

**PENGARUH KEBERADAAN DEWAN DIREKSI WANITA DAN DEWAN
KOMISARIS WANITA TERHADAP MANAJEMEN LABA (*EARNINGS
MANAGEMENT*) PADA PERUSAHAAN PUBLIK DI INDONESIA**

(Skripsi)

Oleh

YOSSY FARAMITA



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2016**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF FEMALE BOARD DIRECTORS AND FEMALE BOARD COMMISSIONER TOWARD EARNINGS MANAGEMENT ON PUBLIC COMPANIES IN INDONESIA

By

Yossy Faramita

This study examine the effect of gender diversity through the existence of female CEO, female CFO, and female board commissioner on accrual based earnings management. This study presume that women and men would act differently to solve a problem.

This study used manufacturing firms as sample were selected based on purposive sampling method with a total of 128 companies. Hypothesis testing is performed by linear regression to examine the effect of each independent on the dependent variable.

The result showed that the existence of female CFO have a significant negative effect on accrual based earnings management. While the position of female CEO and female board of commissioners have no significant effect on accrual based earnings management.

Keywords: gender, earnings management, accrual based earning management.

ABSTRAK

PENGARUH KEBERADAAN DEWAN DIREKSI WANITA DAN DEWAN KOMISARIS WANITA TERHADAP MANAJEMEN LABA (*EARNINGS MANAGEMENT*) PADA PERUSAHAAN PUBLIK DI INDONESIA.

Oleh

Yossy Faramita

Penelitian ini menguji pengaruh diversitas gender melalui keberadaan CEO wanita, CFO wanita, dan dewan komisaris wanita terhadap manajemen laba akrual. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa wanita dan pria akan bertindak berbeda dalam menghadapi permasalahan yang sama.

Penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur sebagai sampel yang dipilih berdasarkan metode *purposive sampling* dengan jumlah sebanyak 128 perusahaan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa posisi CFO wanita berpengaruh negatif yang signifikan terhadap manajemen laba akrual. Sedangkan posisi CEO wanita dan dewan komisaris wanita pengaruhnya terhadap manajemen laba akrual tidak signifikan.

Kata kunci: gender, manajemen laba, manajemen laba akrual.

**PENGARUH KEBERADAAN DEWAN DIREKSI WANITA DAN DEWAN
KOMISARIS WANITA TERHADAP MANAJEMEN LABA (*EARNINGS
MANAGEMENT*) PADA PERUSAHAAN PUBLIK DI INDONESIA**

Oleh

YOSSY FARAMITA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2016**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEBERADAAN DEWAN
DIREKSI WANITA DAN DEWAN
KOMISARIS WANITA TERHADAP
MANAJEMEN LABA (*EARNINGS
MANAGEMENT*) PADA PERUSAHAAN
PUBLIK DI INDONESIA**

Nama Mahasiswa : **Yossy Faramita**

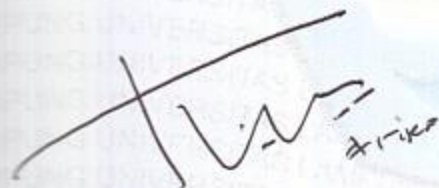
Nomor Pokok Mahasiswa : 1111031134

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Fitra Dharma, S.E., M.Si.
NIP 19761023 200212 1 002



Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt.
NIP 19830830 200604 2 001

2. Ketua Jurusan Akuntansi

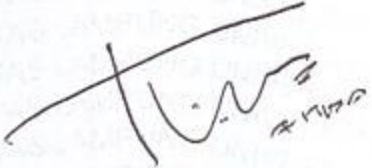


Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.
NIP 19620612 199010 2 001

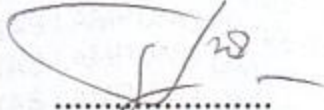
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Fitra Dharma, S.E., M.Si.**


.....

Sekretaris : **Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt.**


.....

Penguji Utama : **Drs. A. Zubaidi Indra, M.M., CA., CPA.**


.....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610004 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **16 November 2016**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yossy Faramita

NPM : 1111031134

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul "PENGARUH KEBERADAAN DEWAN DIREKSI WANITA DAN DEWAN KOMISARIS WANITA TERHADAP MANAJEMEN LABA (*EARNINGS MANAGEMENT*) PADA PERUSAHAAN PUBLIK DI INDONESIA" telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 16 November 2016



Yossy Faramita

RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama lengkap Yossy Faramita dilahirkan di Kotabumi Lampung Utara pada tanggal 16 April 1993. Merupakan anak kedua dari dua bersaudara pasangan dari Bapak Azzam Malik dan Ibu Yulidar Farida.

Penulis menyelesaikan pendidikan di TK Yayasan PG Bunga Mayang pada tahun 1999, dan menyelesaikan pendidikan sekolah dasar (SD) di SD Yayasan PG Bunga Mayang pada tahun 2005. Kemudian pada tahun 2005 melanjutkan ke sekolah menengah pertama (SMP) di SMP Yayasan PG Bunga Mayang, Lampung Utara. Setelah tamat SMP pada tahun 2008, penulis melanjutkan di sekolah menengah atas (SMA) di SMA Negeri 9 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2011. Selanjutnya pada tahun 2011 penulis melanjutkan studi di Universitas Lampung Program Diploma III Jurusan Akuntansi dan selesai pada tahun 2014.

Tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa S1 Akuntansi Program Konversi di Universitas Lampung.

MOTO

“Life is a journey from Allah to Allah. Berbuat baiklah, berguna bagi sesama. Jika tidak bisa membantu secara materi, bantulah mereka dengan doa. Ingat janji Allah itu pasti. Permudah urusan orang lain, maka Allah akan mempermudah urusanmu.”

(Yossy Faramita)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini aku persembahkan untuk orang-orang yang selalu menemaniku, menyayangiku, mengasihiku dan menyemangatiku...

1. Pertama-tama aku persembahkan kepada keluargaku tercinta, Kedua Orang Tuaku yang selalu mendukung secara moril maupun materil. Papa, Mama, terimakasih untuk cinta dan kasih sayang yang telah kalian berikan selama ini. Pengorbanan kalian tidak akan pernah bisa aku balas, namun semua itu akan selalu aku kenang hingga akhir hayatku.
2. Kedua aku persembahkan kepada Ayuk Ranty, Mas Bayu dan Keevara yang sangat aku sayangi, yang menjadi sumber semangat terbesar setelah Papa Mama.
3. Teman-teman terbaikku yang sangat luar biasa yang selalu ada dan mendukung di setiap langkahku.
4. Almamaterku tercinta.

SANWACANA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEBERADAAN DEWAN DIREKSI WANITA DAN DEWAN KOMISARIS WANITA TERHADAP MANAJEMEN LABA (*EARNINGS MANAGEMENT*) PADA PERUSAHAAN PUBLIK DI INDONESIA.”**

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna akibat masih kurangnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan, dan penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan, bimbingan, saran, dan doa serta dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil yang sangat berarti bagi penulis. Atas bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis untuk menyampaikan banyak terima kasih

terutama kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Fitra Dharma, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberi saran, kritik, bimbingan, dan nasihatnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah banyak membantu dalam memberikan masukan, bimbingan, perhatian, kesabaran, dan kesediaan meluangkan waktu selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Drs. A. Zubaidi Indra, S.E., M.M., CA., CPA., selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan saran-saran yang membangun, diskusi yang sangat luar biasa bermanfaat mengenai pengetahuan yang saya tidak tahu sebelumnya.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menyelesaikan pendidikan di Universitas Lampung.
8. Bapak Sobari, Mba Tina, Mas Yana, Mas Leman, Mas Rulli, Mas Yogi, Mpok Nurul, Mbak Diah, Mbak Atun serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas bantuannya selama penulis bergabung di Universitas Lampung.
9. Kedua Orang Tuaku, Bapak Azzam Malik dan Ibu Yulidar Farida yang selalu memberikan doa dan dukungannya, serta kasih sayang yang tiada tara sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih Pa, Ma.
10. Ayuk Ranty dan Mas Bayu yang selalu memberikan motivasi dan semangat yang begitu besar. Serta keponakanku yang menjadi sumber semangat di setiap hariku, Keevara Artdhistry Wijaya.
11. Buat seluruh keluarga besar yang sudah mendukung dan mendoakan.
12. Buat sahabat-sahabat tersayang sepanjang masa yang selalu menemani, menyemangati, mendoakan dan mewarnai hari-hari, Hesti, Lara, Nanda, Mba Erva, Mba Wid, Cella, Pika, Nadhila, Tifani, Eca, Neva, Aras, Ipit, Mimi, Febri, Ina, Ade, Shinta, Ninda, Septika, Gita, Vivi, Manda, Rika, Zulfa, Ridha, Ses, Desy, Puput, I love you all.
13. Seluruh Mahasiswa Mahasiswi S1 Akuntansi Konversi 2014 atas kebersamaan dan kerjasamanya selama ini.
14. Teman-teman KKN Desa Dayasakti, Sinta, Della, Ajeng, Ridwan, Anta, Richard, dan Ibu. Semangat sukses buat kita semua.

15. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah turut membantu terselesaikannya skripsi ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak dengan balasan yang berlipat ganda.

