



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH *GENDER* PADA DEWAN KOMISARIS, DEWAN DIREKSI,
DAN KOMITE AUDIT TERHADAP PROFITABILITAS DAN
KUALITAS LABA PERUSAHAAN**

SKRIPSI

REBECCA CIQUITA SIHITE

0806351874

**FAKULTAS EKONOMI
DEPARTEMEN AKUNTANSI**

DEPOK

JANUARI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH *GENDER* PADA DEWAN KOMISARIS, DEWAN DIREKSI,
DAN KOMITE AUDIT TERHADAP PROFITABILITAS DAN
KUALITAS LABA PERUSAHAAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi**

REBECCA CIQUITA SIHITE

0806351874

FAKULTAS EKONOMI

DEPARTEMEN AKUNTANSI

DEPOK

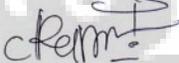
JANUARI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Rebecca Ciquita Sihite

NPM : 0806351874

Tanda Tangan : 

Tanggal : 12 Januari 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Rebecca Ciquita Sihite
NPM : 0806351874
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh *Gender* pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi dan Komite Audit Terhadap Profitabilitas dan Kualitas Laba Perusahaan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Ancella A. Hermawan, MBA (.....)

Penguji : Dr. Sylvia Veronica NPS. (.....)

Penguji : Eliza Fatima, S.E., M.E. (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 12 Januari 2012

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena hanya atas bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Adapun skripsi yang berjudul Pengaruh *Gender* pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit terhadap Profitabilitas dan Kualitas Laba Perusahaan ini ingin melihat apakah terdapat perbedaan profitabilitas dan kualitas laba apabila manajemen puncak perusahaan dipimpin oleh perempuan. Kemudian, apakah kehadiran perempuan dalam perusahaan memberikan pengaruh terhadap kualitas laba perusahaan tersebut. Manajemen puncak yang diteliti dalam skripsi ini meliputi dewan komisaris, dewan direksi, komite audit, dan direktur keuangan.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu penulis baik secara tenaga, materi, sumbangan pemikiran, motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Ibu Dr. Ancella Hermawan, MBA. selaku dosen pembimbing penulis yang dengan setia membimbing penulis dan selalu memberikan ide-ide segar dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Sylvia Veronica NPS. dan Ibu Eliza Fatima, S.E., M.E. selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan sumbangsih pemikiran untuk menyempurnakan skripsi ini.
3. Kedua orang tua penulis, Drs. K. Sihite dan Dra. A. Tampubolon yang meskipun terpisah jauh dengan penulis, tetapi senantiasa memberikan dukungan dan semangat serta kasih sayang yang tak terbatas kepada penulis serta kepada kedua saudara terhebat, Alexander Nico P Sihite dan Brian Saut A. Sihite yang dengan caranya sendiri membangkitkan semangat penulis. Skripsi ini kupersembahkan untuk kalian. *We were born from nothing to something.*

4. Para dosen yang telah mengajarkan banyak tentang pengetahuan, sikap hidup dan prinsip yang tidak akan penulis lupakan. Bapak Perpustakaan yang dengan setia mengambilkan buku-buku yang penulis butuhkan selama 3.5 tahun, Bapak LabKom yang senantiasa memberikan senyum, dan kepada para karyawan FEUI lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
5. Teman-teman pertama penulis di UI yang mengisi hari-hari dengan tawa dan canda di saat penulis rindu kampung halaman (Santa Lidwina, Elsa Rumiris, Paulus Bangun, Edriaty Natali, Ardiles Siahaan, Gilbert Sihombing, Adi Simanungkalit, Edvan, Alex Lukmanto, Sabda Hot, Efraim, Yuwita, Melisa Chendana). Terima kasih atas semua waktu yang pernah kita habiskan bersama dan semua candaan maupun celaan yang membuat kita semakin dekat. Semua tentang kalian terekam abadi dalam hatiku.
6. Tiga sahabat yang menemani setiap suka dan duka penulis di FEUI (Santa Lidwina, Elsa Rumiris, Edriaty Natali). Terima kasih tidaklah cukup untuk mengungkapkan seberapa beruntungnya aku memiliki kalian. Makasih buat semua waktu dan perhatian kalian. Semoga kita dapat mencapai segala yang kita cita-citakan.
7. KTB “JOYs” (Kak Ika Leony Sinaga, Rini Cessilia, Rosmawati, Ribka Kristin). Terima kasih sudah mengajarkan aku untuk mengontrol emosi dan membentuk karakterku menjadi semakin serupa dengan Guru Yang Agung. Kepada AKKku tersayang (Margaretha Aritonang, Sylvia Manalu, Ruth Hutajulu, Putri Sarah) yang sedikit banyak kukorbankan dalam penyusunan skripsi ini. Aku banyak belajar dari kalian dan selalu berdoa yang terbaik buat kalian.
8. Teman-teman seperjuangan di PDEB (Christin Hutabarat, Maria Tampubolon, Ester Patricia, Ruth Siahaan, Yuri M, Siswardika, Febriela Sirait, P. Connie, Junius, Dina Simatupang, Lala, dll). Kalian yang terbaik! Terima kasih buat bimbingan serta semangatnya selama pengerjaan skripsi ini. *Thank you for not letting me down.* Terima kasih terkhusus buat Sri

Enda yang telah memperkenalkan mbah SPSS kepada penulis. *Ganbatte ne!*

9. DOPER POFEUI 2010 (Kak Iyuth, Bella Tampubolon, dan Devi Pardede) yang senantiasa mengajarkan untuk berdoa tiada henti dan memberi hati untuk mendoakan orang lain. Semoga kita tetap menjadi sahabat doa yang kuat. Tuhan memberkati kemanapun langkahmu, Dops!
10. Teman-teman sepelayanan dan seperjuangan di Persekutuan Oikumene (PO) FEUI yang senantiasa mengingatkan bahwa hidup ini bukan tentang kita, tetapi tentang memuliakan nama-Nya. Tiga setengah tahun melayani Tuhan bersama adalah kenangan dan pembelajaran yang sangat berharga yang tidak akan aku lupakan. Terkhusus buat teman-teman BPH JDO 2011 (Christin Hutabarat, Arnold Rawung, Dimas P, Bella Tampubolon, Doris M) serta teman-teman panitia JDO 2011 lainnya, senang melayani dengan kalian dan semoga kita tidak menjadi orang asing dikemudian hari. Roma 11: 36.
11. Teman-teman angkatan 2008 yang dengannya penulis pernah sekelas dan sekelompok selama menempuh pendidikan di FEUI. Terima kasih buat kerja sama dan segala masukannya. Semoga kita berhasil mencapai semua yang kita cita-citakan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap adanya masukan dan kritik yang membangun sehingga dapat menghasilkan karya penelitian yang lebih baik lagi di kemudian hari. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkannya.

Depok, Januari 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rebecca Ciquita Sihite
NPM : 0806351874
Program Studi: Akuntansi
Departemen : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh *Gender* pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit terhadap Profitabilitas dan Kualitas Laba Perusahaan

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 12 Januari 2012
Yang menyatakan



(Rebecca Ciquita Sihite)

ABSTRAK

Nama : Rebecca Ciquita Sihite
Departemen : Akuntansi
Judul : Pengaruh *Gender* pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi,
dan Komite Audit terhadap Profitabilitas dan Kualitas
Laba Perusahaan

Penelitian ini menguji pengaruh *gender* dalam dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap profitabilitas dan kualitas laba perusahaan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan 292 sampel perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2010. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa posisi presiden direktur yang dijabat oleh perempuan dapat meningkatkan profitabilitas, tetapi juga dapat menurunkan kualitas laba perusahaan. Sedangkan posisi komisaris utama, ketua komite audit atau direktur keuangan yang dijabat oleh perempuan tidak berpengaruh terhadap profitabilitas maupun kualitas laba perusahaan. Selain itu ditemukan juga bahwa semakin besar proporsi perempuan dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, tetapi dapat meningkatkan kualitas laba perusahaan. Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa proporsi perempuan dalam dewan komisaris dan komite audit tidak berpengaruh terhadap profitabilitas dan kualitas laba. Penelitian ini juga melihat pengaruh dari kepemilikan keluarga dalam perusahaan terhadap hubungan antara *gender* pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap profitabilitas dan kualitas laba perusahaan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa perempuan sebagai komisaris utama dan perempuan sebagai presiden direktur pada perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga akan cenderung menghasilkan profitabilitas yang lebih kecil dibandingkan bila perusahaan tersebut dipimpin oleh laki-laki pada posisi komisaris utama dan presiden direktur. Selain itu, semakin besar proporsi perempuan dalam komite audit pada perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga, maka kualitas laba dapat menjadi semakin lebih baik.

Kata Kunci:
gender, corporate governance, kualitas laba, profitabilitas

ABSTRACT

Name : Rebecca Ciquita Sihite
Study Program : Accounting
Title : The Influence of Gender on The Board of Commissioners, Board of Directors, and Audit Committee on Corporate Profitability and Earnings Quality.

This study examines the influence of gender on the board of commissioners, board of directors, and audit committee on corporate profitability and earnings quality. Hypothesis testing is done by using multiple linear regression using a sample of 292 companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2010. The results of this study indicate that the position of president director who is held by female can increase profitability, but also can reduce the quality of corporate earnings. While the position of president commissioners, chairman of the audit committee or the finance director who is held by female does not affect the profitability and the quality of corporate earnings. In addition, it also found that the greater proportion of female in the board of directors can improve the quality of corporate earnings, but does not affect the company's profitability. However, the proportion of female in board of commissioners and audit committee does not affect the profitability and earnings quality. This study also examines the effect of family ownership in the company to the association between gender on the board of commissioners, board of directors, and audit committee on corporate profitability and earnings quality. The result of this study also found that female as a president commissioner and the female as a president at the company owned and controlled by family will tend to have lower profitability. In addition, the greater the proportion of female in the audit committee at the company owned and controlled by the family, the better the quality of earnings.

Keywords:
gender, corporate governance, earnings quality, profitability

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	8
2.1 Kinerja Keuangan	8
2.2 Kualitas Laba.....	9
2.2.1 Definisi Kualitas Laba	9
2.2.2 Pengukuran Kualitas Laba	11
2.3 Manajemen Laba	11
2.3.1 Definisi Manajemen Laba.....	11
2.3.2 Pola-Pola Manajemen Laba	13
2.3.3 Motivasi Manajemen Laba.....	14
2.3.4 Estimasi AkruaI Diskresioner (<i>Discretionary Accrual</i>).....	16
2.4 <i>Corporate Governance</i>	17
2.4.1 Definisi <i>Corporate Governance</i>	17
2.4.2 Dewan Komisaris	18
2.4.3 Komite Audit.....	20
2.4.4 Dewan Direksi	21
2.4.5 Kepemilikan Perusahaan oleh Keluarga	22
2.5 Keberagaman <i>Gender</i>	24
2.5.1 Keberagaman <i>Gender</i> pada Dewan Komisaris	27
2.5.2 Keberadaan <i>Gender</i> pada Dewan Direksi.....	29
2.5.3 Keberagaman <i>Gender</i> pada Komite Audit.....	30
2.5.4 Perbedaan Gaya Kepemimpinan Laki-Laki dan Perempuan	30
2.6 Rerangka Konseptual.....	33
2.7 Perumusan Hipotesis	34
3. METODE PENELITIAN	43
3.1 Model Penelitian.....	43
3.1.1. Model Pengujian <i>Gender</i> terhadap Profitabilitas.....	43

3.1.2. Model Pengujian <i>Gender</i> terhadap Kualitas Laba	45
3.2 Operasionalisasi Variabel	45
3.2.1 Variabel Dependen	
3.2.1.1. Manajemen Laba.....	45
3.2.1.2. <i>Return on Assets</i> (ROA).....	46
3.2.1 Variabel Independen	
3.2.1.3. Variabel Utama	47
3.2.1.4. Variabel Kontrol	48
3.3 Statistik Deskriptif.....	50
3.4 Uji Korelasi Pearson	50
3.5 Pengujian Asumsi Klasik.....	51
3.5.1 Uji Normalitas	51
3.5.2 Multikolinearitas	52
3.5.3 Heteroskedastisitas	52
3.6 Pengujian Statistika	52
3.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.6.2 Uji F	52
3.6.3 Uji t	53
3.7 Data dan Sampel.....	53
4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Deskripsi Sampel Penelitian.....	54
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	57
4.3 Analisis Korelasi Antarvariabel Model Penelitian	60
4.4 Uji Asumsi Klasik	63
4.4.1 Uji Normalitas	63
4.4.2 Uji Multikolinearitas	65
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.4.4 Analisis Simultan (Uji F)	68
4.4.5 Analisis <i>Goodness of Fit</i> ($adj. R^2$)	69
4.5 Analisis Hasil Pengujian Hipotesis.....	71
4.5.1 Pengaruh Perempuan sebagai Komisaris Utama, Presiden Direktur atau Ketua Komite Audit terhadap Profitabilitas Perusahaan	71
4.5.2 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit terhadap Profitabilitas perusahaan.....	72
4.5.3 Pengaruh Perempuan sebagai Direktur Keuangan terhadap Profitabilitas Perusahaan	73
4.5.4 Pengaruh Perempuan sebagai Komisaris Utama, Presiden Direktur atau Ketua Komite Audit terhadap Profitabilitas dalam Perusahaan Keluarga	73
4.5.5 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit pada Perusahaan Keluarga terhadap Profitabilitas Perusahaan	75
4.5.6 Pengaruh Perempuan sebagai Direktur Keuangan terhadap Profitabilitas dalam Perusahaan Keluarga.....	76

4.5.7 Pengaruh Perempuan sebagai Komisaris Utama, Presiden Direktur atau Ketua Komite Audit terhadap Kualitas Laba Perusahaan	76
4.5.8 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit terhadap Kualitas Laba.....	78
4.5.9 Pengaruh Perempuan sebagai Direktur Keuangan terhadap Kualitas Laba.....	79
4.5.10 Pengaruh Perempuan sebagai Komisaris Utama, Presiden Direktur atau Ketua Komite Audit terhadap Kualitas Laba dalam Perusahaan Keluarga	80
4.5.11 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris, Dewan Direksi dan Komite Audit pada Perusahaan Keluarga terhadap Kualitas Laba Perusahaan.....	81
4.5.12 Pengaruh Perempuan sebagai Direktur Keuangan terhadap Kualitas Laba dalam Perusahaan Keluarga.....	82
4.5.13 Analisis Pengaruh Variabel Kontrol terhadap Variabel Dependen	82
5. KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.1 Keterbatasan Penelitian	88
5.1 Saran	88
DAFTAR REFERENSI	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pertama	35
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual kedua.....	36
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P <i>Plot</i>	64



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Deskripsi Sampel	54
Tabel 4.2	Pengelompokan Perusahaan Berdasarkan Industri	55
Tabel 4.3	Distribusi Sampel Berdasarkan Gender Manajemen Puncak	56
Tabel 4.4	Distribusi Sampel Berdasarkan Kepemilikan Pengendali oleh Keluarga.....	56
Tabel 4.5	Distribusi Sampel Berdasarkan Auditor KAP <i>Big 4</i> dan Non- <i>Big4</i>	57
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.7	Analisis Korelasi Pearson	61
Tabel 4.8	Uji Kolmogorov-Smirnov	64
Tabel 4.9	Pengujian Multikolinearitas dengan <i>Tolerance</i> dan VIF dengan ROA sebagai Variabel Dependen	66
Tabel 4.10	Pengujian Multikolinearitas dengan <i>Tolerance</i> dan VIF dengan EM sebagai Variabel Dependen.....	67
Tabel 4.11	Uji White atas Transformasi Model.....	65
Tabel 4.12	Hasil Regresi Model Penelitian Pertama dan Kedua	69
Tabel 4.13	Hasil Regresi Model Penelitian Ketiga dan Keempat.....	70

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu isu *corporate governance* yang sedang berkembang beberapa tahun belakangan adalah isu mengenai keberagaman *gender* dalam posisi manajemen puncak. Keberagaman *gender* ini dipercaya memiliki pengaruh yang kuat terhadap profitabilitas dan pelaporan keuangan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ernst & Young (2010) mengemukakan bahwa grup dengan keberagaman yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada grup yang homogen, meskipun orang-orang didalamnya lebih cakap. Sejalan dengan hal tersebut, kelompok peneliti tingkah laku mengatakan grup yang bervariasi, ketika dikelola dengan baik akan menghasilkan keputusan bisnis yang lebih inovatif daripada grup yang homogen (Catalyst, 2004).

Keberagaman *gender* dalam manajemen puncak menjadi hal yang menarik untuk dipelajari berkaitan dengan *corporate governance* di Indonesia karena masih adanya anggapan bahwa laki-laki yang lebih pantas menduduki jabatan kepemimpinan dalam perusahaan. Akan tetapi, beberapa penelitian melihat bahwa perempuan memiliki potensi yang baik untuk menjadi pemimpin. Beberapa peneliti yang berfokus pada *gender* biasanya beranggapan bahwa perempuan lebih memiliki etika dalam bertingkah laku dibandingkan dengan laki-laki (Beltramini *et al.*, 1984; Ferrell dan Skinner, 1988). Hilda (2004) mencoba untuk memaparkan perbedaan kepribadian mendasar dari perempuan dan laki-laki. Laki-laki pada umumnya bersifat lebih individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, dengan rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan. Sedangkan perempuan cenderung lebih perhatian kepada orang lain, penurut, pasif, lebih mementingkan perasaan, dan mempunyai tanggung jawab mengurus keluarga yang lebih besar dari pada laki-laki. Perbedaan ini menyebabkan karyawan perempuan cenderung bersikap dan berlaku sesuai atau sejalan dengan kebijakan dan peraturan perusahaan. Seger (2010), seorang ekonom, menambahkan peran perempuan di posisi direktur cukup penting. Mereka bisa menjadi penyeimbang

dan bisa membuat iklim kerja lebih baik. Para lelaki akan merasa lebih nyaman dengan mitra perempuan yang menjabat direktur.

