

**NOTULENSI LAPORAN DISKUSI KELOMPOK 11**

**“MENGENAL EARNINGS MANAGEMENT & REVIEW LITERATUR”**

**(TEORI AKUNTANSI)**

**Dosen Pengampu:**

Dr. Pujiti, M.Pd.

Drs. Nurdin, M.Si.

Galuh Sandi, M.Pd.



**Disusun Oleh:**

- |                         |            |
|-------------------------|------------|
| 1. Alfiya Nadhira Syifa | 2413031037 |
| 2. Rahma Dwi Gishela    | 2413031038 |
| 3. Mayke Riansyah       | 2413031047 |

**KELAS (B)**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**2025**

## PROSES DISKUSI

- 1. Penanya** : Alzirah Sabrina (2413031049)
- Pertanyaan** : Dalam kasus Toshiba yang kalian bahas, menurut kalian praktik manajemen laba lebih disebabkan oleh kelemahan sistem pengawasan eksternal (seperti auditor dan regulator), atau oleh budaya organisasi internal yang hierarkis? Kalau kedua faktor itu sama-sama berpengaruh, faktor mana yang lebih dominan dan kenapa?
- Penjawab** : Alfiya Nadhira Syifa (2413031037)
- Jawaban** : Berdasarkan isi paper yang menekankan bahwa earnings management biasanya muncul akibat tekanan internal, konflik kepentingan, serta lemahnya pengawasan (seperti dijelaskan melalui teori Subramanyam dan pembahasan kultur perusahaan) , kasus Toshiba menunjukkan bahwa kedua faktorbudaya organisasi hierarkis dan lemahnya sistem pengawasan eksternal sama-sama berperan, tetapi faktor yang paling dominan adalah budaya internal yang sangat kaku dan menekan.
- Dalam kasus Toshiba, target laba yang tidak realistis dan struktur komando top-down membuat karyawan tidak berani menolak, melapor, atau mengkritik perintah atasan, sehingga praktik manipulasi dapat berlangsung selama bertahun-tahun tanpa hambatan. Kultur ini menciptakan fondasi yang memungkinkan earnings management tumbuh, sementara kelemahan auditor eksternal serta regulator justru memperkuat keberlangsungan praktik tersebut karena mereka gagal mendeteksi dan menghentikannya.

<b>2. Penanya</b>	: Olivia Rahma Dani (2413031039)
<b>Pertanyaan</b>	: Sejauh mana fleksibilitas dalam standar akuntansi dapat menjadi pembenaran bagi manajemen untuk melakukan penyesuaian laporan keuangan?
<b>Penjawab</b>	: Rahma Dwi Gishela (2413031038)
<b>Jawaban</b>	<p>: Fleksibilitas dalam standar akuntansi sebenarnya dirancang untuk memberikan ruang penilaian profesional, mengakomodasi kondisi bisnis yang beragam, dan memastikan laporan keuangan tetap relevan serta mencerminkan substansi ekonomi. Namun, seperti yang dijelaskan dalam pembahasan paper bahwa earnings management sering memanfaatkan kelonggaran akrual, estimasi, dan pilihan metode akuntansi untuk menampilkan kinerja tertentu, fleksibilitas ini dapat menjadi celah yang disalahgunakan.</p> <p>Dalam batas tertentu, penyesuaian laporan keuangan dapat dibenarkan jika dilakukan secara wajar, transparan, dan berdasarkan pertimbangan ekonomis yang sah for example, perubahan estimasi umur manfaat aset karena kondisi penggunaan aktual. Namun ketika fleksibilitas digunakan untuk tujuan oportunistik seperti meningkatkan bonus, memoles citra perusahaan, atau menutupi penurunan kinerja, maka tindakan tersebut tidak lagi dapat dibenarkan secara etis maupun profesional. Dengan kata lain, fleksibilitas standar akuntansi hanya dapat menjadi pembenaran jika penyesuaian dilakukan sesuai prinsip kejujuran, relevansi, dan representasi yang setia, bukan untuk memanipulasi persepsi pihak eksternal.</p>

**3. Penanya**

:Asnia Sundari (2413031040)

**Pertanyaan**

: Mengapa menurut kalian karyawan di Toshiba memilih diam selama tujuh tahun? Apakah karena takut, atau karena budaya “loyalitas buta” terhadap perusahaan?

**Penjawab**

: Mayke Riansyah (2413031047)

**Jawaban**

: Karyawan Toshiba memilih diam selama tujuh tahun terutama karena kombinasi rasa takut dan budaya “loyalitas buta” yang melekat kuat dalam struktur organisasi perusahaan. Dalam studi kasus pada paper terlihat bahwa kultur hierarkis Toshiba menuntut kepatuhan mutlak terhadap perintah atasan, sehingga perbedaan pendapat dianggap sebagai bentuk pembangkangan dan dapat berujung pada sanksi atau ancaman terhadap karier karyawan .

Tekanan untuk mencapai target laba yang tidak realistis membuat bawahan merasa tidak memiliki pilihan selain mengikuti instruksi manipulasi, sementara iklim kerja yang menutup ruang kritik dan tidak menyediakan mekanisme whistleblowing yang aman memperkuat rasa takut untuk berbicara. Pada saat yang sama, budaya korporat Jepang yang menekankan loyalitas ekstrem terhadap perusahaan membuat banyak karyawan merasa bahwa menjaga citra dan stabilitas internal lebih penting daripada melaporkan pelanggaran. Dengan demikian, diamnya karyawan bukan disebabkan oleh satu faktor saja, tetapi oleh kombinasi ketakutan terhadap konsekuensi dan internalisasi budaya loyalitas tanpa kritik yang telah mengakar lama dalam tubuh organisasi Toshiba.