Akhir kata penulis mengucapkan Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan mudah-mudahan dapat menambah pengetahuan dan wawasan kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 16 November 2016
Penulis,

Yossy Faramita

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Keagenan (<i>Agency Theory</i>)	10
2.2 Manajemen Laba (<i>Earnings Management</i>)	13
2.3 <i>Corporate Governance</i>	17
2.4 Diversitas Gender	19
2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Hipotesis	23
2.6.1 Pengaruh CEO wanita terhadap manajemen laba	23
2.6.2 Pengaruh CFO wanita terhadap manajemen laba	24
2.6.3 Pengaruh Dewan Komisaris wanita terhadap manajemen laba	25
2.7 Kerangka Konseptual.....	26
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Populasi dan Sampel	27

3.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	28
3.2.1	Variabel Terikat (Dependent Variable)	28
3.2.2	Variabel Bebas (Independent Variable)	30
3.2.3	Variabel Kontrol	32
3.3	Jenis dan Sumber Data	33
3.4	Metode Pengumpulan Data	33
3.5	Metode Analisis	33
3.5.1	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	33
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	34
3.5.3	Analisis Regresi Linier	37
3.5.4	Uji Hipotesis	38
3.5.4.1	Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.5.4.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	38
3.5.4.3	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Objek Penelitian	40
4.2	Analisis Statistik Deskriptif	41
4.3	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	42
4.3.1	Normalitas	42
4.3.2	Uji Multikolinearitas	46
4.3.3	Uji Autokolerasi	47
4.3.4	Uji Heteroskedastisitas	48
4.4	Analisis Regresi Berganda	49
4.5	Uji Hipotesis	50
4.5.1	Uji Ketepatan Perkiraan Model R^2	50
4.5.2	Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)	51
4.5.3	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	52
4.6	Pembahasan	54
4.6.1	Uji Hipotesis Pengaruh CEO Wanita Terhadap Manajemen Laba	54

4.6.2	Uji Hipotesis Pengaruh CFO Wanita Terhadap Manajemen Laba	55
4.6.3	Uji Hipotesis Pengaruh Dewan Komisaris Wanita Terhadap Manajemen Laba	56
4.6.4	Variabel Kontrol	57
4.6.4.1	<i>Loss</i>	57
4.6.4.2	<i>Leverage</i>	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	59
5.1.1	Variabel Independen	59
5.1.2	Variabel Kontrol	61
5.2	Batasan Penelitian	63
5.3	Saran	63
5.3.1	Perusahaan	63
5.3.2	Penelitian Selanjutnya	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

4.3	Grafik normal P-Plot.....	43
4.4	Grafik normal P-Plot setelah Outlier	45
4.5	Grafik Scatterplot.....	49

DAFTAR TABEL

4.1	Prosedur Pemilihan Sampel	40
4.2	Statistik Deskriptif	41
4.3	One-Sample Kolmogorov-Smirnov-Test.....	44
4.4	Data <i>Outlier</i> dari Pengamatan	45
4.5	Uji Kolmogorov-Smirnov.....	46
4.6	Uji Multikolinearitas.....	47
4.7	Hasil Uji Autokorelasi	48
4.8	Uji Koefisien Regresi	50
4.9	Uji Koefisien Determinasi	51
4.10	Uji Model (Uji Statistik F)	52
4.11	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Nama Perusahaan Sampel
- Lampiran 2 Data Keuangan Perusahaan Tahun 2014
- Lampiran 3 Data Keuangan Perusahaan Tahun 2015
- Lampiran 4 Perhitungan Regresi Tait
- Lampiran 5 Koefisien Estimasi dari Regresi Tait
- Lampiran 6 Regresi Linier
- Lampiran 7 Statistik Deskriptif
- Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 9 Uji Koefisien Regresi
- Lampiran 10 Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen laba terjadi ketika manajer menggunakan keputusannya dalam pelaporan keuangan dan dalam penyusunan transaksi untuk mengubah laporan keuangan baik untuk menimbulkan gambaran yang salah bagi *stakeholder* tentang kinerja ekonomis perusahaan, ataupun untuk mempengaruhi hasil kontraktual yang bergantung pada angka-angka akuntansi yang dilaporkan (Healy dan Wahlen dalam Riduwan, 2001).

Bagi manajer, laba merupakan ukuran keberhasilan kinerjanya yaitu semakin tinggi laba yang dapat dihasilkan, kinerja manajer tersebut akan dinilai semakin baik. Laba akuntansi juga telah mendasari berbagai macam pengambilan keputusan perusahaan. Kenaikan harga saham, keputusan investasi oleh investor, penggantian manajemen (dewan direksi), pemberian bonus kepada direksi, dan sebagainya banyak didasarkan pada laba akuntansi yang dilaporkan oleh perusahaan. Beberapa arti penting laba tersebut merupakan salah satu faktor yang mendorong manajer untuk melakukan manajemen laba.

Terdapat beberapa tujuan yang akan dicapai oleh manajemen melalui *earnings management* menurut Watt & Zimmerman (dalam Indarti dkk, 2004), meliputi mendapatkan bonus & kompensasi lainnya, mempengaruhi keputusan pelaku

modal pasar, dan menghindari biaya politik. Sedangkan Scott (2003) mengemukakan beberapa motivasi manajer dalam melakukan manajemen laba meliputi motivasi bonus, motivasi kontrak, motivasi politik, motivasi pajak, pergantian CEO (*Chief Executive Officer*), penawaran saham perdana IPO (*Initial Public Offering*), dan motivasi pasar modal.

Manajemen laba diukur dengan menggunakan proksi *Discretionary Accruals* (DA). Sedangkan yang dimaksud dengan *Discretionary Accruals* adalah komponen akrual yang berada dalam kebijakan manajer, artinya manajer memberi intervensinya dalam proses pelaporan akuntansi. Agar kinerja perusahaan terlihat bagus, manajemen berusaha untuk mengatur laba, yaitu dengan melakukan manajemen laba. Ada berbagai cara dalam manajemen laba, di antaranya pemilihan metode akuntansi atau kebijakan akrual, tetapi cara yang paling sering dilakukan adalah dengan kebijakan akrual atau *Discretionary Accruals*, yaitu dengan mengendalikan transaksi akrual sehingga laba terlihat tinggi. Akan tetapi, transaksi tersebut tidak mempengaruhi aliran kas, misalnya waktu dari pengakuan pendapatan sehingga kebijakan akrual akan dapat mempengaruhi kualitas laba suatu perusahaan. Diungkapkan oleh Roshan bahwa transaksi akrual terdiri atas transaksi *non discretionary accruals* dan *discretionary accruals*, transaksi *non discretionary accruals* misalnya biaya depresiasi, sedangkan transaksi *discretionary accruals* misalnya waktu dari pengakuan pendapatan (Roshan, 1998) dalam Astuti (2005).

Sampai saat ini masih ada kontroversi dalam memandang dan memahami manajemen laba. Secara umum kontroversi terjadi antara praktisi dan akademisi yang pada dasarnya mempertanyakan apakah manajemen laba dapat dikatakan

sebagai kecurangan (*fraud*) atau tidak. Para praktisi menilai manajemen laba sebagai kecurangan, sementara akademisi menilai manajemen laba tidak bias dikategorikan sebagai kecurangan.

Perbuatan manajemen laba dilakukan manajer dengan memanfaatkan kelemahan pihak lain yang tidak mempunyai sumber dan akses yang memadai untuk memperoleh informasi mengenai perusahaan. Selain itu perbuatan ini juga merupakan upaya manajer untuk memaksimalkan kesejahteraan dan kepentingan pribadi. Akibatnya, *stakeholder* kehilangan kesempatan untuk memperoleh *return* dari hubungan ekonomi yang dijalinnya dengan perusahaan bersangkutan.

Corporate governance merupakan konsep yang didasarkan teori agensi untuk meminimalkan masalah keagenan yang terjadi antara prinsipal dan agen. Mekanismenya memberikan pengendalian yang efektif untuk mengarahkan kegiatan operasional dan mengidentifikasi pihak-pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda dalam perusahaan, sehingga dapat memastikan atau meyakinkan pemilik modal bahwa manajer melakukan tindakan terbaik demi kepentingan perusahaan dengan memberikan pengembalian atau *return* atas investasi yang ditanamnya (Sheilfer dan Vishny, 1997). *Corporate governance* diharapkan dapat mengurangi dorongan manajemen melakukan manajemen laba sehingga kinerja perusahaan yang dilaporkan mencerminkan keadaan ekonomi yang sebenarnya. *Corporate Governance* berkaitan erat dengan dewan perusahaan. Untuk dapat menerapkan good corporate governance, suatu perusahaan setidaknya harus memiliki dewan komisaris, dewan direksi dan komite audit (Pedoman Umum *Good Corporate Governance*, 2006). Komposisi dewan dalam sebuah perusahaan diyakini dapat mempengaruhi nilai perusahaan

baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang (Cox dan Blake 1991, Robinson dan Dechant 1997, sebagaimana dikutip oleh Carter et al. 2003).

Komposisi dewan direksi yang semakin heterogen dipercaya dapat memberikan efek yang positif bagi perusahaan terutama dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah (Kusumastuti et al. 2005).

Pada struktur tata kelola perusahaan, terdapat beberapa pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaporan keuangan. Pihak-pihak tersebut antara lain *Chief Executive Officer* (CEO), *Chief Financial Officer* (CFO), dan dewan komisaris. Pada pelaporan keuangan perusahaan CEO dan CFO merupakan pihak yang terlibat secara langsung, yaitu keduanya adalah pihak yang menandatangani laporan keuangan dan bertanggung jawab atas informasi yang disajikan. Sedangkan dewan komisaris terlibat secara tidak langsung, yaitu berperan dalam fungsi pengawasan serta *review* atas informasi yang disajikan.

