

PENGARUH MANAJEMEN PUNCAK WANITA TERHADAP MANAJEMEN LABA

Oni Novilia

Paskah Ika Nugroho

paskah@staff.uksw.edu

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh keberadaan CEO wanita, CFO wanita, dewan komisaris wanita dan komite audit wanita terhadap manajemen laba *akrual*. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa pria dan wanita akan bertindak berbeda dalam menghadapi masalah yang sama. Penelitian ini menggunakan 304 sampel perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013 yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. 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 signifikan terhadap manajemen laba. Sedangkan posisi CEO wanita, dewan komisaris wanita, dan komite audit wanita pengaruhnya terhadap manajemen laba akrual tidak signifikan.

Kata Kunci: *gender, corporate governance, manajemen laba, manajemen laba akrual.*

ABSTRACT

This research examines the influence of female CEO, female CFO, female board of commissioners, and female audit committee on accrual based earnings management. This research presume that man and woman would act differently to solve a problem. This research using a sample of 304 companies listed on the Indonesian Stock Exchange in 2013 that selected based on purposive sampling method. Hypothesis testing is performed by using multiple linier regression to examine the effect of each independent variable on the dependent variable. The result of this research showed that the position of CFO who is held by female have a significant negative effect on accrual based earnings management. While the position of female CEO, female board of commissioners, and female audit committee have no significant effect on accrual based earnings management.

Keywords: *gender, corporate governance, earnings management, accrual based earnings management.*

PENDAHULUAN

Laporan keuangan merupakan alat utama bagi perusahaan untuk menyampaikan informasi keuangan sebagai wujud pertanggungjawaban pihak manajemen. Salah satu parameter penting dalam laporan keuangan yang digunakan untuk mengukur kinerja manajemen adalah laba. Informasi laba sering menjadi target rekayasa melalui tindakan *oportunis* manajemen untuk kepuasan perusahaan, tetapi dapat merugikan pemegang saham atau *investor*. Perilaku manajemen untuk mengatur laba sesuai dengan keinginannya tersebut dikenal dengan istilah manajemen laba (Wirawan dan Novialy, 2012).

Dalam tata kelola perusahaan, manajemen puncak yang terlibat dalam pelaporan keuangan antara lain *Chief Executife Officer* (CEO), *Chief Financial Officer* (CFO), dewan komisaris, dan komite audit. CEO dan CFO terlibat

karena keduanya merupakan pihak yang bertanggung jawab dan menandatangani laporan keuangan. Sedangkan dewan komisaris dan komite audit terlibat karena keduanya berperan memastikan *integritas* dan kualitas laporan keuangan.

Keberadaan wanita dalam manajemen puncak 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 masih terdapat pandangan bahwa pria lebih pantas menduduki jabatan pemimpin di perusahaan. *World Economic Forum* membuat laporan dengan judul *The Global Gender Gap Report*, Indonesia pada tahun 2013 berada pada peringkat 95 dan mengalami peningkatan menjadi peringkat 97 di tahun 2014. Ini menunjukkan bahwa ketimpangan *gender* antara pria dan wanita di Indonesia semakin besar dari

tahun 2013 ke 2014. Berdasarkan buku Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bekerjasama dengan Badan Pusat Statistik yang berjudul *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2013*, Indonesia memiliki ketimpangan *gender* salah satunya dalam hal pekerjaan. Artikel *Worldbank* tahun 2013 yang berjudul *IFC Mendukung Perempuan di Jaringan Direksi Perusahaan di Indonesia* menyatakan bahwa setengah tenaga kerja di Indonesia adalah wanita, namun hanya enam persen yang duduk menjadi anggota direksi. Statistik ini masih jauh di bawah negara-negara Eropa (tujuh belas persen) dan Amerika Serikat (lima belas persen).

Gender adalah sebuah konsep yang perbedaan antara pria dan wanita dari sudut nonbiologis misalnya dari aspek sosial, budaya, dan perilaku (Mutmainah, 2007). Sedangkan Fakhri (2006) mengemukakan bahwa *gender* merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum pria maupun wanita yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Dapat diasumsikan perbedaan *gender* tersebut juga membuat perbedaan respon antara pria dan wanita ketika menghadapi masalah yang sama.

Menurut Peni dan Vahamaa (2010), pria dan wanita bertindak secara berbeda dalam menghadapi kondisi yang sama misalnya dalam hal gaya kepemimpinan, gaya berkomunikasi, *konservatisme*, menghindari risiko, dan pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh Beltramini, *et al* (1984); Ferrell dan Skinner (1988) dalam Sihite (2012) menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih beretika di banding pria. Sementara Barber dan Odean (2001) menyatakan bahwa wanita cenderung menghindari risiko dibanding pria. Dapat dikatakan bahwa perbedaan *gender* dari manajemen puncak akan mempengaruhi pengambilan keputusan dan arah kebijakan perusahaan.

Dikaitkan dengan manajemen laba, perbedaan *gender* dari manajemen puncak perusahaan tentunya dapat diasumsikan akan memiliki pengaruh pada praktik manajemen laba. Penelitian Emadi dan Mansour (2015) menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam jajaran manajemen puncak berhubungan dengan tingkat manajemen laba yang lebih rendah. Sedangkan Ye, *et al* (2010) menyatakan bahwa

dalam konteks negara berkembang, tidak terdapat perbedaan signifikan terhadap kualitas laba apabila perusahaan dipimpin oleh pria atau wanita. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena kesetaraan *gender* di Indonesia, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh keberadaan manajemen puncak wanita terhadap manajemen laba di Indonesia. Penelitian ini mengacu pada penelitian Peni dan Vahamaa (2010) yang meneliti keberadaan CEO wanita dan CFO wanita sebagai variabel independen dalam mempengaruhi manajemen laba akrual sebagai variabel dependen.

Dalam penelitian ini penulis memperluas cakupan dari eksekutif wanita dengan menambahkan dewan komisaris dan komite audit. Setyawati (2011) mengatakan bahwa dewan komisaris bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur, sementara menurut Rustiarini (2010) komite audit berperan untuk membantu dewan komisaris dalam memberikan pandangan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan kebijakan akuntansi dan keuangan, serta melakukan pengawasan atas fungsi pengendalian internal dan eksternal perusahaan. Secara tidak langsung tugas tersebut akan memberikan pengaruh terhadap kualitas laba yang dilaporkan oleh perusahaan karena dewan komisaris dan komite audit dapat mengarahkan kebijakan dan tindakan CEO dan CFO terkait dengan pelaporan keuangan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik memasukkan keberadaan dewan komisaris dan komite audit wanita sebagai variabel independen. Untuk memperkuat model penelitian, penulis juga menggunakan beberapa variabel kontrol yaitu *loss*, *leverage*, ukuran perusahaan, dan pertumbuhan penjualan. Menurut Peni dan Vahamaa (2010) variabel tersebut juga mempengaruhi manajemen laba.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu apakah terdapat pengaruh CEO wanita, CFO wanita, dewan komisaris wanita, dan komite audit wanita terhadap praktik manajemen laba pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh CEO wanita, CFO wanita,

dewan komisaris wanita, dan komite audit wanita terhadap manajemen laba pada perusahaan publik di Indonesia. Manfaat penelitian bagi perusahaan yaitu diharapkan dapat memberi kontribusi dalam merekrut CEO, CFO, dewan komisaris, dan komite audit dengan mempertimbangkan aspek *gender*. Bagi *investor*, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan investasi.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teory Agency

Teory agency adalah kontrak antara prinsipal (pemegang saham) dan agen (manajer). Prinsipal mempekerjakan agen untuk melakukan tugas untuk kepentingan prinsipal, termasuk pendirian, otorisasi, pengambilan keputusan dari prinsipal kepada agen (Anthony dan Govin darajan, 2005). Agen bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan prinsipal dan sebagai imbalannya akan memperoleh sesuai dengan kontrak. Dengan demikian terdapat dua kepentingan yang berbeda didalam perusahaan dimana masing-masing pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemakmuran yang dikehendaki (Ali, 2002).

