

PENGARUH KERAGAMAN GENDER PADA DEWAN KOMISARIS, DEWAN DIREKSI, DAN KOMITE AUDIT TERHADAP MANAJEMEN LABA

Naufal Afif Fitroni^{1*}, Yie Ke Feliana²

^{1,2} Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Surabaya, Surabaya, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.24123/jati.v15i1.4575>

Abstract

The aim of this study is to identify the influence of gender diversity in the board of commissioners, board of directors, and audit committee for earnings management. This study in a quantitative tested with multiple linear regression. Gender diversity in this study was calculated using the proportion of female gender on each board. The object of this research is all companies listed in the Indonesia Stock Exchange (IDX), except for the financial sector for the period 2017-2019. The sample used in 1136 firms. The results of this study indicate that gender diversity on the board of directors has a positive effect on earnings management, while gender diversity on the board of commissioners and audit committee has no significant impact on earnings management. The conclusion obtained is that the presence of female gender on the board of directors will affect the earnings management, while on the board of commissioners and audit committee both male and female gender has an equal chance to do the earnings management.

Keywords: Earnings Management; Gender Diversity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keragaman gender pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap manajemen laba. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diuji dengan regresi linier berganda. Keragaman gender pada penelitian ini dihitung menggunakan proporsi gender wanita pada masing-masing dewan. Objek dari penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), kecuali sektor keuangan periode tahun 2017-2019. Sampel yang digunakan adalah 1136 perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keragaman gender pada dewan direksi berpengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba, sedangkan keragaman gender pada dewan komisaris dan komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Kesimpulan yang diperoleh adalah keberadaan gender wanita pada dewan direksi akan mempengaruhi manajemen laba, sedangkan pada dewan komisaris dan komite audit baik pria maupun wanita memiliki peluang yang sama untuk melakukan manajemen laba.

Kata Kunci: Keragaman Gender; Manajemen Laba.

PENDAHULUAN

Laporan keuangan merupakan media pemberi informasi mengenai kinerja perusahaan terhadap pihak-pihak yang mempunyai kepentingan terhadap perusahaan. Laporan keuangan perusahaan memuat tentang informasi keuangan dan informasi akuntansi yang digunakan untuk mengambil suatu keputusan bagi penggunanya serta sebagai alat bantu penilaian kinerja perusahaan. Salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja manajemen perusahaan dalam laporan keuangan adalah informasi laba yang terdapat pada laporan laba rugi. Informasi laba bersih disajikan dalam laporan laba rugi dengan membandingkan pendapatan dan biaya (Rich et al, 2011). Salah satu hal yang dapat menimbulkan tindakan manipulasi atau manajemen laba adalah dengan adanya benturan kepentingan yang terjadi antara manajemen perusahaan (*agent*) dengan pemilik perusahaan (*principals*). Sehingga manajemen perusahaan menyalahgunakan haknya dalam memilih prosedur dan metode pelaporan keuangan yang digunakan dalam perusahaan untuk mencari celah agar dapat mengatur laba perusahaan baik dengan cara menaikkan, menurunkan, atau meratakan laba (Arthawan & Wirasedana, 2018).

Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit merupakan komponen penting di dalam perusahaan. Tata kelola perusahaan yang baik dapat dipicu dengan adanya hasil kerja dan kebijakan yang baik sesuai dengan tugas dan fungsi dari masing-masing dewan tersebut. Secara umum Dewan Komisaris bertugas dalam fungsi pengawasan yang akan dibantu oleh Komite Audit. Sedangkan Dewan Direksi adalah pihak yang bertanggung jawab atas pencapaian visi dan misi perusahaan yang berdasarkan kepada anggaran dan peraturan yang berlaku. Pelaksanaan tugas dan hasil kebijakan yang dikeluarkan oleh masing-masing dewan tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat keragaman gender pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi, maupun Komite Audit. Menurut Emadi & Mansour (2015), adanya jumlah gender wanita yang lebih banyak pada dewan komisaris akan menurunkan tingkat manajemen laba. Hubungan ini juga terjadi jika gender wanita menempati posisi dewan direksi akan cenderung menurunkan tindakan manajemen laba, hal ini dapat disebabkan karena kecenderungan sifat dari gender wanita (Novilia & Nugroho, 2016). Keberadaan gender wanita di dalam Komite Audit yang mempunyai tugas membantu Dewan Komisaris dalam fungsi pengawasan akan cenderung menghasilkan pengaruh yang sama, yaitu adanya hubungan signifikan negatif antara gender wanita dengan manajemen laba (Thiruvadi & Hua Wei, 2011). Segala pengaruh tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan sifat bawaan

dari gender pria dan wanita. Adanya perbedaan tersebut dapat menimbulkan suatu permasalahan dan suatu keuntungan.