CEO merupakan jenjang jabatan tertinggi dalam perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur seluruh kegiatan perusahaan. CEO bertanggung jawab penuh atas pengurusan dan jalannya perusahaan untuk kepentingan dan pencapaian tujuan perusahaan dimana hal ini berhubungan dengan pengambilan keputusan yang harus dilakukan oleh CFO. Sedangkan CFO adalah jabatan di suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola risiko keuangan perusahaan. CFO juga bertanggung jawab untuk perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan.

Dewan komisaris adalah sekelompok orang yang dipilih atau ditunjuk oleh pemegang saham untuk mengawasi jalannya suatu perusahaan. Dewan komisaris memiliki peran penting dalam menjalankan tata kelola perusahaan yang baik dimana salah satu tugas utamanya adalah mengawasi kebijakan dan pelaksanaan atas kebijakan tersebut oleh para direktur. Peran ini dipandang semakin penting dengan adanya praktik manajemen laba yang bertujuan untuk memperindah laporan keuangan perusahaan.

Salah satu isu tata kelola perusahaan yang berkembang beberapa tahun terakhir adalah isu *gender diversity*. Gender adalah sebuah konsep yang memandang perbedaan antara pria dan wanita dari sudut non biologis misalnya dari aspek sosial, budaya, dan perilaku (Mutmainah, 2007). Dasar yang menjadi pembeda pola pikir berasal dari perbedaan gender, pria dan wanita memiliki perbedaan emosional dan intelektual. Pria dengan sifat maskulinnya memiliki ciri sifat mandiri, pertimbangan penuh, rasional, dan kompetitif. Wanita dengan sifat femininnya memiliki ciri mengayomi, penuh perhatian, sensitif, dan mengandalkan instuisi, Unger (1979) dalam Umar, (1999). Hal ini menyebabkan perbedaan pendekatan setiap keputusan yang diambil antara pria dan wanita. Hal ini yang menjadikan suatu kendala dalam pengambilan keputusan masing-masing anggota dewan berdasarkan pada perilaku dasarnya yang menyebabkan perbedaan dalam memandang suatu masalah dan bagaimana cara menyelesaikannya.

Keberagaman gender dipercaya memiliki pengaruh kuat terhadap manajemen laba perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Catalyst (2004) dikutip oleh Faizah (2009), yang telah berhasil membuktikan hasil penelitiannya mengenai hubungan antara kinerja korporasi dengan keragaman

gender. Penelitian menggunakan 353 perusahaan selama 5 tahun dari tahun 1996-2000 sebagai sampel. Kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan *Return on Equity* (ROE) dan *Total Return to Shareholders* (TRS) meningkat sebesar 34%, seiring meningkatnya jumlah wanita dalam jajaran top manajemen.

Dewasa ini, peran wanita di dunia kerja terlihat lebih baik, jumlah wanita yang mengejar jenjang karir telah meningkat signifikan (Omar dan Davidson, 2001). Oleh karena itu keanggotaan dewan tidak selalu dikuasai oleh pria, tetapi terdapat proporsi wanita. Keberagaman gender dalam dewan dipercaya mempengaruhi setiap kebijakan yang diambil dan akan memberikan manfaat kepada perusahaan diantaranya terdapat banyak alternatif perspektif dalam pengambilan keputusan, lebih kreatif dan inovatif dan sukses dalam hal marketing untuk menghadapi konsumen yang berbeda-beda (Krishan dan Parsons, 2008).

Di Indonesia sendiri proporsi jumlah wanita yang menduduki jajaran top manajemen pada organisasi/perusahaan masih sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah pria. Dari jumlah yang sedikit tersebut, beberapa diantaranya sukses dalam menjalankan perannya dalam jajaran top manajemen.

Dikaitkan dengan manajemen laba, perbedaan *gender* dari top manajemen perusahaan tentunya dapat diasumsikan akan memiliki implikasi pada praktik manajemen laba dan kualitas pelaporan keuangan. Peni dan Vahaama (2010) dan Gavius, et al (2012) menyatakan bahwa keberadaan salah satu dari CEO wanita ataupun CFO wanita akan menurunkan tingkat manajemen laba. Sedangkan Barua, et al (2010) menyatakan bahwa CFO wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba sementara CEO wanita tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Adanya perbedaan hasil penelitian yang ada sebelumnya dan fenomena kesetaraan *gender* di Indonesia merupakan hal yang menarik bagi penulis untuk meneliti bagaimana pengaruh *gender diversity* terhadap manajemen laba perusahaan di Indonesia, apakah manajemen laba yang dilakukan oleh eksekutif wanita akan berbeda dengan manajemen laba yang dilakukan oleh eksekutif pria.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul “**PENGARUH KEBERADAAN DEWAN DIREKSI WANITA DAN DEWAN KOMISARIS WANITA TERHADAP MANAJEMEN LABA (*EARNINGS MANAGEMENT*) PADA PERUSAHAAN PUBLIK DI INDONESIA.**”

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini mengukur bagaimana diversitas gender melalui keberadaan eksekutif wanita memberikan pengaruh terhadap praktik manajemen laba yang dilakukan oleh para eksekutif pada perusahaan publik di Indonesia.

Terdapat komposisi yang berbeda dan terutama perbedaan karakter antargender dalam anggota dewan direksi yang memiliki ciri sifat yang sangat berbeda, sehingga akan adanya perbedaan sudut pandang dalam pengambilan keputusan yang mungkin memiliki implikasi yang penting dalam kualitas laporan keuangan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keberadaan CEO wanita akan memberikan pengaruh terhadap manajemen laba pada perusahaan publik di Indonesia?

2. Apakah keberadaan CFO wanita akan memberikan pengaruh terhadap manajemen laba pada perusahaan publik di Indonesia?
3. Apakah keberadaan dewan komisaris wanita akan memberikan pengaruh terhadap manajemen laba perusahaan publik di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah keberadaan CEO wanita akan memberikan pengaruh terhadap manajemen laba pada perusahaan publik di Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah keberadaan CFO wanita akan memberikan pengaruh terhadap manajemen laba pada perusahaan publik di Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah keberadaan dewan komisaris wanita akan memberikan pengaruh terhadap manajemen laba pada perusahaan publik di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari aspek teoritis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang akuntansi khususnya tentang keanggotaan wanita dalam struktur *good corporate governance* dan manajemen laba.

Dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan berguna bagi:

- Perusahaan-perusahaan di Indonesia, untuk memberikan pengetahuan mengenai pentingnya penerapan *good corporate governance*.

- Para investor dan pelaku pasar, untuk menambah bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan investasi.
- Pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai aspek bahasan ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Pada teori ini digambarkan hubungan keagenan (*agency relationship*) sebagai hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan antara pemegang saham (*principal*) dan agen (manajer), yang menggunakan agen untuk melakukan tindakan ekonomi demi kepentingan prinsipal. Hubungan tersebut merupakan hubungan kontraktual dimana agen akan bekerja untuk prinsipal dan prinsipal akan memberikan kompensasi kepada agen.

Pada kontrak prinsipal-agen tersebut, prinsipal mendelagasikan wewenang pembuatan keputusan kepada agen dengan asumsi bahwa agen akan bekerja demi kepentingan prinsipal dan memaksimalkan keuntungan prinsipal. Kontrak prinsipal-agen tersebut mengatur kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh agen yang biasanya merupakan target-target yang harus dicapai oleh agen.

Kontrak tersebut juga mengatur hak-hak yang akan diperoleh agen ketika agen tersebut telah melaksanakan kewajibannya yaitu mencapai target seperti yang telah tertuang dalam kontrak.

Teori agensi mengasumsikan bahwa setiap individu bertindak untuk kepentingan mereka sendiri. Pemegang saham sebagai prinsipal diasumsikan hanya tertarik kepada hasil investasi mereka yang bertambah atau berkurang. Sedangkan agen

diasumsikan bekerja demi keuntungan dirinya sendiri yaitu kompensasi yang akan diperoleh apabila memenuhi kewajibannya dalam kontrak keagenan dengan prinsipal.

Teori keagenan juga menjelaskan adanya kesenjangan informasi antara agen dan prinsipal. Agen sebagai pihak yang mengoperasikan perusahaan mempunyai informasi mengenai perusahaan dengan jumlah dan kualitas yang jauh lebih baik dibanding prinsipal yang hanya mempunyai sedikit informasi, dan informasi itu pun diperoleh dari agennya. Informasi yang disampaikan agen kepada principal tersebut biasanya dalam bentuk laporan keuangan yang didalamnya menggambarkan capaian kinerja perusahaan. Pada hal ini laporan keuangan merupakan instrumen penghubung antara prinsipal dan agen dalam hubungan kontraktual mereka. Laporan keuangan akan dijadikan sebagai dasar evaluasi kontak antara prinsipal dan agen yaitu menilai apakah agen telah melakukan kewajibannya dengan baik dan layak memperoleh haknya.

Terkait dengan manajemen laba, teori ini menjelaskan bahwa manajer cenderung bertindak untuk kepentingannya sendiri. Untuk memperoleh penilaian yang baik atau terlihat mencapai target-target yang telah dituangkan dalam hubungan kontraktualnya dengan prinsipal manajer yang memiliki kecenderungan untuk melakukan manajemen laba. Dengan melakukan manajemen laba manajer memanipulasi laba sedemikian rupa agar sesuai dengan jumlah yang dikehendaki untuk memperoleh penilaian kinerja sesuai dengan diharapkan.

