

**PENGARUH KEBERADAAN WANITA DALAM DEWAN DIREKSI,
DEWAN KOMISARIS DAN KOMITE AUDIT TERHADAP KUALITAS
LABA PERUSAHAAN**

(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2014-
2017)

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



Disusun Oleh:

Yuni Shera Malini

111528460

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2019

SKRIPSI
**PENGARUH KEBERADAAN WANITA DALAM DEWAN DIREKSI,
DEWAN KOMISARIS DAN KOMITE AUDIT TERHADAP
KUALITAS LABA PERUSAHAAN**
**(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek
Indonesia Periode 2014-2017)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

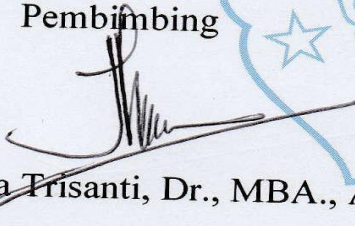
YUNI SHERA MALINI

No Induk Mahasiswa: 1115 28460

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 27 Agustus 2019 dan dinyatakan
memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) di Bidang Akuntansi.

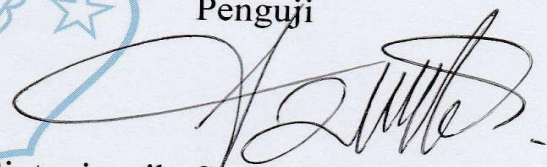
Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



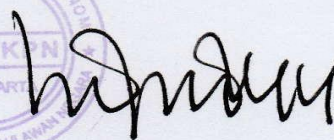
Theresia Trisanti, Dr., MBA., Ak., CA.

Penguji



Tri Ciptaningsih, S.E., MM., Ak., CA.

Yogyakarta, 27 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Haryono Subiyakto, Dr., M.Si.

SKRIPSI

PENGARUH KEBERADAAN WANITA DALAM DEWAN DIREKSI, DEWAN KOMISARIS, DAN KOMITE AUDIT TERHADAP KUALITAS LABA PERUSAHAAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

YUNI SHERA MALINI

Nomor Induk Mahasiswa: 111528460

telah dipresentasikan didepan Tim Penguji pada tanggal: 27 Agustus 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di bidang Akuntansi

SUSUNAN TIM PENGUJI

Pembimbing,

Penguji,

Theresia Trisanti, Dr. MBA., Ak., CA,

Tri Ciptaningsih, SE, MM., Ak., CA,

Yogyakarta, 27 Agustus 2019

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Ketua

Haryono Subiyakto, Dr., M.Si.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN	1
TINJAUAN TEORI	5
Teori Keagenan	5
Kualitas Laba	6
Manajemen Laba.....	6
Estimasi AkruaI Diskresioner (<i>Discretionary Accruals</i>)	7
Keragaman Gender.....	8
Hipotesis.....	9
METODE PENELITIAN.....	9
Populasi dan Sampel Penelitian	9
Jenis dan Definisi Operasional Variabel	10
Kerangka Konseptual	11
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	12
Statistik Deskriptif	12
Uji Asumsi Klasik.....	13
Pengujian Hipotesis.....	15
Pembahasan.....	16
KESIMPULAN.....	19
Saran.....	20
DAFTAR PUSTAKA	20

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENGARUH KEBERADAAN WANITA DALAM DEWAN DIREKSI, DEWAN KOMISARIS, DAN KOMITE AUDIT TERHADAP KUALITAS LABA PERUSAHAAN

Yuni Shera Malini

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YKPN YOGYAKARTA

Jalan Seturan Yogyakarta 55281

email: yunishera.malini@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keberadaan wanita dalam dewan direksi, dewan komisaris dan komite audit terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Periode penelitian yang digunakan adalah tahun 2014-2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dan secara rutin menerbitkan laporan tahunan (*annual report*) pada tahun 2014 hingga tahun 2017. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dan diperoleh sebanyak 30 perusahaan manufaktur yang digunakan sebagai sampel pada periode pengamatan 2014 hingga 2017. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari www.idx.co.id. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa CEO wanita, CFO wanita, Ketua Dewan Komisaris wanita dan Ketua Komite Audit wanita tidak berpengaruh terhadap kualitas laba perusahaan, namun ditemukan bahwa proporsi (jumlah) wanita dalam dewan komisaris dan proporsi (jumlah) wanita dalam komite audit berpengaruh terhadap kualitas laba perusahaan.

Kata Kunci: kualitas laba, CEO wanita, CFO wanita, dewan komisaris, komite audit.

PENDAHULUAN

Keberadaan wanita dalam manajemen puncak perusahaan merupakan salah satu isu tata kelola perusahaan yang sedang berkembang beberapa tahun terakhir. Keberadaan wanita dalam manajemen puncak menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena di Indonesia masih terdapat anggapan bahwa pria lebih pantas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menduduki jabatan tinggi di perusahaan dibandingkan wanita. Budaya patriarki tersebut berdampak pada aspek ketenagakerjaan yang menimbulkan *stereotype* di beberapa golongan masyarakat bahwa laki- laki lebih pantas menjadi pemimpin daripada perempuan. Perempuan dianggap lebih pantas berada di rumah mengurus pekerjaan rumah dan merawat anak karena secara kodrati perempuan memang mengalami proses melahirkan ataupun menyusui sedangkan laki- laki tidak. Hal ini bukan hanya terjadi pada aspek bisnis (ekonomi) tetapi juga pada aspek lainnya seperti politik dan hukum.

