

**PENGARUH KEBERADAAN DIREKSI WANITA DALAM JAJARAN
DIREKSI TERHADAP MANAJEMEN LABA AKRUAL**

***THE EFFECT OF THE EXISTENCE OF WOMEN BOARD OF
DIRECTORS IN THE BOARD OF DIRECTORS ON ACCRUAL EARNINGS
MANAGEMENT***

Jessica Jusup *
Elfina Astrella Sambuaga †

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai peran keragaman gender dalam fungsi tata kelola pada praktik manajemen laba. Penelitian ini membahas tentang peran perempuan dalam komposisi dewan direksi untuk mengurangi praktik manajemen laba. Penelitian ini menggunakan teori keagenan dan teori pemangku kepentingan dalam pembahasannya. Analisis hasil menggunakan metode regresi linier berganda dengan sampel perusahaan LQ 45 periode 2016-2020. Berdasarkan metode *purposive sampling* diperoleh 115 observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan direktur wanita dapat menurunkan perilaku manajemen laba akrual. Namun, persentase perempuan di dewan direksi tidak mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan. Studi ini menyimpulkan bahwa kehadiran perempuan dalam fungsi tata kelola dapat mengurangi masalah keagenan di perusahaan, namun proporsi perempuan secara keseluruhan belum terbukti secara empiris.

Kata kunci: Keragaman Gender, Direktur Wanita, Manajemen Laba Akrual.

ABSTRACT

The purpose of this study was to provide empirical evidence regarding the role of gender diversity in the governance function on earnings management practices. This study discusses the role of women in the composition of the board of directors to reduce earnings management practices. This study uses agency theory and stakeholder theory in its discussion. Analysis of the results using multiple linear regression method with a sample of companies LQ 45 period 2016-2020. Based on the purposive sampling method, 115 observations were obtained. The results show that the presence of female directors can reduce accrual earnings management behavior. However, the percentage of women on the board of directors does not affect the company's earnings management practice. This study implies that the presence of women in the governance function can reduce agency problems in companies, but the overall proportion of women has not been empirically prove.

* Universitas Pelita Harapan, Indonesia, JessicaJ3012@gmail.com

† Universitas Pelita Harapan, Indonesia, elfina_sambuaga@yahoo.co.id

Penulis Korespondensi: Elfina Astrella Sambuaga

Sitasi: Jusup, J., & Sambuaga, E. A., (2022). Pengaruh Keberadaan Direksi Wanita Dalam Jajaran Direksi Terhadap Manajemen Laba Akrual. *Jurnal Akuntansi*, 16(1), 67-87.

Artikel masuk: 7 Agustus 2021; Artikel diterima: 27 Januari 2022

Keywords: *Gender Diversity, Female Director, Accrual Earnings Management.*

1. PENDAHULUAN

Laba merupakan salah satu informasi penting bagi seseorang dalam memutuskan untuk berinvestasi. Tidak terkecuali bagi pengelola perusahaan sebagai pihak yang berusaha secara maksimal untuk memberikan sinyal positif kepada pihak eksternal dengan menggunakan informasi laba dalam laporan keuangan perusahaan. Salim dan Sudiono, dalam Salim dan Hn (2019), menyatakan bahwa laporan keuangan yang memublikasikan laba turut memberikan informasi kepada para investor bahwa perusahaan memiliki kinerja yang baik.

Kualitas informasi dalam laporan keuangan yang terkait dengan laba menyebabkan laba menjadi bagian yang menarik untuk diamati. Untuk meningkatkan laba perusahaan, tidak jarang terjadi kasus manajemen laba yang akhirnya menyebabkan menurunnya kepercayaan investor terhadap informasi pada pelaporan keuangan perusahaan. Beberapa kasus manajemen laba yang terjadi turut melibatkan perusahaan yang telah terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (Salim & Hn, 2019). Praktik manajemen laba disebabkan adanya intervensi yang dilakukan oleh pihak terkait demi mencapai tujuannya. Dechow dalam Putri dan Prasetyo (2020) menyatakan bahwa manajemen laba akrual menjadi populer dan cenderung digunakan karena memanfaatkan penerapan kebijakan perusahaan dalam memilih metode akuntansi dan dampak langsungnya terhadap laba yang tidak terpengaruh langsung pada arus kas.

Adanya manajemen laba menyebabkan kualitas laba yang diungkapkan dalam laporan keuangan menjadi tidak relevan dengan situasi keuangan organisasi yang sebenarnya untuk dilaporkan kepada para pihak yang berkepentingan. Ketika pihak yang membutuhkan informasi keuangan memanfaatkan informasi yang tidak tepat terkait dengan pendapatan yang dilaporkan, informasi terkait sumber daya perusahaan yang diperoleh investor menjadi keliru dan tidak dapat dipercaya. Untuk itulah, menurut Healy dan Wahlen dalam Gull *et al.* (2018), peran manajer sangat diperlukan karena manajer bertanggung jawab secara profesional untuk menjamin para pihak yang memiliki kepentingan dapat

menerima laporan pendapatan yang dapat dipercaya dalam proses pengambilan keputusan.

Peni dan Vahamaa (2010) mengaitkan profesionalisme dan tanggung jawab dengan gender. Dari sisi pria dan wanita terdapat perbedaan dari cara bertindak dalam menghadapi suatu kondisi. Bukan hanya itu, wanita dan pria juga berbeda dalam profil kepemimpinan, cara menghadapi risiko, tingkat konservatisme, serta gaya komunikasi dalam pengambilan keputusan. Dalam lingkungan bisnis, wanita memiliki kemungkinan kecil untuk melakukan hal yang kurang etis, misalnya terkait dengan keuangan (Arun *et al.*, 2015). Dibandingkan dengan direksi pria, direksi wanita cenderung lebih etis karena memiliki orientasi yang lebih fokus kepada pemangku kepentingan dan cenderung memupuk rasa percaya. Dengan demikian, ada kemungkinan bahwa wanita lebih memilih untuk memiliki relasi dengan pemangku kepentingan dan mengurangi asimetri informasi (Adams 2015 dalam Al-Shaer & Zaman, 2016; Gul *et al.*, 2013).