Konflik antar kelompok atau *agency problem* merupakan konflik yang timbul antara pemilik dan manajer perusahaan ada kecenderungan manajer lebih

mementingkan tujuan individu daripada tujuan perusahaan. Menurut Husnan & Pudjiatuti (2002:12) masalah keagenan sering terjadi pada perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang sering kali terjadi pemisahan antara pengelola perusahaan dengan pemilik perusahaan. Di samping itu, untuk perusahaan yang berbentuk PT tanggung jawab hanya terbatas pada modal yang disetorkan, artinya apabila perusahaan mengalami kebangkrutan, maka modal (ekuitas) yang telah disetorkan oleh pemilik perusahaan mungkin sekali akan hilang, tetapi harta kekayaan pribadi tidak akan diikutsertakan untuk menutup kerugian tersebut. Dengan demikian memungkinkan masalah-masalah keagenan (*agency problems*).

Beberapa faktor yang menyebabkan munculnya masalah keagenan antara lain:

1. *Moral Hazard* (MH)

Hal ini umumnya terjadi pada perusahaan besar dengan kompleksitas yang tinggi, manajer cenderung untuk memanfaatkan insentif yang sesuai dengan kepentingannya atau berdasarkan keahliannya untuk bayaran yang diterima dari perusahaan dan kemungkinan hal tersebut tidak termasuk dalam kontrak.

2. Penahanan Laba (*Earning Retention*)

Masalah ini berkisar pada kecenderungan untuk melakukan investasi yang berlebihan oleh agen (pihak manajemen) melalui peningkatan dan pertumbuhan dengan tujuan untuk memperbesar kekuasaan, prestise, atau penghargaan bagi dirinya, namun dapat menghancurkan kesejahteraan pemegang saham.

3. Horizon Waktu

Konflik ini muncul sebagai akibat dari kondisi arus kas, dengan mana prinsipal lebih menekankan pada arus kas untuk masa depan yang kondisinya belum pasti, sedangkan manajemen cenderung menekankan kepada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

4. Penghindaran Risiko Manajerial

Masalah ini muncul ketika ada batasan diversifikasi portofolio yang berhubungan dengan pendapatan manajerial atas kinerja yang dicapainya, sehingga manajer akan berusaha meminimalkan risiko saham perusahaan dari keputusan investasi yang meningkatkan risikonya. Misalnya manajemen lebih senang dengan pendanaan ekuitas dan berusaha menghindari peminjaman utang, karena mengalami kebangkrutan atau kegagalan.

2.2 Manajemen Laba (*Earnings Management*)

Informasi laba memainkan suatu peran yang signifikan dalam proses pengambilan keputusan oleh pemakai laporan keuangan. Hal tersebut menyebabkan manajemen berusaha untuk mengelola laba dalam usahanya membuat entitas tampak bagus secara finansial. Manajer memiliki kepentingan yang sangat kuat dalam pemilihan kebijakan akuntansi. Manajer dapat memilih kebijakan akuntansi dari standar akuntansi yang ada dan diharapkan dapat memaksimalkan utilitas mereka serta nilai perusahaan. Inilah yang disebut dengan manajemen laba (Scott,2009).

Terdapat beberapa motivasi untuk melakukan *earnings management*. Scott (2000) mengemukakan beberapa motivasi manajer dalam melakukan manajemen laba, yaitu:

1. *Bonus Purposes*

Manajer akan melakukan tindakan *opportunistic* dengan memaksimalkan laba saat ini untuk mendapatkan keuntungan-keuntungan pribadi.

2. *Political Motivation*

Banyak perusahaan memiliki politik yang terlihat. Terutama untuk perusahaan yang menaungi hajat hidup banyak orang seperti perusahaan minyak, gas, dll. Beberapa perusahaan melakukan *earnings management* untuk mengurangi visibilitasnya.

3. *Taxation Motivation*

Pajak pendapatan mungkin motivasi yang paling nyata dari manajemen laba. Otoritas perpajakan cenderung memaksakan peraturan akuntansi mereka dalam menghitung pajak pendapatan, mengurangi ruang lingkup perusahaan untuk melakukan manuver.

4. Perubahan *Chief Executive Officer* (CEO)

Beberapa dari motivasi manajemen laba ada pada saat adanya perubahan CEO. Beberapa penelitian menemukan bahwa perencanaan bonus memprediksikan pengunduran diri CEO, beberapa terlibat dalam strategi maksimalisasi laba untuk meningkatkan bonus mereka.

5. *Initial Public Offering* (IPO)

IPO adalah peristiwa dimana untuk pertama kalinya suatu perusahaan menjual atau menawarkan sahamnya kepada khalayak ramai (*public*) di

pasar modal. Perusahaan yang akan melakukan IPO belum memiliki nilai pasar yang telah terbangun dan memungkinkan manajer dari perusahaan *go public* akan melakukan manajemen laba untuk menaikkan harga saham mereka.

6. Informasi kepada Investor

Manajer membatasi informasi mengenai prospek laba serta tidak mengungkapkan keseluruhan informasi perusahaan kepada investor. Sehingga menyebabkan nilai pasar saham perusahaan yang tidak maksimal.

Definisi manajemen laba yang lain dikemukakan oleh Healy dan Wahlen (1998) menjelaskan definisi manajemen laba yang ditinjau dari sudut pandang badan penetap standar, yaitu manajemen laba terjadi ketika manajer menggunakan kebijakan (*discretion*) dalam menyusun transaksi untuk mengubah laporan keuangan dan menyesatkan *stakeholders* mengenai kinerja ekonomi perusahaan. Sementara itu Schipper (1989), melihat dari segi fungsi pelaporan kepada pihak eksternal, mengatakan bahwa manajemen laba sebagai tindakan manajemen melakukan intervensi terhadap proses pelaporan keuangan kepada pihak eksternal dengan maksud untuk memperoleh keuntungan pribadi.

Meskipun sudut pandang dari kedua definisi tersebut berbeda, namun inti dari keduanya adalah sama, yaitu upaya manajemen untuk memanipulasi angka-angka akuntansi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan bagi dirinya sendiri sehingga informasi akuntansi yang diberikan tidak mencerminkan kondisi ekonomi perusahaan yang sebenarnya dan dapat menyesatkan pemakai informasi tersebut. Ketidaksesuaian penyampaian informasi laporan keuangan dapat

berakibat fatal bagi pengguna informasi, karena pengguna informasi tersebut dapat mengambil keputusan yang salah.

Pada saat melakukan tindakan manajemen laba, terdapat beberapa bentuk pola tindakan manajemen laba. Menurut Scott (2003) manajemen laba dilakukan dengan pola sebagai berikut:

a. *Taking a bath*

Pola manajemen laba yang melaporkan laba pada periode berjalan dengan nilai yang sangat rendah atau sangat tinggi.

b. *Income minimization*

Pola manajemen ini seperti *taking a bath* tapi tidak seekstrim pola *taking a bath*. Menjadikan laba di periode berjalan lebih rendah dari pada laba sesungguhnya.

c. *Income maximization*

Pola manajemen laba ini berkebalikan dengan *income minimization*. Melaporkan laba lebih tinggi dari pada laba sesungguhnya.

d. *Income smoothing*

Pola manajemen laba yang paling menarik yaitu dengan cara melaporkan tingkatan laba yang cenderung berfluktualisasi yang normal pada periode-periode tertentu.

Semua pola tersebut dilakukan oleh manajemen karena adanya peluang dari manajer perusahaan guna memaksimalkan keuntungan pribadi (*expected utilitynya*) serta kontrak efisien untuk menguntungkan perusahaan.

Manajemen laba yang dilakukan oleh perusahaan berupa kenaikan laba baik melalui kebijakan akrual maupun melalui aktivitas riil (Cohen et al. 2008). Praktik manajemen laba baik melalui akrual diskresioner dan aktivitas riil akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di masa depan. Namun terdapat kekurangan manajemen laba akrual dibandingkan manajemen laba riil, yaitu manipulasi akrual dibatasi oleh GAAP (*General Accepted Accounting Principle*) dan manipulasi akrual di tahun-tahun sebelumnya. Selain itu, manipulasi ini dapat terdeteksi oleh auditor, investor ataupun badan pemerintah sehingga dapat berdampak pada harga saham bahkan menyebabkan kebangkrutan atau kasus hukum. Oleh karena itu, terdapat cara lain yang sering dilakukan oleh manajer untuk mengatur laba yaitu dengan memanipulasi aktivitas riil (*real action manipulation*). Manipulasi ini terjadi sepanjang periode akuntansi dengan tujuan spesifik yaitu memnuhi target laba tertentu dan menghindari kerugian.

2.3 Corporate Governance

Corporate Governance merupakan konsep yang didasarkan teori agensi untuk meminimalkan masalah keagenan yang terjadi antara prinsipal dan agen. Mekanismenya memberikan pengendalian yang efektif untuk mengarahkan kegiatan operasional dan mengidentifikasi pihak-pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda dalam perusahaan, sehingga dapat memastikan atau meyakinkan pemilik modal bahwa manajer melakukan tindakan terbaik demi kepentingan perusahaan dengan memberikan pengembalian atau *return* atas investasi yang ditanamnya. *Corporate governance* diharapkan dapat mengurangi

dorongan manajemen melakukan manajemen laba sehingga kinerja perusahaan yang dilaporkan mencerminkan keadaan ekonomi yang sebenarnya.

Di Indonesia, pemerintah melalui Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) mengeluarkan pedoman *good corporate governance* yang telah disempurnakan pada tahun 2006.