Penelitian yang dilakukan Krishnan & Parsons (2008), Gavius et al. (2012) menunjukkan hasil berpengaruh signifikan positif pada hubungan antara *gender diversity* dan *earnings management*. Perusahaan dengan lebih banyak wanita di manajemen senior ditemukan lebih menguntungkan dan memiliki pengambilan saham yang lebih tinggi setelah penawaran umum perdana dibandingkan dengan wanita yang lebih sedikit di jajaran manajemen. Selain itu, kualitas laba secara positif terkait dengan keragaman gender dalam manajemen senior karena perbedaan kebijakan yang diambil antara pria dan wanita. Penelitian pada topik ini menunjukkan hasil yang bervariasi, pada penelitian yang dilakukan oleh Barua et al. (2010), mengenai pengaruh keragaman gender terhadap manajemen laba menunjukkan hasil signifikan negatif. Hasil ini menunjukkan kinerja akuntansi dapat dipengaruhi oleh proporsi pada Dewan Direktur dan Komite Audit serta perbedaan yang terdapat pada laporan keuangan dapat disimpulkan bahwa manajemen laba lebih rendah saat CEO dan CFO dalam perusahaan adalah perempuan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Irwansyah et al. (2020) menunjukkan hasil tidak berpengaruh *gender diversity* terhadap manajemen laba. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dipimpin oleh wanita atau pria dengan proporsi Dewan Direksi dan Komisaris dengan latar belakang pendidikan ekonomi bisnis dan umur Dewan 40-45 tahun tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Dikarenakan persentase pimpinan perusahaan wanita yang rendah serta persentase anggota Dewan dengan umur 40-45 tahun yang cenderung rendah dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis tidak berpengaruh terhadap adanya praktik manajemen laba.

Pelaksanaan *good corporate governance* tidak akan lepas dari isu persebaran anggota dewan (*board diversity*). Penelitian kali ini akan menggunakan tiga pengukuran dalam membahas *board diversity*, yaitu berdasarkan proporsi pria dan wanita pada dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit. Pembahasan mengenai *board diversity* sangat menarik untuk dibahas lebih lanjut karena berkaitan dengan budaya pelaksanaan tata kelola perusahaan di Indonesia masih terdapat hasil yang tidak konsisten dari penelitian terdahulu dan masih terdapat perusahaan-perusahaan yang melakukan praktik manajemen laba untuk mencapai keuntungan pribadi.

TELAAH TEORETIS

Teori Keagenan

Teori ini berkembang pada tahun 1970an tepatnya pada tulisan Jensen & Meckling (1976) yang berjudul “*Theory of Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure*”. Teori ini pada dasarnya menjelaskan benturan kepentingan antara *principals* dengan *agent* yang disebut dengan *agency problem*. Para pemegang saham atau pemilik akan memberikan dana dan fasilitas agar manajemen dapat menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik serta tujuan perusahaan tercapai. Manajemen disini bertugas menjalankan aktivitas perusahaan sesuai dengan harapan *principal* dan peraturan yang berlaku serta dapat mempertanggungjawabkan sumber daya dan keputusan yang diambil pada saat menjalankan aktivitas perusahaan. Tetapi pada kenyataannya manajemen tidak sepenuhnya bersikap sesuai dengan harapan pemegang saham pada saat menjalankan aktivitas perusahaan. Menurut Fadli (2020) teori keagenan berasumsi bahwa seseorang mengambil suatu tindakan didasari atas kepentingan pribadi. Apalagi para pemegang saham tidak ikut secara langsung dalam menjalankan aktivitas perusahaan sehingga terkadang ada beberapa informasi internal yang tidak diketahui. Sedangkan manajemen mengetahui seluruh informasi dan kondisi perusahaan yang sebenarnya serta manajemen dapat mencari cela untuk memanipulasi data demi kepentingan pribadinya. Hal ini yang menyebabkan terjadinya masalah agensi yaitu salah satunya asimetri informasi.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir adanya benturan kepentingan adalah dengan adanya kerjasama dan hubungan yang baik antar pihak-pihak yang terkait dengan perusahaan. Menurut Evianisa (2014), konflik keagenan yang terjadi antara agen dan *principals* dapat diminimalkan dengan berbagai macam cara, salah satunya dengan penerapan *corporate governance*. Menurut Blair (1995) *corporate governance* adalah keseluruhan set aransemen legal, kebudayaan, dan institusional yang menentukan apa yang dapat dilakukan oleh perusahaan publik, siapa yang mengendalikan, bagaimana pengendalian dilakukan, dan bagaimana risiko dan return dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dialokasikan.