Penelitian Centre for Governance, Institutions and Organisations mendapati bahwa sebesar 11,6% pada tahun 2012 posisi manajemen eksekutif perusahaan-perusahaan yang ada di Bursa Efek Indonesia diampu wanita. Sementara itu, posisi Indonesia menempati lima besar se-Asia pasifik dalam kurun waktu empat tahun terkait dengan keterlibatan wanita di perusahaan, khususnya perusahaan yang dimiliki publik. Indonesia pada tahun 2015 tercatat memiliki presentasi 11,1% dalam hal keterlibatan wanita dalam perusahaan. Angka ini lebih besar dibandingkan negara Asia lainnya, seperti Hongkong (10,7%), India (8,6%), Singapura (7,7%), Jepang (3,3%), dan Korea (2,6%). Namun, jika dibandingkan dengan negara di Eropa dan Amerika Serikat, posisi wanita sebagai anggota direksi berada pada angka 15% dan 17%, sementara di Indonesia masih rendah karena hanya mampu mencatat 6% (Ramadhani & Adhariani, 2017).

Novilia dan Nugorho (2017) mengungkapkan bahwa isu gender menjadi perhatian karena menurut literasi yang diterbitkan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang terkait dengan pembangunan manusia berbasis gender, kondisi Indonesia belum adil terhadap tenaga pekerjaan wanita. Hal ini juga dilihat dari minimnya jumlah wanita yang

berada dalam posisi penting di perusahaan. Mayoritas dewan direksi masih didominasi oleh gender tertentu sehingga memotivasi penelitian ini untuk menguji apakah keterlibatan wanita dalam perusahaan, khususnya pada jajaran dewan direksi, dapat mengurangi kecenderungan terjadinya manajemen laba pada perusahaan. Untuk itulah, tujuan penelitian ini adalah membuktikan apakah adanya keberagaman gender dalam fungsi tata kelola perusahaan dapat memengaruhi kebijakan yang diambil, khususnya menyangkut praktik manajemen laba.

Dalam pembahasan penelitian, teori keagenan dan teori *stakeholder* digunakan untuk mendukung argumen. Masalah keagenan yang berujung pada bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap setiap informasi yang disajikan dalam laporan keuangan diharapkan dapat dikurangi dengan adanya keberagaman gender, khususnya dalam jajaran direksi perusahaan. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Gull *et al.* (2018) untuk membuktikan secara empiris peran direksi wanita terhadap praktik manajemen laba perusahaan.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan merupakan salah satu teori penting yang menjelaskan mekanisme tata kelola perusahaan. Menurut teori ini, pihak manajer bertindak atas nama pemilik (pemegang saham). Namun, perbedaan peran ini menimbulkan biaya keagenan, yang meliputi *monitoring cost*, *bonding cost*, dan *residual loss*. Menurut Jensen dan Meckling, biaya keagenan ini digunakan untuk meminimalisasi asimetri informasi di antara keduanya (Vitolla *et al.*, 2019). Informasi asimetri dipicu adanya perbedaan antara kepentingan pihak prinsipal dan pihak manajer yang menyebabkan manajer sebagai agen memiliki informasi lebih banyak daripada pemegang saham.

Sebagai perwakilan pemilik, fungsi dewan direksi diharapkan dapat meminimalisasi tindakan merugikan yang dapat dilakukan oleh manajer. Adanya dewan direksi sebagai bagian dari tata kelola dapat mengurangi masalah keagenan. Adanya tata kelola perusahaan yang baik bertujuan menyelaraskan

kepentingan manajer dan pemilik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan tetap melindungi kepentingan pemegang saham serta pelaporan keuangan yang andal dan lengkap (Jensen & Meckling, 1976, dalam Waweru, 2018).

Adanya keragaman gender dalam dewan direksi pada dasarnya tidak akan mengurangi peran dewan direksi. Menurut Peni dan Vahamaa (2010), baik pria maupun wanita tidak memiliki perbedaan ketika menghadapi kondisi yang sama saat menjadi pemimpin. Namun, jika dibandingkan dengan direksi pria, direksi wanita fokus pada pemangku kepentingan dan cenderung menciptakan relasi dengan meningkatkan kepercayaan sehingga dapat mengurangi asimetri informasi (Adams 2015 dalam Al-Shaer & Zaman, 2016; Gul *et al.*, 2013).

Efektivitas dewan akan meningkat dengan keberagaman gender, dan direksi wanita serta pria membuat keputusan dengan kualitas yang sama. Diharapkan dengan meningkatnya direksi wanita dalam jajaran dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan. Dengan adanya keberagaman gender, ada perbedaan preferensi individu terhadap anggota dewan yang tidak memiliki wanita di dalamnya. Cruz *et al.* dalam Poletti-Hughes (2019) menyimpulkan bahwa terdapat kemungkinan akan lebih efektif jika keberagaman gender diterapkan agar dapat meningkatkan kinerja keuangan melalui keputusan strategis yang berisiko.

Perusahaan dapat mempertimbangkan representasi wanita yang mungkin akan menjadi salah satu kriteria dalam panggilan agar efektivitas dewan dapat mengalami peningkatan. Dewan direksi yang terdiri atas direksi wanita dan pria akan memberikan keuntungan berlebih atau *excess return* kepada perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa nilai perusahaan setidaknya setara atau lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan. Menurut Srinidhi *et al.* dalam Poletti-Hughes (2019), keragaman gender dalam jajaran dewan direksi sebagian dapat mengimbangi kelemahan pada sistem tata kelola perusahaan dengan bertindak sebagai mekanisme tata kelola perusahaan dan secara internal melalui pemantauan serta secara eksternal melalui penghargaan risiko.