Asas *good corporate governance* menurut KNKG (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Transparansi (*Transparency*)

Perusahaan harus menyediakan informasi material dan relevan yang mudah diakses dan dapat dipahami oleh pemangku kepentingan dan mengungkapkan masalah dan hal penting untuk pengambilan keputusan.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya yang berkesinambungan kepada pemangku kepentingan. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur, dan sesuai dengan kepentingan perusahaan.

3. Responsibilitas (*Responsibility*)

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggungjawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*.

4. Independensi (*Independency*)

Perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

5. Kewajaran dan kesetaraan (*Fairness*)

Perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

Penerapan mekanisme *corporate governance* dapat meminimalisasi praktik manajemen laba yang bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan antara manajemen dengan pemegang saham dan *stakeholder* lainnya. Pada akhirnya, menurut *The Day Report* (1994) dalam Siallagan dan Machfoedz (2006) mengemukakan bahwa *corporate governance* yang efektif dalam jangka panjang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menguntungkan pemegang saham.

2.4 Diversitas Gender

Diversitas gender atau keragaman gender dalam penelitian ini diproksi dengan keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang tanpa ada diskriminasi. Wanita dinilai memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari resiko, dan lebih teliti dibandingkan dengan pria (Kusumastuti, 2006). Selain itu wanita pada umumnya cenderung menganalisis masalah-masalah sebelum membuat suatu keputusan dan mengolah keputusan

yang telah dibuat sehingga menghasilkan pertimbangan masalah serta alternatif penyelesaian yang lebih seksama (Robbins dan Judge, 2008:206 dalam Badundari dan Anthana, 2013). Dengan adanya keberadaan wanita dalam jajaran dewan perusahaan diharapkan dapat mendorong pengungkapan informasi yang lebih luas dan transparan. Early dan Mosakowski (2000) dalam Toyyibah (2012) berpendapat bahwa perempuan dianggap memiliki kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi.

Brammer, et al (2007) dalam Basundari dan Anthana (2013) berpendapat bahwa dalam perspektif bisnis mengenai argumen kesetaraan kesempatan bagi wanita fokus pada fakta bahwa keberadaan wanita dalam dewan perusahaan adalah suboptimal bagi perusahaan. Wanita dianggap sulit untuk memperoleh kursi dalam komisaris dan direksi karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan sehingga apabila wanita berada dalam jajaran dewan perusahaan merupakan suatu kehormatan bagi wanita (Krishnan dan Park, 2005)

Salah satu upaya dalam menanggulangi berbagai macam bentuk diskriminasi pada kaum wanita, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2010 yang menyebutkan bahwa kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ernst *and* Young (2009) menemukan bahwa kelompok dewan dengan keanekaragaman yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada kelompok dewan homogen, meskipun orang-orang didalamnya memiliki kapabilitas yang lebih tinggi. Jacobs dan Acost (2002) mengatakan keanekaragaman gender dalam anggota dewan juga dapat mengembangkan kualitas diskusi dan meningkatkan kemampuan direksi untuk menyediakan pandangan yang lebih baik dalam pengungkapan dan pelaporan perusahaan. Di sisi lain juga dapat mengurangi efektivitas dewan karena meningkatnya perbedaan dan menghambat kemampuan dewan untuk bertindak.

Women.s Global Leadership Forum, sebuah forum yang dihadiri oleh pemimpin-pemimpin perempuan dari 25 negara pada tahun 2000, mendiskusikan empat strategi utama untuk meningkatkan kehadiran perempuan dalam kursi kepemimpinan (Adler et al., 2009), yaitu: (i) meningkatkan kompetisi global antar perusahaan; (ii) mengembangkan keahlian kepemimpinan global dari perempuan senior dan berbakat; (iii) menciptakan jaringan kerja internal antara pemimpin perempuan untuk memfasilitasi efektivitas global; (iv) mengembangkan baik rekomendasi global maupun lokal untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mendukung karir dan kesuksesan perempuan berbakat. Adler et al. (2009) merekomendasikan perusahaan untuk menggunakan strategi promosi yang memberikan perempuan dan laki-laki kesempatan yang sama untuk menaikkan posisi, berdasarkan kapasitas mereka.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Peni dan Vahaama (2010) menunjukkan bahwa eksekutif wanita terutama CFO wanita memberikan pengaruh yang signifikan terhadap manajemen laba akrual, sedangkan CEO wanita tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa eksekutif wanita berhubungan erat dengan laba akuntansi yang lebih konservatif. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa manajemen laba dipengaruhi oleh variabel kerugian yang dialami perusahaan, *market to book value ratio*, tingkat pertumbuhan penjualan dan ukuran perusahaan. Sedangkan variabel *leverage* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap manajemen laba.

Penelitian yang dilakukan Gavius, et al (2012) menunjukkan bahwa keberadaan salah satu dari CEO wanita ataupun CFO wanita berhubungan secara signifikan pada tingkat manajemen laba yang lebih rendah. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan jumlah perwakilan wanita yang lebih banyak dalam tata kelola perusahaannya atau pada jajaran top manajemennya akan memiliki kualitas laba yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Barua, et al (2010) menunjukkan bahwa CFO wanita memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap manajemen laba, sedangkan CEO wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba tetapi tidak signifikan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa variabel ukuran perusahaan, *market to book value ratio*, tingkat pertumbuhan penjualan, ROA, dan *debt to equity ratio* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap manajemen laba.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa wanita dan pria bertindak secara berbeda dalam berbagai hal. Sebagaimana dijabarkan dalam Gavius, et al (2012) wanita dan pria memiliki ekspektasi yang berbeda dalam bekerja, wanita memandang pekerjaan sebagai pengembangan personal dan kepuasan pribadi, sedangkan pria menganggap pekerjaan sebagai sebuah pencapaian pada hirearki dan sarana pemerolehan kompensasi.

2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh CEO wanita terhadap manajemen laba

CEO (*Chief Executive Officer*) merupakan jabatan tertinggi dalam perusahaan (eksekutif) atau administrator yang diberi tanggung jawab untuk mengatur keseluruhan kegiatan perusahaan. Umumnya CEO bertugas sebagai seorang komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola (manajer), dan eksekutor. Peran komunikator melibatkan pers dan seisi dunia luar, serta manajemen dan karyawan organisasi, peran pengambil keputusan mencakup keputusan terkait kebijakan dan strategi. Sebagai pemimpin, CEO memberi saran kepada dewan direktur, memotivasi karyawan, dan menggerakkan perubahan dalam organisasi. Sebagai manajer, CEO mengawasi operasi organisasi setiap hari, bulan, dan tahun.

Sesuai dengan hasil penelitian Barber dan Odean (2011), wanita dan pria akan bertindak secara berbeda dalam menghadapi kondisi atau permasalahan yang sama. Wanita diketahui cenderung lebih berhati-hati dan lebih menghindari risiko dibanding pria. Dengan demikian ketika sebuah perusahaan dipimpin oleh seorang CEO wanita, seseorang dapat berharap bahwa akan terjadi penurunan

tingkat manajemen laba pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini hipotesis 1 adalah:

H₁ : CEO wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat kecenderungan manajemen laba perusahaan.

2.6.2 Pengaruh CFO wanita terhadap manajemen laba

CFO (*Chief Financial Officer*) adalah jabatan di suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola resiko keuangan perusahaan. Pejabat ini juga bertanggung jawab untuk perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan untuk manajemen yang lebih tinggi. Pada beberapa sektor CFO juga bertanggung jawab untuk analisis data.

Hasil penelitian Peni dan Vahama (2010) menunjukkan bahwa CFO wanita berhubungan negatif secara signifikan dengan tingkat manajemen laba. Dalam hal ini ketika seorang wanita memegang jabatan sebagai CFO dapat diharapkan akan terjadi penurunan tingkat manajemen laba dibandingkan dengan ketika posisi CFO dipegang oleh pria. Sifat wanita yang lebih berhati-hati dan lebih memiliki standar etika yang lebih tinggi dapat diharapkan mampu meredam motivasi untuk melakukan manajemen laba. Hipotesis 2 adalah:

H₂ : CFO wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat kecenderungan manajemen laba perusahaan.