Menurut Widyaningsih (2006) dalam Putri dan Laksito (2011), teori agensi mengasumsikan bahwa setiap individu bertindak untuk kepentingan sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Agen yang seharusnya bertindak untuk kepentingan prinsipal malah bertindak untuk keuntungannya sendiri. Teori keagenan dapat mengimplikasikan adanya *asimetri informasi* antara prinsipal dan agen. Agen sebagai pihak yang sehari-hari ada dip perusahaan mempunyai informasi tentang perusahaan dengan jumlah dan kualitas yang lebih baik dibanding prinsipal yang hanya mempunyai sedikit informasi dari agennya. Informasi itu biasanya dalam bentuk laporan keuangan yang didalamnya menggambarkan kinerja perusahaan. Laporan keuangan dalam hal ini merupakan instrumen penghubung dalam hubungan kontraktual prinsipal dan agen. Laporan keuangan dijadikan dasar evaluasi

apakah agen telah memenuhi kewajibannya dan layak mendapatkan haknya. Terkait dengan manajemen laba, teori ini menjelaskan bahwa agen cenderung bertindak *self interest*. Untuk mendapatkan penilaian yang baik dari prinsipal maka agen melakukan manajemen laba agar laba sesuai dengan target yang ditetapkan oleh prinsipal.

Manajemen Laba dan *Corporate Governance*

Scott (2003) mendefinisikan manajemen laba sebagai tindakan yang dilakukan melalui pilihan kebijakan akuntansi untuk memperoleh tujuan tertentu, misalnya untuk memenuhi kepentingan sendiri atau meningkatkan nilai pasar perusahaan. Ada beberapa motivasi yang melatarbelakangi manajemen untuk melakukan manajemen laba, seperti yang dijelaskan dalam Watts dan Zimmerman (1986) antara lain: (i) memaksimalkan bonus (*Bonus plan Hypothesis*); (ii) memenuhi persyaratan tertentu dalam kontrak hutang (*Debt Covenants Hypothesis*); (iii) motivasi politik (*Political Motivation Hypothesis*). Scott (2003) menyatakan bahwa terdapat beberapa pola dalam manajemen laba, yaitu: *taking a bath*, *income minimization*, *income maximization* dan *income smoothing*.

Dalam Roychowdhury (2006) dijelaskan bahwa manajemen laba dapat dilakukan melalui manajemen laba akrual dan manajemen laba riil. Manajemen laba akrual tidak memiliki pengaruh terhadap arus kas secara langsung, dilakukan dengan pemilihan metode dan kebijakan akuntansi tertentu yang bertujuan untuk memanipulasi angka laba sesuai dengan yang diinginkan. DeAngelo (1986) dalam Setiawati dan Na'im (2000) mengatakan bahwa konsep model akrual memiliki dua komponen, yaitu *non-discretionary accruals* dan *discretionary accruals*. Komponen *discretionary accruals* merupakan bagian akrual yang dapat dimanipulasi manajemen. Hal ini disebabkan karena manajemen memiliki kemampuan untuk mengendalikannya dalam jangka pendek. Sebaliknya komponen *non-discretionary* ditentukan oleh faktor-faktor luar seperti kondisi ekonomi atau permintaan terhadap penjualan serta faktor-faktor lain yang tidak dapat dikendalikan oleh pihak manajemen.

Manajemen laba riil merupakan manipulasi yang dilakukan oleh manajemen melalui aktivitas perusahaan sehari-hari selama periode akuntansi, tanpa menunggu akhir periode. Kegiatan manajemen laba riil dimulai dari praktek operasional normal yang dimotivasi oleh keinginan manajer untuk mengelabui bahkan menyesatkan *stakeholder* yang ingin mengetahui kinerja dan kondisi perusahaan. Manajemen laba riil dapat dilakukan dengan manipulasi penjualan, penurunan beban-beban diskresionari, dan produksi yang berlebihan. (Roychowdhury, 2006).

Sedangkan *Corporate governance* menurut *Indonesian Institute of Corporate Governance* (IICG) adalah struktur, sistem, dan proses yang digunakan oleh organ-organ perusahaan sebagai upaya untuk memberi nilai tambah perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lainnya berdasarkan peraturan perundangan dan norma yang berlaku. Berdasarkan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) dalam Pedoman Umum GCG Indonesia Tahun 2006, terdapat lima unsur utama dalam *corporate governance* yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kewajaran.

Indonesia menganut sistem *dual board* dalam struktur organisasi internalnya, dimana adanya pemisahan fungsi dari *board* tersebut, yaitu fungsi pengambilan kebijakan dan fungsi pengawasan. Fungsi pengambilan kebijakan dijalankan oleh dewan direksi, sedangkan fungsi pengawasan oleh dewan komisaris. Dewan komisaris dapat membentuk suatu komite audit untuk membantu menjalankan fungsi pengawasan. Komite audit diwajibkan beranggotakan paling tidak satu orang komisaris independen. Penerapan mekanisme *good corporate governance* dalam sistem pengendalian dan pengelolaan perusahaan dapat menjadi salah satu cara untuk meminimalisasi terjadinya tindakan manajemen laba yang dilakukan oleh para manajer perusahaan karena kehadiran *good corporate governance* diharapkan dapat menciptakan iklim tata kelola yang baik dan lebih transparan (Wardhani dan Joseph, 2010).

Gender

Gender menurut *Women's Studies Encyclopedia* adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara pria dan wanita yang berkembang dalam masyarakat (Mulia, 2004 dalam Marzuki, 2006).

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa *gender* adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara pria dan wanita dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, emosi, serta faktor-faktor *nonbiologis* lainnya. *Gender* berbeda dengan *sex*. Secara umum *sex* digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita dari segi *anatomi biologis*, sedang *gender* lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, dan aspek-aspek *nonbiologis* lainnya. Kalau studi *sex* lebih menekankan kepada perkembangan aspek biologis dan komposisi kimia dalam tubuh seorang pria dan wanita, maka studi *gender* lebih menekankan kepada perkembangan aspek *maskulinitas* dan *femininitas* seseorang. Meskipun secara *terminologis gender* dan *sex* memiliki makna yang sangat berbeda, namun keduanya masih memiliki keterkaitan yang tidak bisa dipisahkan. *Gender* memiliki kedudukan yang penting dalam kehidupan seseorang dan dapat menentukan pengalaman hidup yang akan di tempuhnya. *Gender* dapat menentukan akses seseorang terhadap pendidikan, dunia kerja, dan sektor-sektor publik lainnya (Marzuki, 2006).