Manajemen Laba

Menurut Scott (2015), manajemen laba merupakan suatu tindakan yang diambil oleh manajer dalam memilih kebijakan akuntansi untuk mempengaruhi pendapatan perusahaan sehingga tujuan mendapatkan laba yang dilaporkan tercapai. Menurut Scott (2015),

pelaksanaan manajemen laba dapat terbagi menjadi beberapa pola, yaitu *taking a bath*, *income minimization*, *income maximization*, dan *income smoothing*. Menurut Sweeney (1995) dalam Rahmawati et al, (2006) manajemen perusahaan akan meningkatkan laba yang dilaporkan agar dapat memberikan bonus yang lebih besar berdasarkan laba bersih. Keabsahan praktik manajemen laba yang dilakukan oleh manajemen perusahaan mengacu kepada aturan yang telah terstandarisasi oleh SAK, akan tetapi dalam hal ini terjadi kelemahan hukum dalam penyusunan laporan keuangan yang dapat merugikan pihak terkait dan belum adanya sanksi hukum serta pertanggungjawaban yang jelas.

Keragaman Gender

Menurut Cox, Jr (1991) adanya keragaman gender dalam perusahaan dapat memberikan suatu masalah, seperti masalah komunikasi dan konflik antar individu tetapi keragaman gender juga dipercaya dapat memberikan keuntungan, seperti perspektif yang luas dalam membuat keputusan, memberikan inovasi dan kreatifitas yang lebih bervariasi, serta kesuksesan pemasaran kepada beragam tipe customer. Menurut Maltz dan Borker (1982), memberikan penjelasan bahwa perbedaan gender dalam gaya komunikasi dapat berkembang. Wanita akan cenderung berbagi kesabaran sehingga hal ini akan membuat seorang wanita mengembangkan kemampuannya dalam merespon hubungan dan situasi. Sedangkan pria lebih mengenalkan hierarki, yaitu lebih melihat masalah pada sebuah status sehingga hal tersebut membuat pria lebih mengasah kecenderungannya untuk bersaing dan lebih memperhatikan statusnya. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan gender wanita memiliki pengaruh sebesar 61% terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Adanya penjelasan keragaman gender di atas dapat menjadi dasar alasan penelitian ini menggunakan *gender* untuk subjek yang diteliti karena dapat disimpulkan bahwa perbedaan *gender* dapat mempengaruhi pola pikir dan perilaku yang dilakukan setiap karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di dalam perusahaan termasuk adanya potensi tindakan manajemen laba.

Corporate Governance

Menurut *The Indonesian Institute for Corporate Governance* (IICG) mendefinisikan *good corporate governance* merupakan suatu sistem, struktur, dan proses yang digunakan perusahaan untuk memberikan nilai lebih secara berkesinambungan dalam waktu jangka

panjang dan tetap memperhatikan kepentingan para *stakeholder* dengan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan norma-norma yang berlaku. Komite Nasional Kebijakan Good Corporate Governance (KNKGCG) yang dibentuk tahun 1999 berdasarkan SK Menko Ekuin Nomor: KEP/31/M.EKUIIN/08/1999 telah mengeluarkan pedoman Good Corporate Governance (GCG). Pedoman tersebut disempurnakan, terbaru pada tahun 2006 oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) sebagai pengganti KNKGCG. KNKG mengeluarkan Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia. Lima prinsip dasar *Good Corporate Governance* menurut KNKG (2006) adalah transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan.