Teori Stakeholder

Freeman (1984) menjelaskan definisi pemangku kepentingan dalam organisasi adalah bagian yang dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi. Teori ini menyatakan bahwa tanggung jawab perusahaan juga menyangkut pemangku kepentingan utama dan sekunder, seperti organisasi nonpemerintah atau NGO, komunitas sosial, pemasok, otoritas lokal, dan subkontraktor. Akibatnya, perbedaan bentuk dan sumber legitimasi inilah yang menjadi masalah utama antara perusahaan dan para pemangku kepentingan sehingga asumsi yang mendasari teori pemangku kepentingan adalah bahwa pengungkapan perusahaan digunakan oleh manajemen sebagai alat untuk memberikan informasi kepada berbagai pemangku kepentingan (karyawan, pemegang saham, investor, otoritas publik, NGO, dan lain-lain) (Parmar *et al.*, 2010 dalam Manita *et al.*, 2018).

Di bawah kerangka pelaporan keuangan saat ini, standar akuntansi memperbolehkan manajer untuk melakukan pertimbangan dalam pelaporan keuangan. Kemudian, manajer diperkenankan untuk memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan bisnis mereka, dipadukan dengan adanya peluang untuk memilih metode pelaporan dan perkiraan yang sesuai dengan fundamental ekonomi perusahaan, berpotensi untuk meningkatkan kegunaan informasi akuntansi karena laba informatif dari perspektif pengambilan keputusan investor eksternal. Akan tetapi, pertimbangan manajerial juga dapat menciptakan kemungkinan untuk manajemen laba. Manajer dapat memenuhi tujuan pelaporan khusus mereka (Cohen *et al.*, 2011 dalam Lin *et al.*, 2016).

Untuk melakukan penilaian terhadap hal-hal yang dapat memengaruhi laporan keuangan, seperti melakukan pertimbangan untuk mengestimasi berbagai peristiwa ekonomi pada masa depan yang tercermin dalam laporan keuangan atau perkiraan umur dan nilai sisa aset jangka panjang dan lain-lain, manajer memiliki berbagai cara dan dapat memilih di antara metode akuntansi yang dapat diterima untuk transaksi ekonomi yang sama (seperti metode penyusutan dan penilaian persediaan yang berbeda). Selain itu, manajer dapat menerapkan akrual akuntansi (khususnya akrual diskresioner) untuk menyesuaikan laba periodik yang akan

dilaporkan. Dengan demikian, manajemen laba adalah fenomena umum dalam pelaporan keuangan (Baber *et al.*, 2006; Dechow *et al.*, 1995; Lin *et al.*, 2016).

Perumusan Hipotesis

Gavious, Segev, dan Yosef (2012) menemukan bahwa perusahaan dengan CEO wanita memiliki manajemen laba lebih sedikit atau lebih rendah dibandingkan dengan pria dengan hubungan negatif antara eksekutif wanita dan manajemen laba. Akan tetapi, Hili dan Affes (2012) menyebutkan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan antara manajemen laba dan kehadiran direksi wanita di jajaran dewan dan komite audit di perusahaan Perancis dan Amerika Serikat (Arun *et al.*, 2015).

Teori agensi menyatakan bahwa manajer umumnya memiliki karakter oportunistik dan mementingkan diri sendiri dan jika dibiarkan tanpa pengawasan, biasanya akan mengejar kepentingan mereka sendiri sampai merugikan orang-orang pemegang saham. Untuk mengurangi masalah keagenan yang melekat (oportunisme manajerial), eksekutif perusahaan perlu dipantau dan didisiplinkan oleh direksi luar, yang sebaliknya mereka diharapkan lebih konservatif, mandiri, objektif, dan bertanggung jawab karena lebih banyak bukti yang merujuk pada wanita dibandingkan pria. Oleh karena itu, Powell dan Ansic dalam Zalata *et al.*, (2019) menyatakan bahwa direksi wanita lebih baik dalam memantau eksekutif perusahaan daripada rekan pria mereka.

Dengan demikian, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah direksi yang memiliki anggota wanita berpengaruh negatif pada perilaku manajemen laba akrual sehingga dapat meminimalisasi terjadinya perilaku manajemen akrual pada perusahaan. Argumen ini dibangun karena wanita umumnya memiliki perilaku yang lebih bijak dan sudut pandang yang berbeda dalam hal mengelola sesuatu. Hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H₁: Keberadaan direksi wanita dapat mengurangi praktik manajemen laba akrual.

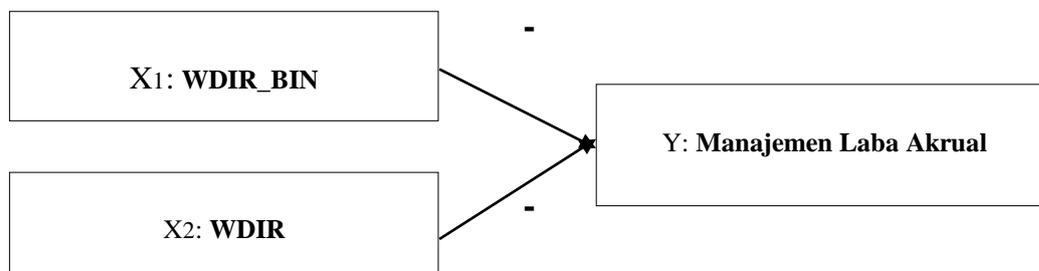
Perbedaan yang terjadi antara wanita dan pria memiliki alasan yang mendasari secara substansial bahwa wanita dan pria memiliki perbedaan dalam mengambil keputusan, perilaku etis, serta pengambilan risiko. Salah satu masalah