Beberapa penelitian juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pekerja perempuan dengan kualitas laba. Kualitas laba merupakan salah satu informasi yang penting bagi publik untuk digunakan dalam menilai perusahaan. Krishnan dan Parsons (2008) mengemukakan bahwa adanya keberagaman *gender* dalam manajemen puncak akan meningkatkan kualitas pelaporan laba. McKinsey dan *Company* (2007) menyatakan bahwa dibutuhkan minimal tiga perempuan dari sepuluh orang direksi untuk menghasilkan peningkatan kinerja secara signifikan. Apabila komposisi perempuan di bawah tiga, tidak terlihat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Di lain pihak, Shawver *et al.* (2006) mengindikasikan bahwa akuntan perempuan memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk melakukan manajemen laba.

Praktik manajemen laba yang tinggi akan menghasilkan kualitas laba yang rendah. Akan tetapi, rendahnya manajemen laba tidak menjamin kualitas laba yang tinggi. Menurut Schipper (1989) serta Healy dan Wahlen (1999), manajemen laba terjadi saat manajer menggunakan penilaian dalam pelaporan keuangan dan dalam penataan transaksi untuk mengubah laporan keuangan baik menyedatkan beberapa *stakeholder* tentang kinerja ekonomi yang mendasari perusahaan maupun untuk mempengaruhi hasil kontraktual yang bergantung pada angka akuntansi yang dilaporkan. Manajemen laba dapat diatasi dengan menerapkan *Good Corporate Governance (GCG)*.

Dewan komisaris memiliki peran yang penting dalam menjalankan *corporate governance* yang baik. Peranan utama dewan komisaris adalah mengawasi kebijakan dan pelaksanaan kebijakan tersebut oleh direksi dalam menjalankan perusahaan serta memberi nasihat kepada direksi. Peran ini dipandang semakin penting setelah terjadinya beberapa *white collar crime* pada perusahaan-perusahaan besar yang melibatkan pimpinan perusahaan pada jenjang tertinggi. Di Indonesia, peningkatan kebutuhan akan *corporate governance* yang

baik semakin terasa setelah terjadinya krisis multidimensi tahun 1997. Salah satu penyebab terjadinya krisis di Indonesia adalah lemahnya pengawasan yang dilakukan terhadap direksi perusahaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab dewan komisaris (Herwidayatmo, 2000). Kelemahan tersebut salah satunya disebabkan tidak adanya peraturan yang mengatur mengenai keberadaan komisaris independen, sehingga kinerja dewan komisaris menjadi kurang efektif dan kurang menunjukkan taringnya.

Dewan direksi, seperti halnya dewan komisaris, juga memainkan peranan yang penting dalam penerapan *corporate governance*. Direksi bertanggung jawab penuh atas pengurusan dan jalannya perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan. Orang-orang duduk di posisi ini, pada akhirnya, akan membuat berbagai keputusan strategis. Hal ini juga akan menentukan seberapa efektifnya dewan direksi menjalankan fungsinya.

Selain dewan komisaris dan dewan direksi, salah satu unsur dalam perusahaan yang dapat meningkatkan implementasi *good corporate governance* adalah komite audit. Komite audit adalah komite yang dibentuk oleh dewan komisaris dalam rangka membantu melaksanakan tugas dan fungsinya. Komite audit adalah salah satu pilar penting dan keberadaan komite audit terkait dengan *corporate governance* yang baik dan dapat dijadikan tolak ukur bagi suatu perusahaan, apakah sudah melaksanakan *corporate governance* yang baik dengan baik atau belum. Melihat begitu pentingnya peranan komite audit, perusahaan juga harus memperhatikan komposisi komite ini. Adanya persebaran dalam anggota dewan dan komite audit dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Carter *et al.*, 2003).

Penelitian ini juga akan melihat hubungan antara keberagaman *gender* pada posisi manajemen puncak dengan struktur kepemilikan dalam perusahaan tersebut terhadap kualitas laba. Struktur kepemilikan perusahaan dianggap menjadi variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Di satu sisi, perusahaan dengan struktur kepemilikan keluarga cenderung

memiliki tingkat pengawasan yang bagus karena pemilik dapat memonitor secara langsung sehingga kemungkinan manajemen untuk melakukan manipulasi pelaporan keuangan untuk kepentingan mereka akan lebih kecil (Chen *et al.*, 2005). Di sisi lain, perusahaan dengan struktur kepemilikan keluarga biasanya dapat dengan mudah memasukkan kolega atau anggota keluarga untuk duduk dalam posisi yang menuntut pengambilan keputusan. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih besar bagi perempuan yang merupakan kolega/anggota keluarga untuk menempati posisi penting dalam perusahaan. Hal ini bisa berbahaya bagi perusahaan jika kolega atau anggota keluarga tersebut tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk posisi tersebut (Gilson dan Gordon, 2003).

Di Indonesia sendiri, penelitian yang mengevaluasi pengaruh keberagaman *gender* dalam manajemen puncak masih sangat jarang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian Ye *et al.* (2010), juga ditemukan fenomena bahwa signifikansi peran perempuan dalam manajemen puncak di negara maju berbeda dengan di negara berkembang. Hal ini semakin menarik dengan banyaknya pro dan kontra mengenai pentingnya keberadaan perempuan dalam komposisi dewan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas selanjutnya dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komisaris utama, presiden direktur, ketua komite audit, atau direktur keuangan perusahaan dijabat oleh perempuan terhadap profitabilitas dan kualitas laba?
2. Apakah proporsi perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit mempengaruhi profitabilitas dan kualitas laba perusahaan?
3. Apakah kepemilikan perusahaan oleh keluarga memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai komisaris utama, presiden direktur, ketua komite audit, atau direktur keuangan terhadap profitabilitas dan kualitas laba?

4. Apakah kepemilikan perusahaan oleh keluarga memperlemah pengaruh proporsi perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap profitabilitas dan kualitas laba?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh terhadap profitabilitas dan kualitas laba apabila komisaris utama, presiden direktur, ketua komite audit, atau direktur keuangan perusahaan dijabat oleh perempuan.
2. Menganalisis pengaruh proporsi perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap profitabilitas dan kualitas laba perusahaan.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai komisaris utama, presiden direktur, ketua komite audit, atau direktur keuangan pada perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga terhadap profitabilitas dan kualitas laba.
4. Menganalisis pengaruh proporsi perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit pada perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga terhadap profitabilitas dan kualitas laba.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

- Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam tentang pengaruh keberagaman *gender* pada manajemen tingkat atas terhadap profitabilitas dan kualitas laba perusahaan.

- **Perusahaan**
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan peluang yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk menduduki posisi yang mengharuskan adanya pengambilan keputusan dan/atau menentukan keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang, seperti dewan komisaris, dewan direksi, komite audit, maupun direktur keuangan.
- **Investor**
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi investor dalam membuat keputusan investasi salah satunya dengan melihat komposisi *gender* pada dewan komisaris, dewan direksi, komite audit, dan direktur keuangan perusahaan tersebut, selain dari data akuntansi yang tersedia.
- **Regulator**
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran bagi regulator untuk mempertimbangkan pemberlakuan persyaratan minimum keberadaan perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi, komite audit, dan direktur keuangan, seperti yang telah diterapkan di beberapa negara maju, seperti Norwegia dan Swedia (Smith, *et al.*,2005).

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini merupakan bagian awal dari penelitian ini. Bab ini disusun dengan menjelaskan hal-hal yang berhubungan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan yang dilakukan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini akan membahas mengenai kerangka teori yang menjadi dasar penulis yaitu mengenai pengaruh perbedaan *gender* terhadap kualitas laba, tinjauan penelitian terdahulu, dan juga bab ini akan memaparkan mengenai hipotesis yang diajukan penulis.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini akan membahas mengenai populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, identifikasi variabel penelitian dan pengukuran variabel, model penelitian serta teknik analisis data yang digunakan.

Bab 4 Analisis dan Pembahasan

Bab ini akan membahas dan menguraikan mengenai jawaban atas perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang ada beserta interpretasi atas hasil penelitian yang diperoleh.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang diperoleh berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya serta saran yang sebaiknya dilakukan sebagai penyempurnaan atas kekurangan dan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat berguna untuk kegiatan lebih lanjut.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah suatu gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan saran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Wardani, 2008). Setiap perusahaan memiliki pola kinerja keuangan yang berbeda. Beberapa perusahaan menunjukkan *trend* peningkatan laba, sedangkan beberapa lainnya menunjukkan *trend* penurunan laba. Ada pula perusahaan yang menunjukkan *trend* laba yang fluktuatif. Kinerja perusahaan dapat diukur melalui berbagai indikator. Indikator ini umumnya berfokus pada informasi kinerja yang berasal dari laporan keuangan. Profitabilitas merupakan salah satu elemen kunci dari penilaian kinerja keuangan perusahaan. Profitabilitas digambarkan sebagai penggunaan aktiva total dan aktiva bersih yang tercatat pada neraca secara efektif (Helfert, 1991). Efektifitas tersebut dapat dilihat dari seberapa besar penggunaan aktiva dalam menghasilkan laba bersih (*net income*).

Penilaian kinerja perusahaan biasanya dilakukan dengan tujuan memperoleh pendapat wajar atas penyertaan dalam suatu perusahaan atau menunjukkan bahwa perusahaan bernilai lebih dari yang tertera dalam neraca, untuk keperluan merger dan akuisisi, untuk melihat apakah nilai usaha lebih besar daripada nilai likuiditasnya, sebagai dasar manajemen untuk evaluasi kinerja periode berikutnya, dan meningkatkan pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja keuangan dapat dilakukan dengan banyak cara. Setiap pengukuran memiliki perbedaan. Pengukuran dapat berupa pengukuran absolut (*sales, profit*), *return-based* (*profit/sales, profit/capital, profit/equity*), internal (*profit/sales*), eksternal (*market value of the firm*) dan lain sebagainya. Pada penulisan ini, pengukuran kinerja difokuskan pada pengukuran *Return on Assets* (ROA).

$$ROA = \frac{Net\ Income}{Total\ Assets} \quad (2.1)$$

ROA mengindikasikan kemampuan perusahaan untuk mengalokasikan dan mengelola sumber daya secara efektif. ROA merupakan indikasi apakah pendapatan perusahaan akan terus meningkat seiring dengan penambahan investasi. Semakin tinggi nilai rasio ini, maka penggunaan aktiva suatu perusahaan dalam menghasilkan laba akan semakin efisien. Sebuah manajemen yang baik akan mendorong tingginya ROA karena profit yang didapatkan dari setiap investasi diharapkan akan meningkat.

Penelitian empiris mengenai hubungan antara keberagaman *gender* dengan kinerja perusahaan ditemui tidak konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara keberagaman *gender* dengan kinerja keuangan (Krishnan dan Park, 2005; Carter *et al.*, 2003), sedangkan penelitian lainnya menyatakan tidak terdapat hubungan atau terdapat hubungan yang negatif antara keberagaman *gender* dengan kinerja keuangan (Rose, 2007; Judge, 2003).

2.2 Kualitas Laba

2.2.1 Definisi Kualitas Laba

Pada dasarnya tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan yang bermanfaat bagi pengguna laporan keuangan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Berdasarkan tujuan tersebut, laporan keuangan harus memiliki kualitas informasi laba yang baik. Informasi laba biasanya mengukur keberhasilan atau kegagalan bisnis dalam mencapai tujuan operasi yang ditetapkan (Parawiyati, 1996). Selain itu, informasi laba dapat digunakan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan (*corporate governance*). Investor dan kreditor menggunakan laba untuk mengevaluasi kinerja manajemen dan mengambil keputusan investasi untuk mengurangi risiko informasi (Schipper, 2004). Laba yang tidak menyajikan fakta yang sebenarnya tentang kondisi perusahaan dapat diragukan kualitasnya. Rendahnya kualitas laba dapat membuat kesalahan pengambilan keputusan bagi para pemakainya sehingga dapat mengurangi nilai perusahaan (Siallagan dan Machfoedz, 2006). Oleh karena itu,

kualitas laba menjadi sesuatu yang penting bagi pengambil keputusan, seperti kreditor, investor, pembuat kebijakan, dan pemerintah.

Kualitas laba perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya kebijakan pengakuan pendapatan, *judgement* pihak manajer, dll, dimana faktor-faktor tersebut dapat mengurangi tingkat kegunaan dari laporan keuangan tersebut. Kualitas laba didefinisikan sebagai tingkat korelasi antara laba akuntansi dengan laba ekonomi. Beberapa teknik yang dapat dilakukan untuk mengukur kualitas laba, antara lain (Schroeder *et al.*, 2005):

- Membandingkan metode/kebijakan akuntansi perusahaan dengan metode/kebijakan akuntansi yang digunakan dalam industri atau *competitor*. Dengan begitu, perusahaan dapat menganalisis apakah terdapat perbedaan metode/kebijakan yang berbeda dan pengaruhnya terhadap kualitas laba yang dilaporkan.
- Meninjau apakah terdapat perubahan dalam metode/kebijakan akuntansi dan estimasi yang dapat berpengaruh terhadap laba yang dilaporkan.
- Meninjau catatan atas laporan keuangan untuk melihat apakah terdapat *loss contingency* yang dapat mempengaruhi laba dan arus kas di masa mendatang.
- Meninjau *management discussion*, pendapat analis dan opini auditor dalam laporan tahunan untuk mengetahui prospek perusahaan dan mengidentifikasi hal-hal penting lainnya.

Teknik-teknik tersebut dapat membantu pengguna laporan keuangan untuk mengetahui substansi operasional perusahaan. Teknik-teknik tersebut dapat memberikan pengertian dan penjelasan yang lebih baik atas perubahan harga saham, dimana menurut Chan *et al* (2002) kualitas laba berhubungan dengan kinerja saham perusahaan. Dengan kata lain, dengan melakukan penilaian atas kualitas laba, perubahan harga saham dapat lebih terprediksi dibandingkan hanya dengan menggunakan laporan laba (Lev dan Thiagarajan, 1991; dalam Schroeder *et al.*, 2005)

2.2.2 Pengukuran Kualitas Laba

Berdasarkan beberapa penelitian, pengukuran kualitas laba dapat dilakukan dengan beragam cara. Sloan (1996) mengukur kualitas laba dengan membandingkan antara arus kas yang berasal dari kegiatan operasional dengan laba akrual. Semakin besar komponen arus kas bersih operasional mengindikasikan kualitas laba yang semakin baik. Schipper dan Vincent (2003) mengukur kualitas laba melalui empat pengukuran, yaitu *times series properties of earnings*, karakteristik kualitatif dalam FASB, hubungan antara laba, kas, dan akrual, serta keputusan implementasi. Sedangkan Francis *et al* (2004) melakukan pengukuran berdasarkan tujuh atribut, yaitu kualitas akrual, persistensi, prediktibilitas, tingkat *smoothness*, *value relevance*, ketepatan waktu (*timeliness*), dan konservatisme.

Pengukuran kualitas laba yang dilakukan Cornell dan Landsman (2003) menggunakan tiga uji empiris. Pertama, metode *value relevance* yaitu pengukuran berdasarkan persamaan regresi terpisah dari harga pasar dalam pengukuran pendapatannya. Kedua, metode *information content* yaitu pengukuran berdasarkan respon pergerakan harga saham yang diukur melalui nilai *adjusted R²* dan *slope* koefisien tertinggi. Terakhir, metode *predictive ability* yaitu pengukuran berdasarkan seberapa baik nilai laba dari periode masa lalu dapat memprediksi nilai laba di periode mendatang.

2.3 Manajemen Laba

2.3.1 Definisi Manajemen Laba

Healy and Wahlen (1999) mendefinisikan, manajemen laba sebagai:

“earnings management occurs when managers use judgment in financial reporting and in structuring transactions to alter financial reports to either mislead some stakeholders about the underlying economic performance of the company or to influence contractual outcomes that depend on reported accounting numbers.”

Sedangkan Scott (2009) mendefinisikan manajemen laba sebagai:

“earnings management is the choice by manager of accounting policies, or actions affecting earnings, so as to achieve some specific reported earning objective.”

Menurut Scott (2009), manajemen laba dapat dipandang melalui dua perspektif yaitu perspektif kontraktual (*contractual perspective*) dan perspektif pelaporan keuangan (*financial reporting perspective*). Dari perspektif kontraktual, manajemen laba dapat digunakan sebagai cara yang paling mudah dilakukan untuk melindungi perusahaan terhadap konsekuensi dari kejadian-kejadian yang tidak terlihat ketika kontrak dangat kaku dan tidak lengkap. Sedangkan melalui perspektif pelaporan keuangan, manajer dapat mempengaruhi nilai pasar saham dengan melakukan manajemen laba. Manajemen laba dapat memberikan informasi terhadap pasar dan memungkinkan perusahaan mengkomunikasikan laba yang diharapkan secara terus menerus.

Berdasarkan kedua perspektif yang dikemukakan oleh Scott (2009), manajemen laba merupakan suatu alat yang ‘baik’ bagi perusahaan. Akan tetapi, praktik manajemen laba yang terlalu banyak dapat mengurangi kegunaan informasi keuangan bagi investor. Hal ini terutama bila manajemen laba dilakukan pada sektor pendapatan utama atau pengungkapan yang tidak sempurna. Manajemen laba juga mempengaruhi motivasi manajer untuk memberikan usaha, karena manajer dapat menggunakan manajemen laba untuk memperlancar kompensasi mereka sepanjang waktu dan dengan demikian mengurangi risiko kompensasi. Semakin fluktuatif laba bersih yang dilaporkan, semakin tinggi kemungkinan terjadinya pelanggaran kontrak. Hal ini akan memberikan insentif bagi manajer untuk melakukan manajemen laba sehingga perusahaan dapat mempertahankan rasio keuangan dari waktu ke waktu. Selain itu, manajer melakukan manajemen laba untuk kepentingan pelaporan terhadap pihak eksternal.