Hal ini sangat berbeda dengan negara-negara maju seperti Amerika dan Eropa yang sudah sejak lama tidak membedakan gender dalam menilai kualitas diri seseorang terutama untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Namun selama satu dekade terakhir wanita di dunia semakin menunjukkan eksistensi dan keunggulannya dalam berbagai bidang yang semakin memudarkan batasan gender dalam menilai kualitas diri seseorang. Baru- baru ini Forbes telah merilis daftar *2018 The World's 100 Most Powerful Women* dan nama Sri Mulyani Indrawati muncul sebagai salah satu bagian dari daftar wanita paling berpengaruh di dunia tersebut (*The World's 100 Most Powerful Woman 2018*). Selain itu ada Nurhayati Subakat (*Co-founder dan CEO Paragon Technology & Innovation*), dan Arini Saraswaty Subianto (*President Director Persada Capital Investama*) yang masuk dalam daftar *Forbes Emergent 25 (Forbes Emergent 25: The Women Making Their Mark in Asia's Enterprises 2018)*. Beberapa nama wanita Indonesia tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia wanita sudah mulai diakui kecerdasan dan kemampuannya untuk menduduki jabatan penting di perusahaan, bahkan kemampuan tersebut diakui dan diapresiasi oleh lembaga dunia seperti Forbes.

Unsur tata kelola perusahaan seperti *Chief Executive Officer (CEO)*, *Chief Financial Officer (CFO)*, Dewan Komisaris dan Komite Audit merupakan unsur penting dan sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan termasuk dalam hal bertanggungjawab atas pelaporan keuangan. Laporan keuangan merupakan suatu bentuk informasi lengkap mengenai kondisi keuangan perusahaan yang terdiri dari posisi keuangan (neraca), perubahan arus kas, kinerja (laba/ rugi) perusahaan, serta perubahan ekuitas perusahaan. Berbagai informasi keuangan tersebut kemudian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

digunakan oleh para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk membuat keputusan ekonomi. Salah satu *stakeholders* yang menggunakan laporan keuangan tersebut adalah investor, dimana mereka menggunakan informasi dalam suatu laporan keuangan untuk melakukan analisis fundamental dalam rangka pengambilan keputusan investasi. Salah satu faktor yang diperhitungkan dalam melakukan analisis fundamental adalah kinerja perusahaan, dan kinerja suatu perusahaan tercermin pada kemampuan perusahaan tersebut untuk menghasilkan laba. Faktor *risk and return* menjadi penilaian penting investor dalam membuat keputusan investasi yang dapat diukur dari tingkat kualitas laba yang dilaporkan oleh perusahaan. Sehingga diharapkan laba yang dilaporkan oleh perusahaan adalah laba yang memiliki kualitas baik. Kualitas laba merupakan karakteristik kualitatif yang menjadikan informasi pada laporan keuangan menjadi berguna bagi para pemakai laporan keuangan, sehingga laporan keuangan dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat bagi para penggunanya (Kizia, 2012).

Beberapa penelitian di negara maju seperti Amerika dan Eropa menghasilkan bahwa perusahaan dengan tiga atau lebih wanita pada dewan direksi dan karyawan baik di Eropa maupun di Amerika, memiliki kinerja yang lebih baik dalam aspek tata kelola perusahaan dan juga kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas laba memiliki hubungan positif dengan keragaman gender pada tingkat manajemen puncak. Kualitas laba juga secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh keragaman gender di tingkat manajer senior di Amerika (Krishnan dan Parsons, 2008). Begitu pula perusahaan dengan manajemen puncak yang didominasi oleh wanita akan menjalankan perusahaan lebih baik daripada perusahaan yang cenderung homogen (hanya terdapat pria) pada level manajemen puncak (McKinsey and Company 2002).

Kondisi sebaliknya justru terjadi di negara-negara berkembang, seperti penelitian di Cina yang menemukan bahwa kualitas laba tidak dipengaruhi oleh perbedaan gender (jenis kelamin) pada *top executives*, namun kualitas laba pada perusahaan di Cina lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti jenjang pendidikan, lingkungan dan umur (Ye, *et al.* 2010). Di Indonesia sendiri sudah ada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

beberapa peneliti yang menguji pengaruh gender pada level manajemen puncak terhadap kualitas laba.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiharto dan Rudiawarni (2017) menunjukkan bahwa CEO dan CFO wanita cenderung lebih menghindari melakukan *earnings management*, sehingga kualitas laba menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Novilia dan Nugroho (2016) bahwa CFO wanita memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba, yang artinya apabila perusahaan memiliki CFO wanita maka akan menurunkan perilaku manajemen laba.