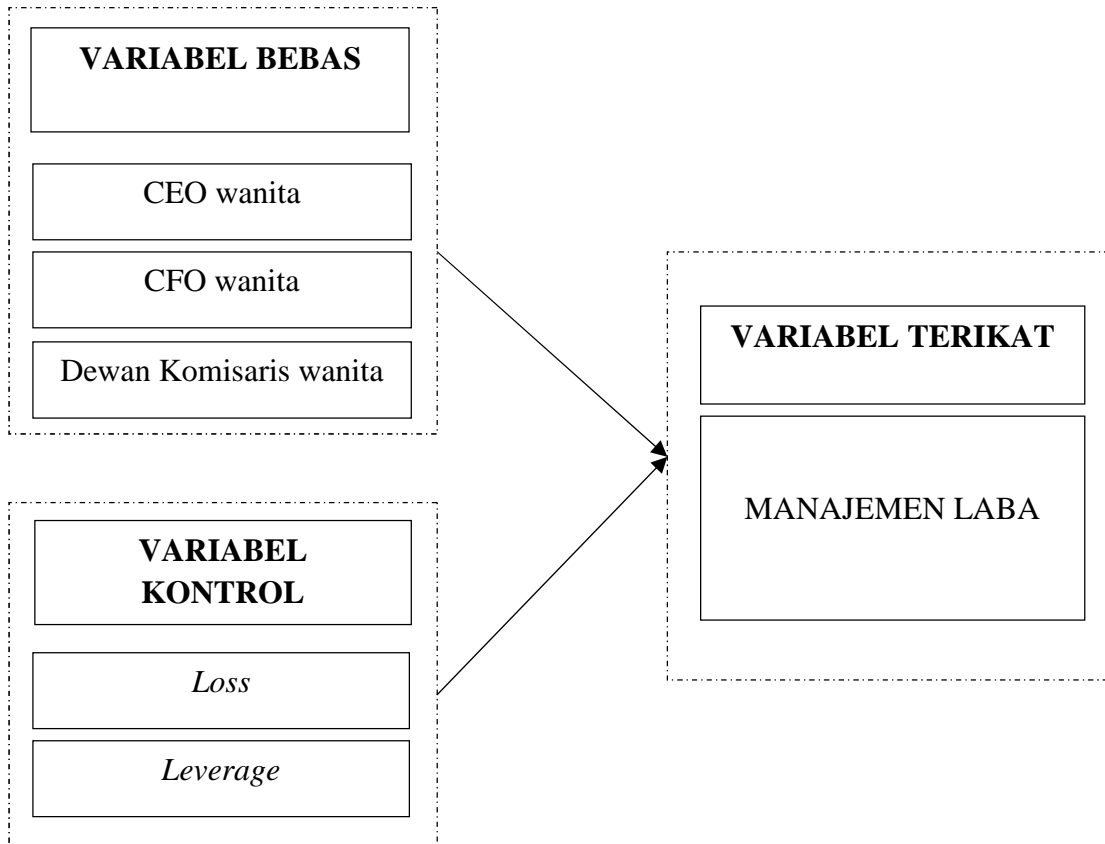
2.6.3 Pengaruh Dewan Komisaris terhadap manajemen laba

Dewan komisaris adalah sekelompok orang yang dipilih atau ditunjuk oleh pemegang saham untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan. Salah satu tugas dewan komisaris adalah melakukan pengawasan atas jalannya usaha dan memberikan nasihat kepada direktur. Secara tidak langsung tugas tersebut akan memberikan pengaruh terhadap kualitas laba yang dilaporkan oleh perusahaan karena dewan komisaris dapat mengarahkan kebijakan dan tindakan CEO dan CFO terkait dengan pelaporan keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Krishnan dan Parson (2002) menunjukkan bahwa keberadaan wanita dengan jumlah yang lebih banyak dalam jajaran top manajemen berhubungan dengan tingkat manajemen laba yang lebih rendah. Sifat dasar wanita yang lebih konservatif, lebih berhati-hati, lebih memiliki standar etika yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi penyebab hubungan negatif antara keberadaan wanita dalam jajaran top manajemen dengan manajemen laba. Dengan demikian, keanggotaan wanita dalam dewan komisaris dapat diharapkan akan mampu menurunkan tingkat manajemen laba. Hipotesis 3 adalah:

H₃ : Dewan Komisaris wanita berpengaruh negatif terhadap tingkat kecenderungan manajemen laba perusahaan.

2.7 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah perusahaan publik di Indonesia yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Pada penelitian ini penulis mengambil populasi perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan tahun buku yang berakhir pada 31 Desember 2015 dan 31 Desember 2014. Prosedur pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan berdasarkan tujuan tertentu (*purposive sampling*), yaitu sampel yang dipilih dari sejumlah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dan dianggap dapat mewakili.

Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia untuk tahun buku yang berakhir pada 31 Desember 2015 dan 31 Desember 2014 yang memenuhi beberapa persyaratan antara lain:

1. Secara rutin telah menyampaikan laporan keuangan kepada Bapepam dari tahun 2014-2015.
2. Menyajikan laporan keuangan dalam bentuk mata uang rupiah.

Pemilihan sampel berupa perusahaan manufaktur dikarenakan model penelitian yang digunakan memiliki karakteristik yang lebih tepat diterapkan pada perusahaan manufaktur.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah manajemen laba.

Manajemen Laba (*Earnings Management*)

Manajemen laba diukur menggunakan *discretionary accrual* dengan menggunakan model Jones yang dimodifikasi. Pengukuran *discretionary accrual* terdiri dari beberapa tahap yaitu antara lain:

a. Menghitung *Total Accrual* (TA)

Total Akrual yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan data arus kas dari aktivitas operasi yang langsung diambil dari laporan arus kas. Dengan pendekatan laporan arus kas maka total akrual akan dihitung sebagai berikut:

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

b. Menghitung *Nondiscretionary Accrual* (NDA)

Untuk melihat manajemen laba yang dilakukan oleh perusahaan, nilai total akrual selanjutnya dibedakan menjadi akrual non diskresi dan akrual diskresi. Jones (1991) dalam Rumondang (2004) menawarkan suatu model untuk memisahkan total akrual menjadi *non discretionary accrual* dan *discretionary accrual*. Model ini ditujukan untuk menghitung akrual yang diharapkan terjadi seiring dengan berubahnya aktivitas operasional perusahaan yaitu *non discretionary accrual*. Selisih antara total akrual dan dengan *non discretionary*

accrual atau akrual yang sengaja diterapkan manajemen untuk tujuan tertentu.

Penelitian ini mengukur *discretionary accrual* dengan menggunakan model Jones yang dimodifikasi, karena dianggap model ini paling baik diantara model lain yang sama-sama digunakan untuk mengukur manajemen laba. (Dechow et.al.1995 dalam Lobo dan Zhou, 2001), yaitu:

$$TA_{it} = \beta_1 (1/A_{it-1}) + \beta_2 (REV_{it} - REC_{it})/A_{it-1} + \beta_3 (PPE_{it}/A_{it-1}) + \epsilon_{it}$$

Persamaan akrual total diatas diestimasi dengan metode *Ordinary Last Square* (OLS) untuk memperoleh angka koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 .

Setelah diperoleh nilai koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 , maka dilanjutkan dengan menghitung komponen *nondiscretionary accrual*. Model *nondiscretionary accrual* dirumuskan sebagai berikut:

$$NDA_{it} = \beta_1 (1/A_{it-1}) + \beta_2 (REV_{it} - REC_{it})/A_{it-1} + \beta_3 (PPE_{it}/A_{it-1}) + \epsilon_{it}$$

c. Menghitung *Discretionary Accrual* (DA)

Discretionary Accrual (DA) diestimasi dengan cara sebagai berikut:

$$DA_{it} = TA_{it} - NDA_{it}$$

Keterangan:

TA_{it} : *Total accrual* perusahaan i pada tahun ke t

NI_{it} : Laba bersih perusahaan i pada tahun ke t

CFO_{it} : Arus kas operasi perusahaan i pada tahun ke t

A_{it} : Total aset perusahaan i pada tahun ke t

- A_{it-1} : Total aset perusahaan i pada tahun ke $t-1$
- REV_{it} : Pendapatan (penjualan) perusahaan i pada tahun ke t
dikurangi pendapatan (penjualan) perusahaan i pada tahun ke $t-1$
- REC_{it} : Piutang bersih perusahaan i pada tahun t dikurangi piutang bersih pada tahun $t-1$
- PPE_{it} : Aktiva tetap (*gross*) perusahaan i pada tahun ke t
- NDA_{it} : *Nondiscretionary Accrual* perusahaan i pada tahun ke t
- DA_{it} : *Discretionary Accrual* perusahaan i pada tahun ke t

3.2.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. CEO wanita

CEO adalah sebuah jabatan yang berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti jabatan eksekutif tertinggi. Tugas dari seorang CEO adalah memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kinerja perusahaan yang dipimpinnya. Pada prakteknya CEO sering diartikan sebagai seorang presiden direktur atau direktur utama dalam suatu perusahaan. Pada penelitian ini CEO dibedakan menjadi dua yaitu CEO wanita dan CEO pria. Variabel ini diprosikan dengan variabel dummy, yaitu jika perusahaan dipimpin oleh seorang CEO wanita diberi nilai 1 (satu) dan jika tidak, diberi nilai 0 (nol).

2. CFO wanita

CFO adalah jabatan di suatu perusahaan terutama bertanggung jawab untuk mengelola resiko keuangan korporasi. Pejabat ini juga bertanggung jawab untuk perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan untuk manajemen yang lebih tinggi. Pada beberapa sektor CFO juga bertanggung jawab untuk analisis data. Jabatan ini sering kali disebut juga dengan direktur keuangan. Pada penelitian ini CFO dibedakan menjadi dua yaitu CFO wanita dan CFO pria. Variabel ini diproksikan dengan variabel dummy, jika perusahaan memiliki CFO wanita diberi nilai 1 (satu) dan jika tidak, diberi nilai 0 (nol).

3. Dewan Komisaris wanita

Dewan komisaris adalah sebuah dewan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur. Anggota dewan komisaris diangkat dan diberhentikan dengan persetujuan dengan anggota Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang kemudian dilaporkan kepada Menteri Hukum dan HAM untuk dicatatkan dalam daftar wajib perusahaan atas pergantian dewan komisaris. Pada pengangkatan dewan komisaris diusulkan oleh anggota RUPS yang memiliki wewenang untuk mengusulkan dewan komisaris.

Pada penelitian ini, dewan komisaris wanita merupakan keberadaan wanita dalam susunan anggota dewan komisaris. Ukuran variabel dewan komisaris wanita menggunakan variabel dummy yaitu diberi nilai 1 (satu) jika terdapat wanita dalam keanggotaan dewan komisaris, dan diberi nilai 0 (nol) jika anggota dewan komisaris seluruhnya adalah pria.