Perusahaan yang melaporkan penghasilan lebih besar dari yang diharapkan biasanya menikmati kenaikan harga saham yang signifikan karena investor akan menaikkan ekspektasi mereka terhadap kinerja perusahaan di masa yang akan datang. Sebaliknya, perusahaan yang gagal memenuhi ekspektasi investor akan menderita penurunan harga saham secara signifikan. Kegagalan memenuhi ekspektasi investor membawa perusahaan pada konsekuensi yang serius. Selain itu, secara tidak langsung hal tersebut akan mempengaruhi reputasi manajer. Untuk itu, manajer memiliki insentif yang besar untuk memastikan ekspektasi laba terpenuhi dengan cara melakukan manajemen laba.

2.3.2 Pola-Pola Manajemen Laba

Scott (2009) menyebutkan ada beberapa pola manajemen laba yang dapat diidentifikasi, yaitu:

- ***Taking a bath***

Bentuk ini biasanya berlangsung selama periode restrukturisasi atau ketika terjadi masalah organisasi, termasuk ketika akan mengangkat CEO baru. Jika perusahaan harus melaporkan kerugian, manajemen akan melaporkan dalam jumlah yang besar dengan cara memindahkan biaya-biaya yang sebenarnya baru akan terjadi pada periode mendatang ke periode sekarang. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan keuntungan yang tinggi pada periode berikutnya. Manajer yang laba bersihnya di bawah batas rencana bonus juga mungkin untuk melakukan *take a bath* atas alasan yang sama, yaitu meningkatkan kemungkinan bonus di masa yang akan datang. Dampaknya, perusahaan akan melakukan penghapusan yang besar dan menyimpan laba masa datang di bank.

- ***Income minimization***

Pola ini hampir mirip dengan *take a bath* namun tidak terlalu ekstrim. Dengan pola ini perusahaan tidak membebankan biaya yang seharusnya baru akan terjadi di masa datang ke periode saat ini agar kerugian semakin besar. Biasanya pola ini hanya dilakukan saat perusahaan memperoleh keuntungan yang tinggi dan dilakukan agar tidak mendapat perhatian secara politis, misalnya untuk menghindari besarnya pajak. Melalui

income minimization, perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan beban mereka pada periode berjalan, misalnya pembebanan pengeluaran iklan atas pengakuan beban riset dan pengembangan lebih cepat.

- ***Income maximization***

Income maximization merupakan upaya memaksimalkan laba agar memperoleh bonus yang lebih besar atau menghindari pemecatan akibat kinerja yang buruk. Melalui pola ini, manajemen berusaha meningkatkan pendapatan, misalnya dengan menggeser pendapatan periode berikutnya ke periode saat ini atau mengurangi beban periode berikutnya dan memindahkannya ke beban periode saat ini. Selain itu, manajemen akan cenderung memaksimalkan laba ketika mendekati suatu pelanggaran kontrak jangka panjang.

- ***Income smoothing***

Pola ini merupakan pola yang paling populer dan paling sering digunakan karena pola ini merupakan pola manajemen laba yang paling menarik. Dengan melakukan *income smoothing*, manajemen dapat menaikkan atau menurunkan laba untuk mengurangi fluktuasi laba sehingga perusahaan terlihat stabil dan tidak berisiko tinggi.

2.3.3 Motivasi Manajemen Laba

Terdapat beberapa penelitian terkait motivasi manajemen melakukan manajemen laba. Salah satu penelitian yang banyak dijadikan acuan dalam meneliti motivasi manajer melakukan manajemen laba adalah penelitian yang dilakukan oleh Watts dan Zimmerman (1986). Watts dan Zimmerman (1986) merumuskan tiga hipotesis motivasi manajemen laba, yaitu:

- **Hipotesis program bonus (*the bonus plan hypothesis*)**

Ceteris paribus, para manajer perusahaan dengan rencana bonus akan lebih memungkinkan untuk memilih prosedur akuntansi yang dapat menggantikan laporan laba untuk periode mendatang ke periode saat ini. Apabila sistem penggajian manajer didasarkan pada bonus, maka manajer akan cenderung memilih metode akuntansi yang dapat memaksimalkan

gajinya, misalnya dengan metode akrual, dan memperoleh bonus yang dihitung berdasarkan laba tersebut.

- **Hipotesis perjanjian hutang (*the debt covenant hypothesis*)**

Ceteris paribus, manajer perusahaan yang memiliki rasio *leverage* (DER) yang besar akan lebih suka memilih prosedur akuntansi yang dapat menggantikan laporan laba periode mendatang ke periode sekarang. Dengan begitu, perusahaan akan memiliki rasio *leverage* yang kecil sehingga menurunkan risiko kemungkinan *default technic*.

- **Hipotesis biaya politik (*the political cost hypothesis*)**

Ceteris paribus, semakin besar biaya politik perusahaan, kemungkinan manajer memilih prosedur akuntansi yang menangguhkan laporan laba saat ini ke periode yang akan datang akan semakin besar. Hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa perusahaan yang biaya politiknya besar lebih sensitif dalam melakukan transfer kemakmuran yang mungkin lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang biaya politiknya kecil. Dengan kata lain, perusahaan besar cenderung lebih suka menurunkan atau mengurangi laba yang dilaporkan dibandingkan perusahaan kecil.

Selain tiga hipotesis motivasi manajemen laba yang dikemukakan Watts dan Zimmerman (1986) di atas, Scott (2009) juga mengelompokkan motivasi manajemen melakukan manajemen laba secara oportunistik, antara lain:

- ***Other contractual motivations***

Beberapa kontrak yang biasa dilakukan perusahaan diantaranya adalah *management compensation contract* dan *lending contract*. Bila dilihat dari sisi oportunistik, manajemen laba dilakukan untuk mempengaruhi bonus yang ingin didapatkan. Dalam *lending contract*, manajemen melakukan manajemen laba melalui pemenuhan berbagai persyaratan perjanjian (*covenant*) atau menghindari pelanggaran terhadap persyaratan perjanjian dalam kontrak sehingga mereka tidak terkena penalti akibat pelanggaran kontrak.

- **Changes of CEO**

The bonus plan hypothesis memprediksikan bahwa CEO yang akan pensiun akan memaksimalkan laba dengan tujuan untuk meningkatkan bonus. Begitu juga dengan CEO yang memiliki kinerja buruk akan memaksimalkan laba untuk mempertahankan jabatannya atau menunda pemecatan.

- **Initial Public Offering**

Perusahaan yang akan melakukan penawaran saham perdana (*Initial Public Offering*) sangat bergantung pada informasi akuntansi keuangan yang ada dalam menilai prospek perusahaan yang kemudian akan menentukan harga saham perdananya. Informasi laba sangat penting untuk menunjukkan nilai perusahaan kepada investor. Hal ini tentu saja memberikan dorongan kepada manajer untuk melakukan manajemen laba untuk menyajikan laporan laba yang berkualitas baik kepada investor

2.3.4 Estimasi Akruai Diskresioner (*Discretionary Accrual*)

Manajemen laba merupakan *discretionary accrual* yang sengaja dilakukan manajemen. Konsep dasar *discretionary accrual* merupakan hasil dari dekomposisi total akrual menjadi *discretionary accrual* dan *nondiscretionary accrual*. Dengan demikian *discretionary accrual* diperoleh dengan terlebih dahulu mengetahui total akrual. Berdasarkan pendekatan arus kas, total akrual diperoleh dari selisih antara laba operasi dengan arus kas dari aktivitas operasi.

$$TA_{it} = NI_{it} - CFO_{it} \quad (2.2)$$

Dimana;

TA_{it} : Total akrual perusahaan i periode t

NI_{it} : Laba bersih perusahaan i periode t

CFO_{it} : Arus kas dari aktivitas operasi perusahaan i periode t

Terdapat beberapa model-model estimasi yang masih digunakan untuk mengestimasi komponen *discretionary accrual* dari total akrual. Model estimasi akrual Kothari *et al.* (2005) digunakan untuk memisahkan *accrual* dan *nondiscretionary accrual*. Kothari *et al.* (2005) melakukan modifikasi terhadap

model *modified-Jones* dengan menambahkan variabel ROA untuk setiap perusahaan sampel. Penambahan ini didesain untuk memberikan perbandingan terhadap efektifitas kinerja dibandingkan pengukuran kinerja dengan regresi akrual. Model Kothari dihitung sebagai berikut:

$$TA_{it} = \alpha_0 + \alpha_1(1/ASSETS_{it-1}) + \alpha_2(\Delta SALES_{it} - \Delta REC_{it}) + \alpha_3PPE_{it} + \alpha_4ROA_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2.3)$$

2.4 Corporate Governance

2.4.1 Definisi Corporate Governance

Menurut *Organization for Economic Co-operation and Development/OECD* (2004), *corporate governance* didefinisikan sebagai:

“one key element in improving economic efficiency and growth as well as enhancing investor confidence. Corporate governance involves a set of relationships between a company’s management, its board, its shareholders and other stakeholders. Corporate governance also provides the structure through which the objectives of the company are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance are determine.”

Berdasarkan definisi OECD (2004) tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan *corporate governance* adalah sebagai sarana untuk menjamin kepentingan dan hak dari *stakeholders* atau melindungi kepentingan dan hak mereka dari penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh manajemen melalui manajemen laba. *Forum for Corporate Governance Indonesia* (FCGI) mendefinisikan tujuan dari *corporate governance* adalah untuk memberikan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Secara umum, 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. Kelima unsur ini diharapkan dapat meminimalisasi terjadinya konflik keagenan. Selain itu, terdapat beberapa mekanisme yang sering dipakai dalam menerapkan

tata kelola perusahaan dengan baik yaitu melalui pengendalian yang dilakukan oleh dewan komisaris, komite audit, dan dewan direksi.

2.4.2 Dewan Komisaris

Berdasarkan UU PT Nomor 40 Tahun 2007, tujuan keberadaan dewan komisaris adalah untuk mengawasi sekaligus memberikan nasihat kepada direksi dalam menjalankan perseroan. Menurut Egon Zehnder International (2000), dewan komisaris – merupakan inti dari *corporate governance* – yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan, serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Peran ini akan berjalan secara efektif bila dewan komisaris mampu bersikap independen dan memiliki kemampuan yang memadai mengenai kegiatan perusahaan.

Menurut KNKG, dewan komisaris adalah organ perusahaan bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan GCG. Kepengurusan perseroan terbatas di Indonesia menganut *two-board/tier system* yaitu dewan komisaris dan direksi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan fungsinya masing-masing sebagaimana yang telah diatur dalam anggaran dasar perusahaan dan peraturan perundang-undangan (*fiduciary responsibility*). Akan tetapi, dewan komisaris tidak boleh turut serta dalam mengambil keputusan operasional. Sesuai dengan UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, direksi dan komisaris diangkat dan diberhentikan oleh RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham), maka dewan direksi maupun komisaris bertanggung jawab langsung pada RUPS.

Lebih lanjut mengenai tugas-tugas dewan komisaris menurut OECD (2004) meliputi:

- Menilai dan mengarahkan strategi perusahaan, garis-garis besar rencana kerja, kebijakan pengendalian risiko, anggaran tahunan dan rencana usaha, menetapkan sasaran kerja, mengawasi pelaksanaan dan kinerja perusahaan, serta mengawasi penggunaan modal perusahaan, investasi dan penjualan aset;

- Menilai sistem penetapan penggajian pejabat pada posisi kunci dan penggajian anggota dewan direksi, serta menjamin suatu proses pencalonan anggota dewan direksi yang transparan dan adil;
- Memonitor dan mengatasi masalah benturan kepentingan pada tingkat manajemen, anggota dewan direksi dan anggota dewan komisaris, termasuk penyalahgunaan aset perusahaan dan manipulasi transaksi perusahaan;
- Memonitor pelaksanaan tata kelola dan mengadakan perubahan jika diperlukan;
- Memantau proses keterbukaan dan efektifitas komunikasi dalam perusahaan.

Untuk mewujudkan GCG, pemerintah telah membuat regulasi yaitu Keputusan Direksi Bursa Efek Jakarta No: Kep-315/BEJ/06/2000, yang mengatur persyaratan bagi setiap perusahaan yang tercatat di bursa efek Indonesia wajib memiliki komisaris independen yang jumlahnya proporsional sebanding dengan jumlah saham yang dimiliki pemegang saham minoritas atau dengan ketentuan jumlah komisaris independen minimal 30% dari jumlah anggota komisaris. Selain itu, terdapat beberapa kriteria khusus bagi komisaris independen, seperti bukan merupakan anggota manajemen, bukan merupakan pemegang saham mayoritas, bebas dari kepentingan dan urusan bisnis apapun yang memungkinkan untuk bertindak demi kepentingan yang menguntungkan perusahaan, dan lain sebagainya. Xie *et al.* (2003) juga mengemukakan bahwa proporsi anggota dewan komisaris yang memiliki keahlian di bidang akuntansi dan keuangan berperan sangat besar dalam melakukan pengawasan atas kinerja manajer.

Fungsi pengawasan yang dilakukan dewan komisaris dipengaruhi oleh ukuran atau jumlah dewan komisaris. Menurut Yermak (1996) ukuran *board* yang terlalu besar akan menjadi kurang praktis dan mengurangi kemampuan dewan untuk mengontrol manajemen. Hal ini dikarenakan kemungkinan terjadinya kesulitan koordinasi dan komunikasi akan semakin besar dan akan berdampak pada pengambilan keputusan. Akan tetapi, dalam penelitiannya, Chtourou *et al.* (2001) menyimpulkan ukuran *board* yang besar akan meminimalisasi adanya manajemen laba. Semakin besar ukuran *board* akan menjadikan tugas setiap anggota menjadi lebih khusus. Spesialisasi BOD dapat

tercipta dan lebih fokus mengawasi komite-komite sesuai dengan spesialisasinya. Oleh karena itu, jumlah anggota BOD harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Beberapa literatur mempertimbangkan karakteristik BOD sebagai penentu penting dari tata kelola perusahaan, seperti *independent directors*¹ (Bhagat dan Black, 2002; Hermalin dan Weisbach, 2003), kepemilikan saham BOD (Bhagat *et al.*, 1999), dan apakah posisi pimpinan dan CEO diduduki oleh orang yang sama atau merupakan individu yang berbeda (Brickley *et al.*, 1997). Beberapa penelitian lain yang menekankan pada komposisi dewan (proporsi *independent directors*) dan hubungannya dengan kinerja perusahaan menemukan hasil yang berbeda. Hayes *et al.* (2004) tidak menemukan adanya hubungan antara kinerja perusahaan dan proporsi *independent directors*, sedangkan Pearce dan Zaheer (1992) menunjukkan terdapat hubungan positif antara dewan komisaris yang didominasi oleh komisaris independen dengan kinerja perusahaan.

2.4.3 Komite Audit

Keberadaan komite audit secara umum diatur melalui Surat Edaran Bapepam Nomor SE-03/PM/2002 dimana disebutkan bahwa komite audit terdiri dari sedikitnya tiga orang, diketuai oleh komisaris independen dengan dua orang dari eksternal perusahaan yang independen serta menguasai dan memiliki latar belakang akuntansi dan keuangan. Dalam pelaksanaan tugasnya, komite audit berfungsi membantu dewan komisaris untuk meningkatkan kualitas pelaporan keuangan, menciptakan iklim disiplin dan pengendalian yang dapat mengurangi kesempatan terjadinya penyimpangan dalam pengelolaan perusahaan, meningkatkan efektivitas fungsi internal audit maupun eksternal audit, serta mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian dewan komisaris.

Menurut Alijoyo (2003) keefektifan komite audit harus didukung oleh independensinya. Seorang komisaris independen diharapkan dapat bersikap independen terhadap kepentingan pemegang saham mayoritas. Anggota komite

¹ *independent directors* memiliki fungsi yang mirip dengan komisaris independen di sistem *two-tier*.

audit juga harus tidak memiliki hubungan kekeluargaan apapun dengan direksi dan komisaris perusahaan. Selain itu, komite audit juga harus transparan dan sesuai dengan *audit charter* perusahaan. Komite audit harus menyediakan laporan tertulis kepada dewan komisaris tentang pencapaian tugas-tugas selama periode berjalan dan dituangkan dalam laporan keuangan perusahaan. Selain itu, komite audit harus memiliki akuntabilitas yang tinggi dan memiliki kompetensi dan pengalaman yang cukup dalam bidang tersebut.

Secara garis besar, tanggung jawab komite audit mencakup review atas informasi keuangan yang dikeluarkan perusahaan seperti, proyeksi, dan informasi keuangan lainnya, melaporkan kepada komisaris berbagai resiko yang dihadapi perusahaan dan pelaksanaan manajemen resiko oleh direksi, serta penerapan praktek-praktek tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Melihat pentingnya peranan komite audit dalam penerapan GCG, proses perekrutan komite ini harus diperhatikan.