kritis yang terjadi di dalam perusahaan yang memiliki dampak positif pada keragaman gender dewan direksi adalah manajemen laba. Karena manajemen laba melibatkan dilema pada etika dan moneter, perbedaan tersebut merupakan hal yang penting dalam persoalan kualitas laba (Gull *et al.*, 2018). Oleh karena itu, wanita diharapkan dapat menjadi pengawas yang efektif di perusahaan, dan kehadiran wanita dalam jajaran dewan direksi akan memiliki dampak yang positif terhadap kualitas laba perusahaan (Arun *et al.*, 2015 dalam Arioglu, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Arun *et al.* (2015) menunjukkan bahwa keberagaman gender yang terdapat dalam dewan perusahaan dan manajemen puncak memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laba perusahaan. Kyaw *et al.* (2015) menunjukkan bahwa keberagaman gender pada jajaran dewan dapat mengurangi manajemen laba di negara-negara yang memiliki ciri-ciri bahwa mereka menerapkan kesetaraan gender yang tinggi. Di sisi lain, dalam penemuan Gull *et al.* (2018), ketika atribut direksi wanita dipertimbangkan, terdapat hubungan yang berbeda arah antara keberagaman gender dan manajemen laba perusahaan (Arioglu, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, persentase wanita dalam jajaran direksi memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku manajemen laba karena ketika terdapat direksi wanita yang terlibat di dalam ruang rapat, keputusan yang diambil akan berbeda dan lebih bervariasi dibandingkan dengan anggota direksi yang hanya terdapat direksi pria. Maka, hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut:

H₂: Persentase direksi wanita dapat mengurangi praktik manajemen laba akrual.



Gambar 1. Kerangka penelitian

Sumber: Hasil pengolahan data oleh Peneliti (2021)

3. METODE PENELITIAN

Data dan Sampel Penelitian

Penelitian ini mengacu pada Gull *et al.* (2018) yang membedakan proksi gender menjadi lebih spesifik untuk melihat peran wanita dalam komposisi dewan direksi terhadap manajemen laba perusahaan. Pada penelitian ini, sampel diambil dari perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan mengecualikan perusahaan sektor keuangan, properti, dan *real estate*.

Untuk pemilihan sampel yang dipakai, terdapat beberapa kriteria atau karakteristik, yaitu (1) semua perusahaan masuk ke dalam LQ 45 periode 2016--2020, kecuali perusahaan sektor keuangan, properti, dan *real estate*. Perusahaan LQ 45 digunakan untuk memperkuat alasan agen dalam melakukan manajemen laba, yaitu karena lebih banyak tekanan kepada manajer sebagai agen untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan; (2) perusahaan menerbitkan laporan tahunan periode 2015--2019, (3) perusahaan menerbitkan laporan tahunan lengkap dengan mata uang rupiah pada periode 2015—2019, kecuali perusahaan sektor keuangan, properti, dan *real estate*. Dengan demikian, didapatkan sebanyak 23 perusahaan termasuk ke dalam kriteria sampel pengamatan per tahun untuk periode 2016 sampai 2020. Oleh karena itu, total seluruh sampel untuk periode lima tahun pengamatan sebanyak 115 observasi.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui laporan tahunan perusahaan melalui *S&P Capital IQ* atau situs perusahaan. Analisis hasil menggunakan STATA IC 16, yang meliputi analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, pengujian model (uji F), dan pengujian hipotesis (uji t).

Model Empiris Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mendapatkan bukti empiris yang berkaitan dengan pengaruh keberagaman gender pada perusahaan terhadap manajemen laba. Oleh karena itu, model penelitian yang dirumuskan akan diuji dengan menggunakan regresi linier berganda berikut:

$$AEM_{i,t} = \alpha + \beta_1 WDIR_BIN_{i,t} + \beta_2 WDIR_{i,t} + \beta_3 B_SIZE_{i,t} + \beta_4 B_IND_{i,t} + \beta_5 B_MEET_{i,t} + \beta_6 INST_OWN_{i,t} + \beta_7 BIG_{i,t} + \beta_8 LEV_{i,t} + \beta_9 LOSS_{i,t} + \beta_{10} OCF_{i,t} + e_{i,t}$$

Keterangan:

- $AEM_{i,t}$: Manajemen laba akrual
- $WDIR_BIN_{i,t}$: Variabel *dummy* direksi wanita
- $WDIR_{i,t}$: Persentase direksi wanita dari seluruh dewan direksi
- $B_SIZE_{i,t}$: Logaritma natural total jumlah direksi wanita
- $B_IND_{i,t}$: Rasio direksi independen dengan total seluruh dewan direksi
- $B_MEET_{i,t}$: Pertemuan dewan direksi
- $INST_OWN_{i,t}$: Kepemilikan institusional
- $BIG_{i,t}$: Kantor Akuntan Publik
- $LEV_{i,t}$: *Leverage*
- $LOSS_{i,t}$: Variabel *dummy*, angka 1 jika perusahaan mengalami kerugian, dan 0 jika lainnya.
- $OCF_{i,t}$: Aktivitas operasi dari arus kas
- $e_{i,t}$: Tingkat kesalahan (*error*)

Variabel Dependen

Dalam penelitian ini, manajemen laba akrual menggunakan pengukuran yang selaras dengan penelitian Gull *et al.* (2018), berdasarkan modifikasi model Jones (1991), dengan menggunakan regresi pada perhitungan akrual diskresioner dalam merepresentasikan manajemen laba akrual:

$$A_{t-1} = \alpha_0 + \beta_1 (1/A_{t-1}) + \beta_2 ((\Delta Rev_{i,t} - \Delta AR_{i,t})/A_{t-1}) + \beta_3 (PPE_{i,t}/A_{t-1}) + e_{i,t}$$

Accruals menunjukkan jumlah transaksi pendapatan perusahaan yang telah diakui meskipun belum menerima pembayaran. Nilai akrual dapat dihitung dari selisih *earnings before extraordinary items and discontinued operations* dengan aktivitas operasi arus kas. A_{t-1} merupakan total aset perusahaan pada periode sebelumnya, $\Delta Rev_{i,t}$ diperoleh dari selisih antara pendapatan tahun terkini (tahun t) dan penjualan tahun sebelumnya (tahun $t-1$). $\Delta AR_{i,t}$ dihitung dari selisih nilai pada piutang usaha tahun terkini (tahun t) dengan tahun sebelumnya ($t-1$). $PPE_{i,t}$ diperoleh dari jumlah aset tetap kotor atau *gross property, plant, and equipment*, dan $e_{i,t}$ adalah tingkat *error*. Huruf i dan t menunjuk pada perusahaan dan tahun.

