

Variabel Independen

a. Latar belakang pendidikan CEO
 CEO dengan latar belakang pendidikan keuangan cenderung lebih bijak dalam pengambilan keputusan terkait dengan keuangan perbankan mempertimbangkan konsekuensi buruk yang dapat terjadi terkait dengan keputusan (Darmadi, 2011); Kagzi & Guha, 2018). Untuk itu pengukuran dummy digunakan sebagai proxy

latar belakang pendidikan CEO dengan kriteria nilai 1 untuk CEO dengan latar belakang pendidikan keuangan dan nilai 0 untuk selain keuangan.

b. Tingkat Pendidikan CEO

CEO dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu mengambil keputusan dengan bijak tanpa menggunakan manajemen laba (Putra, 2021). Pengukuran dummy digunakan dengan kriteria nilai 1 untuk CEO dengan tingkat pendidikan S1, 2 untuk CEO dengan tingkat pendidikan terakhir S2, dan 3 untuk CEO dengan tingkat pendidikan terakhir S3.

c. Gender CEO

CEO wanita cenderung lebih beretika dan mengambil keputusan yang rasional daripada CEO pria (Fan et al., 2019). Pengukuran dummy digunakan dengan kriteria nilai 1 untuk CEO wanita dan nilai 0 untuk CEO pria.

d. Masa jabatan CEO

Semakin lama seorang CEO menjabat dan mendekati akhir masa kerja, maka semakin besar kecenderungan untuk melakukan praktik manajemen laba (Brady, Fulmer, & Helmich, 1982). Pengukuran masa jabatan menggunakan tahun CEO menjabat (Bouaziz, Salhi, & Jarboul, 2020).

Variabel Dependen

Variabel dependen pada penelitian ini adalah manajemen laba. Pengukuran manajemen laba perbankan pada penelitian ini menggunakan menggunakan *discretionary loan loss provision (DLLP)* yang diperoleh deklinasi loan loss provision total dengan *non-discretionary loan loss provision (NLLP)* yang dapat merepresentasikan manajemen laba perbankan yang dilakukan manajer dengan mengacu model penelitian Kanagaretnam et al., (2004).

Pada model Kanagaretnam et al., (2004) langkah pertama adalah mengestimasi LLP dengan mengidentifikasi komponen NLLP dan DLLP.

$$LLP_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 NPL_{i,t-1} + \alpha_2 CHNPL_{i,t} + \alpha_3 CHLOAN_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

Ket:

- LLP_{it}** penyisihan penghapusan aktiva produktif pada tahun t dipilah dengan pinjaman awal
- NPL_{i,t-1}** jumlah kredit bermasalah pada periode sebelumnya
- CHNPL_{i,t}** perubahan nilai kredit bermasalah pada tahun t
- CHLOAN_{i,t}** perubahan nilai pinjaman pada tahun t
- ε_{i,t}** nilai residu dari persamaan

Estimasi DLLP terdiri atas prediksi eror melalui nilai residual persamaan (1). Kemudian, komponen NLLP diestimasi melalui perubahan kredit bermasalah (*CHNPL*), jumlah awal kredit bermasalah pada tahun sebelumnya (*NPL_{t-1}*) dan perubahan pada total pinjaman pada persamaan (2).

$$NLLP_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 NPL_{i,t-1} + \alpha_2 CHNPL_{i,t} + \alpha_3 CHLOAN_{i,t} \quad (2)$$

Langkah terakhir adalah mengestimasi nilai DLLP proksi LLP ini dibagi menjadi dua komponen yaitu *discretionary* dan *non-discretionary*.

Variabel Kontrol

a. Jumlah Anggota Dewan Komisaris (BOC_Mb)

Dewan Komisaris merupakan salah satu wujud dari fungsi pengawasan pada tata kelola perusahaan di

Indonesia yang mengawasi manajemen perusahaan. Jumlah minimum anggota dewan komisaris menurut POJK No.33/POJK.04/2014 berjumlah 2 anggota yang terdiri atas Komisaris Utama dan Komisaris Independen. Dalam penelitian ini, jumlah anggota dewan komisaris (BOC_Mb) diukur dengan menjumlahkan seluruh anggota dewan komisaris.

b. Frekuensi Rapat Dewan Komisaris (BOC_Mt)