2.4.4 Dewan Direksi

Dewan direksi merupakan organ perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab mengelola perusahaan. Direksi memiliki kekuasaan untuk membuat, atau setidaknya meratifikasi, semua keputusan termasuk keputusan-keputusan penting tentang kebijakan investasi, dan manajemen kebijakan kompensasi, sesuai dengan pembagian tugas masing-masing. Namun pelaksanaannya tetap menjadi tanggung jawab bersama. Direktur utama memiliki kedudukan yang setara dengan semua anggota direksi, hanya saja direktur utama bertugas untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan direksi. Untuk menjaga efektifitas kerja direksi, ada beberapa prinsip yang perlu dipenuhi yaitu sebagai berikut (www.fcgi.or.id):

- Komposisi direksi harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan pengambilan keputusan secara efektif, tepat dan cepat, serta dapat bertindak independen
- Direksi harus profesional yaitu berintegritas dan memiliki pengalaman serta kecakapan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya

- Direksi bertanggung jawab terhadap pengolahan perusahaan agar dapat menghasilkan keuntungan dan memastikan kesinambungan usaha perusahaan
- Direksi mempertanggungjawabkan kepengurusannya dalam RUPS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.4.5 Kepemilikan Perusahaan oleh Keluarga

Struktur kepemilikan perusahaan yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja perusahaan adalah kepemilikan investor yang berasal dari dalam perusahaan (*insider*). Biasanya perusahaan-perusahaan ini tergolong dalam perusahaan keluarga. Perusahaan-perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga biasanya akan menjadi pemegang saham pengendali di perusahaan tersebut. Salah satu kelebihan dari perusahaan berkepemilikan keluarga adalah akan sedikit mengalami masalah agensi seperti yang dihadapi *nonfamily-firm*. Hal ini dikarenakan pemilik dapat memonitor secara langsung sehingga kemungkinan manajemen untuk melakukan manipulasi pelaporan keuangan untuk kepentingan mereka akan lebih kecil (Chen *et al.*, 2005). Berdasarkan Anderson dan Reeb (2004), *board of directors* (BOD) perusahaan keluarga cenderung lebih tidak independen karena didominasi oleh anggota keluarga sebagai pengendali. Selain itu, perusahaan kepemilikan keluarga yang sekaligus menjadi manajemen dapat menimbulkan adanya masalah agensi antara pemegang saham mayoritas dengan pemegang saham minoritas (Gilson dan Gordon, 2003).

Burkart *et al.* (2003) mengungkapkan terdapat tiga teori utama mengenai manfaat struktur kepemilikan keluarga yang mengendalikan perusahaan yaitu teori potensi *amenity*, teori reputasi, dan teori eksplorasi. Teori potensi *amenity* yaitu kendali keluarga dapat memberikan manfaat non ekonomis tanpa menimbulkan kerugian ekonomi bagi perusahaan. Sebagai contoh, seorang pemilik perusahaan akan merasa bangga memiliki anak yang meneruskan perusahaan keluarga dengan nama keluarga. Teori reputasi menjelaskan kesanggupan keluarga dalam mempertahankan nama keluarga pada perusahaan dalam situasi apapun. Tekad keluarga dalam menjaga kualitas perusahaan dan

membuka koneksi politik menjadi alasan mempertahankan kendali keluarga dalam perusahaan. Teori eksplorasi menjelaskan kemungkinan adanya eksplorasi investor luar yang didapat dari kendali yang dimiliki. Berlawanan dengan potensi *amenity* manfaat kendali yang terjadi dalam teori ini dapat menyebabkan kerugian ekonomi bagi investor luar.

Selain itu, Burkart *et al.* (2003) juga menemukan beberapa kelemahan struktur kepemilikan keluarga. Salah satunya adalah hak kepemilikan yang signifikan dapat membuat keluarga pemilik perusahaan memiliki insentif untuk melakukan tindakan yang menguntungkan kepentingan pribadi, namun mengorbankan kinerja perusahaan. Pemegang saham mayoritas dapat memaksakan tindakan yang tidak jujur melalui *related party transactions* (RPT) (Turnbull, 2004). Kerugian berikutnya adalah peran keluarga yang dapat menempatkan koleganya menduduki posisi manajerial dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *entrenchment*. Hal ini dapat merugikan perusahaan apabila kolega tersebut tidak memiliki kompetensi dan kapasitas yang sesuai dengan kedudukan tersebut. Perilaku mementingkan kepentingan keluarga sendiri dapat membawa pengaruh yang jelek bagi usaha dan produktifitas karyawan. Hal ini juga dapat menurunkan kinerja perusahaan (Anderson dan Reeb 2003; Shleifer dan Vishny 1986) misalnya saja keluarga yang mengelola perusahaan dapat menggaji diri mereka sendiri dengan kompensasi yang lebih besar atau menunjuk saudaranya untuk menempati posisi manajemen dari pada kandidat eksternal yang lebih baik.

King dan Santor (2007) mengemukakan tiga alasan bahwa semakin besarnya kepemilikan investor yang berasal dari dalam perusahaan (dalam hal ini pihak keluarga) maka kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat yang akan membawa kita pada peningkatan kualitas laba. Pertama, mengutip pernyataan Jensen dan Meckling (1976) bahwa kepemilikan besar yang dimiliki *insider* akan meningkatkan kinerja perusahaan karena pada posisi ini tujuan dari manajer dan pemegang saham menjadi sama sehingga konflik keagenan semakin kecil. Kedua, berdasarkan pernyataan Shleifer dan Vishny (1986) meskipun pemilik saham

mayoritas tidak dilibatkan dalam manajemen, mereka memiliki kemampuan yang lebih untuk melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pada manajer sehingga kontribusi tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Ketiga, mengutip dari Stein (1989) dan James (1998) bahwa perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena pihak keluarga biasanya lebih memfokuskan pada tujuan jangka panjang dan tidak terlalu memperhatikan tujuan jangka pendek.

2.5 Keberagaman *Gender*

Keberagaman yang dimaksudkan penelitian ini adalah bagaimana peran dan keberadaan perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit mempengaruhi profitabilitas dan kualitas laba perusahaan. Berdasarkan penelitian Vinnicombe *et al.* (2008), secara global, hanya sekitar 5-20% anggota dewan komisaris merupakan perempuan. Melihat fenomena ini, banyak peneliti yang menjadikan komisaris perempuan sebagai objek penelitian (McGregor dan Fountaine, 2006; Vinnicombe, 2011). Komisioner SEC, Luis A. Aguilar (2010), dalam pidatonya mengatakan pentingnya untuk mengedepankan masalah keanekaragaman *gender* dalam *boardroom*. Aguilar mengatakan *board diversity* dapat dipandang melalui banyak cara. Tetapi harus disadari, terdapat fenomena kurangnya keanekaragaman suku dan gender dalam *corporate boardrooms* di seluruh negara. Beberapa penelitian mengenai keanekaragaman gender memberikan hasil nyata bagi perusahaan dan pemegang saham. Sebuah laporan dari *California Public Employees' Retirement System* (CalSTRS) tahun 2011 menemukan bahwa perusahaan yang memiliki anggota dewan yang beragam memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan anggota dewan yang homogen. Lebih lanjut, dituliskan bahwa perusahaan tanpa adanya kaum minoritas dan perempuan dalam anggota dewan memiliki nilai saham yang *under-performing*.

Selaras dengan hal yang di atas, penelitian yang dilakukan oleh Ernst and Young (2009) menemukan bahwa kelompok dewan dengan keanekaragaman yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dari pada kelompok dewan yang homogen, meskipun orang-orang didalamnya memiliki kapabilitas

yang lebih tinggi. Beberapa kelompok peneliti yang meneliti tingkah laku organ perusahaan mengatakan bahwa kelompok dewan yang bervariasi, ketika dikelola dengan baik akan menghasilkan keputusan bisnis yang lebih inovatif dibandingkan kelompok yang tidak bervariasi. Lebih lanjut, McKinsey dan Co (2007) meneliti hubungan antara organisasi dan kinerja keuangan dengan jumlah manajer perempuan di perusahaan. Hasil penelitian tersebut menyatakan perusahaan dengan jumlah perempuan pada manajemen level atas yang lebih banyak merupakan perusahaan yang secara organisasi dan kinerja keuangan yang lebih baik.

Dalam kondisi krisis ekonomi global 2008, Ferrary (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa semakin sedikit perempuan dalam manajemen, penurunan harga saham akan semakin kecil. Hal ini dikarenakan manajer perempuan cenderung menyeimbangkan tingkat *risk-taking* pada manajer laki-laki, dimana perempuan cenderung menghindari risiko (*risk-averse*) dibandingkan laki-laki. Perlakuan ini merupakan perlakuan yang tepat untuk melindungi profit pada saat-saat yang buruk. Jacobs dan Acosta (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 efektifitas dewan karena meningkatnya perbedaan dan menghambat kemampuan dewan untuk bertindak.

“*Global Power 50*” *report of 2008* mengungkapkan bahwa bisnis global terbuka terhadap kekuatan perempuan. *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 efektifitas 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.

Yi (2010) menemukan bahwa persentase perempuan dalam dewan di sebagian besar negara-negara Asia merupakan setengah dari komposisi yang ada di Eropa, Australia, dan Amerika Utara. Perusahaan yang gagal menempatkan perempuan dalam dewan untuk menyediakan nasihat dan arahan mendapatkan beberapa risiko besar. Mereka mengambil risiko dengan melewatkan kesempatan untuk meningkatkan *corporate governance* dengan meningkatkan keanekaragaman suara dan sudut pandang, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan orang-orang yang mengendalikan Asia yaitu perempuan.

Berdasarkan *Mastercard's Index of Women's Advancement* dalam Yi (2010), perempuan di Asia akan mengontrol hampir 64% pengeluaran kebutuhan rumah tangga pada 2011, meningkat dari 53% di tahun 2009. Perempuan-perempuan muda di Asia lebih cepat menjadi tersisih dibandingkan dengan laki-laki dan kemungkinan akan memainkan peranan yang lebih besar dalam ekonomi. Lulusan perempuan akan lebih banyak dibandingkan laki-laki, dan hal ini berarti perempuan Asia akan menghasilkan lebih banyak, membelanjakan lebih banyak, dan memainkan peran yang lebih besar dalam komunitas bisnis. Menurut Yi (2010), kekurangan perempuan dalam anggota dewan di Asia seharusnya menjadi peringatan bagi pimpinan perusahaan. Komposisi dewan seharusnya mencerminkan keadaan pasar perusahaan, yang mana merupakan *customer base*. Lebih lagi, perusahaan yang menggantungkan pengambilan keputusan mengenai produk, inovasi dan pertumbuhan kepada laki-laki akan menjauhkan mereka dari ide-ide baru dan cara pandang yang berbeda untuk memuaskan pasar.

Studi yang dilakukan Yi (2010) menemukan bahwa 348 dari 700 perusahaan di tujuh negara, yaitu Australia, China, Hongkong, India, Malaysia, New Zealand, dan Singapur, hanya memiliki laki-laki sebagai anggota dewan.

Ketimpangan proporsi wanita dalam perusahaan-perusahaan dari ketujuh negara observasi tersebut menunjukkan bahwa hanya 22 dari 700 perusahaan yang memiliki lebih dari dua komisaris perempuan baik yang berperan dalam eksekutif maupun noneksekutif.

2.5.1 Keberagaman *Gender* pada Dewan Komisaris

Keberagaman *gender* pada dewan komisaris merupakan salah satu isu yang mulai sering diangkat dalam beberapa waktu belakangan ini. Fama dan Jensen (1983) mengemukakan peranan *Board of Directors* (BOD) yang paling penting adalah mengontrol dan mengawasi manajer. Peran dewan komisaris, berdasarkan teori keagenan adalah untuk memecahkan masalah antara manajer (*agen*) dan pemegang saham (*principal*) dengan merancang kompensasi dan mengganti manajer yang tidak menciptakan nilai terhadap pemegang saham. *Wall Street Journal*, 12 Agustus, (1996) mengatakan seringkali seorang perempuan atau kaum minoritas dapat membawa beberapa perspektif yang tidak dimiliki sebelumnya, menambah beberapa realitas modern ke dalam rapat dewan. Perspektif tersebut seringkali memberikan nilai besar dan tidak terfikirkan oleh anggota dewan laki-laki. Carter, *et al.* (2002) mendefinisikan keberagaman BOD sebagai persentase perempuan atau kaum minoritas, misalnya orang Afrika, Asia, Hispanic, dalam dewan komisaris.

Setidaknya ada dua aspek penting dalam isu keberagaman gender yaitu ekuitas dan pemegang saham. Ada beberapa perdebatan antara mereka yang berfikir bahwa dewan komisaris harus lebih beragam dilakukan karena hal tersebut adalah hal yang benar untuk dilakukan dan mereka yang berfikir keanekaragaman diperlukan karena akan meningkatkan nilai pemegang saham (Brancato dan Patterson, 1999). Banyak pemimpin perusahaan yang mendukung gagasan yang kedua dan percaya bahwa keanekaragaman dewan komisaris harus dipertimbangkan dalam konteks nilai pemegang saham dan dengan segera menolak gagasan bahwa keberagaman dewan komisaris adalah untuk kepentingan sendiri, tanpa berhubungan dengan bisnis.

Keberagaman dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Robinson dan Dechant (1997) memberikan lima bukti empiris yang terbatas. Pertama, keberagaman dewan komisaris akan memberikan pengertian yang lebih baik mengenai pasar yang semakin beragam sesuai dengan proyeksi demografis. Kedua, keberagaman meningkatkan kreativitas dan inovasi. Ketiga, keberagaman menghasilkan proses pemecahan masalah yang lebih efektif karena heterogenitas akan menghasilkan alternatif yang beragam sehingga dewan akan lebih berhati-hati mengevaluasi setiap alternatif yang ada. Keempat, keberagaman meningkatkan efektifitas kepemimpinan perusahaan. Heterogenitas dalam manajemen tingkat akhir dapat menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas lingkungan dan menghasilkan keputusan yang baik lagi. Terakhir, keberagaman mendorong hubungan global yang lebih efektif.

Carter *et al.* (2007) menguji hubungan antara keberagaman *gender* dan kelompok minoritas dalam BOD dan kinerja keuangan perusahaan dan menyimpulkan bahwa keberagaman BOD memiliki efek yang positif terhadap kinerja keuangan. Keberagaman *gender* terutama memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan melalui fungsi audit. Sedangkan keberagaman kelompok minoritas tampaknya memiliki dampak positif pada kinerja keuangan melalui tiga fungsi dewan, yaitu fungsi audit, kompensasi eksekutif dan pencalonan direktur.

Senada dengan hal tersebut, Francoeur (2008) juga mengindikasikan bahwa perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang kompleks menghasilkan *abnormal return* yang positif dan signifikan ketika mereka memiliki proporsi pekerja perempuan yang lebih tinggi. Dijelaskan lebih lanjut, meskipun partisipasi perempuan sebagai komisaris tidak begitu memberikan dampak yang signifikan, perusahaan dengan proporsi perempuan yang banyak baik di manajemen maupun di sistem *governance* akan menghasilkan nilai yang cukup untuk mengikuti *return* saham yang normal.

2.5.2 Keberagaman *Gender* pada Dewan Direksi

Pada tahun 1972, perempuan memegang 17% posisi manajerial di Amerika Serikat. Sampai pada tahun 2004, angka ini terus berkembang menjadi 50%. Tetapi, sampai pada saat ini perempuan terhalang dalam memasuki posisi manajemen puncak (Oakley, 2000). Sebuah perusahaan peneliti, Catalyst (2005), mencatat bahwa kurang dari 2% dari 1000 *Chief Executive Officer* (CEO) yang diobservasi adalah perempuan. Catalyst (2005) menyebutkan, CEO perempuan secara konsisten menunjuk *stereotype gender* sebagai penghalang kemajuan mereka. *Stereotype* ini juga muncul sehubungan dengan masalah keseimbangan pekerjaan dan keluarga yang dapat menghambat kemajuan perempuan (Hochschild, 1997). Misalnya saja perempuan menghadapi sorotan tentang kemampuan mereka untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, untuk bekerja lebih lama, berakhir pekan, dan melakukan perjalanan.

Fenomena dimana perempuan sangat jarang berada dalam posisi manajemen puncak sering disebut *glass ceiling* yang diperkenalkan oleh Hymowitz dan Schellhardt. *Glass ceiling* menunjukkan hambatan yang dihadapi oleh perempuan yang berkeinginan untuk mencapai posisi puncak dan kompensasi yang tinggi dalam organisasi pemerintah maupun nonpemerintah (Roy, 2008). Ada banyak penjelasan mengapa fenomena ini muncul, tetapi hanya sedikit teori yang menjelaskan mengapa beberapa perempuan berhasil mendobrak plafon (*ceiling*) ini. Oleh sebab itu, menurut Furst dan Reeves (2008) kita belum bisa benar-benar mengerti faktor-faktor situasional dan individual yang memfasilitasi pergerakan perempuan ke posisi eksekutif.

Dalam penelitiannya, Furst dan Reeves (2008) mengemukakan bahwa sebagian besar perempuan yang berhasil mendobrak *glass ceiling* dan mengembangkan pengalaman mereka berada dalam industri yang mengalami perubahan yang sangat besar dan mengalami ketidakstabilan seperti jasa keuangan, *consumer products*, serta teknologi dan media (Hymowitz, 2005). Perempuan merupakan kandidat yang sangat atraktif dalam hal memimpin

perusahaan/organisasi dengan kondisi yang tidak pasti karena mereka memberikan pendekatan yang baru, keahlian yang lebih bervariasi, dan pengalaman hidup yang beragam. Hal ini juga sejalan dengan Goodman *et al.* (2003) yang menemukan bahwa perempuan lebih memungkinkan memegang posisi puncak pada industri dengan tingkat pergantian manajemen yang tinggi. Lingkungan bisnis yang tidak stabil membutuhkan pemimpin yang dapat berkomunikasi secara terbuka, mendorong pembuatan keputusan secara kolaboratif, mengambil risiko, berbagi beban dengan bawahan, fokus terhadap kebutuhan internal perusahaan dan pelanggan, dan memiliki integritas.