Menurut Abbott. *et al* 2012 dalam Puspitasari (2014), keragaman gender dapat meningkatkan independensi dewan. Dengan adanya satu atau lebih wanita dalam anggota dewan (manajemen puncak) dapat memperkecil adanya *groupthink* antar anggota dewan karena kelompok dewan menjadi lebih heterogen (karena biasanya kelompok yang terkena sindrom *groupthink* adalah kelompok yang anggota-anggotanya memiliki latarbelakang yang sama termasuk kesamaan gender), serta dapat merangsang diskusi yang lebih proaktif. Selain itu, rata-rata CEO wanita jika dibandingkan dengan CEO pria cenderung lebih menghindari risiko dan lebih etis terkait keputusan pelaporan keuangan (Zalata, *et al.* 2018).

Abbot, *et al.* (2012) pada penelitiannya berhasil membuktikan bahwa kehadiran satu atau lebih wanita dalam suatu dewan komite sangat berpengaruh di dalam perusahaan. Wanita lebih dipercaya dapat mengendalikan suatu keadaan, karena wanita cenderung lebih independen, fleksibel, berfikiran luas dan kooperatif dalam kelompok. Hal tersebut menjadi alasan yang mendukung bagi beberapa perusahaan untuk mengangkat wanita sebagai pejabat tinggi di perusahaan selain alasan kecerdasan dan pengalaman yang mereka miliki. Beberapa penelitian tersebut juga mengindikasikan pengaruh positif yang ditimbulkan dari proporsi (jumlah) wanita dalam suatu dewan atau keanggotaan dalam manajemen puncak.

Unsur tata kelola perusahaan yang lain yang juga penting adalah komite audit. Komite audit adalah sebuah komite yang dibentuk oleh dewan komisaris yang ditugaskan untuk memeriksa dan mengawasi kelangsungan proses pelaporan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

keuangan dan pengendalian internal perusahaan. Komite audit diangkat oleh dewan komisaris dan bertanggung jawab kepada dewan komisaris. Suaryana (2005) menyatakan bahwa pasar menilai laba yang dilaporkan oleh perusahaan yang membentuk komite audit memiliki kualitas yang lebih baik daripada laba yang dilaporkan oleh perusahaan yang tidak memiliki komite audit. Pentingnya komite audit terhadap kualitas laba secara khusus dan kualitas laporan keuangan secara umum menjadi perhatian bagi para pengguna laporan keuangan mengenai siapa yang menduduki jabatan sebagai Ketua Komite Audit yang kemudian akan mempengaruhi proses pengawasan pelaporan keuangan. Tidak menutup kemungkinan bahwa unsur gender juga menjadi pertimbangan.

Penelitian terbaru menyatakan bahwa keberadaan wanita di komite audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas laba (Handry, *et al.* 2016). Selain itu penelitian lain menyatakan bahwa semakin besar persentase posisi dewan yang diduduki oleh direktur perempuan akan semakin menurunkan manajemen laba (dengan proksi pengakuan pendapatan diskresioner), sehingga kualitas laba menjadi lebih baik (Kreder, 2016). Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihite (2012) yang menyatakan bahwa ketua komite audit yang dijabat oleh perempuan tidak berpengaruh terhadap kualitas laba perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda-beda tersebut maka peneliti melakukan pengujian dan penelitian kembali mengenai keterkaitan keberadaan wanita dalam manajemen puncak, dewan komisaris wanita dan komite audit wanita dengan kualitas laba perusahaan di Indonesia. Penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Keberadaan Wanita dalam Dewan Direksi, Dewan Komisaris dan Komite Audit Terhadap Kualitas Laba Perusahaan.”** Penelitian ini merupakan studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014 hingga 2017.

TINJAUAN TEORI

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jansen dan Meckling (1976) mendefinisikan teori keagenan sebagai hubungan antara agen (manajemen) dan prinsipal (pemilik). Teori keagenan mendeskripsikan hubungan kontraktual antara pemegang saham (prinsipal) dengan manajemen (agen). *Agency theory* menjelaskan tentang hubungan kontraktual antara pihak yang mendelegasikan pengambilan keputusan tertentu (pemilik/prinsipal) dengan pihak yang menerima pendelegasian tersebut (agen/manajemen) (Alijoyo, *et al.*, 2004).

Kualitas Laba

Bellovary *et al.* (2005) mendefinisikan kualitas laba sebagai kemampuan laba dalam merefleksikan kebenaran laba perusahaan dan membantu memprediksi laba mendatang dengan mempertimbangkan stabilitas dan persistensi laba. Laba mendatang merupakan indikator kemampuan membayar dividen di masa mendatang (Deni, 2018).

Dechow dan Dichev (2004) mengemukakan hubungan antara kualitas laba dengan nilai perusahaan, yaitu perusahaan yang memiliki kualitas laba yang baik dapat memperkirakan karakteristik proses laba yang relevan untuk pengambilan keputusan. Jadi, manajer sebagai pengelola perusahaan harus bisa membuat laporan laba yang ada di dalam keuangan perusahaan memiliki kualitas yang bagus.

Manajemen Laba

Sulistiyanto (2008) mengemukakan pengertian manajemen laba sebagai berikut:

“Upaya manajer perusahaan untuk mengintervensi atau mempengaruhi informasi-informasi dalam laporan keuangan dengan tujuan untuk mengelabui *stakeholder* yang ingin mengetahui kinerja dan kondisi perusahaan”.