Gender yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana peran keberadaan wanita dalam posisi CEO, CFO, dewan komisaris, dan komite audit dalam mempengaruhi manajemen laba perusahaan. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan literatur akuntansi menemukan kaitan antara *gender* manajemen puncak dan aspek-aspek akuntansi perusahaan. Krishnan dan Parsons (2008) menemukan bahwa *gender diversity* dalam tim manajemen puncak berpengaruh secara positif terhadap kualitas pelaporan akuntansi. Emadi dan Mansour (2015) menemukan bahwa direktur wanita dapat meningkatkan kualitas laba. Penelitian Gavius, *et*

al (2012) yang berjudul *Female Directors and Earnings Management in High-technology Firms*, menemukan bahwa dewan direksi wanita dapat menurunkan manajemen laba.

Teori Nature

Teori *nature* mengungkapkan bahwa perbedaan antara pria dan wanita adalah kodrat yang harus diterima. Perbedaan biologis memberikan dampak berupa perbedaan peran dan tugas diantara keduanya. Manusia baik pria maupun wanita memiliki perbedaan kodrat sesuai dengan fungsi masing-masing. Terdapat peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada pula yang tidak dapat dipertukarkan karena memang berbeda secara kodrat alamiah (Heffina, 2004).

Berbagai penelitian terkait *gender* menjelaskan bahwa perbedaan *gender* seseorang akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Sebagaimana dijelaskan dalam Hyde dan Kling (2001) 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 hierarki dan sarana pemerolehan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Beltramini, *et al* (1984); Ferrell dan Skinner (1988) dalam Sihite (2012) menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih beretika dibanding pria. Barber dan Odean (2001) menunjukkan bahwa wanita cenderung menghindari risiko dibanding pria. Penelitian yang dilakukan oleh Betz, *et al* (1989) dalam Gavius, *et al* (2012) dapat menunjukkan bahwa wanita memiliki tingkat ketidakpedulian yang lebih rendah dibanding pria dalam perolehan keuntungan ekonomis. Sedangkan Hilda (2004) dalam Sihite (2012) berpendapat bahwa kepribadian laki-laki pada umumnya bersifat lebih individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, dengan rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan. Dikaitkan dengan manajemen laba, teori ini menjelaskan bahwa pria dan wanita akan memiliki pertimbangan dan tindakan yang berbeda yang mungkin memiliki implikasi yang penting dalam kualitas pelaporan keuangan.

Sifat wanita yang lebih berhati-hati, menghindari risiko, dan memiliki standar etika yang lebih tinggi diharapkan mampu meredam motivasi untuk melakukan manajemen laba.

Perumusan Hipotesis

CEO Wanita terhadap Manajemen Laba

Menurut Wirawan dan Novialy (2012), CEO (*Chief Executive Officer*) merupakan orang yang memiliki jabatan tertinggi dalam perusahaan, dipercaya untuk penyusunan strategi dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba dengan maksimal. Wanita diketahui cenderung lebih berhati-hati, lebih menghindari risiko, dan lebih beretika dibanding pria. Sehingga ketika perusahaan dipimpin oleh seorang CEO wanita, diharapkan akan terjadi penurunan tingkat manajemen laba pada perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Gavius, *et al* (2012) dan Peni dan Vahamaa (2010) menunjukkan bahwa keberadaan salah satu dari CEO wanita ataupun CFO wanita berhubungan negatif signifikan pada tingkat manajemen laba. Dari hasil penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut.

H₁ : CEO wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba.

CFO Wanita terhadap Manajemen Laba

CFO (*Chief Financial Officer*) adalah jabatan di suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola risiko keuangan perusahaan. Pejabat ini juga bertanggung jawab untuk perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan untuk manajemen yang lebih tinggi. Ketika jabatan CFO dipegang oleh wanita diharapkan akan terjadi penurunan tingkat manajemen laba dibandingkan dengan ketika posisi CFO dijabat oleh pria. Sifat wanita yang lebih berhati-hati, menghindari risiko, dan lebih memiliki standar etika yang lebih tinggi diharapkan mampu meredam motivasi untuk melakukan manajemen laba. Hasil penelitian Barua, *et al* (2010) dan

Peni dan Vahamaa (2010) menunjukkan bahwa CFO wanita berhubungan negatif signifikan dengan tingkat manajemen laba. Dari penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

H₂ : CFO wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba.

Dewan Komisaris Wanita terhadap Manajemen Laba

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG), dewan komisaris sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan *good corporate governance*. Sifat wanita yang lebih konservatif, menghindari resiko, dan memiliki standar etika yang lebih tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi penyebab hubungan negatif antara keberadaan wanita dalam dewan komisaris dengan manajemen laba. Penelitian Krishnan dan Parsons (2008) dan Emadi dan Mansour (2015) menunjukkan bahwa keberadaan wanita dengan jumlah yang lebih banyak dalam jajaran manajemen puncak berhubungan dengan tingkat manajemen laba yang lebih rendah. Dari argumentasi tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

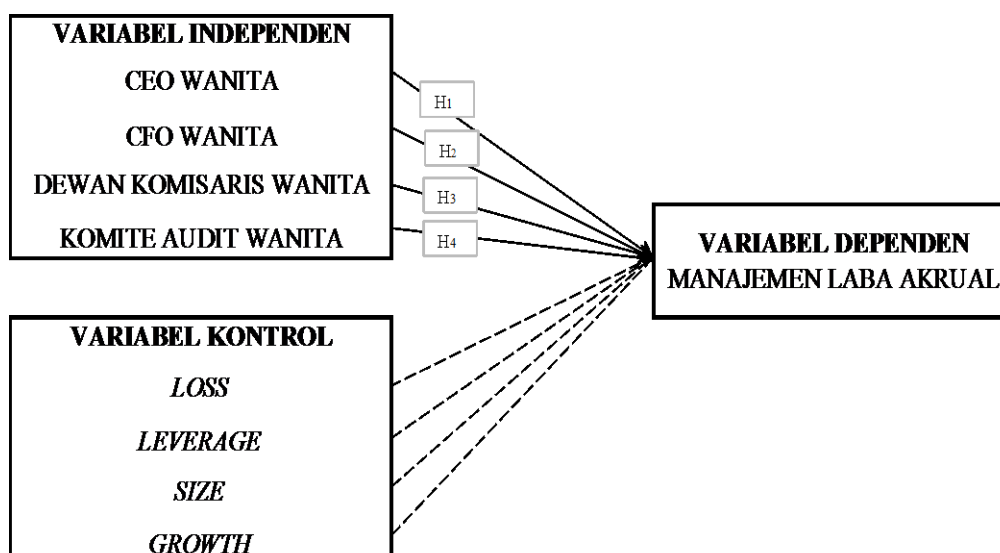
H₃: Dewan komisaris wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba.

Komite Audit Wanita terhadap Manajemen Laba

Ikatan Komite Audit Indonesia (IKAI) mendefinisikan komite audit sebagai suatu komite yang bekerja secara profesional dan independen yang dibantu oleh dewan komisaris. Dengan demikian, komite audit memiliki tugas membantu dan memperkuat fungsi dewan komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan atas proses pelaporan keuangan, manajemen risiko, pelaksanaan audit dan implementasi dari *corporate governance*. Penelitian sebelumnya mengatakan wanita lebih berhati-hati, menghindari resiko, dan memiliki standar etika yang lebih tinggi dalam membuat keputusan dan perilakunya. Dengan demikian, keanggotaan wanita dalam komite audit diharapkan akan mampu menurunkan tingkat manajemen laba. Penelitian Jati dan Sanjaya (2013) dan Thiruvadi dan Hua Wei (2011) menunjukkan bahwa keberadaan anggota wanita dalam komite audit akan mengurangi tingkat manajemen laba yang dilakukan perusahaan, sehingga hipotesis empat dinyatakan sebagai berikut.