2.5.3 Keberagaman Gender pada Komite Audit

Keberagaman *gender* dalam komite audit merupakan suatu aspek yang penting untuk dipelajari mengingat peran komite audit dalam perusahaan. Pentingnya posisi komite audit dalam perusahaan dapat dilihat dari fungsinya yaitu membantu dewan komisaris untuk menciptakan iklim disiplin dan pengendalian sehingga perusahaan dapat mengurangi kesempatan terjadinya penyimpangan atau kecurangan dalam perusahaan. Bryan *et al.* (2004) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komite audit yang efektif dan independen meningkatkan kualitas pelaporan keuangan. Komite audit dituntut untuk dapat bersikap tegas, transparan dan memiliki akuntabilitas yang tinggi. Untuk itu, menjadi menarik untuk melihat apakah komposisi keberagaman dalam komite audit memiliki pengaruh yang positif terhadap profitabilitas dan kualitas laba.

2.5.4 Perbedaan Gaya Kepemimpinan Laki-laki dan Perempuan

Stoner *et al.* (1995) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Kepemimpinan merupakan suatu fenomena yang tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, karena kepemimpinan merupakan hasil interaksi antara pemimpin dengan orang yang dipimpin.

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, baik bawahan maupun atasan, staf, rekan sekerja maupun orang lain di dalam dan

luar organisasi. Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual serta dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Seorang pemimpin juga harus mampu mengajak, melakukan kompromi dan negosiasi serta mewakili tim atau organisasinya. Selain itu, seorang pemimpin yang baik harus dapat menjadi mediator yang baik apabila terjadi konflik dalam organisasi dan mampu membuat keputusan yang sulit dengan bijak.

Gaya kepemimpinan sangat menentukan berhasil atau tidaknya pemimpin mencapai gol perusahaan. Menurut Koontz *et al.* (1988) gaya kepemimpinan menyangkut bagaimana pemimpin menggunakan otoritas mereka, yang melambangkan pandangan, kemampuan, dan sikap mereka sehari-hari. Gaya kepemimpinan juga dapat menciptakan iklim kerja yang baik dalam perusahaan dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan sehingga prestasi kelompok menjadi optimal.

Masing-masing individu memiliki gaya kepemimpinannya sendiri. Akan tetapi, beberapa penelitian menemukan beberapa perbedaan karakteristik kepemimpinan yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki. Gibson (1996) menyatakan bahwa dalam proses kepemimpinannya, perempuan lebih demokratik dari pada laki-laki. Hal ini dikarenakan perempuan lebih cenderung menggunakan pola demokratik atau partisipasi. Gaya kepemimpinan demokratik adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Apabila terdapat masalah dalam organisasi, pemimpin ini selalu mengikutsertakan bawahan sebagai satu tim yang utuh. Pemimpin dengan gaya ini akan berkomunikasi dengan bawahan dalam mengusulkan dan memutuskan tindakan yang akan diambil.

Berbeda dengan perempuan, laki-laki lebih banyak memainkan gaya kepemimpinan *autocratic* atau *directive*. Gaya kepemimpinan ini adalah gaya pemimpin yang memimpin dengan kekuasaan penuh untuk memberi atau meniadakan *reward/punishment* terhadap bawahannya. Pemimpin seperti ini selalu memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil pada dirinya

sendiri. Para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan dan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan.

Jolson *et al.* (1997) mengatakan dengan gaya kepemimpinan yang seperti itu, perempuan merupakan pemimpin yang pasif dan laki-laki memerankan peran yang agresif sebagai pemimpin. Yankelovich (1972) melihat adanya perbedaan orientasi moral antara laki-laki dan perempuan, dimana perempuan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki yang cenderung lebih pesimis.

Selain gaya kepemimpinan, terdapat juga *stereotype* yang sudah sangat melekat dalam budaya masyarakat seperti perempuan diidentikkan dengan penuh angan-angan, emosional, dan tidak memiliki stamina untuk mempertahankan tekanan terkait dengan bekerja dalam perusahaan (Mooney, 2006). Laff (2007) menambahkan faktor anak-anak, dan komitmen berkeluarga dan pada prakteknya hal tersebut memberikan kesulitan bagi perempuan untuk menyeimbangkan kebutuhan keluarga dan pekerjaannya (Whitmarsh *et al.*, 2007).

Laki-laki juga lebih sering memandang perempuan sebagai *supportive followers* dibandingkan sebagai pemimpin (Tung, 2008; Weisman, 2008). Hal ini kemungkinan dikarenakan jaranganya ditemukan perempuan sebagai *role models* (Mooney, 2006). Tanpa adanya mentor atau *role models*, perempuan merasa memiliki sedikit keinginan untuk mengidentifikasi dirinya sebagai pemimpin (Werhane, 2007). Selain itu, perempuan merasakan adanya ketakutan akan adanya perebutan kedudukan dengan laki-laki (Tung, 2008).

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan hasil yang variatif mengenai pengaruh kehadiran perempuan dalam posisi manajemen puncak. Ye *et al.* (2010) terutama menyoroti variasi hasil penelitian berdasarkan status negara yang diteliti, yaitu negara berkembang atau negara maju. Dalam penelitiannya, Ye *et al.* (2010) mengambil sampel pada negara berkembang, yaitu Cina, dan menemukan proksi kualitas laba, yaitu *earnings persistence, the accurately of*

current earnings in forecasting future cash flow, the association between earnings and stock return, dan absolute magnitude of discretionary accruals tidak memberikan perbedaan signifikan antara perusahaan dengan perempuan atau laki-laki sebagai manajemen puncak. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan mendorong perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak perempuan tidak akan berguna untuk meningkatkan kualitas laba perusahaan-perusahaan publik di Cina. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian mengenai perbedaan *gender* di negara maju. Krishnan dan Parsons (2008) mengatakan kualitas laba berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberagaman *gender* dalam manajemen puncak dalam konteks perusahaan Amerika Serikat.

Ye *et al.* (2010) mengemukakan alasan hasil penelitiannya tidak signifikan adalah perempuan dan laki-laki tidak menunjukkan nilai etis yang berbeda karena adanya penyebaran ideologi *egalitarian* sosialis sejak berdirinya komunis di Cina pada tahun 1949, sementara di negara-negara maju, seperti Amerika Serikat dan Inggris, perempuan memiliki ekspektasi atas peran sosial dan nilai-nilai yang berbeda. Alasan lainnya adalah bahwa hambatan untuk berhasil dalam posisi eksekutif (*the double burden syndrome*), penegasan untuk mendapatkan pengakuan dalam posisi eksekutif) lebih jelas di Cina daripada Amerika Serikat dan Inggris.

2.6 Rerangka Konseptual

Selama satu dekade terakhir, fokus terhadap *gender* top eksekutif dan *board of director* perusahaan menunjukkan trend meningkat. Meskipun proporsi perempuan yang mencapai posisi atas di perusahaan-perusahaan US dan beberapa di negara-negara Eropa terlihat semakin meningkat, tetapi secara global peningkatan tersebut terasa masih sangat lambat.

Salah satu aspek dalam *good corporate governance* adalah keberagaman dalam manajemen. Apabila lebih banyak perempuan dalam jajaran eksekutif akan memberikan dampak positif bagi nilai pemegang saham dan kinerja keuangan perusahaan, maka ini akan menjadi argumen yang kuat untuk memperbesar

proporsi perempuan dalam manajemen puncak. Carter *et al.* (2003) berargumen bahwa semakin beragamnya komposisi *board of directors*, maka akan semakin mampu untuk mengevaluasi berbagai alternatif keputusan dibandingkan jika komposisi *board of directors* homogen. Keberagaman ini juga dapat memberikan kesan yang baik bagi perusahaan dan pada akhirnya akan memberikan efek positif terhadap kinerja keuangan perusahaan dan nilai pemegang saham.

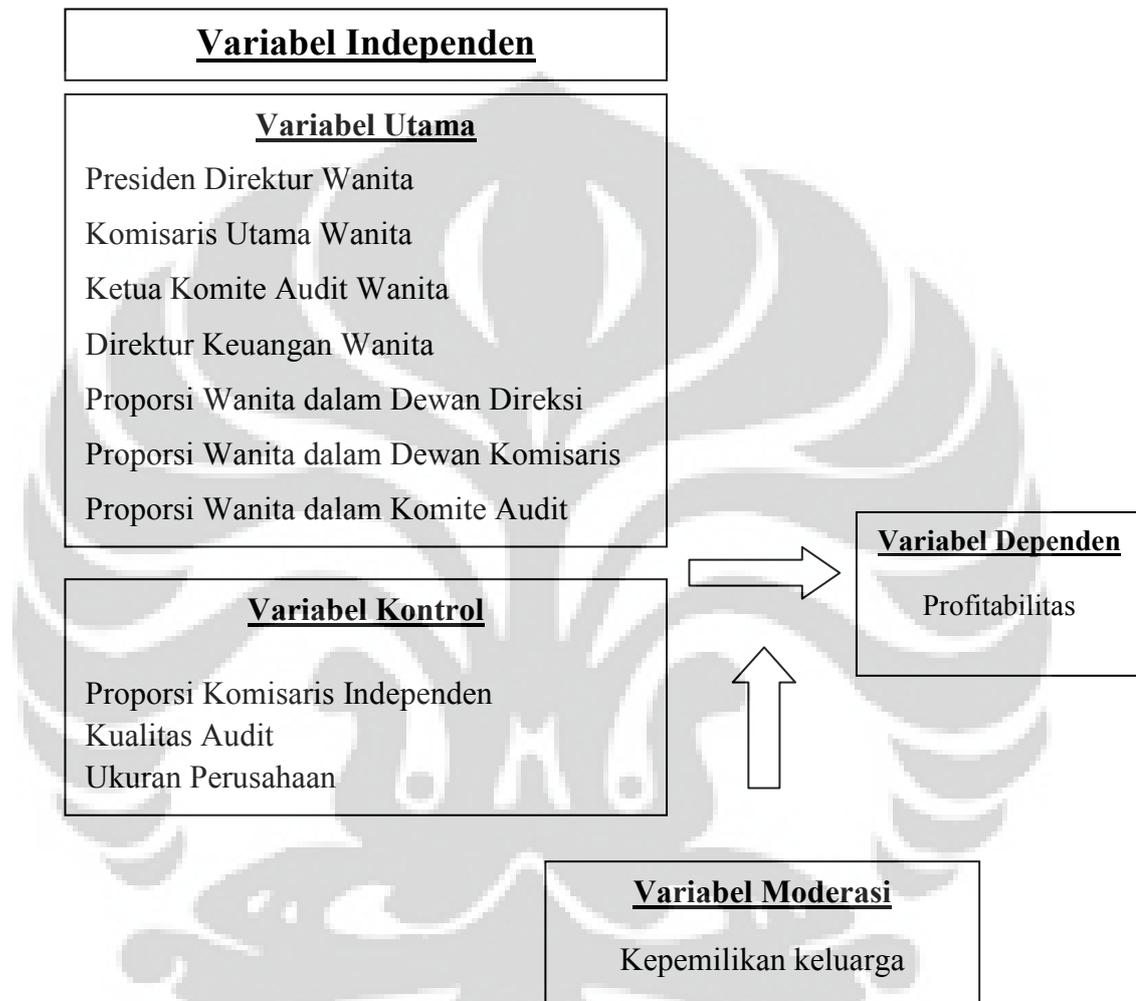
Akan tetapi, menurut Smith *et al.* (2005) beberapa peneliti juga berargumen menolak adanya keberagaman *board of directors*. *Board of directors* yang semakin beragam akan menghasilkan lebih banyak opini dan pertanyaan-pertanyaan kritis sehingga akan menghabiskan lebih banyak waktu dalam mendiskusikan segala sesuatu. Apalagi bila perusahaan berada pada industri dengan tingkat kompetisi yang tinggi, maka perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan secepat mungkin. Beberapa peneliti seperti Shrader *et al.* (1997), Kochan *et al.* (2003) tidak berhasil menemukan hubungan signifikan antara keberagaman *gender* pada *board of directors* dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya dan mereplikasi penelitian Ye *et al.* (2010) maka penelitian ini akan menguji beberapa hal dalam konteks Indonesia yakni pengaruh keberagaman *gender* dalam *board of directors* terhadap kualitas laba perusahaan. Gambar 2.2 dan Gambar 2.3 menjelaskan hubungan antar variabel penelitian sesuai dengan adaptasi model Ye *et al.* (2010) yang digunakan dalam penelitian ini.

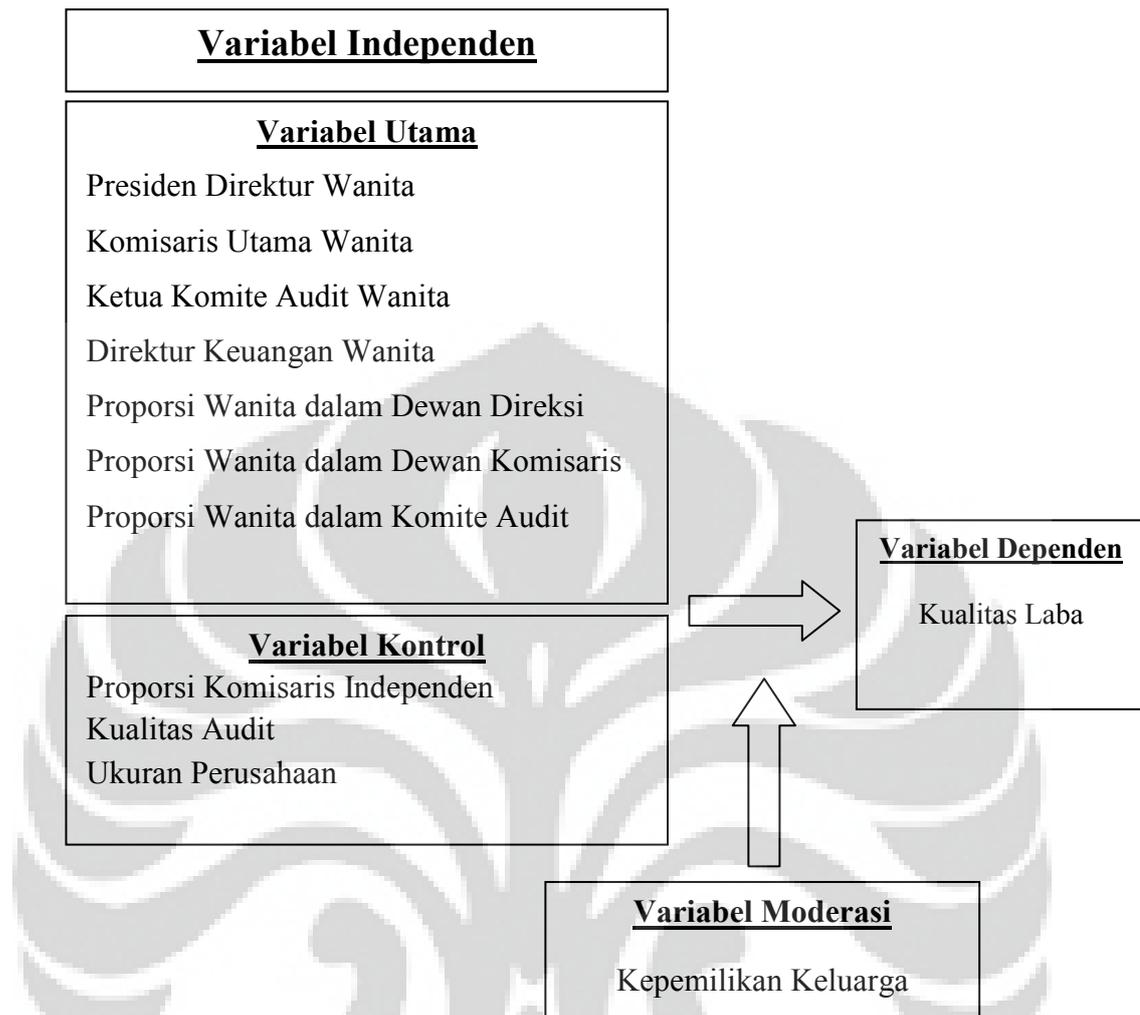
2.7 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang memperoleh kesimpulan bahwa perempuan lebih memiliki nilai etika dibandingkan laki-laki, beberapa penelitian akhirnya meneliti apakah *gender* mempengaruhi keinginan seseorang dalam melakukan *earnings management*. Smith *et al.* (2005), mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat keberagamannya, manajemen puncak semakin dapat membuat keputusan berdasarkan evaluasi dari lebih banyak alternatif dibandingkan dengan manajemen puncak yang cenderung homogen.

Keberagaman *gender* pada manajemen juga mengembangkan citra perusahaan dan pada akhirnya memiliki efek positif terhadap kinerja perusahaan.



Gambar 2.1 Rerangka Konseptual Pertama



Gambar 2.2 Rerangka Konseptual Kedua

Beberapa hambatan bagi perempuan untuk dapat berhasil dalam posisi *senior executive* yang ditemukan oleh McKinsey (2007) dalam penelitiannya yaitu *double burden syndrome* dalam menemukan keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, upaya yang lebih besar untuk mendapatkan pengakuan dalam posisi eksekutif, dan kebanyakan perempuan memiliki ambisi untuk mencapai sukses yang relatif lebih rendah daripada laki-laki. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa peluang perempuan dalam membangun perekonomian, khususnya dalam perannya sebagai manajemen puncak perusahaan semakin terbuka lebar.

Di Indonesia, isu kesetaraan *gender* dan pemberdayaan perempuan beberapa kali telah diangkat. Terbukti dalam hal pendidikan, Indonesia telah mencapai kemajuan dalam meningkatkan kesetaraan dan keadilan pendidikan bagi penduduk laki-laki dan perempuan. Kemajuan ini dapat dilihat dari data bapenas bahwa semakin membaiknya rasio partisipasi pendidikan, kontribusi perempuan dalam sektor non-pertanian, serta partisipasi perempuan dalam bidang politik dan legislatif.