Menurut Scott (2009), manajemen laba dapat dipandang melalui dua perspektif yaitu perspektif kontraktual dan perspektif pelaporan keuangan. Dari perspektif kontraktual, manajemen laba dapat digunakan sebagai cara yang paling mudah dilakukan untuk melindungi perusahaan terhadap konsekuensi dari kejadian-kejadian yang tidak terlihat ketika kontrak sangat kaku dan tidak lengkap. Sedangkan melalui perspektif pelaporan keuangan, manajer dapat mempengaruhi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

nilai pasar saham dengan melakukan manajemen laba. Manajemen laba dapat memberikan informasi terhadap pasar dan memungkinkan perusahaan mengkomunikasikan laba yang diharapkan secara terus menerus.

Estimasi Akrua Diskresioner (*Discretionary Accruals*)

Dechow et al. (1995) dalam Suyono (2017) mempertimbangkan versi modifikasi Model Jones dalam analisis empiris. Modifikasi ini dirancang untuk menghilangkan kemungkinan dugaan Model Jones untuk mengukur akrual diskresioner dengan kesalahan ketika diskresi manajemen dilakukan terhadap pendapatan. Dalam model yang dimodifikasi, akrual nondiskresioner diperkirakan selama periode peristiwa (selama periode manajemen laba dihipotesakan). Penyesuaian yang dilakukan terhadap model Jones asli adalah bahwa perubahan pendapatan disesuaikan dengan perubahan piutang pada periode kejadian. Model Jones asli secara implisit mengasumsikan bahwa diskresi tidak dilakukan terhadap pendapatan baik dalam periode estimasi atau periode peristiwa. Versi Modifikasi Model Jones secara implisit mengasumsikan bahwa semua perubahan dalam penjualan kredit pada periode kejadian berasal dari manajemen laba, hal ini didasarkan pada penalaran bahwa lebih mudah mengelola pendapatan dengan menerapkan diskresi atas pengakuan pendapatan atas penjualan kredit daripada mengelola pendapatan dengan menerapkan diskresi atas pengakuan pendapatan atas penjualan tunai (Dechow, et al. 1995). Formula selengkapnya dari Model Modifikasi Jones adalah sebagai berikut:

1. Menghitung total accrual (TAC)

$$TAC_{it} = NI_{it} - CFO_{it}$$

2. Menghitung estimasi total accrual dengan persamaan regresi OLS

$$\frac{TAC_{i,t}}{TA_{i,t-1}} = \beta_0 \left[\frac{1}{TA_{t-1}} \right] + \beta_1 \left[\frac{\Delta SALES_{i,t}}{TA_{i,t-1}} \right] + \beta_2 \left[\frac{PPE_{i,t}}{TA_{i,t-1}} \right] + \Sigma$$

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Menghitung nilai *nondiscretionary accrual*

$$NDA_{i,t} = \beta_0 \left[\frac{1}{TA_{i,t-1}} \right] + \beta_1 \left[\frac{\Delta SALES_{i,t} - \Delta TR_{i,t}}{TA_{i,t-1}} \right] + \beta_2 \left[\frac{PPE_{i,t}}{TA_{i,t-1}} \right]$$

4. Menghitung nilai *discretionary accrual*

$$DAC = \frac{TAC_{i,t}}{TA_{i,t-1}} - NDA_{i,t}$$

Keragaman gender

Kata gender sering diartikan sebagai jenis kelamin atau kondisi biologis yang dimiliki manusia sebagaimana pemberian Tuhan (bersifat kodrati). Neufeldt (1984) mengartikan gender sebagai perbedaan perilaku dan nilai-nilai yang tampak antara laki-laki dan perempuan. Kata “gender” dapat diartikan sebagai perbedaan fungsi, tanggung jawab serta peran antara laki-laki dan perempuan sebagai wujud konstruksi sosial budaya yang tertanam lewat proses penyebaran secara turun temurun (Puspitawati, 2013).

Hasil penelitian oleh *Ernst and Young* (2009) menyatakan bahwa kelompok dewan yang memiliki tingkat keanekaragaman yang lebih besar cenderung memiliki kualitas kinerja yang lebih baik daripada kelompok dewan yang hanya didominasi oleh pria, meskipun orang-orang di dalamnya memiliki kapabilitas yang lebih tinggi. Beberapa hasil penelitian mengenai perilaku organ perusahaan menunjukkan bahwa kelompok dewan yang bervariasi saat dikelola dengan baik akan menghasilkan keputusan bisnis yang lebih inovatif dibandingkan kelompok yang cenderung homogen. *McKinsey dan Co* (2007) juga meneliti hubungan antara organisasi dan kinerja keuangan dengan jumlah manajer perempuan di perusahaan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa perusahaan dengan jumlah perempuan pada tingkat manajemen atas yang lebih banyak merupakan perusahaan yang lebih baik secara organisasi dan kinerja keuangan.

Hipotesis

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H₁: perempuan sebagai direktur utama (*Chief Executive Officer*) dapat berpengaruh positif terhadap kualitas laba perusahaan

H₂: perempuan sebagai direktur keuangan (*Chief Financial Officer*) dapat berpengaruh positif terhadap kualitas laba perusahaan.