Variabel Independen

Pengukuran variabel independen mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Gull *et al.* (2018). Untuk menjawab hipotesis pertama, wanita yang berada di dalam jajaran direksi, diukur menggunakan variabel *dummy*; angka 1 akan diberikan jika terdapat minimal satu orang wanita dalam jajaran direksi dan akan diberi angka 0 jika tidak ada wanita yang menjabat sebagai dewan direksi. Selanjutnya, dalam menjawab hipotesis nomor dua, perhitungan dapat dilakukan dengan cara mengukur persentase dari jumlah wanita yang berada di dalam jajaran direksi. Perhitungannya dengan membagi jumlah direksi wanita dengan total seluruh dewan direksi yang terdapat di dalam perusahaan.

Variabel Pengendali

Penelitian ini menggunakan delapan variabel pengendali, yaitu B_SIZE, B_IND, B_MEET, INST_OWN, BIG, LEV, LOSS, dan OCF. *Board size* atau B_SIZE diukur dengan menggunakan logaritma natural dari total jumlah direksi. *Board Independence* atau B_IND adalah rasio direksi independen dengan jumlah total dewan direksi. B_MEET atau pertemuan dewan direksi diperoleh melalui angka logaritma natural dari jumlah pertemuan dewan direksi setiap tahun (*annual*). Variabel kepemilikan institusional atau INST_OWN dapat dihitung dengan cara membagi total kepemilikan dengan total seluruh kepemilikan. Variabel BIG atau audit oleh auditor berupa hasil variabel *dummy*; angka 1 diberikan jika audit dilakukan oleh BIG 4 dan 0 jika tidak diaudit oleh BIG 4. *Leverage* merupakan

proksi yang digunakan untuk kondisi keuangan perusahaan. *Leverage* atau LEV didapat melalui rasio dari total *debt* dibagi total aset. Variabel *financial loss* diperoleh melalui variabel *dummy*; angka 1 untuk laporan keuangan yang rugi dan 0 jika sebaliknya. Variabel operasi arus kas atau OCF diperoleh melalui aktivitas operasi dari arus kas di skala oleh total aset.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 1, variabel AEM atau manajemen laba memiliki nilai rata-rata sebesar 0,0035021. Manajemen laba negatif atau dapat disebut sebagai *income decreasing* dimiliki oleh 52 observasi, sedangkan terdapat 63 observasi yang menunjukkan *income increasing* atau manajemen laba yang positif. Pada keseluruhan observasi, data manajemen laba tertinggi berada di angka 0,2491827 dan terendah menunjukkan angka -0,14349.

Untuk variabel independen WDIR_BIN atau keberadaan wanita pada jajaran direksi diklasifikasikan dengan menggunakan variabel *dummy*. Rata-rata menunjukkan angka sebesar 0,4173913 atau dengan kata lain terlihat hanya sebesar 41% dari keseluruhan observasi yang memiliki setidaknya 1 atau lebih wanita yang menjabat sebagai dewan direksi. Hanya 48 dari 115 total observasi menempatkan wanita dalam jajaran direksi, sedangkan 67 observasi lainnya tidak memiliki jajaran direksi wanita.

Pada variabel WDIR atau persentase jumlah direksi wanita dari total keseluruhan dewan direksi, rata-rata sebesar 0,1199391 atau 11,99% persentase jumlah direksi wanita dalam perusahaan yang diobservasi. Masih ada sembilan perusahaan yang tidak memiliki direksi wanita dalam jajaran direksinya. Sementara itu, karena direksi dapat berganti-ganti, hanya lima perusahaan yang konsisten menempatkan direksi wanita dalam perusahaan untuk lima tahun berturut-turut. Sembilan perusahaan terlihat menempatkan wanita sebagai direksi, tetapi hanya pada tahun-tahun tertentu. Dari keseluruhan observasi, PT Media Nusantara Citra Tbk. pada tahun 2016 memiliki persentase dewan direksi wanita paling banyak, yaitu 62,5%.

Tabel 1

Statistik deskriptif

Variabel	Obs	Mean	Standar Deviasi	Min	Max
AEM	115	0,0035021	0,0550682	-0,14349	0,2491827
WDIR_BIN	115	0,4173913	0,4952867	0	1
WDIR	115	0,1199391	0,1793535	0	0,625
B_SIZE	115	1,897965	0,2890926	1,099	2,565
B_IND	115	0,0596261	0,0755842	0	0,25
B_MEET	115	3,151209	0,6803919	0,693	4,19
INST_OWN	115	0,6031304	0,1476439	0,175	0,999
BIG	115	0,8782609	0,3284153	0	1
LEV	115	0,2203913	0,1599015	0,001	0,7
LOSS	115	0,0521739	0,2233508	0	1
OCF	115	0,1303009	0,1204674	-0,1264	0,5783

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti (2021)