Pengembangan Hipotesis

Literatur akuntansi perusahaan menggambarkan bahwa jenis kelamin pada manajemen puncak mempengaruhi tata kelola perusahaan dan kualitas pelaporan keuangan (Fatimah, 2019). Adanya keragaman gender dalam kelompok kerja cenderung dapat memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih serta dapat mengevaluasi suatu masalah lebih luas. Hal ini membuat manajemen puncak cenderung akan mempertimbangkan dan berargumentasi lebih dalam terhadap usulan atau pendapat yang disampaikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novilia & Nugroho (2016) Perusahaan dengan wanita sebagai CFO dapat menurunkan perilaku manajemen laba.

H1: Keragaman Gender Berpengaruh Negatif Terhadap Manajemen Laba

Perusahaan yang memiliki proporsi dewan komisaris yang tinggi dapat mempengaruhi tindakan manajemen laba dalam perusahaan (Patrick, 2015). Selain itu, dalam menjalankan tugasnya dewan komisaris juga dapat dipengaruhi dengan keberagaman gender. Rendahnya praktik manajemen laba dalam perusahaan dapat disebabkan dengan adanya keberadaan gender wanita sebagai Dewan Komisaris karena sifat wanita yang lebih konservatif, menghindari resiko, dan memiliki standar etika yang lebih tinggi pada saat menjalankan tugasnya (Novilia & Nugroho, 2016). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Situmorang (2016), menemukan bahwa semakin banyaknya keberadaan gender wanita menempati posisi jajaran manajemen puncak di dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi tingkat praktik manajemen laba yang lebih rendah.

H1.a: Keberagaman Gender Pada Dewan Komisaris Berpengaruh Negatif Terhadap Manajemen Laba

Praktik manajemen laba dapat berhubungan dengan dewan direksi mengingat dewan direksi menjadi suatu bagian organ penting dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Menurut Juliano (2015) kemampuan verbal yang dimiliki seorang wanita merupakan suatu keunggulan dalam memimpin suatu perusahaan. Sehingga apabila jabatan dewan direksi ditempati oleh seorang wanita diharapkan mampu mengurangi tingkat terjadinya manajemen laba. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Harakeh et al (2019), menunjukkan semakin banyak wanita menempati posisi sebagai dewan direksi di perusahaan maka akan mampu mengurangi tindakan manajemen laba melalui kebijakan-kebijakannya.

H1.b: Keberagaman Gender Pada Dewan Direksi Berpengaruh Negatif Terhadap Manajemen Laba

Hubungan antara komite audit terhadap manajemen laba diperkuat dengan kewenangan komite audit yang mempunyai akses untuk mendapatkan berbagai informasi dan data yang berhubungan dengan perusahaan yang berhubungan dengan tugasnya dalam fungsi pengawasan. Keragaman gender pada komite audit juga dapat mempengaruhi praktik manajemen laba dikarenakan adanya keberagaman gender memberikan masalah potensial seperti, masalah komunikasi dan konflik antar personal tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan seperti, perspektif yang lebih luas dalam mengambil keputusan, memberikan inovasi dan kreatifitas yang bervariasi. Sehingga, keberagaman gender ini mempengaruhi pola pikir dan perilaku pada saat mengambil keputusan. Menurut Novilia & Nugroho (2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jati & Sanjaya (2013), adanya gender wanita menempati posisi komite audit dalam suatu perusahaan akan mengurangi praktik manajemen laba.

H1.c: Keberagaman Gender Pada Komite Audit Berpengaruh Negatif Terhadap Manajemen Laba

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan di seluruh sektor yang memenuhi kriteria pengambilan sampel kecuali perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2017, 2018, dan 2019. Kriteria pengambilan sampel lainnya adalah data harus tersedia selama periode penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan sampel sebanyak 1136 perusahaan.

Variabel dependen

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Penelitian ini menggunakan manajemen laba sebagai variabel dependen. Manajemen laba diukur menggunakan model akrual diskresioner. Model akrual diskresioner diawali oleh model Modified-Jones dan sesuai dengan Dechow et al (1995) tentang basis cross-sectional.