H₄: Komite audit wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Periode pengamatan penelitian dilakukan pada tahun 2013 agar lebih mencerminkan kondisi saat ini. Perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di BEI dan dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu (*purposive sampling*) yaitu:

1. Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan menerbitkan laporan keuangan tahunan tahun 2013.
2. Perusahaan menyediakan informasi mengenai *gender* manajemen puncak perusahaan.
3. Mengeluarkan perusahaan dengan data laporan tahunan 2013 yang tidak lengkap.
4. Mengeluarkan perusahaan di industri keuangan karena memiliki karakter yang unik jika dibandingkan dengan industri yang lain.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diambil dari laporan keuangan tahunan perusahaan pada tahun 2013. Data sekunder diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory (ICMD)* dan situs www.idx.co.id

Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah manajemen laba yang diukur dengan *proxy discretionary accruals* (DA). Manajemen laba yang menggunakan model *Modified Jones* (Jones Modifikasi) yang dikembangkan oleh Dechow, *et al* (1995). Model ini dipilih karena dapat mendeteksi manajemen laba lebih baik

dibandingkan dengan model-model yang lainnya (Siallagan dan Machfoedz, 2006). Langkah-langkah dalam menghitung *discretionary accruals* sebagai berikut:

Total accruals sesungguhnya:

$$TA \text{ (total accruals)} = \text{Net income} - \text{Cash flow from operation} \dots \dots \dots (1)$$

Total accruals yang diestimasi dengan persamaan regresi OLS (*Ordinary Least Square*) adalah:

$$Tat/At-1 = \alpha_1 (1/At-1) + \alpha_2 (\Delta REVt/At-1) + \alpha_3 (PPEt/At-1) + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

At-1 = Total aset pada periode t-1
 $\Delta REVt$ = Perubahan pendapatan dalam periode t
 PPEt = *Gross Property, Plan, and Equipment*
 $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ = koefisien regresi

Dengan menggunakan koefisien regresi di atas nilai *non discretionary accruals* (NDA) dapat dihitung dengan rumus:

$$NDA = \alpha_1 (1/At-1) + \alpha_2 (\Delta REVt - \Delta REct)/At-1 + \alpha_3 (PPEt/At-1) \dots \dots (3)$$

Keterangan:

$\Delta REct$ = Perubahan piutang bersih dalam periode t

Selanjutnya dapat dihitung nilai *discretionary accruals* sebagai berikut:

$$DACit = TAt/At-1 - NDA \dots \dots \dots (4)$$

Keterangan:

DACit = *Discretionary accruals* pada periode t
 NDA = *Non discretionary accruals*

Secara empiris, nilai *discretionary accruals* dapat bernilai nol, positif, negatif. Nilai nol menunjukkan manajemen laba dilakukan dengan pola perataan laba (*income smoothing*). Sedangkan nilai positif menunjukkan adanya manajemen laba dengan peningkatan laba (*income increasing*) dan nilai negatif menunjukkan manajemen laba dengan pola penurunan laba (*income decreasing*) (Sulistyanto, 2008).

Variabel Independen

Pengukuran variabel independen menggunakan metode yang sama dengan penelitian Peni dan Vahamaa (2010) yaitu variabel *dummy*, mengambil nilai 0 (nol) dan 1 (satu) dimana nilai 1 (satu) menunjukkan kehadiran variabel tersebut sedangkan 0 (nol) menunjukkan ketidakhadiran variabel tersebut.

1. CEO Wanita

Dalam penelitian ini CEO dibedakan menjadi dua yaitu CEO wanita dan CEO pria. Variabel ini diproksikan dengan variabel *dummy*, yaitu jika perusahaan dipimpin oleh seorang CEO wanita diberi nilai 1 (satu) dan jika tidak, diberi nilai 0 (nol). Perusahaan yang memiliki CEO wanita diduga akan menurunkan perilaku manajemen laba.

2. CFO Wanita

Dalam 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). Perusahaan yang memiliki CFO wanita diduga akan menurunkan perilaku manajemen laba.

3. Dewan Komisaris Wanita

Dalam 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. Apabila terdapat wanita dalam keanggotaan komisaris diharapkan akan menurunkan manajemen laba.

Komite Audit Wanita

Dalam penelitian ini, komite audit wanita merupakan keberadaan wanita dalam susunan anggota komite audit. Ukuran variabel komite audit wanita menggunakan variabel *dummy* yaitu diberi nilai 1 (satu) jika terdapat wanita dalam keanggotaan komite audit, dan diberi nilai 0 (nol) jika anggota komite audit seluruhnya adalah pria. Apabila terdapat komite audit wanita dalam keanggotaan komite audit diharapkan akan menurunkan manajemen laba.

Variabel Kontrol

Mengikuti literatur yang ada sebelumnya, penelitian ini menggunakan *loss*, *leverage*, ukuran perusahaan, dan pertumbuhan penjualan sebagai variabel kontrol. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik perusahaan di atas merupakan prediktor manajemen laba yang berguna. Penjelasan mengenai variabel-variabel kontrol tersebut adalah sebagai berikut:

1. Loss

Peni dan Vahamaa (2010) menjelaskan bahwa *loss* merupakan salah satu *proxy* dari kondisi keuangan perusahaan yang bermasalah. DeAngelo, *et al* (1994) dalam Peni dan Vahamaa (2010) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan kondisi keuangan yang bermasalah akan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan penurunan laba akrual. Sehingga diharapkan akan terjadi hubungan yang negatif antara variabel *loss* dengan manajemen laba. Dalam penelitian ini *loss* merupakan kerugian yang dialami oleh perusahaan. Variabel ini diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, yaitu diberi nilai 1 (satu) jika perusahaan mengalami kerugian dan diberi nilai 0 (nol) pada kondisi sebaliknya.

2. Leverage

Leverage merupakan perbandingan antara kewajiban terhadap aset yang dimiliki per usaha. Menurut Peni dan Vahamaa (2010) *leverage* merupakan salah satu *proxy* dari kondisi keuangan perusahaan yang bermasalah. DeAngelo, *et al* (1994) dalam Peni dan Vahamaa (2010) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan kondisi keuangan yang bermasalah akan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan penurunan laba akrual. Sehingga diharapkan akan terjadi hubungan yang negatif antara variabel *leverage* dengan manajemen laba. Dalam penelitian ini *leverage* diukur dengan nilai total kewajiban pada tanggal 31 Desember tahun 2013 dibagi dengan total aset pada tanggal 31 Desember tahun 2012.

3. Ukuran perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan gambaran besar kecilnya perusahaan. Meek, *et al* (2007) dalam Peni dan Vahamaa (2010) menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berhubungan negatif dengan manajemen laba. Perusahaan yang lebih besar memiliki struktur tata kelola yang lebih kuat, asimetri informasi yang lebih rendah, dan umumnya memperoleh pengawasan yang lebih kuat dari auditor. Dalam penelitian ini ukuran perusahaan diukur dengan *logaritma natural* dari jumlah total aset yang dilaporkan dalam laporan keuangan pada tahun 2013.

4. Pertumbuhan penjualan

Geiger dan North (2006); Meek, *et al* (2007) dalam Peni dan Vahamaa (2010) mengatakan bahwa perusahaan dengan pertumbuhan yang tinggi biasanya memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan manajemen laba. Sehingga diharapkan akan terjadi hubungan yang positif antara pertumbuhan penjualan dengan manajemen laba. Pertumbuhan penjualan diukur dengan jumlah penjualan tahun 2013 dibagi dengan jumlah penjualan tahun 2012. Hasil pembagian tersebut kemudian dikurangi dengan angka 1 (satu).