Krishnan dan Parsons (2008) menemukan bahwa keberagaman *gender* dalam manajemen puncak dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan dan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian yang dilakukan McKinsey (2007) menemukan bahwa perusahaan dimana kehadiran perempuan yang kuat dalam *board of directors* memiliki tata kelola dan kinerja keuangan yang lebih baik. Berdasarkan argumen-argumen tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

- H1.1a : perusahaan dengan perempuan sebagai komisaris utama akan menghasilkan profitabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya.**
- H1.2b : perusahaan dengan perempuan sebagai presiden direktur akan menghasilkan profitabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya**
- H1.3c : perusahaan dengan perempuan sebagai ketua komite audit akan menghasilkan profitabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya.**

Temuan Carter *et al.* (2007) mendukung bahwa terdapat hubungan positif antara persentase wanita dalam dewan komisaris dan kinerja keuangan perusahaan. Carter *et al.* (2007) menemukan indikasi bahwa posisi yang diperankan perempuan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan hubungan positif dan signifikan antara persentase perempuan dalam komite audit dengan profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2.1a : proporsi perempuan dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap profitabilitas.

H2.2a : proporsi perempuan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap profitabilitas.

H2.3a : proporsi perempuan dalam komite audit berpengaruh positif terhadap profitabilitas.

Goodman *et al.* (2003) mengemukakan bahwa perempuan merupakan pemimpin yang dapat berkomunikasi secara terbuka, dan dapat mendorong pembuatan keputusan secara kolaboratif serta berfokus pada tujuan perusahaan. Secara umum tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang maksimum dan posisi direktur keuangan merupakan posisi yang strategis untuk menciptakan kebijakan-kebijakan terkait maksimalisasi laba. Berdasarkan argumen tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3a : perusahaan dengan perempuan sebagai direktur keuangan akan menghasilkan profitabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya.

Mengacu pada Darmadi (2010), Indonesia memiliki pasar modal yang relatif lebih unik, dimana sebagian besar perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) merupakan perusahaan dengan kepemilikan keluarga. Oleh sebab itu, perempuan yang memegang posisi dalam manajemen puncak kemungkinan besar berhubungan dengan struktur keluarga yang ada dalam perusahaan tersebut (Mark dan Kusnadi, 2005), dibandingkan dengan kemampuan profesional dan pengalamannya. Kurangnya kompetensi dapat berdampak pada kinerja perusahaan, sehingga penelitian ini ingin meneliti apakah struktur kepemilikan keluarga dalam perusahaan melemahkan pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan.

H4.1a : kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai komisaris utama terhadap profitabilitas.

H4.2a : kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai direktur utama dalam perusahaan terhadap profitabilitas.

H4.3a : kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai ketua komite audit terhadap profitabilitas.

Mengacu pada penelitian Burkart *et al.* (2003) dan Ye *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa proporsi perempuan dalam manajemen puncak juga dapat dipengaruhi oleh struktur kepemilikan keluarga. Anderson dan Reeb 2003 mengatakan bahwa kecenderungan perusahaan keluarga memasukkan kolega/anggota keluarganya dalam manajemen puncak dapat membawa pengaruh yang jelek bagi usaha dan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini juga akan berdampak buruk pada profitabilitas perusahaan. Berdasarkan argumen tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H5.1a : kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh proporsi perempuan dalam dewan komisaris terhadap profitabilitas.

H5.2a : kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi terhadap profitabilitas.

H5.3a : kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh proporsi perempuan dalam komite audit terhadap profitabilitas.

Mengacu pada penelitian Burkart *et al.* (2003) perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga dapat mempermudah masuknya perempuan yang merupakan kolega/anggota keluarga pada posisi manajemen puncak. Hal ini menjadi kerugian bagi perusahaan bila perempuan tersebut tidak memiliki kompetensi dalam pengambilan keputusan sehingga dapat menurunkan kinerja keuangan perusahaan. Berdasarkan argumen tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H6a : kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai direktur keuangan terhadap profitabilitas.

Penelitian ini dirancang untuk melihat apakah peningkatan kontribusi perempuan pada manajemen puncak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa perempuan sebagai pemimpin lebih bersifat demokratis dan mempertimbangkan hal-hal yang lebih detail serta lebih berintegritas sehingga dapat menghasilkan kebijakan yang lebih baik. Berdasarkan argumen tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H7.1a : perusahaan dengan perempuan sebagai komisaris utama akan menghasilkan kualitas laba yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya.

H7.2b : perusahaan dengan perempuan sebagai direktur utama akan menghasilkan kualitas laba yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya

H7.3c : perusahaan dengan perempuan sebagai ketua komite audit akan menghasilkan kualitas laba yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya.

Krishnan dan Parson (2008) berargumen bahwa perempuan lebih memiliki sifat etis daripada laki-laki. Hal ini berarti perempuan melakukan manajemen laba lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Dengan demikian, kualitas laba perusahaan akan lebih baik. Berangkat dari argumen tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H8.1a : proporsi perempuan dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas laba.

H8.2a : proporsi perempuan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kualitas laba.

H8.3a : proporsi perempuan dalam komite audit berpengaruh positif terhadap kualitas laba.

Krishnan dan Parsons (2008) menemukan bahwa keberagaman *gender* dalam manajemen puncak dapat meningkatkan kualitas pelaporan laba. Posisi direktur keuangan merupakan posisi yang berhubungan langsung dengan

pelaporan keuangan perusahaan dan merupakan posisi dimana segala kebijakan mengenai keuangan perusahaan diambil. Shwyer *et al.* (2006) mengatakan bahwa lebih kecil kemungkinan perempuan melakukan manajemen laba. Berdasarkan argumen-argumen tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H9a : perusahaan dengan perempuan sebagai direktur keuangan akan menghasilkan kualitas laba yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya.

Mengacu pada penelitian Burkart *et al.* (2003) dan Ye *et al.* (2010) yang berargumen bahwa struktur kepemilikan keluarga dapat menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi suatu perusahaan memiliki lebih banyak atau lebih sedikit perempuan dalam manajemen puncak. Salah satu alasan yang mendasari asumsi tersebut adalah adanya keleluasaan anggota keluarga untuk menempatkan koleganya menduduki posisi manajerial dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *entrenchment*. Hal ini dapat merugikan bila kolega tersebut tidak memiliki kompetensi dan kapasitas yang sesuai dengan kedudukan tersebut. Akan tetapi, struktur kepemilikan keluarga memiliki kemampuan yang lebih untuk melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pada manajer sehingga kontribusi tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

H10.1a: kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai komisaris utama terhadap kualitas laba.

H10.2a: kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai direktur utama dalam perusahaan terhadap kualitas laba.

H10.3a: kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai ketua komite audit terhadap kualitas laba.

Burkart *et al.* (2003) mengatakan perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga akan memberikan insentif bagi pihak keluarga untuk melakukan tindakan yang menguntungkan kepentingan pribadinya, dan di sisi lain

merugikan perusahaan. Salah satunya adalah dengan menempatkan kolega atau anggota keluarganya dalam jajaran manajemen puncak. Hal ini berdampak negatif bagi perusahaan bila kolega/anggota keluarga tersebut tidak memiliki kapabilitas yang dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan argumen tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H11.1a: kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh proporsi perempuan dalam dewan komisaris terhadap kualitas laba.

H11.2a: kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi terhadap kualitas laba.

H11.3a: kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh proporsi perempuan dalam komite audit terhadap kualitas laba.

Berangkat dari penelitian Burkart *et al.* (2003), dampak negatif penempatan kolega/ anggota keluarga yang kurang cakap dinilai akan lebih besar bila kolega/anggota keluarga tersebut ditempatkan pada posisi direktur keuangan. Dimana posisi ini sangat membutuhkan beragam pertimbangan penting dan integritas dalam mengeluarkan kebijakan-kebijakan terkait dengan keuangan perusahaan. Direktur keuangan yang gagal mempertahankan rasio keuangan perusahaan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk melakukan manajemen laba untuk menghindari pemecatan atau mempertahankan posisinya.

H12a : kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai direktur keuangan terhadap kualitas laba.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Model Penelitian

Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari model penelitian Ye *et al.* (2010). Berikut adalah dua model yang digunakan dalam penelitian ini:

3.1.1. Model Pengujian *Gender* terhadap Profitabilitas

Model penelitian ini merupakan pengembangan dari model Ye *et al.* (2010) dengan menambahkan variabel proporsi dalam persamaan dan mengubah variabel dependen menjadi variabel ROA, sebagai proksi pengukuran profitabilitas perusahaan. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa penelitian yang menyatakan diversitas *gender* pada manajemen puncak dianggap mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

$$ROA_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 PIC_i + \beta_6 PFBC_i + \beta_7 PFBD_i + \beta_8 PFAC_i + \beta_9 SIZE_i + \beta_{10} AUDITOR_i + \beta_{11} FAM_i + \varepsilon_i \quad (3.1)$$

Pengujian hipotesis juga dilakukan dengan menggunakan variabel moderasi FAM untuk melihat apakah kepemilikan keluarga memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

$$ROA_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 FAM_i + \beta_6 FCBC_i * FAM_i + \beta_7 FCPD_i * FAM_i + \beta_8 FCAC_i * FAM_i + \beta_9 FCFO_i * FAM_i + \beta_{10} PIC_i + \beta_{11} PFBC_i + \beta_{12} PFBD_i + \beta_{13} PFAC_i + \beta_{14} PFBC_i * FAM_i + \beta_{15} PFBD_i * FAM_i + \beta_{16} PFAC_i * FAM_i + \beta_{17} SIZE_i + \beta_{18} AUDITOR_i + \varepsilon_i \quad (3.2)$$

Dimana:

ROA_i = *return on assets* pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;
FCPD_i = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi dengan wanita sebagai presiden direktur dan 0 untuk observasi dengan pria

sebagai presiden direktur pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;

$FCBC_i$ = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi dengan wanita sebagai komisaris utama dan 0 untuk observasi dengan pria sebagai komisaris utama pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;

$FCAC_i$ = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi dengan wanita sebagai ketua komite audit dan 0 untuk observasi dengan pria sebagai ketua komite audit pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;

$FCFO_i$ = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi dengan wanita sebagai direktur keuangan dan 0 untuk observasi dengan pria sebagai direktur keuangan pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;

PIC_i = proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;

$PFBC_i$ = proporsi wanita dalam dewan komisaris pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;

$PFBC_i$ = proporsi wanita dalam dewan direksi pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;

$PFAC_i$ = proporsi wanita dalam komite audit pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;

$SIZE_i$ = ukuran perusahaan yang di ukur dengan natural logaritma dari total aset pada perusahaan i pada akhir periode penelitian;

$Auditor_i$ = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi yang di audit oleh KAP *Big-4* dan 0 untuk yang lain pada perusahaan i ;

FAM_i = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi yang bersifat *family-controlled firm* dan 0 untuk observasi yang *nonfamily-controlled firm* pada perusahaan i .

3.1.2. Model Pengujian *Gender* terhadap Kualitas Laba

Model penelitian ini merupakan modifikasi model Ye *et al.* (2010) dengan menambahkan variabel proporsi dalam persamaan. Sehingga persamaan yang dibentuk adalah sebagai berikut:

$$EM_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 PIC_i + \beta_6 PFBC_i + \beta_7 PFBD_i + \beta_8 PFAC_i + \beta_9 SIZE_i + \beta_{10} ROA_i + \beta_{11} AUDITOR_i + \beta_{12} FAM_i + \varepsilon_i \quad (3.3)$$

Pengujian hipotesis juga dilakukan dengan menggunakan variabel moderasi FAM untuk melihat apakah kepemilikan keluarga memperkuat atau memperlambat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitiannya, Ye *et al.* (2010) memiliki hipotesis bahwa struktur kepemilikan keluarga dalam perusahaan akan cenderung menjadi variabel yang memperkuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, manajemen laba.

$$EM_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 FAM_i + \beta_6 FCBC_i * FAM_i + \beta_7 FCPD_i * FAM_i + \beta_8 FCAC_i * FAM_i + \beta_9 FCFO_i * FAM_i + \beta_{10} PIC_i + \beta_{11} PFBC_i + \beta_{12} PFBD_i + \beta_{13} PFAC_i + \beta_{14} PFBC_i * FAM_i + \beta_{15} PFBD_i * FAM_i + \beta_{16} PFAC_i * FAM_i + \beta_{17} SIZE_i + \beta_{18} ROA_i + \beta_{19} AUDITOR_i + \varepsilon_i \quad (3.4)$$

Dimana:

EM_i = variabel manajemen laba berdasarkan *discretionary accrual* pada perusahaan i .

3.2 Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Variabel Dependen

3.2.1.1 Manajemen Laba

Merupakan hasil perhitungan nilai pendekatan *discretionary accrual* dengan menggunakan model Kothari *et al.* (2005) yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilai absolut dari estimasi residu dari persamaan berikut:

$$TA_{it} = \alpha_0 + \alpha_1(1/ASSETS_{it-1}) + \alpha_2(\Delta SALES_{it} - \Delta REC_{it}) + \alpha_3 PPE_{it} + \alpha_4 ROA_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.5)$$

Dimana:

TA_{it} = total akrual yang diperoleh dari laba bersih perusahaan i dikurangi dengan arus kas dari aktivitas operasi perusahaan i;

$ASSETS_{it}$ = total aset perusahaan i

$SALES_{it}$ = total penjualan/pendapatan

REC_{it} = piutang perusahaan i (*net receivable*)

PPE_{it} = *plant, property dan equipment (gross)*

ROA_{it} = *return on assets*

ε_{it} = nilai residu

3.2.1.2 Return on Assets (ROA)

Yaitu profitabilitas perusahaan yang dihitung dengan membandingkan laba bersih terhadap total aset. Pengukuran profitabilitas, pada dasarnya, ditujukan untuk mengukur tingkat efisiensi perusahaan dalam menggunakan aset dan mengelola operasinya (Ross *et al.*, 2008)

$$ROA = \frac{Net\ Income}{Total\ Assets} \quad (3.6)$$

Semakin besar ROA perusahaan, kemungkinan perusahaan melakukan manajemen laba akan semakin kecil. Hal ini didorong dengan semakin baiknya *corporate governance* perusahaan. Dengan demikian, semakin kecilnya perilaku manajemen laba dalam perusahaan diharapkan kualitas laba perusahaan akan semakin lebih baik.

3.2.2 Variabel Independen

3.2.2.1 Variabel Utama

Variabel independen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **FCBC (*Female Chief of Board of Commisioners*)**

Merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi dengan wanita sebagai komisaris utama dan 0 untuk observasi dengan pria sebagai komisaris utama. Apabila komisaris utama dijabat oleh perempuan, diharapkan akan memperbesar profitabilitas perusahaan dan memperkecil perilaku manajemen laba, sehingga kualitas laba dapat menjadi lebih baik.

- **FCPD (*Female Chief of Board of Directors*)**

Merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi dengan wanita sebagai direktur utama dan 0 untuk observasi dengan pria sebagai presiden direktur. Perusahaan yang dipimpin oleh presiden direktur perempuan diduga akan memperbesar profitabilitas dan memperkecil perilaku manajemen laba, sehingga kualitas laba diharapkan akan lebih baik.

- **FCAC (*Female Chief of Audit Committee*)**

Merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi dengan wanita sebagai Ketua Komite Audit dan 0 untuk observasi dengan pria sebagai ketua komite audit. Apabila ketua komite audit dijabat oleh perempuan, diharapkan akan memperbesar profitabilitas perusahaan dan memperkecil perilaku manajemen laba, sehingga kualitas laba dapat menjadi lebih baik.

- **FCFO (*Female Chief of Financial Officer*)**

Merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi dengan wanita sebagai direktur keuangan dan 0 untuk observasi dengan pria sebagai direktur keuangan. Apabila posisi direktur keuangan dijabat oleh perempuan, diharapkan akan memperbesar profitabilitas perusahaan dan memperkecil perilaku manajemen laba, sehingga kualitas laba dapat menjadi lebih baik.

- **PFBC (*Proportion of Female in Board of Commissioner*)**

Merupakan proporsi wanita dalam dewan komisaris. Variabel ini diperoleh dengan menghitung jumlah perempuan dalam dewan komisaris dibagi dengan jumlah anggota dewan komisaris. Semakin banyak komposisi wanita dalam dewan komisaris diharapkan kinerja dewan komisaris akan semakin baik.

- **PFBD (*Proportion of Female in Board of Director*)**

Merupakan proporsi wanita dalam dewan direksi. Variabel ini diperoleh dengan menghitung jumlah perempuan dalam dewan direksi dibagi dengan jumlah anggota dewan direksi. Adanya kehadiran wanita dalam dewan direksi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih banyak dalam hal pengambilan keputusan. Sehingga, semakin banyak komposisi wanita dalam dewan direksi diharapkan kinerja dewan direksi akan semakin baik.

- **PFAC (*Proportion of Female in Audit Committee*)**

Merupakan proporsi wanita dalam komite audit. Variabel ini diperoleh dengan menghitung jumlah perempuan dalam komite audit dibagi dengan jumlah anggota komite audit. Semakin banyak komposisi wanita dalam komite audit diharapkan kinerja komite audit akan semakin baik.

3.2.2.2 Variabel Kontrol

Variabel independen kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **SIZE**

Variabel ini dihitung dengan logaritma natural dari total aset.

$$\text{SIZE} = \ln (\text{Total Aset}) \quad (3.7)$$

Besarnya SIZE diukur berdasarkan total aset perusahaan karena aset menunjukkan modal yang dimiliki perusahaan (Jensen *et al.*, 1992). Semakin tinggi nilai SIZE, berarti kemampuan perusahaan dalam mengelola aset akan

semakin besar. Hal ini juga berarti kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba akan semakin besar dan kualitas laba menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan.