- a. Total Accruals (TA) didapatkan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$TA_{i,t}/A_{i,t-1} = \beta_1(1/A_{i,t-1}) + \beta_2(oREV_{i,t}/A_{i,t-1}) + \beta_3(PPE_{i,t}/A_{i,t-1}) + \varepsilon_{it}$$

- b. Abnormal (discretionary) Accruals didapatkan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$|AA| = [TA_{i,t}/A_{i,t-1}] - [\beta_1(1/A_{i,t-1}) + \beta_2(oREV_{i,t} - oREC_{i,t}/A_{i,t-1}) + \beta_3(PPE_{i,t}/A_{i,t-1})]$$

$TA_{i,t}$ adalah *total accruals* (diukur dengan laba bersih dikurangi arus kas operasi) pada perusahaan i untuk tahun t . AA adalah *Abnormal accruals*. $oREV$ adalah perubahan revenue (pendapatan). $oREC$ adalah perubahan receivables (piutang). $A_{i,t-1}$ merupakan total asset pada awal periode di setiap tahun. PPE merupakan Aset tetap. β_1 , β_2 dan β_3 adalah koefisien regresi, dan ε_{it} merupakan error atau sisa regresi.

Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan keragaman gender sebagai variabel independen. Keragaman gender diproksikan dengan menggunakan proporsi pria dan wanita pada dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit. Pengukuran dewan direksi didapat dari total anggota dewan komisaris wanita dibagi dengan seluruh anggota dewan komisaris, dan hasilnya dikali 100%. Pengukuran dewan direksi didapat dari total anggota dewan direksi wanita dibagi dengan seluruh anggota dewan direksi, dan hasilnya dikali 100%. Pengukuran dewan direksi didapat dari total anggota komite audit wanita dibagi dengan seluruh anggota komite audit, dan hasilnya dikali 100%.

Variabel control

Variabel kontrol yang digunakan pada penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Gull et al (2018) yaitu Ukuran Dewan (Board size) adalah jumlah dari seluruh anggota dewan komisaris. *Leverage* didapat dari total hutang dibagi dengan total aset. Kerugian Finansial (Financial Loss) merupakan variabel *dummy* dengan nilai 1 jika

perusahaan mengalami rugi dan 0 apabila sebaliknya. Ukuran perusahaan (Firm size) merupakan hasil dari Log Total Aset.

Model Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan analisis regresi linier terhadap model regresi yang telah ditentukan oleh peneliti untuk mengetahui nilai konstanta dan koefisien dari variabel-variabel yang digunakan sehingga akan memperoleh jawaban atas hipotesis dan analisis yang diteliti. Adapun model regresi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$EM = \alpha_0 + \alpha_1GDK + \alpha_2GDD + \alpha_3GKA + \alpha_4UD + \alpha_5LEV + \alpha_6KF + \alpha_7UP + \varepsilon \dots (1)$$

EM adalah earnings management; GDK merupakan proporsi gender dewan komisaris; GDD adalah proporsi gender dewan direksi; GKA adalah proporsi gender komite audit; UD merupakan ukuran dewan komisaris; LEV adalah tingkat hutang; KF merupakan Kerugian finansial; dan UP adalah Ukuran perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berisi tentang penjelasan mengenai karakteristik dari sampel penelitian yang mewakili untuk setiap populasinya. Peneliti menggunakan dua jenis analisis statistik deskriptif dalam penjelasannya, yaitu analisis deskriptif dan analisis frekuensi. Berdasarkan tabel 1 dapat terlihat bahwa variabel EM memiliki nilai minimum sebesar 0,001. Selanjutnya, untuk nilai maksimum sebesar 0,2016. Variabel dependen dalam model regresi ini memiliki nilai rata-rata sebesar 0,065. Hasil dari nilai rata-rata variabel EM yang bernilai positif menunjukkan bahwa perusahaan yang digunakan dalam sampel penelitian melakukan *increasing income* dalam praktik manajemen laba. Hasil analisis statistik deskriptif variabel gender pada dewan komisaris (GDK) nilai rata-rata dewan komisaris dengan proporsi gender wanita di variabel ini sebesar 0,106. Nilai maksimum dari variabel GDD bernilai 0,6 yang dimiliki oleh Marga Abhinaya Abadi (MABA). Sedangkan nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel ini sejumlah 0,126. Variabel GKA didapatkan dari menghitung gender wanita pada anggota komite audit dibagi dengan total anggota komite audit di setiap perusahaan. Rata-rata perusahaan memiliki anggota komite audit dengan gender wanita sejumlah 0,168.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Model Regresi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EM	1136	0.001	0.202	0.065	0.049
GDK	1136	0.000	0.500	0.106	0.159
GDD	1136	0.000	0.600	0.126	0.165
GKA	1136	0.000	0.667	0.158	0.225
UD	1136	2.000	8.000	3.906	1.527
LEV	1136	0.018	0.999	.457	0.216
KF	1136	0.000	1.000	.237	0.425
UP	1136	24.311	32.440	28.615	1.607
Valid N	1136				