H₃: perempuan sebagai ketua dewan komisaris dapat berpengaruh positif dalam meningkatkan kualitas laba perusahaan

H₄: perempuan sebagai ketua komite audit dapat berpengaruh positif dalam meningkatkan kualitas laba perusahaan

H₅: persentase proporsi wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas laba perusahaan

H₆: persentase proporsi wanita dalam komite audit berpengaruh positif terhadap kualitas laba perusahaan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memilih populasi berupa perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2014 sampai 2017. Pemilihan perusahaan manufaktur dikarenakan sebagian besar perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur adalah perusahaan besar (multinasional) dan memiliki total aset cenderung tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang bergerak di sektor lain. Hal tersebut dianggap cocok dengan karakteristik penelitian ini yang akan menguji aspek kualitas laba.

Prosedur pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel menggunakan kriteria- kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Adapun beberapa kriteria yang digunakan adalah: (1) Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2014 hingga tahun 2017; (2) Perusahaan manufaktur yang aktif mempublikasikan laporan tahunan (*annual report*) secara rutin dari tahun 2014 hingga tahun 2017; (3) Perusahaan yang menyajikan data gender pada dewan direksi, dewan komisaris

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan komite audit (nama dan gambar diri); (4) Perusahaan yang menyajikan data laporan keuangan dalam rupiah.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas laba yang diproksi dengan manajemen laba. Givoly et al, (2010) mengidentifikasi manajemen laba dengan menggunakan akrual yang diharapkan modifikasi model Jones. Dalam penelitian ini manajemen laba akan diukur dengan model modifikasi Jones.
2. Variabel Independen
 - a. CEO Wanita (CEOW)

Dalam penelitian ini variabel CEO akan diproksi dengan variabel *dummy*, yaitu jika perusahaan dipimpin oleh seorang CEO wanita diberi nilai 1 (satu) dan jika tidak maka akan diberi nilai 0 (nol).
 - b. CFO Wanita (CFOW)

Variabel CFO akan diproksi dengan menggunakan variabel *dummy*, yaitu jika jabatan CFO diduduki oleh wanita diberi nilai 1 (satu) dan sebaliknya jika tidak akan diberi nilai 0 (nol).
 - c. Ketua Dewan Komisaris Wanita (KDKW)

Dalam penelitian ini variabel ketua dewan komisaris akan diproksi dengan menggunakan variabel *dummy*, yaitu jika jabatan ketua dewan komisaris diduduki oleh wanita diberi nilai 1 (satu) dan sebaliknya jika tidak akan diberi nilai 0 (nol).
 - d. Ketua Komite Audit Wanita (KKAW)

Variabel ketua komite audit akan diproksi dengan menggunakan variabel *dummy*, yaitu jika jabatan ketua komite audit diduduki oleh wanita diberi nilai 1 (satu) dan sebaliknya jika tidak akan diberi nilai 0 (nol).
 - e. Proporsi Wanita dalam Dewan Komisaris (PWDK)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel ini dihitung dengan cara membagi antara jumlah wanita dalam dewan komisaris dengan total keseluruhan jumlah anggota dewan komisaris dalam perusahaan tersebut.

f. Proporsi Wanita dalam Komite Audit (PWKA)

Variabel ini dihitung dengan cara membagi antara jumlah wanita dalam komite audit dengan total keseluruhan jumlah anggota komite audit dalam perusahaan tersebut.

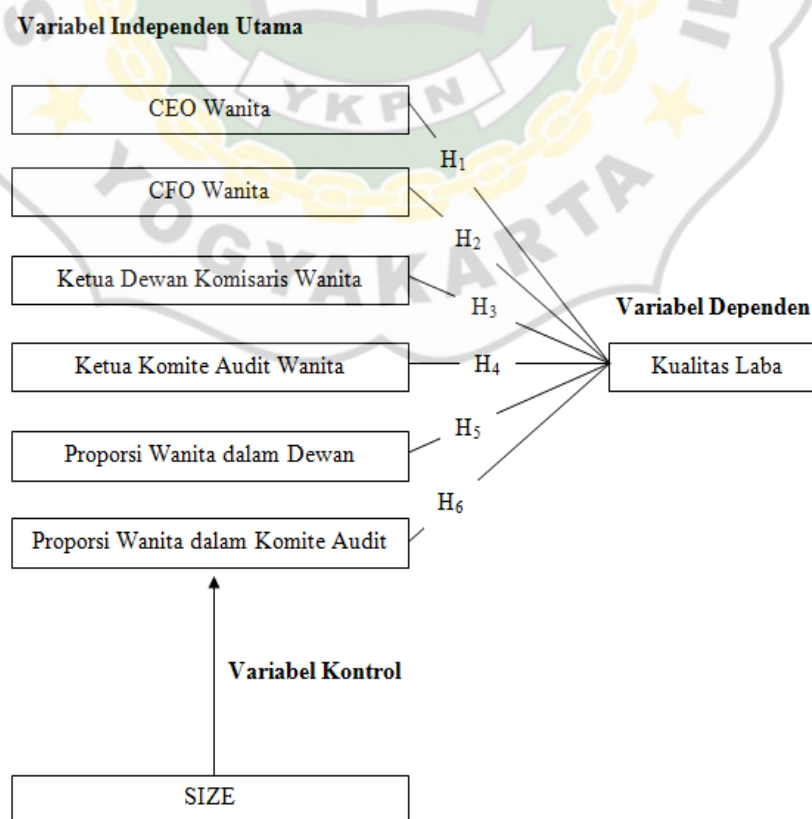
3. Variabel Kontrol

Dalam penelitian ini faktor spesifik perusahaan yang digunakan sebagai variabel kontrol adalah ukuran perusahaan (SIZE). Ukuran perusahaan akan dinilai dengan logaritma natural dari total aset.