- **PIC (*Proportion of Independent Commissioner*)**

Merupakan proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris. Variabel ini diperoleh dengan membandingkan jumlah komisaris independen dengan jumlah anggota dewan komisaris perusahaan. Semakin besar proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris, maka proses pengawasan akan berjalan semakin ketat sehingga akan meminimalisasi adanya penyimpangan ataupun kecurangan dalam perusahaan dan akan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

- **AUDITOR**

Merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi yang di audit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) *Big-4* dan 0 untuk yang lain. Variabel ini merupakan variabel kontrol karena dipercaya KAP yang termasuk dalam kategori *big 4* cenderung memiliki dorongan yang lebih besar dalam menghasilkan pelayanan yang lebih baik. Sehingga, hasil audit oleh KAP *Big-4* lebih dapat diandalkan (*reliable*) dibandingkan dengan hasil audit KAP lainnya. Adapun yang termasuk dalam KAP *big-4* adalah PWC, EY, Deloitte, dan KPMG. Perusahaan yang menggunakan jasa auditor KAP *Big 4* akan cenderung berperilaku taat terhadap peraturan dan lebih giat mengejar target perusahaan sehingga diduga akan semakin meningkatkan profitabilitas dan meminimalisasi adanya perilaku manajemen laba.

- **FAM**

Merupakan variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk observasi yang bersifat *family-controlled firm* dan 0 untuk observasi yang *nonfamily-controlled firm*. Definisi *family firm* yang digunakan mengacu pada definisi yang digunakan oleh Arifin (2003) dalam Hermawan (2009), yaitu perusahaan yang *ultimate owner*nya (pemilik saham di atas 5% atau yang namanya tercantum sebagai pemegang

saham dalam laporan keuangan) adalah bukan pemerintah, lembaga keuangan seperti bank dan perusahaan asuransi, perusahaan publik, dan organisasi lainnya yang tidak memiliki satu investor pengendali, misalnya koperasi. Kepemilikan pengendali yang digunakan adalah di atas 50%, mengacu pada batas yang digunakan oleh Siregar dan Utama (2008). Perusahaan yang dimiliki/dikendalikan oleh keluarga diduga akan lebih cenderung melakukan pengawasan dan manajemen yang baik terhadap perusahaan sehingga akan meningkatkan profitabilitas dan kualitas laba.

3.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Data yang diperoleh biasanya tidak tersusun dengan baik, sehingga data tersebut harus diringkaskan, baik dalam bentuk tabel atau grafik, sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan. Data yang disajikan dapat berupa ukuran nilai tengah (*mean*, median, dan modus) maupun ukuran penyebaran data (standar deviasi, *range*, varian, persentil, dll.)

3.4 Uji Korelasi Pearson

Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Korelasi dapat digunakan sebagai salah satu bukti adanya kemungkinan terdapatnya hubungan kausalitas tetapi tidak semua variabel yang berkorelasi memiliki hubungan kausalitas. Analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson. Korelasi Pearson menunjukkan adanya kekuatan hubungan linier dalam dua variabel. Hubungan linear hanya dapat ditemukan jika asumsi normalitas data terpenuhi. Dalam praktiknya kadang data yang digunakan akan menghasilkan korelasi tinggi tetapi hubungan tidak linier; atau sebaliknya korelasi rendah tetapi hubungan linier. Dengan demikian agar linieritas hubungan dipenuhi, maka data yang digunakan harus mempunyai distribusi normal. Dengan kata lain, koefisien korelasi hanya merupakan statistik ringkasan sehingga tidak dapat digunakan sebagai sarana untuk memeriksa data secara individual.

3.5 Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan baik dan layak digunakan dalam penelitian apabila memenuhi kriteria *consistency*, *unbiased*, dan *efficiency*. Pada prinsipnya model regresi linear tidak boleh menyimpang dari asumsi BLUE (*Best*, *Linear*, *Unbiased*, dan *Estimator*) yang mengasumsikan bahwa model baik tidak boleh memiliki autokorelasi (*autocorrelation*), heteroskedastisitas (*heteroscedasticity*), dan multikolinieritas (*multicollinearity*). Untuk data *cross sectional*, tidak memperhitungkan asumsi autokorelasi. Asumsi ini merupakan suatu kondisi dimana terdapat korelasi antar *error* dari satu observasi dengan observasi lainnya dalam model *time series* (Gujarati, 2003). Dalam penelitian ini menggunakan data *cross section*, sehingga tidak membutuhkan pengujian autokorelasi.

3.5.1 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal berarti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya suatu variabel diukur berdasarkan distribusi normal dari data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Kenormalan data merupakan salah satu persyaratan dapat dilakukannya uji parametrik. Data yang normal dianggap memiliki persebaran data yang normal, sehingga dianggap dapat mewakili populasi.

Untuk dapat mengetahui normal atau tidaknya data dapat diketahui dengan melihat histogram dari data tersebut. Melalui histogram tersebut, dapat dilihat apakah membentuk kurva normal atau tidak. Selain itu juga dapat digunakan P-P plot yang menampilkan persebaran data yang mengikuti garis diagonal. Data dikatakan normal bila data berkumpul mendekati garis diagonal tersebut. Akan tetapi, pengukuran seperti ini memiliki tingkat subjektivitas yang tinggi. Untuk mengurangi tingkat subjektivitas tersebut, maka dapat digunakan model analisis tes Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang merupakan analisis *non parametric test*. Data dikatakan normal apabila uji tersebut tidak signifikan ($p > 0.05$).

3.5.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji adanya hubungan yang kuat antara variabel dependen. Suatu model penelitian dikatakan baik apabila memiliki multikolinearitas yang rendah. Apabila multikolinearitas yang tinggi menunjukkan bahwa model tersebut memiliki efek parsial dari satu variabel dependen terhadap variabel dependen lainnya. Beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilakukan melalui uji *Eigenvalues*, *Conditional Index*, memeriksa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah 10, dan nilai *Tolerance* (TOL) diatas 0.100.

3.5.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah *variance* error suatu data bersifat tidak konstan atau berubah-ubah. Akibatnya, *estimator* yang dihasilkan tetap konsisten, tetapi tidak efisien. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *White* (*White's General heteroscedascity*) yang terdapat pada EViews. Suatu medel mengalami masalah heteroskedastisitas bila nilai probabilita pada uji *White* dalam EViews lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Selain itu pengujian dapat juga dilakukan dengan memeriksa grafik *scatterplot*. Apabila terdapat titik merah berkumpul sejajar di garis horizontal nilai 0, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.6 Pengujian Statistika

3.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dipakai untuk mengetahui seberapa baik model penelitian dapat dijelaskan oleh variabel dependen.. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar pergerakan dari 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.

3.6.2 Uji F

Menurut Nachrowi dan Usman (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 F statistik lebih kecil dari pada α , maka hipotesis nol ditolak. Hal ini berarti model dapat menjelaskan variabel dependen.

3.6.3 Uji t

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. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen bila koefisien regresi tidak sama dengan nol, atau dengan kata lain menolak H_0 . Untuk itu, nilai probabilitas (t statistik) variabel dependen harus kurang dari α atau nilai t tabel lebih kecil dibandingkan dengan t statistik yang absolut.

3.7 Data dan Sampel

Data dan sampel penelitian ini diambil dari data laporan keuangan perusahaan yang *listed* di Bursa Efek Indonesia. Data tersebut di peroleh melalui DATASTREAM dan laporan keuangan perusahaan. Kriteria pemilihan data dan sampel adalah:

- Perusahaan yang tercatat di BEI pada akhir tahun 2010.
- Mengeluarkan perusahaan di industri keuangan karena memiliki karakter yang unik jika dibandingkan dengan industri yang lain.
- Mengeluarkan perusahaan dengan data laporan tahunan 2010 yang tidak lengkap.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data laporan tahunan perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2010. Data perusahaan yang terdaftar pada BEI adalah sebanyak 421 perusahaan per Desember 2010. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu menguji pengaruh kehadiran perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap aktivitas manajemen laba yang dilakukan perusahaan, maka 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 juga tidak diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hal tersebut, jumlah perusahaan yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 292 perusahaan. Rincian nama perusahaan yang menjadi sampel dapat dilihat pada Lampiran 1. Proses penetapan sampel diringkas dalam Tabel 4.1. berikut:

Tabel 4.1. Deskripsi Sampel

Deskripsi	Jumlah Perusahaan
Jumlah perusahaan tercatat di BEI pada akhir tahun 2010	421
Jumlah perusahaan di industri keuangan	(70)
Jumlah perusahaan dengan data laporan tahunan 2010 tidak lengkap	(59)
Total sampel penelitian	292

Klasifikasi sampel berdasarkan industri diikhtisarkan pada Tabel 4.2. berikut ini:

Tabel 4.2. Pengelompokan Perusahaan Berdasarkan Industri

No.	Industri	Jumlah	Persentase
1	Pertanian	11	3.77%
2	Pertambangan	26	8.90%
3	Industri Dasar dan Kimia	49	16.78%
4	Aneka Industri	32	10.96%
5	Industri Barang Konsumsi	31	10.62%
6	Properti dan Real Estat	41	14.04%
7	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi	29	9.93%
8	Perdagangan, jasa, dan Investasi	73	25.00%
	Jumlah	292	100.00%

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat dilihat bahwa perusahaan yang menjadi sampel sebagian besar bergerak pada industri manufaktur, yaitu industri dasar dan kimia, aneka industri dan industri barang konsumsi, yaitu sebesar 38.36% dari total sampel yang digunakan. Kemudian, diikuti oleh industri perdagangan, jasa, dan investasi sebesar 25% dan industri properti, real estat, dan konstruksi sebesar 14.04%.

Variabel independen penelitian melihat perempuan sebagai pimpinan dalam pada manajemen puncak di perusahaan. Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dilihat bahwa perusahaan yang memiliki perempuan sebagai ketua dewan komisaris, ketua dewan direksi, direktur keuangan, dan ketua komite audit masing-masing sebanyak 7.88%, 3.42%, 15.41%, dan 4.79% dari total sampel. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar kursi kepemimpinan dalam perusahaan di Indonesia masih didominasi oleh laki-laki. Selain itu, dari empat kedudukan tersebut, perempuan lebih banyak menduduki posisi direktur keuangan, yaitu sebanyak 15.41%, dan diikuti oleh ketua dewan komisaris, ketua komite audit dan ketua direksi. Rendahnya tingkat partisipasi wanita dalam posisi kepemimpinan di perusahaan juga ditemukan dalam penelitian Ye *et al.* (2010) di China yang menemukan, secara total, persentase perempuan yang menjabat sebagai ketua dewan komisaris, eksekutif dan direktur keuangan berturut-turut adalah sebesar 4.24%, 4.20%, dan 25.48%.

Dalam pengujian hipotesis pengaruh kepemilikan keluarga pada perusahaan terhadap keberadaan perempuan dalam manajemen puncak perusahaan, penelitian ini mengidentifikasi struktur kepemilikan perusahaan dalam sampel. Distribusi kepemilikan keluarga dalam sampel dapat dilihat pada Tabel 4.4. Berdasarkan tabel tersebut, persentase perusahaan yang dikendalikan keluarga lebih rendah dari pada yang tidak dikendalikan keluarga yaitu sebanyak 40.75% dari total sampel. Sedangkan perusahaan yang tidak dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga sebesar 59.25% dari jumlah sampel.

Tabel 4.3. Distribusi Sampel Berdasarkan Gender Manajemen Puncak

Deskripsi	Jumlah Sampel	Persentase
Perusahaan dengan perempuan sebagai komisaris utama	23	7.88%
Perusahaan dengan laki-laki sebagai komisaris utama	269	92.12%
Jumlah Sampel	292	100.00%
Perusahaan dengan perempuan sebagai presiden direktur	10	3.42%
Perusahaan dengan laki-laki sebagai presiden direktur	282	96.58%
Jumlah Sampel	292	100.00%
Perusahaan dengan perempuan sebagai direktur keuangan	45	15.41%
Perusahaan dengan laki-laki sebagai direktur keuangan	247	84.59%
Jumlah Sampel	292	100.00%
Perusahaan dengan perempuan sebagai ketua komite audit	14	4.79%
Perusahaan dengan laki-laki sebagai ketua komite audit	278	95.21%
Jumlah Sampel	292	100.00%

Tabel 4.4. Distribusi Sampel Berdasarkan Kepemilikan Pengendali oleh Keluarga

Deskripsi	Jumlah Sampel	Persentase
Sampel dengan kepemilikan keluarga dibawah 50% dan tidak dimiliki oleh keluarga	173	59.25%
Sampel dengan kepemilikan keluarga di atas 50%	119	40.75%
Jumlah Sampel	292	100.00%

Variabel kualitas audit diukur dengan menggunakan proksi apakah perusahaan menggunakan jasa KAP *Big 4* sebagai auditor eksternal perusahaan atau tidak. Tabel 4.5. menyajikan distribusi sampel berdasarkan auditor eksternal yang digunakan. Berdasarkan Tabel 4.5 jumlah perusahaan yang diaudit KAP *Big 4* tidak lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan yang diaudit KAP *Non-Big 4* seperti yang diekspektasikan pada awalnya yaitu hanya sekitar 31.85%.

Tabel 4.5. Distribusi Sampel Berdasarkan Auditor KAP *Big 4* dan *Non-Big 4*

Deskripsi	Jumlah Sampel	Persentase
Sampel yang diaudit KAP <i>Big 4</i>	93	31.85%
Sampel yang diaudit KAP <i>Non-Big 4</i>	199	68.15%
Jumlah Sampel	292	100.00%

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Dalam proses pengolahan data, terlebih dahulu diperiksa apakah data yang diperoleh memiliki *outlier*. Sebuah data dikatakan memiliki *outlier* apabila berada pada batas atas dan batas bawah tiga standar deviasi dari *mean*. Data yang *outlier* diganti dengan angka terdekat yang terdapat dalam sampel dan masih berada dalam batas atas dan batas bawah tiga standar deviasi dari *mean*. Dengan demikian tidak ada data yang dikeluarkan dari sampel. Pemeriksaan data *outlier* dilakukan untuk variabel EM, ROA, dan SIZE.

Pada tabel 4.6. dapat terlihat bahwa rata-rata ROA perusahaan dalam sampel adalah 0.051 yang berarti kemampuan rata-rata perusahaan yang diobservasi dalam melakukan efisiensi penggunaan aset adalah sebesar 5.1%. Variabel ROA memiliki standar deviasi yang cukup besar yaitu 0.105. Hal ini juga bisa dilihat dari jauhnya rentang nilai minimum dan maksimum, yaitu -0.635 dan 0.390. Nilai rata-rata dari manajemen laba (EM) adalah 0.066 dengan standar deviasi sebesar 0.059. Hal ini menunjukkan bahwa rentang nilai EM dari perusahaan-perusahaan dalam sampel tidak begitu lebar. Nilai terbesar dan terkecil

berasal dari sampel yang berasal dari sektor yang berbeda dalam industri yang sama yaitu industri perdagangan, jasa, dan investasi.

Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA	-0.635	0.390	0.051	0.105
EM	0.0002	0.337	0.066	0.059
FCBC	0	1	0.079	0.270
FPCD	0	1	0.034	0.182
FCAC	0	1	0.048	0.214
FCFO	0	1	0.154	0.362
FAM	0	1	0.408	0.492
PIC	0	1	0.378	0.139
PFBC	0	1	0.099	0.173
PFBD	0	0.750	0.104	0.158
PFAC	0	1	0.125	0.211
AUDITOR	0	1	0.318	0.467
SIZE (Rp)	3,062.2 jt	112,857,000 jt	5,363,294.46 jt	12,642,903 jt

Jumlah Sampel : 292 dengan melakukan winsorize untuk outlier yang ditetapkan berdasarkan batas 3 standar deviasi dari nilai mean.

EM = nilai absolut dari estimasi residu dari *Total Accrual*, sebagai proksi earning management; FCBC = Female Chief of Board of Commissioner, variabel dummy yang bernilai 1 untuk sampel dengan perempuan sebagai Ketua Dewan Komisaris dan 0 untuk sebaliknya; FPCD = Female chief of board of directors, variabel dummy yang bernilai 1 untuk sampel dengan perempuan sebagai Presiden Direktur dan 0 untuk sebaliknya; FCAC = female chief of audit committee, variabel dummy yang bernilai 1 untuk sampel dengan perempuan sebagai Ketua Komite Audit dan 0 untuk sebaliknya; FCFD = female chief of financial officer, variabel dummy yang bernilai 1 untuk sampel dengan perempuan sebagai direktur keuangan dan 0 untuk sebaliknya; PIC= proporsi independen komisioner dalam dewan komisaris; PFBC = proporsi perempuan dalam dewan komisaris; PFBD = proporsi perempuan dalam dewan direksi; PFAC = proporsi perempuan dalam komite audit; AUDITOR = variabel dummy yang bernilai 1 untuk sampel yang di audit oleh KAP Big-4 dan 0 untuk yang lain; FAMILY = variabel dummy yang bernilai 1 untuk sampel yang bersifat family-kontrolled firm dan 0 untuk sampel yang nonfamily-kontrolled firm; ROA = rasio nilai laba bersih perusahaan dibagi dengan total aset perusahaan pada tahun yang bersangkutan; SIZE = nilai pasar ekuitas perusahaan.