Sumber: Data hasil olahan SPSS

Berdasarkan data pada tabel 2 dari 1.136 perusahaan terdapat 269 yang mengalami kerugian, sedangkan sebanyak 867 perusahaan mengalami keuntungan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak perusahaan yang mengalami kondisi laba dalam model regresi ini.

Tabel 2. Dummy KF

	Statistik Frekuensi		Keterangan
	1	0	
KF	269	867	1 = Rugi, 0 = Laba
	23,7%	76,3%	

Sumber: Data hasil olahan SPSS

Pembahasan Hasil Penelitian

Gender Pada Dewan Komisaris Terhadap Manajemen Laba

Variabel GDK memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap earnings management (EM). Nilai signifikan 0,588 ditunjukkan pada hasil uji t-test. Data tersebut memiliki makna bahwa GDK tidak mempengaruhi terjadinya earnings management di perusahaan, dengan kata lain perusahaan yang memiliki gender wanita pada dewan komisaris memiliki peluang yang sama dalam hal melakukan manajemen laba. Hasil tersebut dapat terjadi karena baik gender pria ataupun wanita pada dewan komisaris pada dasarnya memiliki tugas inti yang sama dan pemilihan gender atau pemilihan peran sosial laki-laki dan perempuan hanya merupakan hasil dari konstruksi sosial dan budaya melalui pembiasaan, sosialisasi, budaya

dan pewarisan budaya sejak anak dilahirkan ke dunia yang dipengaruhi oleh waktu dan tempat (Suryadi & Idris, 2004). Selain itu, tidak adanya pengaruh gender pada anggota dewan komisaris terhadap adanya manajemen laba dapat disebabkan karena jumlah dewan komisaris dengan gender wanita hanya sejumlah 10% dari total anggota dewan komisaris pada sampel penelitian, sehingga adanya keragaman gender pada dewan komisaris tidak memiliki pengaruh terhadap praktik manajemen laba. Hasil pengujian hipotesis 1a ini sesuai dengan penelitian Novilia & Nugroho (2016). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keragaman gender pada dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

Tabel 3. Hasil Pengujian

Variabel Independen	B	t-test Sig.	F-test Sig.
(Constant)	0,107	0,000	
GDK	-0,005	0,588	
GDD	0,018	0,044	
GKA	0,003	0,695	0,000
UD	-0,002	0,050	
LEV	0,017	0,017	
KF	0,010	0,004	
UP	-0,002	0,135	

Sumber: Data hasil olahan SPSS

Gender Pada Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba

Variabel GDD berpengaruh signifikan positif terhadap earnings management (EM). Nilai signifikan 0,044 ditunjukkan pada hasil uji t-test. Data tersebut memiliki makna bahwa GDD mempengaruhi terjadinya earnings management di perusahaan, dengan kata lain keberadaan gender wanita pada dewan direksi akan mempengaruhi praktik manajemen laba. Pengaruh signifikan positif dapat terjadi karena gaya kepemimpinan gender wanita memiliki pengaruh sebesar 61% terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja (Mayasari, 2016). Menurut Maltz dan Borker, wanita akan cenderung berbagi kesabaran dan pemakluman. Namun, kesabaran dan pemakluman yang dimiliki gender wanita pada dewan direksi akan menimbulkan peluang untuk terjadinya praktik manajemen laba dengan tujuan-tujuan tertentu karena akan cenderung memaklumi terhadap hal tersebut. Adanya pengaruh yang besar atas kepemimpinan dan sifat wanita yang cenderung sabar dan memaklumi maka akan cenderung membuat manajemen laba tidak terkendali. Selain itu, hipotesis 1b sesuai dengan penelitian Gull et al (2018) Penelitian tersebut menjelaskan bahwa

keragaman gender pada dewan direksi berpengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba dengan alasan kepemimpinan wanita dalam mempengaruhi keputusan pada dewan direksi cukup dipertanyakan, sehingga penelitian tersebut berkesimpulan bahwa pengawasan terhadap laporan keuangan akan lebih efektif ketika tidak ada gender wanita dalam pimpinan dewan direksi.