3.2.3 Variabel Kontrol

Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel kontrol yang terdiri dari *loss*, *leverage*, ukuran perusahaan, dan pertumbuhan penjualan. Uraian mengenai variabel-variabel kontrol tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Loss*

Profitabilitas atau kemampuan memperoleh laba adalah suatu ukuran dalam persentase yang digunakan untuk menilai sejauh mana perusahaan mampu menghasilkan laba pada tingkat yang dapat diterima. Angka profitabilitas dinyatakan antara lain dalam angka sebelum atau sesudah pajak, laba investasi, pendapatan per saham, dan laba penjualan. Nilai profitabilitas menjadi norma ukuran bagi kesehatan perusahaan.

Loss merupakan salah satu *proxy* dari kondisi keuangan perusahaan dimana perusahaan dengan kondisi keuangan yang bermasalah akan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan penurunan laba akrual. Diharapkan akan terjadi hubungan yang negatif antara variabel *loss* dengan manajemen laba (Peni dan Vahaama, 2010). Pada penelitian ini *loss* merupakan profitabilitas negatif (kerugian) yang dialami oleh perusahaan yang dilaporkan dalam laporan keuangan. Variabel ini diukur dengan menggunakan variabel dummy, yaitu diberi nilai 1 (satu) jika perusahaan mengalami kerugian dan diberi nilai 0 (nol) pada kondisi sebaliknya.

b. *Leverage*

Leverage merupakan perbandingan antara kewajiban terhadap aset yang dimiliki perusahaan. Menurut Peni dan Vahaama (2010) *leverage*

merupakan salah satu *proxy* dari kondisi keuangan perusahaan dimana perusahaan dengan kondisi keuangan yang bermasalah akan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan penurunan laba akrual. Pada penelitian ini *leverage* diukur dengan nilai total kewajiban pada tanggal 31 Desember tahun ke t dibagi dengan total aset pada tanggal 31 Desember tahun ke t .

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan tahunan perusahaan (*annual report*), laporan keuangan auditan (*audited financial statement*) dan data profil perusahaan yang di download dari www.idx.co.id.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi, yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara mempelajari catatan-catatan atau dokumen-dokumen perusahaan sesuai dengan data yang diperlukan. Penelitian juga dilakukan dengan menggunakan studi pustaka yaitu dengan cara membaca, mempelajari literatur dan publikasi yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel dalam penelitian ini, nilai

maksimum, minimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Berdasarkan data olahan SPSS variabel *discretionary accrual*, FCEO, FCFO, FBC, *loss*, dan *leverage* akan diketahui nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari setiap variabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji apakah data memenuhi asumsi klasik. Pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji autokolerasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendekati apakah variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak dengan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) (Ghozali, 2013). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 = data residual berdistribusi normal.

H_A = data residual tidak berdistribusi normal.

Suatu regresi yang memiliki distribusi data residual normal apabila hasil dari uji K-S memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$).

Uji Outlier

Menurut Ghozali (2013), menyatakan bahwa outlier adalah kasus atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah

variabel tunggal atau variabel kombinasi. Ada empat penyebab timbulnya data outlier: (1) kesalahan dalam menginput data; (2) gagal menspesifikasikan adanya missing value dalam program komputer; (3) outlier bukan merupakan anggota populasi yang kita ambil sebagai sampel; (4) outlier berasal dari populasi yang kita ambil sebagai sampel, tetapi distribusi dari variabel dalam populasi tersebut memiliki nilai ekstrim dan tidak berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diproksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ yang telah di-studentized).

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel bebas tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada

tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum adalah:

- 1) Jika nilai *Tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *Tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10, dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4) Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi terjadi apabila terdapat penyimpangan terhadap suatu observasi oleh penyimpangan yang lain atau terjadi korelasi diantara observasi menurut waktu dan tempat. Konsumsi dari adanya korelasi dalam suatu model regresi adalah variabel tidak menggunakan atau tidak menggambarkan variabel populasinya lebih jauh lagi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya autokolerasi, salah satunya dengan uji *Durbin-Watson* (DW-Test). Uji *Durbin-Watson* hanya digunakan untuk autokolerasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya konstanta atau *intercept* dalam model regresi serta tidak ada variabel lain diantara independen (Ghozali, 2013).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* adalah:

$0 < DW < dl$: Terjadi autokorelasi

$dl \leq DW \leq du$: Tidak dapat disimpulkan

$du < DW < 4-du$: Tidak ada autokorelasi

$4-du \leq DW \leq 4-dl$: Tidak dapat disimpulkan

$4-dl < d < 4$: Terjadi autokorelasi

Keterangan:

dl : batas bawah DW

du : batas atas DW

3.5.3 Analisis Regresi Linier

Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Model yang digunakan dalam analisis ini terdiri dari persamaan regresi yang akan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat.

Persamaan regresi digunakan untuk menguji pengaruh keberadaan dewan direksi wanita dan dewan komisaris wanita terhadap tingkat manajemen laba. Persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persamaan regresi

$$DA = \alpha + \beta_1 FCEO + \beta_2 FCFO + \beta_3 FBC + \beta_4 LOSS + \beta_5 LEV$$

Keterangan:

DA = *discretionary accrual*

FCEO = CEO wanita

FCFO = CFO wanita

FBC = dewan komisaris wanita

LOSS = kerugian yang dialami perusahaan

LEV = *leverage*

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk menguji tingkat keeratan atau keterikatan antara variabel dependen dan variabel independen yang bias dilihat dari besarnya nilai koefisien determinan determinasi (*adjusted R-square*). Nilai *R-square* yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.5.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_0 yang menyatakan bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, ditolak. Ini berarti secara

simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikan $(\alpha) > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.4.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t adalah pengujian secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $(\alpha) < 0,05$ maka H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $(\alpha) > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini untuk mengetahui atau menguji keberadaan dewan direksi wanita dan dewan komisaris wanita terhadap manajemen laba (*earnings management*) perusahaan-perusahaan manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia selama periode 2014-2015. Berdasarkan hasil analisis linier berganda pada persamaan $DA = \alpha + \beta_1 FCEO + \beta_2 FCFO + \beta_3 FBC + \beta_4 LOSS + \beta_5 LEV + \beta_6 SLSGRW + \beta_7 SIZE + \epsilon$ dengan total sampel 128 perusahaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Variabel Independen

1. Variabel CEO wanita berpengaruh secara tidak signifikan terhadap manajemen laba dengan arah koefisien negatif. Hal ini juga dikarenakan sedikitnya wanita yang dapat menduduki jabatan sebagai direktur utama sebuah perusahaan sehingga dampak wanita sebagai direktur utama kurang dapat dibandingkan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Barua, *et al.* (2012) yang menunjukkan bahwa CEO wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba tetapi tidak signifikan. Penelitian ini juga

mendukung penelitian Peni dan Vahaama (2010) yang menunjukkan bahwa CEO wanita tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap manajemen laba.

2. Variabel CFO wanita menunjukkan hasil signifikan terhadap tindakan manajemen laba. Hal ini mengindikasikan bahwa wanita yang menjabat sebagai direktur keuangan dapat mengurangi tingkat manajemen laba perusahaan. Hasil ini dikarenakan wanita yang relatif menghindari risiko memiliki preferensi risiko lebih kecil dibandingkan pria dalam hal keputusan *financial*. Selain itu, hal ini dapat dipengaruhi oleh sifat dasar feminin yang dimiliki wanita yaitu teliti, penuh perhatian, mengandalkan intuisi Unger, (1979) dalam Umar, (1999) sehingga keputusan yang diambil membutuhkan waktu yang lama dan menggunakan irasional sehingga keputusan yang diambil terlambat atau kurang tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Peni dan Vahaama (2010) yang menunjukkan bahwa eksekutif wanita terutama CFO wanita memberikan pengaruh yang signifikan terhadap manajemen laba. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa eksekutif wanita berhubungan dengan tingkat manajemen laba yang lebih rendah dan CFO wanita erat dengan laba akuntansi yang lebih konservatif.

3. Variabel dewan komisaris wanita berpengaruh tidak signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini menunjukkan bahwa dewan komisaris wanita tidak dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap tindakan manajemen laba, artinya dengan adanya dewan komisaris wanita dalam

suatu perusahaan belum dapat melakukan pengawasan secara optimal untuk mencegah terjadinya tindakan manajemen laba. Selain itu, wanita dikenal cenderung berhati-hati dan tidak tergesa-gesa serta lebih ke arah menghindari resiko yang dapat menjatuhkan perusahaan di dunia bisnis membuat wanita menjadi lebih pasif di dalam pengambilan keputusan. Oleh karena hal itu keberadaannya tidak mengurangi praktik manajemen laba. Surya dan Yustiavandana (2006) menyatakan bahwa terdapat fenomena di Indonesia, di mana pemberian jabatan komisaris kepada seseorang bukan berdasarkan kompetensi dan profesionalisme, namun sebagai penghormatan atau penghargaan. Sehingga dapat dikatakan pemilihan komisaris di Indonesia kurang mempertimbangkan integritas serta kompetensi. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Nasution dan Setiawan (2007) yang mengungkapkan bahwa komposisi dewan komisaris berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba.

5.1.2 Variabel Kontrol

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *loss* memiliki nilai t-hitung sebesar -0,939 dengan nilai sig 0,349 > 0,05 terbukti berpengaruh secara tidak signifikan terhadap manajemen laba dengan arah koefisien negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mengalami rugi bersih (*loss*) akan melakukan manajemen laba yang rendah daripada perusahaan yang mengalami laba positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang Peni dan Vahaama (2010) yang menyebutkan bahwa terjadi hubungan negatif antara variabel *loss* dengan manajemen laba.