Teknik Analisis

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 (Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Model yang baik tidak boleh memiliki *autokorelasi*, *heteroskedastisitas*, dan *multikolinearitas*. Untuk data *cross sectional*, tidak memperhitungkan asumsi *autokorelasi*. Asumsi ini merupakan suatu kondisi dimana terdapat korelasi antar *error* observasi dengan observasi lainnya dalam model *time series* (Gujarati, 2003). Dalam penelitian ini menggunakan data *cross section*, sehingga tidak membutuhkan pengujian *autokorelasi*.

1. Uji Normalitas

Uji *normalitas* bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini *uji normalitas* menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka *probabilitas*, dengan ketentuan:

- 1) *Probabilitas* > 0.05 : hipotesis diterima karena data terdistribusi normal.
- 2) *Probabilitas* < 0.05 : hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar

variabel independen tidak terjadi korelasi (Ghozali, 2006). 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* > 0.100 persen dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *multikolinearitas* antar variabel independen dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *Tolerance* < 0.100 persen dan nilai VIF > 10, dapat disimpulkan bahwa terdapat *multikolinearitas* antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006) uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensinya adanya *heteroskedastisitas* dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*.

Pengujian Statistika

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2006) nilai R^2 menunjukkan seberapa besar pergerakan dari variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh pergerakan dari variabel-variabel independen (X). Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai R^2 berarti model ini semakin baik untuk memprediksi nilai Y.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2006) pengujian F dipakai untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai F-statistik dengan nilai F pada tabel ANOVA. Apabila Sig F-statistik lebih kecil daripada α , maka hipotesis nol ditolak. Hal ini

berarti model dapat menjelaskan variabel dependen.

3. Uji t

Menurut Ghozali (2006) uji t dipakai untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi pada tabel t. Nilai signifikansi variabel dependen harus kurang dari α .

Analisis Regresi

Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan *analisis regresi linear berganda*, yaitu suatu metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Persamaan Regresi

$$DA = \alpha + \beta_1 FCEO + \beta_2 FCFO + \beta_3 FBC + \beta_4 FAC + \beta_5 LOSS + \beta_6 LEV + \beta_7 SIZE + \beta_8 GROWTH + e \dots\dots\dots(5)$$

Keterangan:

DA	= <i>discretionary accruals</i>
FCEO	= CEO wanita
FCFO	= CFO wanita
FBC	= dewan komisaris wanita
FAC	= komite audit wanita
LOSS	= Kerugian
LEV	= <i>Leverage</i>
SIZE	= Ukuran Perusahaan
GROWTH	= Pertumbuhan Penjualan
α	= konstanta

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penentuan Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data laporan tahunan perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2013. Perusahaan dalam industri keuangan dikeluarkan dari sampel karena

memiliki karakteristik yang unik dan merupakan *heavily-regulated company*. Perusahaan yang tidak memiliki kelengkapan data yang diperlukan dalam operasionalisasi variabel dan memiliki data *outlier* juga tidak diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hal ter

sebut, jumlah perusahaan yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 304 perusahaan. Rincian nama perusahaan yang menjadi sampel dapat dilihat pada lampiran 1. Proses penetapan sampel diringkas dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Deskripsi Sampel

Deskripsi	Jumlah Perusahaan
Jumlah perusahaan tercatat di BEI pada akhir tahun 2013	472
Jumlah perusahaan di industri keuangan	(72)
Jumlah perusahaan dengan data laporan tahunan 2013 tidak lengkap	(90)
<i>Outlier</i>	(6)
Total sampel penelitian	304

Klasifikasi sampel berdasarkan industri diikhtisarkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Pengelompokan Perusahaan Berdasarkan Industri

No.	Industri	Jumlah	Presentase
1	Pertanian	15	4.93%
2	Pertambangan	30	9.87%
3	Industri Dasar dan Kimia	48	15.79%
4	Aneka Industri	38	12.50%
5	Industri Barang Konsumsi	28	9.21%
6	Properti dan Real Estat	46	15.13%
7	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi	32	10.53%
8	Perdagangan, Jasa, dan Investasi	43	14.14%
9	Lainnya	24	7.89%
	Jumlah	304	100.00%

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa perusahaan yang menjadi sampel sebagian besar bergerak pada industri jasa (industri properti dan *real estat*, *infrastruktur*, *utilitas*, dan transportasi, perdagangan, jasa, dan investasi) yaitu sebesar 39.80 persen dari total sampel yang digunakan. Kemudian diikuti oleh industri manufaktur (industri dasar dan kimia, aneka industri, dan industri barang konsumsi) sebesar 37.50 %.

Variabel independen penelitian melihat wanita dalam manajemen puncak di perusahaan.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa perusahaan yang memiliki wanita sebagai CEO, CFO, dewan komisaris, dan komite audit masing-masing sebanyak 6.58 persen, 20.39 persen, 36.84 persen, 36.84 persen dari total sampel. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar kursi kepemimpinan dalam perusahaan di Indonesia masih didominasi oleh pria. Dari empat kedudukan tersebut, wanita lebih banyak menduduki posisi dewan komisaris dan komite audit yaitu sebanyak 36.84 persen.

Tabel 3. Distribusi Sampel Berdasarkan Gender Manajemen Puncak

Deskripsi	Jumlah Sampel	Persentase
Perusahaan dengan wanita sebagai CEO	20	6.58%
Perusahaan dengan pria sebagai CEO	284	93.42%
Jumlah Sampel	304	100%
Perusahaan dengan wanita sebagai CFO	62	20.39%
Perusahaan dengan pria sebagai CFO	242	79.61%
Jumlah Sampel	304	100%
Perusahaan dengan wanita sebagai dewan komisaris	112	36.84%
Perusahaan dengan pria sebagai dewan komisaris	192	63.16%
Jumlah Sampel	304	100%
Perusahaan dengan wanita sebagai komite audit	112	36.84%
Perusahaan dengan pria sebagai komite audit	192	63.16%
Jumlah Sampel	304	100%

Analisis Statistik Deskriptif

Dari hasil analisis statistik deskriptif didapati tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DA	-0.843	0.758	-0.078	0.153
FCEO	0	1	0.066	0.248
FCFO	0	1	0.204	0.404
FBC	0	1	0.368	0.483
FAC	0	1	0.368	0.483
LOSS	0	1	0.164	0.371
LEV	0.020	2.730	0.504	0.290
SIZE	9.110	14.330	12.324	0.778
GROWTH	-0.999	4.008	0.153	0.393

Sumber : Data diolah (2015)

Pada Tabel 4 dapat dilihat nilai rata-rata dari manajemen laba (DA) adalah -0.078 dengan standar deviasi sebesar 0.153. Hal ini menunjukkan bahwa rentang nilai DA dari perusahaan-perusahaan yang menjadi sampel tidak begitu lebar. Nilai DA terkecil berasal dari industri dasar dan kimia sedangkan nilai DA terbesar berasal dari industri perdagangan, jasa, dan investasi.