$$SIZE = \ln(\text{total assets})$$

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibangun model kerangka konseptual sebagai berikut:



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1
Hasil Uji Statitik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CEOW	87	0	1	.11	.321
CFO	87	0	1	.21	.407
KDKW	87	0	1	.07	.255
KKAW	87	0	1	.09	.291
PWDK	87	.00	.33	.0546	.11831
PWKA	87	.00	.33	.0766	.14104
EM	87	.0002	.2567	.063254	.0718258
SIZE	87	26.87	30.79	28.5362	1.18116
Valid N (listwise)	87				

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa variabel CEOW memiliki rata-rata sebesar 0.11 dengan standar deviasi sebesar 0.321, artinya dari keseluruhan sampel yang diteliti terdapat sekitar 11% wanita yang menjabat sebagai direktur utama (CEO) dengan rentang nilai yang tidak kecil. Variabel CFO memiliki rata-rata sebesar 0.21, artinya dari keseluruhan sampel yang diteliti terdapat sekitar 21% wanita menduduki posisi sebagai direktur keuangan (CFO). Variabel KDKW memiliki nilai rata-rata sebesar 0.07 yang artinya dari semua sampel dalam penelitian ini terdapat sekitar 7% wanita yang memiliki jabatan ketua dewan komisaris di Indonesia, begitu juga dengan variabel KKAW yang memiliki nilai rata-rata sebesar 0.09 yang berarti hanya sekitar 9% dari jumlah sampel yang terdapat wanita sebagai ketua komite audit.

Proporsi wanita dalam dewan komisaris dan komite audit diwakili oleh variabel PWDK dan PWKA. Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa setelah proses pemeriksaan outlier nilai maksimum kedua variabel menjadi 0.33. Artinya dari keseluruhan jumlah sampel yang ada, proporsi wanita dalam dewan komisaris dan komite audit paling tinggi adalah sebesar 33%, sisanya sebesar 67% diisi oleh pria.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel ukuran perusahaan (SIZE) memiliki nilai minimum sebesar 26.87 yang dimiliki oleh PT. Indo Acidatama Tbk pada tahun 2014, serta nilai maksimum sebesar 30.79 yang dimiliki oleh PT. Indomobil Sukses Internasional Tbk pada tahun 2014. Diikuti dengan rata-rata sebesar 28.536.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06688741
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig. Yang diperoleh sebesar 0.198, artinya data dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi atas nilai residual dari seluruh variabel adalah lebih dari 0.05.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.126	.185		.679	.499		
	CEOW	.033	.024	.149	1.414	.161	.939	1.065
	CFOW	-.017	.020	-.097	-.874	.385	.849	1.177
	KDKW	-.025	.034	-.089	-.744	.459	.734	1.362
	KKAW	-.033	.032	-.133	-1.036	.303	.636	1.573
	PWDK	-.170	.074	-.281	-2.306	.024	.707	1.415
	PWKA	.151	.067	.296	2.265	.026	.612	1.633
	SIZE	-.002	.006	-.035	-.326	.745	.923	1.084

a. Dependent Variable: EM

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) pada semua variabel adalah dibawah 10 dan nilai *Tolerance* pada semua variabel adalah di atas 0.100 (lihat pada kolom *Collinearity Statistics*).

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.528	.350		1.508	.170
	CEOW	-.012	.011	-.480	-1.170	.276
	CFOW	-.004	.010	-.173	-.391	.706
	KDKW	-.011	.006	-.536	-1.846	.102
	KKAW	-.029	.015	-.944	-1.920	.091
	PWDK	-.229	.144	-1.308	-1.592	.150
	PWKA	.053	.041	.764	1.302	.229
	SIZE	-.016	.011	-1.333	-1.433	.190

a. Dependent Variable: EM

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi seluruh variabel adalah di atas 0.05.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi dengan Runs test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.01032
Cases < Test Value	43
Cases >= Test Value	44
Total Cases	87
Number of Runs	40
Z	-.969
Asymp. Sig. (2-tailed)	.332

a. Median

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil *Runs test* pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2 tailed) adalah $0.332 > 0.05$, artinya data yang dipergunakan cukup acak (*random*) sehingga tidak terdapat autokorelasi pada data yang diuji.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 6
Hasil Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.100	.0681406

a. Predictors: (Constant), SIZE, KDKW, PWKA, CEOW, CFOW, PWDK, KKAU

b. Dependent Variable: EM

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah 0.173, artinya variabel independen hanya dapat memprediksi variabel dependen sebesar 17.3%, sisanya sebesar 87% digambarkan (diprediksi) oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.077	7	.011	2.365	.030 ^a
	Residual	.367	79	.005		
	Total	.444	86			

a. Predictors: (Constant), SIZE, KDKW, PWKA, CEOW, CFOW, PWDK, KKAU

b. Dependent Variable: EM

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa uji signifikansi simultan (uji F) dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi adalah layak dan diasumsikan model dapat menjelaskan variabel dependen, setiap variabel dalam model penelitian dapat mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karena nilai probabilitas F lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu 0.05.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan dari perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y_i = 0.126 + 0.033CEOW - 0.017CFOW - 0.025KDKW - 0.033KKAW - 0.170PWDK + 0.151PWKA - 0.002SIZE + e$$