Rapat Dewan Komisaris setidaknya dilakukan setiap dua bulan sekali atau sebanyak 6 kali dalam satu tahun sesuai dengan peraturan POJK No.33/POJK.04/2014. Proksi BOC_Mt ini adalah jumlah rapat yang diselenggarakan oleh dewan komisaris selama satu tahun.

c. Umur Perbankan

Umur perbankan merupakan salah satu karakteristik perusahaan yang mendeskripsikan berapa lama perusahaan itu berdiri dan dapat menjadi bukti bahwa suatu perusahaan mampu untuk menjalankan bisnisnya dengan baik dalam jangka waktu tertentu (Bassiouny, 2016). Dalam penelitian ini, umur perusahaan menggunakan proksi log natural perusahaan resmi terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

d. Kualitas Audit

Perusahaan yang diaudit oleh Big 4 cenderung memiliki kualitas informasi keuangan yang baik dan pengakuan laba akrual yang rendah (Alzoubi E. S., 2017); J. W. Lin & Hwang, 2010; Lopes, 2018). Pengukuran dummy digunakan untuk mengukur kualitas audit dengan kriteria nilai 1 untuk Big 4 dan nilai 0 untuk non-Big 4.

e. Capital Adequacy Ratio (CAR)

Capital Adequacy Ratio (CAR) merupakan salah satu indikator kesehatan perbankan mengenai kemampuan permodalan dalam menyerap risiko kegagalan kredit (Fatima, 2014). Dalam perbankan, BEI menetapkan nilai CAR minimum sebesar 8%. Car dihitung dari modal dipisah dengan jumlah aset tertimbang menurut risiko dan dikonversikan menjadi bentuk persentase.

f. Return on Assets (ROA)

Return on Assets merupakan salah satu proksi untuk mengukur tingkat profitabilitas suatu perusahaan yang dirumuskan laba bersih dibandingkan dengan total aset yang kemudian dikonversikan menjadi persentase (Wellalage & Locke, 2013).

g. Ukuran Perbankan

Ukuran Perbankan menggambarkan seberapa besar perbankan tersebut. Ukuran perbankan diukur menggunakan proksi log natural dari total aset perbankan (Zona et al., 2013).

$$LLP = \alpha + \beta_1 ED + \beta_2 EG + \beta_3 G + \beta_4 TN + \beta_5 BOC_Mb + \beta_6 BOC_Mt + \beta_7 CAGE + \beta_8 CBIG4 + \beta_9 CCAR + \beta_{10} CROA + \beta_{11} CSIZE + \varepsilon$$

Keterangan:

LLP	: loan loss provision
ED	: latar belakang pendidikan CEO
EG	: tingkatan pendidikan CEO
G	: jenis kelamin CEO
TN	: masa jabatan CEO
BOC_Mb	: jumlah anggota dewan komisaris
BOC_Mt	: frekuensi rapat dewan komisaris
CAGE	: umur perbankan
CBIG4	: kualitas audit (BIG4)
CCAR	: capital adequacy ratio

CROA : return of assets ratio
 CSIZE : ukuran perbankan

HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi data seluruh variabel pada penelitian ini seperti manajemen laba (LLP), latar belakang pendidikan CEO, tingkat pendidikan CEO, gender CEO, masa jabatan CEO, jumlah anggota dewan komisaris (BOC_Mb), frekuensi rapat dewan komisaris

(BOC_Mt), umur perbankan (CCAGE), kualitas audit (CBIG4), *capital adequacy ratio* (CCAR), *return on assets* (CROA), dan ukuran perbankan (CSIZE) terlihat dari nilai rata-rata, median, maksimal, minimal, dan standar deviasi yang dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Max	Min	Std. Dev.	N
LLP	-0.002	-0.006	0.103	-0.062	0.023	269
ED	0.829	1.000	1.000	0.000	0.377	269
EG	1.554	2.000	3.000	1.000	0.527	269
G	0.037	0.000	1.000	0.000	0.190	269
TN	6.638	6.831	9.303	2.079	1.140	269
BOC_Mb	4.818	4.000	13.000	2.000	2.118	269
BOC_Mt	13.387	9.000	57.000	2.000	11.267	269
CAGE	8.579	8.579	10.705	5.464	1.038	269
CBIG4	0.565	1.000	1.000	0.000	0.497	269
CCAR	24.181	21.080	148.280	8.020	12.901	269
CROA	0.002	0.006	0.041	-0.181	0.025	269
CSIZE	24.289	23.981	28.177	20.315	1.819	269

Keterangan: LLP = *loan loss provision*; ED = Latar belakang pendidikan CEO; EG = Tingkat pendidikan CEO; G = gender CEO; TN = Masa jabatan CEO; BOC_Mb = jumlah dewan komisaris; BOC_Mt = frekuensi rapat dewan komisaris; CAGE = Umur perbankan; CBIG4 = Kualitas audit; CCAR = *capital adequacy ratio*; CROA = Profitabilitas perusahaan; CSIZE = Ukuran perbankan.