Variabel FCEO, FCFO, FBC, dan FAC memiliki rata-rata sebesar 0.066, 0.204, 0.368, dan 0.368. Hal ini menunjukkan bahwa dari total 304 perusahaan, persentase perusahaan dengan wanita sebagai CEO, CFO, dewan komisaris, dan komite audit berturut-turut adalah 6.6 persen, 20.4 persen, 36.8 persen, dan 36.8 persen. Dapat dilihat suatu fenomena di Indonesia, wanita lebih banyak berpartisipasi

dalam dunia kepemimpinan sebagai dewan komisaris dan komite audit.

Variabel LOSS memiliki rata-rata sebesar 0.164 yang menunjukkan bahwa 16.4 persen dari perusahaan yang diteliti merupakan perusahaan yang mengalami kerugian. Variabel LEV memiliki rata-rata 0.504 yang memperlihatkan bahwa perusahaan yang menjadi sampel penelitian memiliki hutang sebesar 50.4 persen dari total aset yang dimiliki. Variabel SIZE memiliki standar deviasi 0.778, dengan nilai minimum 9.11 dimiliki oleh Panorama Sentra wisata dan nilai maksimum 14.33 yang dimiliki oleh Astra Internasional. Variabel GROWTH memiliki rata-rata 0.153 yang menunjukkan bahwa perusahaan dalam sampel penelitian memiliki rata-rata pertumbuhan penjualan sebesar 15.3 persen dari tahun sebelumnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada Tabel 5 dapat dilihat *adjusted R²* sebesar 0.139, hal ini menunjukkan bahwa pada persamaan penelitian, 13.9 persen variasi manajemen laba dapat dijelaskan oleh variabel

independen yang digunakan dalam model penelitian. Sisanya 86.1 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian model dengan uji F disajikan pada Tabel 5. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, model penelitian menunjukkan hasil yang signifikan yaitu dengan nilai $p = 0.000 < 0.05$ dan $F\text{-hitung } 7.097 > F\text{-tabel } 2.040$. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan variabel dependen atau variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara bersama-sama.

Uji Hipotesis

Analisis *Regresi Linier Berganda* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS (*For Windows* Versi 16) diperoleh tabel regresi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi

Variabel penelitian	Koefisien Regresi	T	Sig.
Konstanta	-0.109	-0.820	0.413
FCEO	-0.009	-0.269	0.394
FCFO	-0.043	-2.038	0.021
FBC	-0.018	-1.038	0.150
FAC	0.001	0.075	0.470
LOSS	-0.130	-5.456	0.000
LEV	-0.055	-1.839	0.034
SIZE	0.006	0.563	0.287
GROWTH	0.028	1.274	0.045

$R^2=0.402$ *Adjusted R²=0.139* $F=7.097$ $Sig.F=0.0000$

Sumber : Data diolah (2015)

H1: Pengaruh CEO Wanita terhadap Manajemen Laba

Pada hasil uji di atas, menunjukkan bahwa CEO wanita berpengaruh negatif tidak signifi-

kan terhadap manajemen laba. Dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 dan nilai koefisien regresi sebesar -0.009. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa CEO wanita berpengaruh

negatif signifikan terhadap manajemen laba, sehingga hipotesis 1 ditolak.

H2: Pengaruh CFO Wanita terhadap Manajemen Laba

Hasil uji menunjukkan bahwa CFO wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba. Dapat dilihat dari signifikansi 0.021 serta koefisien regresi sebesar -0.043. Signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 dan arah *koefisien* negatif, maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa CFO wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba diterima.

H3: Pengaruh Dewan Komisaris Wanita terhadap Manajemen Laba

Dewan komisaris wanita signifikan pada 0.150 dengan *koefisien regresi* sebesar -0.018. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 dan arah *koefisien negatif* membuktikan bahwa dewan komisaris wanita berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap manajemen laba. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 3 yang menyatakan bahwa dewan komisaris wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba, sehingga hipotesis 3 ditolak.

H4: Pengaruh Komite Audit Wanita terhadap Manajemen Laba

Komite audit wanita memiliki signifikansi 0.470 dengan *koefisien regresi* sebesar 0.001. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 dan arah *koefisien positif* membuktikan bahwa komite audit wanita berpengaruh positif tidak signifikan terhadap manajemen laba. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 4 yang menyatakan bahwa komite audit wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba, sehingga hipotesis 4 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh CEO Wanita terhadap Manajemen Laba

Berdasarkan hasil pengujian, CEO wanita berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap

manajemen laba. Ini berarti jabatan CEO yang diemban oleh wanita tidak mempengaruhi perilaku manajemen laba. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Barua, *et al* (2010) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *gender* CEO terhadap manajemen laba, tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Peni dan Vahamaa (2010) dan Gavius, *et al* (2012). Hal tersebut kemungkinan besar dikarenakan perusahaan dengan CEO wanita masih sangat sedikit jumlahnya dibandingkan dengan CEO yang dijabat oleh pria sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Dari total 304 sampel penelitian, hanya 20 perusahaan yang memiliki CEO wanita.

Pengaruh CFO Wanita terhadap Manajemen Laba

Menurut analisis data yang dilakukan, terbukti bahwa CFO wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba. Nilai koefisien *regresi* yang negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara CFO wanita dengan manajemen laba. Dengan kata lain, perusahaan yang memiliki CFO seorang wanita kemungkinan besar menurunkan perilaku manajemen laba diperusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Peni dan Vahamaa (2010) dan Barua, *et al* (2010). Hal ini bisa terjadi karena wanita memiliki sifat lebih berhati-hati, menghindari resiko dan memiliki standar etika lebih tinggi sehingga mampu meredam motivasi untuk melakukan manajemen laba.

Pengaruh Dewan Komisaris Wanita terhadap Manajemen Laba

Menurut hasil pengujian, dewan komisaris wanita berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap manajemen laba. Sehingga baik pria maupun wanita yang menduduki posisi dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap manajemen laba yang dilakukan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ye, *et al* (2010) yang menyatakan bahwa dalam konteks negara berkembang, tidak terdapat perbedaan signifikan terhadap kualitas laba apabila perusahaan dipimpin oleh pria atau wanita. Akan tetapi hal ini bertolak belakang

dengan hasil penelitian Krishnan dan Parsons (2008) dan Emadi dan Mansour (2015) bahwa kualitas laba berhubungan signifikan dengan tingkat keberagaman *gender* di Amerika Serikat. Fenomena ini bisa terjadi kemungkinan besar karena masih sedikitnya wanita yang menempati jabatan dewan komisaris sehingga kurang dapat diperbandingkan. Dari total 304 perusahaan yang diteliti, hanya 36.84% perusahaan yang memiliki wanita sebagai anggota dewan komisaris. Alasan lain yaitu karakteristik dewan komisaris yang dapat mendeteksi dan menurunkan manajemen laba bukan berasal dari *gender*. Sifat wanita yang lebih berhati-hati, lebih beretika, dan menghindari resiko yang di duga dapat menurunkan praktik manajemen laba tidak berhubungan dengan tugas-tugas yang pengawasan dilakukan dewan komisaris sehingga pengaruhnya tidak signifikan.