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keberadaan CEO Wanita terhadap Kualitas Laba Perusahaan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa keberadaan CEO wanita dapat berpengaruh positif terhadap kualitas laba perusahaan. Variabel CEOW memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.033 yang berarti bahwa semakin tinggi jumlah wanita yang menduduki jabatan CEO maka semakin rendah kemungkinan perusahaan melakukan manajemen laba yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas laba perusahaan. Tingkat signifikansi sebesar 0.161 lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa variabel CEOW tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen laba. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kizia (2012) yang menyatakan bahwa peranan wanita dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kualitas laba perusahaan.

Pernyataan H_1 ditolak.

2. Pengaruh Keberadaan CFO Wanita terhadap Kualitas Laba Perusahaan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa keberadaan CFO wanita dapat berpengaruh positif terhadap kualitas laba perusahaan. Berdasarkan tabel 4.10 variabel CFOW memiliki koefisien regresi sebesar -0.017, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.385 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa wanita sebagai CFO tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen laba. Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Sihite (2012) juga menyatakan hasil yang sama, yaitu wanita sebagai CFO/ direktur keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku manajemen laba.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pernyataan H₂ ditolak.

3. Pengaruh Keberadaan Ketua Dewan Komisaris Wanita terhadap Kualitas Laba Perusahaan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa keberadaan ketua dewan komisaris wanita dapat berpengaruh positif terhadap kualitas laba perusahaan. Berdasarkan tabel 4.10 variabel KDKW memiliki koefisien regresi sebesar -0.025, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.459 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa wanita sebagai ketua dewan komisaris tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Handry, *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita di dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laba.

Pernyataan H₃ ditolak.

4. Pengaruh Keberadaan Ketua Komite Audit Wanita terhadap Kualitas Laba Perusahaan

Hipotesis keempat menyatakan bahwa keberadaan ketua komite audit wanita dapat berpengaruh positif terhadap kualitas laba perusahaan. Berdasarkan tabel 4.10 variabel KKAW memiliki koefisien regresi sebesar -0.033, artinya jika variabel KKAW meningkat sebesar satu satuan maka manajemen laba akan mengalami penurunan sebesar 3.3%, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.303 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa wanita sebagai ketua komite audit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen laba. Sihite (2012) menyatakan bahwa wanita sebagai ketua komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba pada perusahaan di Indonesia. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan wanita dan pria sebagai ketua komite audit akan menghasilkan kualitas laba yang sama.

Pernyataan H₄ ditolak.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5. Pengaruh Proporsi Wanita dalam Dewan Komisaris Terhadap Kualitas Laba Perusahaan

Variabel PWDK memiliki nilai koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0.170, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.024 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa proporsi wanita dalam dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hasil ini menguatkan penelitian Carter, *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa keragaman gender dalam dewan komisaris memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laba melalui fungsi audit. Selain itu penelitian ini juga membenarkan hasil penelitian Abbot, *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa kehadiran satu orang atau lebih wanita dalam dewan sangat berpengaruh dalam perusahaan, karena wanita cenderung lebih independen, fleksibel, berfikiran luas dan kooperatif dalam kelompok.

Pernyataan H_5 diterima.

6. Pengaruh Proporsi Wanita dalam Komite Audit Terhadap Kualitas Laba Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel PWKA memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.151, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.026 yang lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa proporsi wanita dalam komite audit berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Muslim, *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita di dalam komite audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas laba. Begitu pula perusahaan dengan manajemen puncak yang didominasi oleh wanita akan menjalankan perusahaan lebih baik daripada perusahaan yang cenderung homogen (hanya terdapat pria) pada level manajemen puncak (McKinsey and Comp 2002).

Pernyataan H_6 diterima.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

7. Analisis Pengaruh Variabel Kontrol Terhadap Variabel Dependen

Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan yang diukur dengan menggunakan total aset perusahaan. Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel SIZE tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hasil tersebut bertolak belakang dengan dugaan awal bahwa ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kecenderungan perusahaan untuk melakukan manajemen laba. Penelitian ini tidak dapat mendukung hasil penelitian Ye, et al. (2010) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi kualitas laba perusahaan.

KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Total rata-rata keberadaan wanita dalam posisi manajemen puncak adalah sebesar 48% yang terbagi ke dalam posisi CEO, CFO, komisaris utama, dan ketua komite audit.
2. Kepemimpinan wanita sebagai direktur utama/CEO tidak berpengaruh terhadap perilaku manajemen laba, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ye, *et al.* (2010) yang menunjukkan bahwa kualitas laba di negara berkembang lebih dipengaruhi oleh faktor selain gender, seperti jenjang pendidikan, umur, dan lingkungan.
3. Kepemimpinan wanita sebagai direktur keuangan/CFO tidak berpengaruh terhadap perilaku manajemen laba. Hal ini tidak dapat mendukung hasil penelitian oleh Novilia dan Nugroho (2016) yang menyatakan bahwa CFO wanita berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.
4. Kepemimpinan wanita sebagai ketua dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap perilaku manajemen laba. Hal ini kemungkinan dikarenakan jumlah wanita yang menjabat sebagai manajemen puncak di Indonesia masih sangat sedikit, sehingga tidak bisa dilihat dengan jelas perbedaan antara kepemimpinan pria dan kepemimpinan wanita dalam sebuah perusahaan, terutama mengenai pengaruh terhadap kualitas laba.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5. Proporsi wanita dalam dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Carter, *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa keragaman gender dalam dewan komisaris memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laba melalui fungsi audit.
6. Proporsi wanita dalam komite audit berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian Muslim, *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita di dalam komite audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas laba.
7. Variabel kontrol SIZE tidak berpengaruh terhadap kualitas laba perusahaan.

Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya mengukur kualitas laba menggunakan satu proksi, tetapi menambah proksi atau metode lain agar perhitungan kualitas laba menjadi lebih akurat, misalnya menggunakan *Earnings Response Coefficient* (ERC), *Income Smoothing*, dan sebagainya. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah perusahaan yang lebih banyak, bukan hanya dari sektor manufaktur saja, misalnya perusahaan sektor pertambangan, sektor *retail* dan jasa, atau seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI. Selain itu diharapkan untuk menambahkan karakteristik lain, seperti tingkat kompetensi atau pengalaman karir para pejabat di manajemen puncak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, L.J, S Parker, and T.J Persley. "*Female Board Presence and The Likelihood of Financial Restatement*". *Accounting Horizons*, 2012: 607- 629.
- Alijoyo.A and Zaini S. *Komisaris Independen: Penggerak Praktik GCG di Perusahaan* [Journal]. - Jakarta : PT Indek Kelompok Gramedia, 2004.
- Bellovary Jodi L., Giacomino Don E. and Akers Michael D. *Earnings Quality: It's Time to Measure and Report* [Journal]. - New York : The CPA Journal, 2005. - Vol. 75.
- Bryan D., M.H.C Liu and S.L Tiras *The Independent and Effective Audit Committees On Earnings Quality* [Journal]. - 2004.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Carter, David A., Betty J. Simkins, and W. Gary Simpson. "Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value." *The Final Review*, 2003: 33-53.
- Dechow Patricia M., Sloan R.G. and Sweeney A.P. Detecting Earnings Management [Journal] // *The Accounting Review*. - 1995. - Vol. 70. - pp. 193-225.
- Deni, Thomas. Apa yang Dimaksud Dengan Kualitas Laba Atau *Quality of Earnings*?. Januari 18, 2018. www.dictio.id (accessed April 22, 2019).
- Ernst & Young Groundbreakers Study, Diversity an Equation for Success [Online]. -2009.-<http://www.ey.com/GL/en/Issues/Driving-growth/Groundbreakers-Diversity-an-equation-for-success>.
- Forbes Emergent 25: The Women Making Their Mark In Asia's Enterprises*. may 2,2018.<https://www.forbes.com/sites/outofasia/2018/05/02/forbes-emergent-25-list-the-women-making-their-mark-in-asias-enterprises/#5044ae163649> (accessed april 17, 2019).
- Sihite, Rebecca Chiquita. "Pengaruh Gender Pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi dan Komite Audit Terhadap Profitabilitas dan Kualitas Laba Perusahaan." Skripsi, Depok, 2012.
- Sivaramakrishnan, Shiva, and Shaokun Carol Yu. "On the association between corporate governance and earnings quality." *AAA 2008 Financial Accounting and Reporting Section (FARS) paper*, 2008: 1-36.
- Smith Nina, Smith Valdemar and Verner Mette Do Women In Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms [Journal] // *IZA Discussion Paper*. - Germany : IZA, 2005. - Vol. 1708.
- The World's 100 Most Powerful Women*. 2018. <https://www.forbes.com/power-women/list/#tab:overall> (diakses pada 17 april, 2019).
- Ye, Kangtao, Ran Zhang, and Zabihollah Rezaee. "Does Top Executive Gender Diversity Affect Earnings Quality? A Large Sample Analysis of Chinese Listed Firms." *Advances in Accounting, Incorporating. Advance in International Accounting* , 2010: 47-54.
- Yi Alicia Mind The Gap: Half of Asia's Boards have No Women, A Risky Position for Governance And Growth [Report]. - [s.l.] : Korn/Ferry Institute, 2011.
- Zalata, Alaa Mansour, Collins Ntim, Ahmed Aboud, and Ernest Gyapong. "Female CEO and Core Earnings Quality: New Evidance in The Ethics Versus Risk-Aversion Puzzle." *Journal of Business Ethics*, 2018.