Variabel pengendali yang pertama, yaitu B_SIZE, menunjukkan nilai rata-rata sebesar 1,897965 dengan nilai maksimum 2,565 dan nilai terendah sebesar 1,099. Lalu, variabel B_IND memiliki nilai rata-rata sebesar 0,0596261 dengan nilai maksimum 0,25 dan nilai terendah sebesar 0. Untuk variabel B_MEET atau jumlah pertemuan yang dilaksanakan oleh dewan direksi setiap tahun, hasil rata-rata sebesar 3,151209 dengan nilai tertinggi 4,19 dan nilai terendah sebesar 0,693. Selanjutnya, variabel INST_OWN menunjukkan hasil rata-rata sebesar 0,6031304 untuk kepemilikan institusional dengan nilai tertinggi sebesar 0,999 dan nilai terendah sebesar 0,175. Variabel BIG yang dihitung dengan variabel *dummy*, dengan nilai rata-rata sebesar 0,8782609 atau 87,82%. Terdapat lima belas observasi yang tidak diaudit oleh KAP BIG 4, sedangkan jumlah observasi yang diaudit oleh BIG 4 sebanyak 100 observasi atau 86,95%. Selanjutnya, pada variabel LEV atau *leverage*, yang dihitung dengan total *debt* dibagi dengan total aset, didapatkan hasil rata-rata sebesar 0,2203913 atau 22,03% dengan nilai tertinggi 0,7 dan nilai terendah 0,001. Lalu, variabel LOSS yang dihitung dengan variabel *dummy*; nilai 1 merupakan nilai tertinggi dan 0 adalah nilai terendah; angka 1 menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kerugian pada laporan

keuangan dan 0 jika tidak merugi. Sebanyak enam observasi mengalami rugi dan sebanyak 109 observasi tidak mengalami kerugian. Variabel pengendali yang terakhir, yaitu OCF, dihitung dengan cara aktivitas operasi dari arus kas diskala oleh total aset sehingga didapatkan nilai rata-rata sebesar 0,1303009 serta nilai tertinggi sebesar 0,5783 dan nilai terendah sebesar -0,1264.

Tabel 2
Uji Normalitas

Variabel	Obs	W	V	Z	Prob > z
AEM	115	0,94055	5,519	-0,328	0,00007
bc_aem	63	0,98943	0,597	-1,114	0,86730

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 2, terdapat hasil uji normalitas menggunakan uji *Shapiro-Wilk*, yaitu variabel AEM yang merujuk pada manajemen laba dengan observasi sebanyak 115 menunjukkan hasil sebesar 0,00007, kurang dari batas *alpha* atau nilai residual probabilitas yang digunakan, yaitu 5% atau 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen mengalami masalah normalitas. Oleh karena itu, dilakukan transformasi dengan menggunakan *box-cox* dan didapatkan hasil *alpha* lebih dari 0,05, yaitu 0,86730, dengan observasi berjumlah 63 karena hasil variabel AEM terdapat hasil yang negatif.

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	1/VIF
WDIR_BIN	3,55	0,281784
WDIR	3,47	0,288311
B_SIZE	1,21	0,828053
B_IND	1,45	0,688893
B_MEET	1,21	0,825936
INST_OWN	1,76	0,569479

BIG	1,29	0,772401
LEV	1,31	0,761680
LOSS	1,16	0,865270
OCF	1,45	0,689903
Mean VIF	1,79	

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 3, variabel WDIR_BIN memiliki nilai VIF sebesar 3,55 dan WDIR sebesar 3,47 serta nilai TOL untuk variabel WDIR_BIN adalah 0,281784 dan nilai TOL untuk variabel WDIR 0,288311. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas atau independen tidak memiliki korelasi satu sama lain karena keduanya memiliki nilai VIF < 10 dan nilai TOL > 0,1.

Tabel 4.
Uji Heteroskedastisitas

chi2(1)	5,77
Prob>chi2	0,0163

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Breusch-Pagan* dengan hasil nilai prob>chi2 menunjukkan angka sebesar 0,0163; masalah heteroskedastisitas terjadi karena nilai prob>chi2 lebih kecil daripada 0,05 setelah dilakukan *treatment* menggunakan *box-cox*.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis

Model 1			
$AEM_{i,t} = \alpha + \beta_1 WDIR_BIN_{i,t} + \beta_2 WDIR_{i,t} + \beta_3 B_SIZE_{i,t} + \beta_4 B_IND_{i,t} + \beta_5 B_MEET_{i,t} + \beta_6 INST_OWN_{i,t} + \beta_7 BIG_{i,t} + \beta_8 LEV_{i,t} + \beta_9 LOSS_{i,t} + \beta_{10} OCF_{i,t} + e_{i,t}$			
Variabel	Sign	Koefisien	t-test
WDIR_BIN	-	-0,0034809	0,029*
WDIR	-	0,1016467	0,013*
B_SIZE	?	0,0205193	0,215
B_IND	?	0,2517622	0,000*
B_MEET	?	-0,0026922	0,701
INST_OWN	?	0,186086	0,003*
BIG	?	-0,0209842	0,164
LEV	?	-0,0022518	0,942
LOSS	?	0,0188552	0,367
OCF	?	-0,188102	0,000*
Konstanta		-0,0701114	0,066**

F (Prob > F)	0,0000
Adj R-Squared	0,2971
Obs	115

*menunjukkan signifikansi di tingkat 0,05

**menunjukkan signifikansi di tingkat 0,1

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 5, *R-squared* memiliki nilai sebesar 0,3588 atau sebesar 35,88% dan *adjusted R-squared* sebesar 0,2971 atau sebesar 29,71%. Artinya, kontribusi yang dapat diberikan oleh variabel WDIR_BIN, WDIR, atau persentase dari total direksi wanita, B_SIZE, B_IND, B_MEET, INST_OWN, BIG, LEV, LOSS, dan OCF terhadap manajemen laba akrual sebesar 29,71%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain-lain yang terdapat di luar penelitian. Tabel 5 juga menunjukkan bahwa Prob > Z sebesar 0,0000, yang mencerminkan bahwa apabila probabilitas kurang dari 0,05, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen penelitian. Maka, ketika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, model penelitian dapat dinyatakan *fit*.