Pengaruh Komite Audit Wanita terhadap Manajemen Laba

Menurut hasil pengujian, komite audit wanita berpengaruh positif tidak signifikan terhadap manajemen laba. Ini berarti jabatan komite audit yang diemban oleh wanita tidak mempengaruhi perilaku manajemen laba. Hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jati dan Sanjaya (2013) dan Thiruvadi dan Hua Wei (2011), tetapi mendukung penelitian Sun, *et al* (2010) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara proporsi anggota komite audit wanita dengan tingkat manajemen laba. Fenomena ini bisa terjadi kemungkinan besar karena masih sedikitnya wanita yang menempati jabatan dewan komisaris sehingga kurang dapat diperbandingkan. Dari total 304 perusahaan yang diteliti, hanya 36.84% perusahaan yang memiliki wanita sebagai anggota komite audit. Alasan lain yaitu karakteristik komite audit yang dapat mendeteksi dan menurunkan manajemen laba bukan berasal dari *gender*. Sifat wanita yang lebih berhati-hati, lebih beretika, dan menghindari resiko yang diduga dapat menurunkan manajemen laba tidak memiliki hubungan dengan tugas-tugas yang dilakukan

komite audit dalam mendeteksi hingga menanggulangi manajemen laba.

Variabel Kontrol

1. Pengaruh Kerugian terhadap Manajemen Laba

Variabel *loss* memiliki signifikansi 0.000 dengan koefisien regresi sebesar -0.130 yang membuktikan bahwa kerugian berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba. Hasil ini sesuai dengan yang diungkapkan Peni dan Vahamaa (2010) dimana perusahaan dengan kondisi keuangan yang bermasalah akan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan penurunan laba *akrual*. Hal ini dimungkinkan karena laba perusahaan akan digunakan juga untuk perhitungan pajak perusahaan. Perusahaan yang sedang mengalami kerugian akan memperoleh manfaat dimasa depan yaitu kerugian tersebut dapat dikompensasikan selama lima tahun mendatang untuk perhitungan pajak perusahaan. Sehingga perusahaan yang mengalami kerugian cenderung melakukan manajemen laba lebih tinggi yaitu dengan menekan labanya guna memperoleh kompensasi di masa mendatang. Pendapat ini didukung oleh Scott (2003) yang mengungkapkan bahwa motivasi perpajakan merupakan salah satu alasan utama perusahaan melakukan manajemen laba.

2. Pengaruh Leverage terhadap Manajemen Laba

Variabel *leverage* memiliki signifikansi 0.034 dengan koefisien regresi sebesar -0.055 yang membuktikan bahwa *leverage* berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba. Hasil ini sesuai dengan yang diungkapkan Peni dan Vahamaa (2010) dimana perusahaan dengan kondisi keuangan yang bermasalah akan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan penurunan laba *akrual*. Hal ini dimungkinkan karena laba perusahaan akan digunakan juga untuk perhitungan pajak perusahaan. Perusahaan yang sedang mengalami kesulitan keuangan akan membuat labanya seolah-olah

kecil agar pajak yang dibayarkan juga kecil sehingga dana dapat digunakan untuk kebutuhan operasional perusahaan yang lain. Pendapat ini didukung oleh penelitian Scott (2003) yang menyatakan bahwa perusahaan mengadopsi manajemen laba *akrual* untuk mengurangi pajak.

3. Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba

Variabel ukuran perusahaan memiliki signifikansi 0.287 dengan koefisien regresi sebesar 0.006 yang membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap manajemen laba. Tidak berpengaruhnya ukuran perusahaan terhadap manajemen laba menunjukkan bahwa motivasi dewan direksi untuk melakukan manajemen laba bukan di dasarkan pada ukuran perusahaan. Adanya *asimetri informasi* yang berupa perolehan informasi dewan direksi yang lebih besar daripada informasi yang diterima oleh investor, menjadi dasar motivasi tindakan manajemen laba oleh dewan direksi. *Asimetri informasi* antara dewan direksi dan investor mengakibatkan dewan direksi memiliki kesempatan yang besar untuk melakukan *mark up* terhadap laba perusahaan sehingga di mata investor kinerja perusahaan terlihat bagus. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nasution dan Setiawan (2007).

4. Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Terhadap Manajemen Laba

Variabel pertumbuhan penjualan memiliki signifikansi 0.045 dengan koefisien regresi sebesar 0.028 yang membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini sesuai dengan pernyataan Peni dan Vahamaa (2010) bahwa perusahaan dengan pertumbuhan yang tinggi memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan manajemen laba. Perusahaan yang memiliki pertumbuhan penjualan tinggi cenderung membutuhkan dana besar untuk meningkatkan kegiatan operasionalnya yang kemungkinan tidak tercukupi dari sumber pendanaan internal, sehingga membutuhkan sumber dana eksternal. Sedangkan laba merupakan *signal*

pada kreditur untuk memberikan kredit atau bagi bank sebagai kreditor untuk menambah kredit sehingga pertumbuhan penjualan mempunyai pengaruh positif terhadap manajemen laba.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *gender* wanita yang di miliki oleh CEO, CFO, dewan komisaris, dan komite audit terhadap manajemen laba perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013. Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perusahaan dengan wanita sebagai CFO dapat menurunkan manajemen laba perusahaan, dimana CFO wanita memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba. Sehingga jika perusahaan memiliki CFO wanita maka akan menurunkan perilaku manajemen laba. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Peni dan Vahamaa (2010).
2. CEO wanita, dewan komisaris wanita, dan komite audit wanita tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan terhadap manajemen laba apabila CEO, dewan komisaris, dan komite audit dijabat oleh wanita. Hasil temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan bila *top executives* perusahaan dijabat oleh pria maupun wanita (Ye, *et al* 2010).

Implikasi Teori dan Terapan

Implikasi teori menunjukkan bahwa hasil pengujian CEO wanita sejalan dengan penelitian Barua, *et al* (2010), tetapi tidak sejalan dengan penelitian Peni dan Vahamaa (2010) dan Gavius, *et al* (2012). Pengujian CFO wanita sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Peni dan Vahamaa (2010) dan Barua, *et al*

(2010), tetapi bertolak belakang dengan penelitian Buniamin, *et al* (2012). Pengujian dewan komisaris wanita sejalan dengan penelitian Ye, *et al* (2010), tetapi tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krishnan dan Parsonss (2008) dan Emadi dan Mansour (2015). Serta pengujian komite audit sesuai dengan hasil penelitian Sun, *et al* (2010), tetapi tidak sejalan dengan penelitian Jati dan Sanjaya (2013) dan Thiruvadi dan Hua Wei (2011).

Implikasi terapan bagi perusahaan hendaknya memperhatikan aspek *gender* dalam merekrut CFO karena hasil penelitian membuktikan CFO wanita dapat menurunkan perilaku manajemen laba. Jabatan wanita sebagai CEO, dewan komisaris, dan komite audit memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap manajemen laba. Tidak berpengaruhnya peran wanita terhadap manajemen laba mungkin dikarenakan masih sedikitnya perempuan di Indonesia yang menduduki posisi CEO, dewan komisaris, dan komite audit sehingga dampak kehadiran wanita kurang dapat diperbandingkan. Untuk KNKG diharapkan dapat mengeluarkan regulasi mengenai proporsi wanita di dalam pelaksanaan *good corporate governance* perusahaan seperti yang mulai dilakukan oleh negara-negara maju di Eropa dan Australia. Sehingga diharapkan dengan bertambahnya jumlah wanita dalam susunan manajemen puncak akan semakin menggambarkan hubungannya terhadap manajemen laba.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini mengandung beberapa keterbatasan yaitu pertama, banyak perusahaan yang tidak melampirkan informasi yang lengkap tentang *gender* manajemen puncak dalam laporan tahunan sehingga tidak dapat dijadikan sampel. Kedua, periode penelitian untuk memprediksi manajemen laba hanya satu tahun, sehingga memungkinkan praktik manajemen laba dalam perusahaan yang diamati kurang menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Ketiga, pengukuran manajemen laba hanya berdasarkan manajemen laba akrual yang diukur dengan *proxy discretionary accruals* (DA). Keempat,

interpretasi dilakukan tanpa mempertimbangkan jenis industri sehingga dapat mengakibatkan terjadinya bias karena aktivitas manajemen laba industri satu dengan yang lainnya berbeda.