2. Variabel kontrol *leverage* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap manajemen laba. Ketika perusahaan berada pada tingkat *leverage* yang tinggi, berarti perusahaan dapat dikatakan berada dalam keadaan *insolvable*, artinya perusahaan berada pada keadaan dimana kekayaan yang dimiliki lebih kecil dibanding utangnya. Dengan demikian, perubahan pada *leverage* akan mempengaruhi nilai manajemen laba pada perusahaan bersangkutan. Semakin tinggi *leverage* maka manajer akan *manage* laba sehingga teridentifikasi adanya tindakan manajemen laba terhadap perusahaan yang memiliki tingkat *leverage* yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *leverage* memiliki pengaruh terhadap manajemen laba.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyaningdyah (2001) yang menyatakan *leverage* berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen laba. *Leverage* yang terlalu tinggi dibandingkan pada umumnya, menyebabkan suatu perusahaan kesulitan untuk memperoleh dana tambahan uang lebih banyak. Pada kasus ini *earnings management* dilakukan terhadap laporan keuangan dengan tujuan mempengaruhi persepsi investor atas kinerja perusahaan, sehingga investor mau menanamkan modalnya.

Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Peni dan Vahaama (2010), yang menunjukkan bahwa variabel *leverage* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap manajemen laba.

5.2 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang *go public*.
2. Penelitian ini menggunakan periode penelitian dari tahun 2014-2015.

5.3 Saran

5.3.1 Perusahaan

1. Memberikan pelatihan kepada seluruh dewan direksi yang terdapat keberagaman untuk dapat bekerjasama dalam tim dan menghindari atau mengurangi konflik-konflik yang mungkin terjadi antara anggota dewan.

5.3.2 Penelitian selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI dan memperpanjang periode penelitian.
2. Mencari *literature* terbaru untuk menambahkan atau mengurangi variabel independen sehingga model yang dipakai dapat lebih menjelaskan variabel dependennya.

DAFTAR PUSTAKA

Adler, R. D. (2001). Women in the executive suite correlate to high profits, glass ceiling research center. http://www.women2top.net/download/home/adler_web.pdf.

Agoes, Sukrisno. 2004. Good Corporate Governance. Practice in Indonesia and Malaysia. *Manajemen Usahawan* No. 10 Tahun XXXIII, Oktober.

Amirudin, Rifai Badriyah. 2004. *Peran Komisaris Independen dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Tubuh Perusahaan Publik*.

Astuti, Dewi S. Puji. 2004. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Manajemen Laba Diseputar Right Issue.

Barua, Abhijit dkk. (2010). CFO Gender and Accruals Quality. *Accounting Horizons*, Vol. 24, No. 1, pp 25-39.

Brammer, S., Brooks C., dan Pavelin, S. 2006. Corporate Social Performance and Stock Returns: UK Evidence from Disaggregate Measures, *Financial Management*.

Catalyst. (2005). Catalyst census of women board directors of the Fortune 1000. *Catalyst*, New York.

Carter, David A, F.D. Souza, B.J. Simkins., & W. Gary, Simpson. (2007). The diversity and firm value. *The Financial Review*. Vol.38,44-53

- Cohen, D.A., Aiysha D., dan Thomas L. (2007). "Real and Accrual Based Earnings Management in the Pre and Post Sarbanes Oxley Periods." *The Accounting Review Forthcoming*.
- Cox, T.H. dan Blake, S. 1991. "Managing Cultural Diversity: Implication for Organizational Competitiveness". *Academy of Management Executive*, Vol. 5. No. 3, 45-56.
- Dechow, P.M.R.G. Sloan and A.P. Sweeney (Spring 2006). *Causes and Consequences of Earning Manipulation: Analysis of Firm Subject to Enforcement Action by The SEC*. Contemporary Accounting Research, page 1-36.
- Ernst&Young. (2009). Groundbreakers study, diversity an equation for success. <http://www.ey.com/GL/en/Issues/Driving-growth/Groundbreakers-Diversity-an-equation-for-success>.
- Famera Hanani dan Y Anni Aryani. (2011). *Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 14 No. 1 November 2011. Hal. 7-19.
- Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI), 2001. Good Corporate Governance: Tata Kelola Perusahaan yang Baik. <Http://www.fcgi.or.id>
- Gavious, I., Segev, E., dan R. Yosef. (2012). *Female Directors and Earnings Management in Hight-Technology Firms*.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Graham , Jhon R., Campbell R. Harvey, dan S. Rajgopal. (2005). "The Economics Implications of Corporate Financial Reporting." *Jorunal of Accounting and Economics*. 40:3-73.

Healy, P.M. dan Wahlen, J.M. (1999). A review of earning management literatures and its implication for standard setting. *Accounting Horizons Volume 13*, Nomor 4. 365-383

Indra Surya dan Ivan Yudistiavandana. 2006. Penerapan Good Corporate Governance Mengesampingkan Hak-hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jacobs, Carmen., Acosta, Anne. (2002). Gender and diversity in times of changes: staffing trends and organizational change strategies in the CGIAR. CGIR Gender and Diversity Program. Working Paper No. 35.

Jones, J. J. 1991. Earnings Management During Import Relief Investigation. *Journal of Accounting Research*, Vol 29, No. 2.

Kim, Yangseon., Caixing Liu dan S. Ghon Rhee. 2003. The Effect of Size on Earnings Management. Social Science Research Network Electronic Paper Collection. (<http://papers.ssrn.com>)

Klein, A. 2002. *Audit Committee, Board of Directors Characteristic, and Earning Management*.

Komite Nasional Kebijakan Governance. 2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*.

Kusumastuti, Sari, Supatmi, dan Perdana Sastra. 2007. *Pengaruh Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam perspektif Corporate Governance*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. vol.9 no.2 pp-88-98.

Khrisnan, E.P., & Parsons, L.M. (2008). Getting to the bottom line: an exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78, 65-76.

Lobo, Gerald J, dan Jian Zhou. 2001. Disclosure Quality and Earnings Management. <http://www.ssrn.com>

- Mutmainah, S. 2007. Studi Tentang Perbedaan Evaluasi Etis, Intensi Etis (Athical Intention) dan Orientasi Etis Dilihat dari Gender dan Disiplin Ilmu: Potensi Rekrutmen Staf Profesional pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 10: 43-67.
- Nasution, Marihot dan Setawan. (2007). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba di Industri Perbankan Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi Volumi 10 Juli: 26-28.
- Pedoman Umum Good Corporate Governance. (2006). Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Peni, Emilia dan Vahamaa, Sami. (2010). *Female Executive and Earnings Management*. Managerial Finance, Vol. 36, Iss: 7, pp. 629-645.
- Rachmawati, Andri dan Hanung Tiatmoko. (2007). "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laba dan nilai perusahaan". *Artikel Simposium Nasional Akuntansi X*, Makasar.
- Riduwan, Akhmad. 2001. "Studi Praktik Earning Management pada Perusahaan yang Melakukan IPO di BEJ". *Jurna Ekuitas* Vol. 5(3) September 2001 : 313-339.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke dua belas. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robinson, G., dan Dechant, K. 1997. Building A Business Case for Diversiy. *Academy of Management Executive*, vol. 11, hal 21-30.
- Roshan, Sepi dan Christine A. Jubb. 1998. "Analisis Quality: Discretionary Accruals and Qualitfication Rates." Working Paper, Oktober.
- Roychowdhury, S. 2006. "Earnings Management through Real Activities Manipulation *Journal of Accounting and Economics*. 43: 355: 370.

Rumandang, Parulian Safrida. 2004. Analisis Hubungan Antara Komite Audit dan Komisaris Independen dengan Praktek Manajemen Laba: Studi Empiris Perusahaan di BEJ. Tesis. Universitas Indonesia. Depok.

Scott, W.R. 2000 *Financial Accounting Theory*. Prentice Hall Inc: New Jersey.

Setiawan, Wawan. 2006. *Analisis Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Terhadap Kualitas Laba*. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 6, No. 2, Agusutus: 163-172.

Setiawati, Lilis dan Ainun Na'im. 2000. Manajemen Laba. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 15, No. 4, 424-441.

Sheilfer, Andrei dan Vishny, Robert W. 1997. *The Journal of Finance*, Vol. 52, No.1 pp. 35-55.

Siallagan, Hamonangan & Mahfoedz, Mas'ud. (2006) Mekanisme Corporate Governance, Kualitas Laba, dan Nilai Perusahaan. Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang

Suad Husnan dan Enny Pudjiastuti. 2002. Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Edisi Keempat. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.

Sulistyanto, Sri. (2008). Manajemen Laba: Teori dan Model Empiris. Jakarta: PT. Grasindo.

Ujiyantho, Pramuka. 2007. *Mekanisme Corporate Governance, Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan*. SNA X.

Ummar, Nasaruddin, 1999. *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektf Al-Qur'an*. Paramadina, Jakarta.

Unger, Rhoda, K. 1979. *Female and Male Psychological Perspective*, New York: Philadelphia.

Watts, Ross L. and Zimmerman, Jerold L. (1986). *Positive Accounting Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Pientece Hall.

Widyaningdyah, Agnes Utari. 2001. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Earning Management Pada Perusahaan Go Public di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 3, No. 2.

<http://www.idx.co.id>

<http://www.sahamok.com>

<https://books.google.co.id>