Hasil uji hipotesis pada Tabel 5 menunjukkan koefisien WDIR_BIN - 0,03147, artinya praktik manajemen laba untuk perusahaan yang memiliki dewan direksi wanita lebih rendah 0,03147 dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki dewan direksi wanita. T hitung yang dihasilkan untuk variabel WDIR_BIN sebesar 0,058 (*two-tailed*) atau sebesar 0,029 (*one-tailed*), artinya nilai t hitung kurang dari 0,05. Hal ini mendukung hipotesis pertama, yaitu keberadaan direksi wanita berpengaruh negatif pada perilaku manajemen laba akrual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 pada pengujian ini dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan angka -0,0034809 untuk koefisien dari variabel WDIR_BIN serta hasil signifikansi sebesar 0,029, kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, keberadaan direksi wanita dalam jajaran direksi dapat menurunkan praktik manajemen laba di perusahaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Gull *et al.* (2018) bahwa model pertama yang digunakan, yaitu mempertimbangkan kehadiran minimal satu direksi wanita. Pengujian ini menunjukkan bahwa direksi wanita dan akrual diskresioner memiliki hubungan negatif dan signifikan. Berdasarkan hasil ini, perusahaan yang memiliki keberagaman pada komposisi

dewan direksi memiliki kemampuan dalam memantau yang lebih tinggi dengan tingkat manajemen laba yang rendah. Akibatnya, keberagaman dewan direksi dapat melindungi para pemegang saham dari penyalahgunaan manajemen laba oleh manajer dan pemegang saham pengendali.

Riyadh (2019) menyimpulkan bahwa pengaruh keberagaman gender terhadap hasil manajemen laba yang signifikan mengindikasikan bahwa keberagaman gender memiliki pengaruh terhadap manajemen laba. Adanya keberadaan wanita di jajaran anggota direksi menunjukkan bahwa dalam hal pengambilan keputusan memunculkan ragam sehingga indikasi untuk memanipulasi laporan keuangan juga akan lebih dihindari oleh manajer, dan dapat meningkatkan jaminan keputusan investasi. Perusahaan yang memiliki keberagaman gender dalam jajaran direksi melalui tata kelola perusahaan akan memiliki kecenderungan menurunkan praktik manajemen laba karena secara intuisi, wanita lebih teliti dan ketat sehingga mengurangi kecenderungan yang dapat merugikan pemegang saham.

Pengujian hipotesis 2 pada Tabel 5 menunjukkan nilai koefisiensi WDIR 0,1016467, artinya WDIR berpengaruh positif terhadap manajemen laba. T hitung yang dihasilkan untuk variabel WDIR sebesar 0,026 (*two-tailed*). Hal ini tidak mendukung hipotesis kedua, yaitu persentase direksi wanita berpengaruh negatif pada perilaku manajemen laba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 pada pengujian ini ditolak. Hasil ini tidak mendukung penelitian Later Lakhal *et al.* dalam Riyadh (2019). Penelitian sebelumnya mengatakan bahwa meningkatnya persentase direksi wanita dalam jajaran dewan menyebabkan manajemen laba mengalami penurunan. Artinya, semakin banyak proporsi wanita tidak dapat menurunkan praktik manajemen laba. Hasil penelitian Gull *et al.* (2018) yang menggunakan proksi persentase wanita terhadap total direksi memiliki hasil berbeda dengan penelitian ini. Direksi wanita yang diukur dengan menggunakan persentase direksi wanita terhadap total direksi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif direksi wanita terhadap tingkat manajemen laba. Dampak negatif dari jabatan direksi wanita terhadap manajemen laba karena

atribut spesifik mereka. Penambahan atribut tertentu dalam model regresi secara bermakna mengubah sifat hubungan antara direksi wanita dan manajemen laba.

Dalam hal ini, hasil uji hipotesis memiliki hasil yang berlawanan dengan hipotesis. Berdasarkan data deskriptif statistik, rata-rata hanya 11,99% wanita dalam jajaran anggota dewan, maka dapat terlihat keberadaan wanita yang tidak diiringi dengan proporsi yang seimbang mungkin dapat memengaruhi pengambilan keputusan yang seharusnya diambil oleh perusahaan karena jumlah direksi wanita tergolong minoritas. Sebagai contoh, dalam sebuah pertemuan proporsi direksi wanita lebih sedikit dibandingkan dengan pria, maka dalam pengambilan keputusan, suara dari anggota minoritas cenderung mengikuti suara mayoritas dewan direksi. Jika dewan direksi wanita merupakan minoritas, keputusan yang ditetapkan akan mengikuti proporsi dari yang paling banyak atau suara mayoritas. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki keberagaman gender yang seimbang antara direksi wanita dan pria akan mengambil keputusan yang lebih beragam. Dengan demikian, kecil kemungkinan untuk mengikuti arus mayoritas yang dapat merugikan perusahaan.

Pada sisi yang berbeda, direksi wanita di Indonesia memiliki kecenderungan untuk meningkatkan praktik manajemen laba jika mengikuti keputusan orang lain dibandingkan menyuarakan suaranya sendiri. Faktor lain yang memungkinkan persentase wanita dalam jajaran direksi rendah ialah perusahaan pada sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan perusahaan LQ 45. Perusahaan yang terdaftar dalam LQ 45 merupakan perusahaan yang aktif di Bursa Efek Indonesia dan aktif melakukan aktivitas investasi atau perdagangan saham. Akibatnya, direksi wanita lebih agresif untuk mempertahankan citra perusahaan di mata investor agar tetap baik. Hal ini mendorong jiwa kompetitif setiap anggota menjadi lebih tinggi