Pada Tabel 1 mayoritas sampel perbankan di Indonesia pada penelitian ini melakukan praktik manajemen laba (LLP) yang bertujuan untuk meminimalkan laba yang dilaporkan masih tergolong rendah (median = -0.006; mean = -0.002; std = 0.023).

Variabel latar belakang pendidikan CEO memiliki nilai rata-rata dan standar deviasi

sebesar 0.829 dan 0.377 yang menunjukkan bahwa CEO perbankan di Indonesia dengan latar belakang pendidikan keuangan lebih banyak daripada non-keuangan. Pada variabel *gender* nilai rata-rata dan standar deviasi berada pada angka 0.037 dan 0.190. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan CEO wanita pada perbankan di Indonesia masih tergolong sedikit.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Data Panel dengan Random Effect Model

Variabel	Coefficient	Probability
ED	0.006	0.088
EG	-0.004	0.107
G	0.022	0.051
TN	0.000	0.671
BOC_Mb	0.001	0.214
BOC_Mt	0.000	0.413
CAGE	-0.003	0.338
CBIG4	-0.001	0.831
CCAR	0.000	0.771
CROA	-0.110	0.154
CSIZE	0.003	0.056 ^e
C	-0.071	0.096
R-squared	0.281	
Adjusted R-squared	0.232	
S.E. of regression	0.018	
F-statistic	5.759	
Prob(F-statistic)	0,000	
N	269	

Keterangan: ED = latar belakang pendidikan CEO; EG = tingkat pendidikan CEO; G = gender CEO; TN = masa jabatan CEO; BOC_Mb = jumlah anggota dewan komisaris; BOC_Mt = frekuensi rapat dewan komisaris; CAGE = umur perbankan; CBIG4 = kualitas audit; CCAR = capital adequacy ratio; CROA = profitabilitas perusahaan; CSIZE = ukuran perbankan

Dari Tabel 2 terlihat bahwa latar belakang pendidikan CEO yang diproksikan dengan keuangan dan non-keuangan secara tidak signifikan meningkatkan praktik manajemen laba perbankan (coef = 0.006; prob = 0.088). Tingkat pendidikan CEO secara tidak significant mengurangi praktik manajemen laba perbankan (coef = -0.004 prob = 0.107). Berbeda dengan tingkat pendidikan CEO, gender CEO yang

diproxykan dengan keberadaan CEO wanita secara significant meningkatkan praktik manajemen laba (coef = 0.022 prob = 0.051) yang berarti bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis penelitian. Selanjutnya, untuk masa jabatan CEO tidak secara significant mampu meningkatkan praktik manajemen laba perbankan (coef = 0.00; prob = 0.671).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai di antara nol dan satu dalam menunjukkan kemampuan model menerangkan alterasi variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dengan mengasumsikan bahwa semua variabel independen mempengaruhi hasil model (Hair et al., 2019). Semakin nilai R^2 mendekati satu maka semakin baik kemampuan variabel independen secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 terdiri dari 3 kategori yaitu; kuat (0.75), moderat (0.50), dan lemah (0.25) (Hair et al., 2019). Namun, nilai R^2 masih kurang mampu menentukan baik tidaknya sebuah model penelitian karena mengasumsikan semua variabel independen berpengaruh. Oleh karena itu, *Adjusted-R²* dianggap lebih baik dari R^2 karena hanya mempertimbangkan variabel independen yang benar-benar berpengaruh pada model penelitian (Chen & Qi, 2023).