Gender Pada Komite Audit Terhadap Manajemen Laba

Variabel GKA tidak berpengaruh signifikan terhadap *earnings management* (EM). Nilai signifikan 0,695 ditunjukkan pada hasil uji t-test. Data tersebut memiliki makna bahwa GKA tidak mempengaruhi terjadinya *earnings management* di perusahaan, dengan kata lain perusahaan yang memiliki gender wanita pada komite audit memiliki peluang yang sama dalam hal melakukan manajemen laba. Hasil tersebut dapat terjadi karena karakteristik dari tugas komite audit yang dapat mendeteksi adanya praktik manajemen laba tidak memiliki hubungan dengan keragaman gender pada anggotanya, dengan kata lain gender pria dan wanita dalam komite audit memiliki tugas dan keahlian yang sama (Novilia & Nugroho, 2016). Selain itu, komite audit dibentuk untuk membantu tugas dewan komisaris dalam fungsi pengawasan, oleh sebab itu terdapat kemungkinan komite audit dibentuk hanya untuk memenuhi tuntutan regulator yang menyebabkan gender tidak berpengaruh (Maula & Rakhman, 2018). Hasil dari pengujian hipotesis 1c sesuai dengan penelitian Sun *et al* (2011). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa gender wanita pada komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

KESIMPULAN

Hasil empiris menunjukkan gender pada dewan komisaris tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen laba (EM). Tidak adanya pengaruh gender pada anggota dewan komisaris terhadap adanya manajemen laba dapat disebabkan karena jumlah dewan komisaris dengan gender minim, sehingga adanya keragaman gender pada dewan komisaris tidak memiliki pengaruh terhadap praktik manajemen laba. Hasil penelitian juga menunjukkan gender pada dewan direksi berpengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba (EM). Pengaruh signifikan positif dapat terjadi karena adanya pengaruh yang besar atas kepemimpinan dan sifat wanita yang cenderung sabar dan memaklumi maka akan cenderung membuat manajemen laba tidak terkendali. Gender pada komite audit tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

Hasil tersebut dapat terjadi karena karakteristik dari tugas komite audit yang dapat mendeteksi adanya praktik manajemen laba tidak memiliki hubungan dengan keragaman gender pada anggotanya. Terdapat beberapa keterbatasan atau kendala dalam proses penelitian. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan metode perhitungan manajemen laba yang berbasis *accrual*. Kedua, gender wanita yang dimiliki oleh perusahaan yang digunakan dalam sampel penelitian sangat sedikit sehingga mengakibatkan keragaman gender yang dimaksud dalam variabel penelitian tidak tercapai. Gender dapat dikatakan beragam apabila proporsi pria dan wanita masing-masing adalah 50%. Sedangkan keberadaan gender wanita pada masing-masing dewan adalah kurang dari 15%. Hal ini pula yang menyebabkan perubahan manajemen laba hanya dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian sebesar 2,5%. Saran untuk penelitian berikutnya, pertama, menggunakan pengukuran manajemen laba akrual. Kedua, mengambil sampel dengan perbandingan gender dalam jumlah yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthawan, P. T., & Wirasedana, W. P. (2018). Pengaruh kepemilikan manajerial, kebijakan utang dan ukuran perusahaan terhadap manajemen laba. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(1), 1-29.
- Barua, A., L. F. Davidson, D. V. Rama, dan S. Thiruvadi. (2010). CFO gender and accruals quality. *Accounting Horizons* 24: 25-39.
- Blair, M. M. (1995). Rethinking assumptions behind corporate governance. *Challenge*, 38(6), 12-17.
- Cox, T. H., Jr. & Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. *Academy of Management Executive* 5 (3): 45-56.
- Dechow, P.M., Sloan, R.G dan A.P. Sweeney. 1995. Detecting Earnings Management. *The Accounting Review*. Vol. 70: 193-225.
- Emadi, G. & Mansour, G. (2015). The association presence of female members on the board of directors and earnings management with discretionary accruals indexion the listed companies in Tehran Stock Exchange. *Journal of Current Research in Science*, 3(1), 39- 43.
- Evianisa, Hermailinda. 2014. Pengaruh Karakter Eksekutif dan Corporate Governance Terhadap Tax Avoidance. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Fatimah, D. (2019). Pengaruh Board Diversity terhadap Manajemen Laba. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), 223–233.
- Gavious I., E. Segev dan R. Yosef. (2012). Female directors and earnings management in high technology firms. *Pacific Accounting Review* 24(1): 4-32.
- Gull, A. A., Nekhili, M., Nagati, H., & Chtioui, T. (2018). Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management. *The British Accounting Review*, 50(3), 255-274.
- Gunawan, & Situmorang, E. M. (2016). Pengaruh Dewan Komisaris, Kepemilikan Manajerial dan Komite Audit terhadap Manajemen Laba pada perusahaan BUMN. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol.2. ISSN: 2302-4119.