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh keberadaan dewan direksi wanita dalam jajaran direksi terhadap manajemen laba akrual dengan menggunakan perusahaan yang

terdaftar ke dalam LQ 45 periode 2016--2020 sebagai sampel penelitian. Dari 115 observasi, dapat disimpulkan untuk hipotesis pertama, bahwa keberadaan direksi wanita dalam jajaran direksi memiliki pengaruh negatif terhadap praktik manajemen laba akrual. Ketika jajaran direksi dalam sebuah perusahaan terdapat setidaknya satu wanita di dalamnya, hal itu dapat mengurangi terjadinya praktik manajemen laba. Selanjutnya, hasil dari hipotesis kedua menunjukkan bahwa persentase direksi wanita memiliki pengaruh positif terhadap praktik manajemen laba. Hasil ini bertolak belakang dengan hipotesis yang diusulkan karena terdapat beberapa kemungkinan mengapa persentase dapat membawa dampak positif terhadap praktik manajemen laba. Keberagaman gender dalam dewan direksi perusahaan, khususnya keberadaan dewan direksi wanita, diperlukan, tetapi untuk masalah jumlah atau banyak sedikitnya bukan hal yang relevan.

Implikasi

1. Secara teoretis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masalah keagenan dapat dikurangi dengan adanya keberadaan wanita. Berdasarkan teori keagenan, manajer cenderung memiliki karakter oportunistik, tetapi adanya wanita sebagai pihak yang lebih konservatif, mandiri, objektif, dan bertanggung jawab dapat menjadi salah satu solusi terhadap masalah keagenan yang terjadi antara agen dan prinsipal.
2. Secara praktis, implikasi yang dapat diterapkan perusahaan, adalah keberadaan direksi wanita memberikan dampak positif bagi perusahaan. Perusahaan yang belum memiliki direksi wanita dapat mempertimbangkan mengingat hanya 11,99% dari 23 perusahaan memiliki wanita dalam jajaran direksi. Jumlah ini tergolong sedikit karena keberadaan wanita memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan keberagaman gender untuk menyeimbangkan proporsi jumlah anggota wanita dan pria dalam jajaran direksi melalui tata kelola perusahaan seperti yang telah dilakukan oleh Norwegia, Spanyol, Amerika Serikat, dan negara-negara di benua Eropa. Dengan proporsi anggota yang seimbang, diharapkan dapat mencerminkan hubungan yang lebih signifikan terhadap manajemen laba.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan. Pertama adalah data hanya menggunakan perusahaan yang masuk ke dalam LQ 45 sehingga jumlah perusahaan tergolong sedikit. Kedua, dalam uji normalitas terdapat kendala. Hasil uji normalitas bisa lolos apabila dilakukan transformasi menggunakan *box-cox*. Ketiga, untuk uji heteroskedastisitas, terdapat kendala yang tidak dapat diselesaikan dalam penelitian ini. Masalah heteroskedastisitas tetap terjadi walaupun sudah dilakukan transformasi menggunakan *box-cox*.

Saran

Sampel penelitian hanya menggunakan perusahaan yang terdaftar ke dalam LQ 45 sehingga belum cukup untuk digeneralisasikan ke perusahaan-perusahaan lainnya. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menggunakan sektor, seperti sektor manufaktur, sektor keuangan, atau sektor tertentu, agar dapat melihat hal yang sama serta menggunakan variabel dewan direksi wanita dengan cara menghitung besaran angka jumlah dewan direksi secara utuh. Untuk perusahaan, disarankan menerapkan sistem keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan sehingga jumlah wanita dan pria dalam jajaran direksi memiliki proporsi yang seimbang. Dengan seimbang proporsi wanita dan pria, diharapkan keputusan yang diambil lebih beragam dan dapat mengurangi praktik manajemen laba dalam perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2016). Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 12(3), 210-222
- Arioglu, E. (2020). The affiliations and characteristics of female directors and earnings management: evidence from Turkey. *Managerial Auditing Journal*, 35(7), 927-953.
- Arun, T., Almahrog, Y., & Ali Aribi, Z. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review Of Financial Analysis*, 39, 137-146.

- Gull, 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.
- Lin, Z., Liu, M., & Noronha, C. (2016). The impact of corporate governance on informative earnings management in the Chinese market. *Abacus*, 52(3), 568-609.
- Manita, R., Bruna, M., Dang, R., & Houanti, L. (2018). Board gender diversity and ESG disclosure: Evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 206-224.
- Novilia, O., & Nugroho, P. I. (2016). Pengaruh manajemen puncak wanita terhadap manajemen laba. *Dinamika Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, 5(1).
- Poletti-Hughes, J., & Briano-Turrent, G. (2019). Gender diversity on the board of directors and corporate risk: A behavioural agency theory perspective. *International Review of Financial Analysis*, 62, 80-90.
- Putri, A. V., & Prasetyo, K. (2020). The effect of good corporate governance mechanism on earnings management in Lq-45 companies. *Contemporary Economics*, 14(4), 542-552.
- Riyadh, Hosam Alden & Sukoharsono, Eko & Andayani, Wuryan. (2019). The impact of board characteristics on earnings management in the international oil and gas corporations. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*. 23. 1-26.
- Salim, M., & HN, M. (2015). Effect of good corporate governance (gcg) mechanism on earning management practices and the impact on stock returns (Case study on LIQUID (IQ 45) companies listed in Indonesia Stock Exchange Period 2013-2017). *Business And Management Studies*, 5(3), 11.
- Vitolla, F., Raimo, N., & Rubino, M. (2019). Board characteristics and integrated reporting quality: An agency theory perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 1152-1163.
- Waweru, N., & Prot, N. (2018). Corporate governance compliance and accrual earnings management in eastern Africa. *Managerial Auditing Journal*, 33(2), 171-191.
- Zalata, A., Ntim, C., Choudhry, T., Hassanein, A., & Elzahar, H. (2019). Female directors and managerial opportunism: Monitoring versus advisory female directors. *The Leadership Quarterly*, 30(5), 101309.