Pada Tabel 2 nilai R^2 dan *adjusted-R²* model persamaan ini sebesar 0.281 dan 0.232. Nilai R^2 untuk model penelitian ini termasuk pada kategori lemah dengan 28.1 %. Penelitian ini menggunakan nilai *adjusted-R²* untuk menentukan koefisien determinasi. Berdasarkan nilai *adjusted-R²* dapat disimpulkan bahwa goodness of fit variabel independen yaitu karakteristik CEO yang meliputi latar belakang pendidikan, tingkat pendidikan, gender, dan masa jabatan serta variabel kontrol dapat menjelaskan variabel dependen yaitu manajemen laba sebesar 23.2% sedangkan 76.8% dapat dijelaskan oleh variabel independen lain diluar model penelitian ini.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik-F)

Pengujian simultan keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen yang menggunakan Uji Statistik-F dapat diidentifikasi melalui significant level. Hipotesis penelitian dikatakan diterima jika significant

level F tidak lebih besar dari 0.05 (5%) dan apabila lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak. Pada Tabel 2 Prob(F-statistic) tidak lebih besar dari 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen penelitian ini yaitu karakteristik CEO secara simultan berpengaruh significant terhadap manajemen laba sehingga model ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN

Hasil temuan ini mendeskripsikan bahwa latar belakang pendidikan CEO secara significant meningkatkan praktik manajemen laba pada perbankan di Indonesia. Berbeda dengan penelitian terdahulu Hu et al. (2017) yang membuktikan secara empiris bahwa CEO dan CFO dengan latar belakang pendidikan akuntansi tidak terbukti mempraktikkan manajemen laba akrual yang bertujuan untuk meningkatkan laba. Manajemen laba merupakan aktivitas yang relatif lebih profesional dan berisiko lebih tinggi. Ketua dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat secara efisien memperoleh pengetahuan akuntansi terkait. Hasilnya, ia dapat menganalisis informasi terkait secara menyeluruh, melihat pola manajemen laba, memahami konsekuensi serius dari manajemen laba, dan sangat menyadari potensi risiko. Ia dapat mencegah terjadinya perilaku manajemen laba (Peni, 2014). Pada penelitian ini, terbukti bahwa tingkat pendidikan CEO mampu mengurangi praktik manajemen laba namun dengan nilai yang kecil sebesar 0.004 dan pengaruh yang tidak significant. Hal ini mungkin disebabkan adanya beberapa CEO perbankan yang mengikuti pelatihan terkait dengan keuangan.

Ukuran perbankan dengan CEO wanita pada penelitian ini relatif kecil dan kurang mendapat atensi publik dibandingkan dengan

perbankan dengan ukuran besar. Hal ini juga dapat berarti tingkat pengawasan terhadap perbankan ini termasuk lemah sehingga kemungkinan CEO wanita lebih melakukan praktik manajemen laba. Ditambah lagi dengan law enforcement di lingkungan Indonesia relatif belum optimal dan praktik manajemen laba ini dapat dikategorikan sebagai permasalahan etika yang belum terdapat peraturan mengenai tingkatan maupun boleh tidak nya praktik manajemen laba dilakukan. Lebih lanjut, CEO wanita memiliki karakteristik emosi yang stabil dan matang, dan juga kemampuan multitasking. Perilaku yang stabil dan dewasa membuat CEO wanita membuat keputusan dengan hati-hati dan efektif. Pengambilan keputusan yang hati-hati dan efektif meningkatkan keberhasilan strategi, lebih lanjut, itu akan meningkatkan profitabilitas. Karakteristik multitasking membuat CEO wanita dapat melakukan berbagai hal dalam waktu bersamaan dan mengarah pada efisiensi yang lebih tinggi. Dalam konteks perilaku manajemen laba, seorang CEO wanita memiliki karakteristik menghindari risiko. Perilaku menghindari risiko membuat CEO wanita menghindari strategi agresif, seperti manajemen pendapatan untuk meningkatkan profitabilitas. Namun juga membuat keputusan agar target performa yang telah direncanakan tetap tercapai (Guizani & Abdalkrim, 2022).

Analisis hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa H_4 penelitian ini ditolak yang berarti secara tidak significant, masa jabatan CEO meningkatkan praktik manajemen laba perbankan. Hasil ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu (Ali & Zhang, 2015; Chou & Chan, 2018; Khasandy & Adhariani, 2017; Setyawan & Anggraita, 2018) yang membuktikan secara empiris bahwa masa jabatan CEO memiliki pengaruh positive significant terhadap manajemen laba perusahaan non-keuangan. Begitu pula dengan penelitian (Chou & Chan,

2018) yang mampu membuktikan bahwa masa jabatan CEO berpengaruh negative significant terhadap manajemen laba real maupun akrual perbankan UK.