- Harakeh, M., El-Gammal, W., & Matar, G. (2019). Female directors, earnings management, and CEO incentive compensation: UK evidence. *Research in International Business and Finance*, 50, 153-170.
- Irwansyah, M. R., Vijaya, D. P., & Tripalupi, L. E. (2020). Board Diversity dan Kualitas Laba: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 5(2), 377-390.
- Jati, M.Y.A., dan Sanjaya, S.P.I. (2013). Pengaruh Karakteristik Personal Komite Audit terhadap Real Earnings Management. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Hal. 1-17
- Jensen, M. C. and Meckling, W. H. (1976). 'Theory of the firm: managerial behavior, agency costs, and ownership structure'. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-60.
- Juliano P, S. (2015). Komunikasi dan gender: Perbandingan gaya komunikasi dalam budaya maskulin dan feminim. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM*, 5.
- Jones, JJ. 1991. Earnings Management during Import Relief Investigations. *Journal of Accounting Research*. Vol. 29(2):193-228.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2006). Pedoman Umum GCG Indonesia, Jakarta.
- Krishnan, G. P. dan L. M. Parsons. (2008). Getting to the bottom line: an exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics* 78: 65-76
- Maltz, D. N., & Borker, R. A. (1982). A cultural approach to male-female miscommunication. A cultural approach to interpersonal communication: Essential readings, 168-185.
- Maula, K. A., & Rakhman, A. (2018). Pengaruh Boards Diversity (CEO Wanita, CFO Wanita, Proporsi Dewan Komisaris Wanita, Proporsi Komite Audit Wanita) Terhadap Pelanggaran Aturan Laporan Keuangan. *Accountthink: Journal of Accounting and Finance*, 3(01).
- Mayasari, D. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan di PT . AIA CHANDRA UTAMA AGENCY", 4(1), 776-781.
- Novilia, O. dan, & Nugroho, P. I. (2016). Pengaruh Manajemen Puncak Wanita Terhadap Manajemen Laba, 5(1), 27-45.
- Patrick, E. A., Paulinus, E. C., & Nympha, A. N. (2015). The Influence of Corporate Governance on Earnings Management Practices: A Study of Some Selected Quoted Companies in Nigeria. *American Journal of Economics, Finance and Management*, 1(5), 482-493.
- Rahma, Athika. (2020). BPK: Jiwasraya Manipulasi Laporan Keuangan dari Rugi jadi Laba di 2006. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4151062/bpk-jiwasraya-manipulasi-laporan-keuangan-dari-rugi-jadi-laba-di-2006> diakses pada tanggal 17 Januari 2021.
- Rahmawati, dkk. 2006. Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Praktik Manajemen Laba pada Perusahaan Perbankan Publik yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta, Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Rich, J., Jones, J., Heitger, D. L., Mowen, M., & Hansen, D. (2011). *Cornerstones of financial and managerial accounting*. Cengage Learning.
- Scott, William R. (2015). *Financial Accounting theory*. 4th Edition. Canada Inc : Pearson Educatio.
- Sun, J., Liu, G., & Lan, G. (2011). Does female directorship on independent audit committees constrain earnings management? *Journal of Business Ethics*, 99(3), 369e382.
- Suryadi dan Idris Suryadi, Ace dan Ecep Idris. *Kesetaraan Gender dalam Bidang Pendidikan*. (Bandung, PT. Genesindo;2004) h. 114.
- Thiruvadi, S. dan H. Hua-Wei. (2011). Audit committee gender differences and earnings management, *Gender in Management: An International Journal* 26(7) : 483 – 498.