Saran yang diberikan untuk penelitian-penelitian yang akan datang adalah memperpanjang periode penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasi, menambahkan karakteristik manajemen puncak yang lain seperti latar pendidikan akuntansi keuangan atau pengalaman di bidang keuangan, pengukuran manajemen laba selain menggunakan manajemen laba akrual juga dapat diteliti berdasarkan manajemen laba riil, dan menginterpretasi berdasarkan jenis industri

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, I. (2002). Pelaporan keuangan dan asimetri informasi dalam hubungan agensi. *Lintasan Ekonomi* 15(2).
- Anthony, R. N., dan V. Govindarajan. (2005). *Management Control System. Sistem Pengendalian Manajemen*. Diterjemahkan Oleh Kurniawan Tjakrawala, Edisi Sebelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Barber, B. M. dan T. Odean. (2001). Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment. *The Quarterly Journal of Economics* 116: 261–292.
- Barua, A., L. F. Davidson, D. V. Rama, dan S. Thiruvadi. (2010). CFO gender and accruals quality. *Accounting Horizons* 24: 25-39.
- Buniamin, S., N. H. Johari, N. R. Rahman, dan F. H. Rauf. (2012). Board diversity and discretionary accruals of the Top 100 Malaysia corporate governance (MCG) index company. *African Journal of Business Management* 6 (29): 8496-8503.
- Dechow, P. M., R. G. Sloan dan A. P. Sweeney. (1995). Detecting earnings management. *The Accounting Review* 70: 193-225.
- Emadi, G. dan G. Mansour. (2015). The association presence of female members

- on the board of directors and earnings management with discretionary accruals indexion the listed companies in tehran stock exchange. *Journal of Current Research in Science* 3(1): 39-43.
- Fakih, M. (2006). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gavious I., E. Segev dan R. Yosef. (2012). Female directors and earnings management in high technology firms. *Pacific Accounting Review* 24(1): 4-32.
- Ghozali, I. (2006). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics*. 4th edition. New York: McGraw-Hill.
- Heffina, N. (2004). Perempuan dan Politik. *Universitas Sumatera Utara*.
- Hyde, J. S. dan K. C. Kling. (2001). Women, motivation, and achievement. *Psychology of Women Quarterly* 25: 364-378.
- Ikatan Komite Audit Indonesia (IKAI). (2006). *Manual Komite Audit*. Jakarta: IKAI.
- Indonesian Institute Corporate Governance (IICG). (2014). *Corporate Governance Perception Index* [Internet]. [diakses 11 Juni 2015]. Tersedia pada : <http://www.iicg.org/agenda-iicg/21-corporate-governance-perception-index>
- Jati, M. dan Sanjaya. (2013). Pengaruh karakteristik personal komite audit terhadap real earnings management. *Universitas Atma Jaya Jogjakarta*.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2013). *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2013*. Jakarta: CV. Lintas Khatulistiwa.
- Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKG). (2006). *Pedoman Tentang GCG Indonesia* [Internet]. [diakses 11 Juni 2015]. Tersedia pada: http://www.ecgi.org/codes/documents/indonesia_cg_2006_id.pdf
- Krishnan, G. P. dan L. M. Parsons. (2008). Getting to the bottom line: an exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics* 78: 65-76.
- Marzuki. (2006). Kajian awal tentang teori-teori gender. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Mutmainah, S. (2007). Studi tentang perbedaan evaluasi etis, intensi etis (Ethical Intention) dan orientasi etis dilihat dari gender dan disiplin ilmu : Potensi Rekrutmen Staf Profesional pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 10(1): 43 – 67.
- Nasution, M. dan D. Setiawan. (2007). Pengaruh Corporate Governance terhadap manajemen laba di industri perbankan. *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*.
- Peni, E. dan S. Vahamaa. (2010). Female executive and earnings management. *Managerial Finance* 36(7): 629-645.
- Prastiti, A. dan W. Meiranto. (2013). Pengaruh karakteristik dewan komisaris dan komite audit terhadap manajemen laba. *Diponegoro Journal of Accounting* 2(4): 1-12.
- Putri, M. dan H. Laksito. (2011). Pengaruh karakteristik komite audit terhadap manajemen laba. *Universitas Diponegoro*.
- Roychowdhury, S. (2006). Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics* 42: 335-370.
- Rustiarini, W. (2010). Komite Audit dan Kualitas Audit: Kajian Berdasarkan Karakteristik, Kompetensi, dan Aktivitas Komite Audit. *Universitas Mahasarawati Denpasar*.
- Scott, W. R. (2003). *Financial Accounting Theory*. 3rd Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Setiawati, L. Dan A. Na'Im. (2000). Manajemen laba. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* 5(4): 424-441.

- Setyawati, N. (2011). Analisis Pengaruh Board of Directors, Board Of Commisioners, dan Komisariss Independen Terhadap Profitabilitas Industri Asuransi Yang Go Public Periode 2005-2009. *Skripsi*. Program SI Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.
- Siallagan, H. dan M. Machfoedz. (2006). Mekanisme Corporate Governance, Kualitas laba, dan Nilai Perusahaan. *Simpodium Nasional Akuntansi IX Padang*, 23-26 Agustus 2006.
- Sihite, R. C. (2012). Pengaruh gender pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap profitabilitas dan kualitas laba perusahaan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UI.
- Sulistiyanto, S. (2008). *Manajemen Laba: Teori Dan Model Empiris*. Jakarta: Grasindo.
- Sun, J., G. Liu. dan L. George. (2010). Does female directorship on independent audit committees constrain earnings management?. *Journal of Business Ethics* 99: 369-382 .
- Thiruvadi, S. dan H. Hua-Wei. (2011). Audit committee gender differences and earnings management, Gender in Management: *An International Journal* 26(7) : 483 – 498.
- Wardhani, R. dan H. Joseph. (2010). Karakteristik Pribadi Komite Audit dan Praktik Manajemen Laba. *Symposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Watts, R. L. dan J. L. Zimmerman. (1986). *Positive Accounting Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Wirawan, G. dan Y. Novialy. (2012). Indikasi manajemen laba oleh chief executive officer (CEO) baru pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar di pasar modal indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* 7(1).
- Worldbank. (2013). IFC Mendukung Perempuan di Jajaran Direksi Perusahaan di Indonesia [Internet]. [diakses 9 Juni 2015]. Tersedia pada: <http://www.worldbank.org/in/news/feature/2013/07/31/ifc-championing-women-on-corporate-boards-in-indonesia>.
- World Economic Forum. (2013). The Global Gender Gap Report 2013 [Internet]. [diakses pada 7 Juni 2014]. Tersedia pada: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2013/rankings/>
- World Economic Forum. (2014). The Global Gender Gap Report 2014 [Internet]. [diakses pada 7 Juni 2014]. Tersedia pada: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/rankings/>
- Ye, K., Z. Ran dan R. Zabiollah. (2010). Does top executive gender diversity affect earnings quality? A large sample of Chinese listed firms. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting* 26: 47-54.