Penelitian ini menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh karakteristik CEO yang meliputi latar belakang pendidikan, tingkat pendidikan, gender, dan masa jabatan terhadap manajemen laba pada perbankan di Indonesia. Berdasarkan hasil empiris yang telah dilakukan pada penelitian ini, latar belakang pendidikan CEO yang diproksikan dengan keuangan dan non-keuangan secara significant mampu meningkatkan praktik manajemen laba pada perbankan di Indonesia. Begitu pula dengan keberadaan CEO wanita sebagai proxy gender CEO yang menunjukkan korelasi positif terhadap manajemen laba perbankan. Sedangkan untuk tingkat pendidikan CEO secara tidak significant mengurangi praktik manajemen laba perbankan di Indonesia dan masa jabatan CEO tidak secara significant meningkatkan praktik manajemen laba perbankan di Indonesia.

Penelitian ini hanya menganalisis karakteristik CEO sebagai pemimpin dewan manajemen perusahaan sehingga belum dapat mengakomodasi pengaruh dewan direksi secara keseluruhan. Beberapa karakteristik individu CEO maupun peran dewan komisaris serta pihak terkait secara keseluruhan. Terlebih, penelitian ini hanya berfokus pada bank umum dan tidak mengikutkan bank syariah sehingga tahun sampel penelitian ini sangat terbatas.

Peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, melakukan analisis subsampel, menambah karakteristik demografis CEO seperti keahlian profesi, sertifikasi terkait, serta melakukan pengujian lanjutan terhadap manajemen laba pada perbankan dengan menggunakan pengukuran manajemen laba khusus perbankan lainnya.

REFERENSI

- Abdullah, H., Bujang, B., & Ahmad, A. (2015). Loan Loss Provisions and Earning Management in Malaysian Banking Industry. *Global Journal of Business and Social Science Review*, 93-104.
- Adams, F. R., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 291-309.
- Adams, R., Keloharju, M., & Knupfer, S. (2018). Are CEOs born leaders? Lessons from traits of a million individuals. *Journal of Financial Economics*, 392-408.
- Aditama, F., & Purwaningsih, A. (2014). PENGARUH PERENCANAAN PAJAK TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN NONMANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *MODUS Journal*.
- Alhmoud, M., Shaari, H., Al-Dhamari, R., Alhmood, M. A., & Intan, T. P. (2020). CEO Characteristics and Real Earnings Management in Jordan. *Article in International Journal of Financial Research*.
- Ali, A., & Zhang, W. (2015). CEO Tenure and Earnings Management. *Journal of Accounting and Economics*, 60-79.
- Alqatamin, R. M., Aribi, Z. A., & Arun, T. (2017). The effect of the CEO's characteristics on EM: Evidence from Jordan. *International Journal of Accounting and Information Management*, 356-375.
- Altuwajri, B. M., & Kalyanaraman, L. (2020). CEO Education-Performance Relationship: Evidence from Saudi Arabia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 259-268.
- Alzoubi, E. S. (2016). Audit quality and earnings management: Evidence from Jordan. *Journal of Applied Accounting Research*, 170-189.
- Alzoubi, E. S. (2017). Audit Quality, Debt Financing, and Earnings Management: Evidence from Jordan. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*.
- Amelia, & Eriandani, R. (2021). CEO Characteristics and Earnings Management: Evidence from Indonesia. *Journal of Management and Business*.
- Arya, A., Glover, J., & Sunder, S. (1998). Earnings management and the revelation principle. *Review of Accounting Studies*, 7-34.
- Baatwah, S. R., Al-Qadasi, A. A., & Al-Ebel, A. M. (2020). Religiosity at the top: does it interact with accounting expertise to limit real earnings management? . *Managerial Auditing Journal*, 1343-1377.
- Balsam, S., Bartov, E., & Marquardt, C. A. (2002). Accruals management, investor sophistication, and equity valuation: Evidence from 10-Q filings. *Journal of Accounting Research*, 987-1012.
- Banjarnahon, D. (2018). *Drama Bank Bukopin: Kartu Kredit Modifikasi dan Right Issues*. Diambil kembali dari CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20180427144303-17>
- Bassiouny, S. W. (2016). The Impact of Firm Characteristics on Earnings Management: An Empirical Study on the Listed Firms in Egypt. *Journal of Business and Retail Management Research*, 34-45.
- Bebchuk, L. A., & Fried, J. M. (2021). Executive compensation as an agency problem. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*.
- Belot, F., & Serve, S. (2018). Earnings quality in private SMEs: Do CEO demographics matter? . *Journal of Small Business Management*, 323-344.
- Bergstresser, D., & Philippon, T. (2006). CEO Incentives and Earnings Management. *Journal of Financial Economics*, 511-529.
- Bernardi, R. A., Bosco, S. M., & Columb, V. L. (2009). Does female representation on boards of directors

- associate with the most ethical companies list. *Corporate Reputation Review*, 270-280.
- Bertrand, M., & Schoar, A. (2003). Managing with style: the effect of managers on firm policies. *The Quarterly Journal of Economics*, 1169–1208.
- Bouaziz, D., Salhi, B., & Jarboul, A. (2020). CEO Characteristics and Earnings Management: Empirical Evidence from France. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 77-119.
- Brady, G., Fulmer, R., & Helmich, D. (1982). Planning executive succession: The effect of recruitment source and organizational problems on anticipated tenure. *Strategic Management*, 269-275.
- Budiarto, A. S. (2017). *KPI: Key Performance Indicator (1st ed)*. Huta Publisher.
- Burgess, Z., & Tharenou, P. (2002). Women Board Directors: characteristics of the few. *Journal of Business Ethics*, 39-49.
- Buyl, T., Boone, C., Hendriks, W., & Matthyssens, P. (2011). Top management team functional diversity and firm performance: the moderating role of CEO characteristic. *Journal of Management Studies*, 151-177.
- Byrnes, J., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 367-383.
- Capalbo, F., Frino, A., Lim, M. Y., Mollica, V., & Plumbo, R. (2017). The Impact of CEO Narcissism on Earnings Management. *Journal of Accounting, Finance and Business Studies*, 1-17.
- Carpenter, M. A., Geletkanycz, M. A., & Sanders, W. G. (2004). Upper echelons research revisited: Antecedents, elements, and consequences of top management team composition. *Journal of Management*, 749–778.
- Carter, D. A., & Simkins, B. J. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 33–53.
- Carvalho, F. L., & Kalatzis, A. E. (2018). Earnings quality, investment decisions, and financial constraint. *Review of Business Management*, 573–598.
- Chen, Q., & Qi, J. (2023). How much should we trust R2 and adjusted R2: evidence from regressions in top economics journals and Monte Carlo simulations. *Journal of Applied Economics*.
- Chen, S. S., Chou, R. K., & Lee, Y. C. (2020). The effects of executive compensation and outside monitoring on firms' pre-repurchase disclosure behavior and post-repurchase performance. *In Review of Quantitative Finance and Accounting*.
- Cherkasova, V., & Rasadi, D. (2017). Earnings Quality and Investment Efficiency: Evidence from Eastern Europe. *Review of Economic Perspectives*, 441-468.
- Chou, Y., & Chan, M. (2018). The impact of CEO characteristics on real earnings management : Evidence from the US banking industry. *Journal of Applied Finance & Banking*, 17–44.
- Cohen, D., & Zarowin, P. (2010). Accrual-Based and Real Earnings Management Activities around Seasoned Equity Offerings. *Journal of Accounting and Economics*, 2–19.
- Colombo, M. G., Fisch, C., Momtaz, P. P., & Vismara, S. (2020). The CEO Beauty Premium. *SSRN Electronic Journal*, 1–52.
- Cornett, M. M., McNutt, J. J., & Tehranian, H. (2009). Corporate Governance and Earnings Management at Large US Bank Holding Companies. *Journal of Corporate Finance*, 412–430.
- Cragun, O., Olsen, K., & Wright, P. (2019). Making CEO Narcissism Research Great: A Review and Meta-Analysis of CEO Narcissism. *Journal of Management*, 1-29.
- Daniel, A. C., Marioara, A., & Isabela, D. (2017). Annual Financial Statements as a Financial Communication Support. *Analele Universitatii Ovidius Constanta*, 403–406.
- Darmadi, S. (2011). Board diversity and firm performance: The Indonesian evidence. *Corporate Ownership*

and Control, 524–539.

DeAngelo, L. E. (1981). Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*, 183–199.

Debbianita, D., Prayogo, E., Agustina, L., & Erwan, E. (2021). CEO'S GENDER AND EARNINGS MANAGEMENT. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 90-101.

Dechow, P. M., & Dichev, I. D. (2002). The Quality of Accruals and Earnings: The Role of Accrual Estimation Errors. *The Accounting Review*, 35-39.

Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1995). Detecting Earnings Management. *The Accounting Review*, 193-225.