Variabel FCBC memiliki rata-rata sebesar 0.0790 dan standar deviasi sebesar 0.2670. hal ini menunjukkan bahwa terdapat sekitar 7.9% dari sampel yang memiliki perempuan sebagai komisaris utama dan didukung dengan rentang nilai yang tidak kecil. Variabel FPCD memiliki rata-rata sebesar 0.034, yang menunjukkan bahwa 3.4% dari sampel yang diteliti merupakan perusahaan dengan

perempuan sebagai presiden direktur. Variabel FCAC memiliki rata-rata 0.048 yang menunjukkan bahwa 4.8% dari perusahaan yang diteliti merupakan perusahaan dengan perempuan sebagai ketua komite audit. Variabel FCFO memiliki rata-rata 0.154 yang menunjukkan bahwa 15.4% dari perusahaan yang diteliti merupakan perusahaan dengan perempuan sebagai direktur keuangan. Dari keempat variabel ini, dapat dilihat suatu fenomena bahwa di Indonesia, perempuan lebih banyak berpartisipasi dalam dunia kepemimpinan sebagai direktur keuangan, kemudian berturut-turut sebagai ketua dewan komisaris, ketua komite audit, dan pimpinan dewan direksi.

Variabel PIC memiliki rata-rata 0.378 yang menunjukkan bahwa 37.8% dari sampel yang diteliti merupakan perusahaan yang memiliki komisaris independen. Variabel PIC memiliki nilai minimum 0 yang berarti dari sampel yang diteliti, masih terdapat perusahaan yang belum membentuk komisaris independen sesuai dengan Keputusan Direksi Bursa Efek Jakarta No: Kep-315/BEJ/06/2000 yang mengharuskan perusahaan memiliki komisaris independen minimal 30% dari jumlah anggota komisaris. Variabel PFBC memiliki rata-rata 0.099 yang menunjukkan bahwa sebanyak 9.9% dari 292 perusahaan yang memiliki perempuan dalam dewan komisaris. Variabel PFBD memiliki rata-rata 0.104 sedangkan variabel PFAC memiliki rata-rata 0.125. Hal ini menunjukkan bahwa 10.40% dari sampel yang diteliti merupakan perusahaan yang memiliki perempuan dalam dewan direksi dan 12.5% dari sampel yang diteliti merupakan perusahaan yang memiliki perempuan dalam komite audit. Nilai maksimum variabel PFBC adalah 1 yaitu observasi yang berasal dari industri properti dan real estat, Cowell Development Tbk. Demikian juga dengan nilai maksimum PFAC adalah 1 yang berasal dari industri barang konsumsi yaitu Kedaung Indah Can Tbk. Hal ini yang menunjukkan bahwa kedua perusahaan tersebut memiliki dewan komisaris dan komite audit yang secara keseluruhan dijabat oleh perempuan.

Variabel AUDITOR memiliki rata-rata 0.318 yang berarti secara rata-rata terdapat 31.8% perusahaan yang menggunakan jasa auditor dari KAP *Big4*.

Penemuan ini tidak sesuai dengan ekspektasi dimana diharapkan perusahaan yang menggunakan jasa *big 4* lebih banyak dibandingkan perusahaan yang menggunakan jasa auditor non-*big 4*. Variabel SIZE memiliki standar deviasi yang besar yaitu sebesar 12 T rupiah, dimana hal ini memperlihatkan perusahaan-perusahaan yang disampel memiliki besar aset yang tersebar dengan rentang persebaran minimum yaitu sebesar 3,062 M rupiah dan maksimum 112 T rupiah.

4.3 Analisis Korelasi Antar Variabel Model Penelitian

Analisis korelasi bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antarvariabel dalam satu model dengan menggunakan koefisien korelasi pearson seperti yang tersaji pada Tabel 4.7. Variabel EM secara signifikan memiliki korelasi dengan variabel SIZE dan ROA masing-masing pada $\alpha = 5\%$ dan pada $\alpha = 1\%$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap EM adalah kedua variabel tersebut. Variabel ROA berkorelasi negatif dan signifikan terhadap EM, yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan ROA yang lebih besar memiliki kemungkinan untuk melakukan *earnings management* yang lebih kecil. Variabel SIZE berkorelasi negatif dan signifikan dengan EM yang menggambarkan bahwa perusahaan dengan size yang semakin besar memiliki kemungkinan untuk melakukan *earnings management* yang lebih kecil.

Variabel FCBC berkorelasi positif dan signifikan terhadap variabel PIC dan PFBC. Hal ini berarti bahwa perusahaan dengan perempuan sebagai komisaris utama akan cenderung memiliki komisaris independen dan komposisi perempuan dalam dewan komisaris yang lebih banyak. Variabel FCBC juga berkorelasi positif dan signifikan terhadap variabel FAMILY, yang berarti perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan keluarga berkorelasi dengan kehadiran perempuan sebagai komisaris utama. Pihak keluarga pada perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan keluarga biasanya mendominasi manajemen perusahaan, sehingga terdapat peluang yang lebih anggota keluarga yang berjenis kelamin perempuan menduduki posisi manajemen puncak, dalam hal ini komisaris utama.

Tabel 4.7. Analisis Korelasi Pearson

	EM	FCBC	FCPD	FCAC	FCFO	PIC	PFBC	PFBD	PFAC	AUDITOR	FAM	ROA	SIZE
EM	1												
FCBC	-050 (0.396)	1											
FCPD	.076 (0.197)	.015 (0.801)	1										
FCAC	-.067 (0.253)	.053 (0.363)	.046 (0.435)	1									
FCFO	-.014 (0.810)	-.019 (0.744)	.233** (0.000)	.052 (0.163)	1								
PIC	-.048 (0.412)	.164** (0.005)	-.042 (0.472)	.046 (0.429)	-.022 (0.703)	1							
PFBC	-.075 (0.200)	.489** (0.000)	-.007 (0.911)	.412** (0.000)	.137* (0.019)	.087 (0.139)	1						
PFBD	-.055 (0.352)	-.022 (0.711)	.321** (0.000)	.123* (0.035)	.626** (0.000)	.082 (0.160)	.119* (0.042)	1					
PFAC	.010 (0.862)	.084 (0.154)	.157** (0.007)	.428** (0.000)	.063 (0.285)	-.041 (0.450)	.312** (0.000)	.179** (0.002)	1				
AUDITOR	.044 (0.452)	.018 (0.754)	-.007 (0.899)	-.016 (0.788)	-.088 (0.133)	.096 (0.103)	-.018 (0.756)	-.058 (0.326)	-.039 (0.505)	1			
FAM	.040 (0.501)	.120* (0.041)	-.080 (0.175)	-.088* (0.132)	.013 (0.828)	-.012 (0.845)	-.007 (0.905)	-.026 (0.655)	-.084 (0.151)	-.028 (0.628)	1		
ROA	-.117* (0.045)	-.036 (0.536)	.043 (0.461)	-.038 (0.515)	-.070 (0.234)	.046 (0.431)	-.055 (0.352)	-.048 (0.417)	-.018 (0.756)	.236** (0.000)	.140* (0.016)	1	
SIZE	-.169** (0.004)	.028 (0.635)	-.107 (0.068)	-.076 (0.196)	-.135* (0.021)	.135* (0.021)	-.108 (0.066)	-.146* (0.013)	-.146* (0.013)	.380** (0.000)	.023 (0.692)	.249** (0.000)	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel FCPD berkorelasi positif dan signifikan dengan variabel FCFO dan PFBD. Hal ini menunjukkan perusahaan dengan perempuan sebagai presiden direktur memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk memiliki direktur keuangan yang perempuan dan akan meningkatkan proporsi perempuan dalam dewan direksi perusahaan. Variabel FCPD juga berkorelasi positif dan signifikan dengan variabel FCAC, yang berarti perusahaan dengan perempuan sebagai presiden direktur memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk memiliki perempuan sebagai ketua komite audit. Variabel FCAC berkorelasi positif dan signifikan dengan variabel PFBC, PFBD dan PFAC. Hal ini menunjukkan perusahaan dengan perempuan sebagai ketua komite audit memiliki kemungkinan besar memiliki proporsi perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi dan komite audit. Apabila perusahaan memiliki ketua komite audit perempuan, maka akan meningkatkan proporsi perempuan dalam komite tersebut. Selain itu, komite audit merupakan bagian dari dewan komisaris dengan tugas yang lebih spesifik. Oleh sebab itu, terdapat korelasi yang tinggi antara FCAC dengan PFBD dan PFAC.

Variabel FCFO memiliki korelasi positif dan signifikan dengan variabel PFBC. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan perempuan sebagai direktur keuangan memiliki kemungkinan yang lebih besar memiliki perempuan dalam dewan komisaris. Variabel FCFO memiliki korelasi yang besar dengan variabel PFBD, yaitu 0,626. Korelasi yang besar ini dikarenakan direktur keuangan merupakan bagian dari dewan direksi sehingga apabila posisi direktur keuangan dipimpin oleh seorang perempuan, maka proporsi perempuan dalam dewan direksi akan meningkat. Hal ini dikarenakan variabel FCFO juga berkorelasi negatif dan signifikan terhadap variabel SIZE, yang berarti semakin besar ukuran perusahaan maka akan semakin sedikit peluang seorang perempuan menjadi direktur keuangan.

Variabel PIC berkorelasi positif dan signifikan dengan SIZE. Hal ini menunjukkan semakin besar suatu perusahaan, maka proporsi komisaris independen di perusahaan tersebut akan semakin besar. Variabel PFBC memiliki

korelasi positif dan signifikan terhadap PFBD dan PFAC. Hal ini berarti semakin besar proporsi perempuan dalam dewan komisaris akan meningkatkan proporsi perempuan dalam dewan direksi dan komite audit. Variabel PFBD memiliki korelasi positif dan signifikan dengan variabel PFAC, yang berarti semakin banyak perempuan dalam dewan direksi kemungkinan besar proporsi perempuan dalam komite audit juga semakin meningkat. Selain itu, variabel PFBD juga berkorelasi negatif dan signifikan dengan SIZE. Hal ini berarti semakin besar ukuran suatu perusahaan, perempuan dalam dewan direksi akan semakin sedikit.

Variabel PFAC memiliki korelasi negatif dan signifikan dengan SIZE. Hal ini berarti semakin besar ukuran suatu perusahaan, maka proporsi perempuan dalam komite audit akan semakin kecil. Variabel AUDITOR memiliki korelasi positif dan signifikan dengan variabel ROA dan SIZE. Hal ini berarti perusahaan dengan ROA dan SIZE yang besar cenderung diaudit oleh KAP *big 4*. Variabel FAM berkorelasi positif dan signifikan dengan variabel ROA. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga memiliki ROA yang cenderung lebih besar dibandingkan perusahaan yang tidak dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga. Variabel SIZE memiliki korelasi positif dan signifikan dengan ROA yang berarti semakin besar ukuran perusahaan, maka kemampuan perusahaan dalam mengelola total aset secara efisien semakin tinggi.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

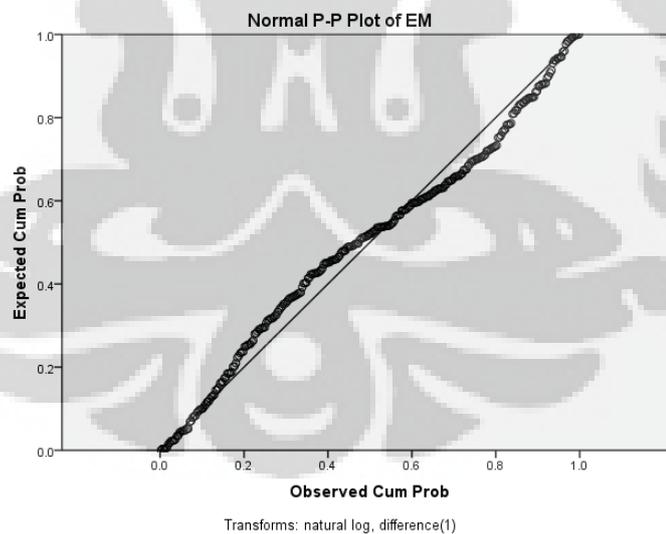
Uji normalitas model menggunakan analisis grafik *Normal P-PPlot* seperti pada Gambar 4.1. Grafik ini menunjukkan penyebaran data (titik) variabel dependen (EM dan ROA). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dalam Gambar 4.1. penyebaran data masih mengikuti arah garis diagonal, maka model telah memenuhi asumsi normalitas. Akan tetapi pengambilan kesimpulan ini dapat bersifat subjektif. Untuk itu dilakukan kembali uji non-parametrik dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-

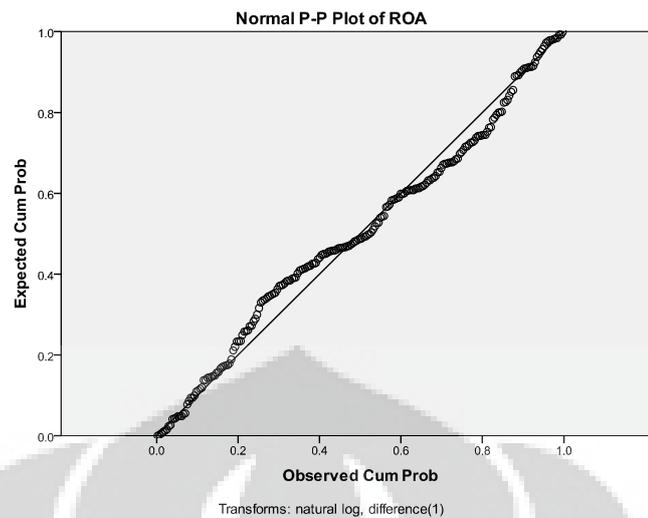
Smirnov pada Tabel 4.8. data EM dan ROA tidak normal dilihat dari signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Akan tetapi, karena sampel yang digunakan cukup banyak yaitu 292 sampel, maka distribusi variabel dependen dapat diasumsikan normal (Nachrowi dan Usman, 2006).

Tabel 4.8. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EM	ROA
N		292	292
Normal Parameters a,b	Mean	.0665	.0513
	Std. Deviation	.05931	.10507
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.182
	Positive	.120	.102
	Negative	-.132	-.182
Kolmogorov-Smirnov Z		2.252	3.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000





Gambar 4.1. Grafik Normal P-P Plot

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dari kedua model penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.9. dan Tabel 4.10. Berdasarkan nilai *tolerance* yang berada di atas 0.100 dan VIF yang berada di bawah 10, maka dapat dikatakan keempat persamaan bebas dari multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *white* atas persamaan regresi model pertama dan kedua disajikan pada Tabel 4.11. Nilai *p-value* dari variabel *Obs*R-Squared* untuk masing-masing persamaan adalah 0.2844 dan 0.5503. Nilai ini lebih besar dari 0,05 yang berarti model regresi bersifat homoskedastis.

Tabel 4.11. Uji *White* atas Transformasi Model

Heteroskedasticity Test: White				
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
F-statistic	0.804	1.108	1.194	0.908
Probability	0.885	0.355	0.287	0.560
Obs*R-squared	84.738	12.181	14.260	14.652
Probability	0.828	0.350	0.284	0.550

Tabel 4.9. Pengujian Multikolinearitas dengan *Tolerance* dan VIF dengan ROA sebagai Variabel Dependen

Model 1:

$$ROA_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 PIC + \beta_6 PFBC_i + \beta_7 PFBD_i + \beta_8 PFAC_i + \beta_9 SIZE_i + \beta_{10} AUDITOR_i + \beta_{11} FAM_i + \varepsilon_i$$

Model 2:

$$ROA_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 FAM_i + \beta_6 FCBC_i * FAM_i + \beta_7 FCPD_i * FAM_i + \beta_8 FCAC_i * FAM_i + \beta_9 FCFO_i * FAM_i + \beta_{10} PIC + \beta_{11} PFBC_i + \beta_{12} PFBD_i + \beta_{13} PFAC_i + \beta_{14} PFBC_i * FAM_i + \beta_{15} PFBD_i * FAM_i + \beta_{16} PFAC_i * FAM_i + \beta_{17} SIZE_i + \beta_{18} AUDITOR_i + \varepsilon_i$$

	Model 1		Model 2	
	Collinearity Statistic		Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
(Constant)				
FCBC	0.692	1.444	0.321	3.115
FCPD	0.861	1.162	0.601	1.665
FCAC	0.706	1.417	0.506	1.976
FCFO	0.585	1.709	0.356	2.812
FAM	0.963	1.039	0.532	1.880
FCBC*FAM			0.269	3.716
FCPD*FAM			0.693	1.444
FCAC*FAM			0.582	1.717
FCFO*FAM			0.278	3.592
PIC	0.923	1.083	0.922	1.085
PFBC	0.573	1.744	0.319	3.132
PFBD	0.546	1.830	0.372	2.692
PFAC	0.749	1.336	0.466	2.146
PFBC*FAM			0.252	3.966
PFBD*FAM			0.259	3.854
PFAC*FAM			0.476	2.100
AUDITOR	0.848	1.179	0.827	1.209
SIZE	0.806	1.241	0.799	1.252

Jumlah Sampel : 292 dengan melakukan *winsorize* untuk *outlier* yang ditetapkan berdasarkan batas 3 standar deviasi dari nilai *mean*.

FCBC = *Female Chief of Board of Commissioners*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Ketua Dewan Komisaris dan 0 untuk sebaliknya; FCPD = *Female chief of board of directors*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Presiden Direktur dan 0 untuk sebaliknya; FCAC = *female chief of audit committee*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Ketua Komite Audit dan 0 untuk sebaliknya; FCFO = *female chief of financial officer*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai direktur keuangan dan 0 untuk sebaliknya; PIC = proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris; PFBC = proporsi wanita dalam dewan komisaris; PFBD = proporsi wanita dalam dewan direksi; PFAC = proporsi wanita dalam komite audit; AUDITOR = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel yang di audit oleh KAP Big-4 dan 0 untuk yang lain; FAMILY = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel yang bersifat *family-controlled firm* dan 0 untuk sampel yang *nonfamily-controlled firm*; ROA = rasio nilai laba bersih perusahaan dibagi dengan total aset perusahaan pada tahun yang bersangkutan; SIZE = nilai pasar ekuitas perusahaan.

Tabel 4.10. Pengujian Multikolinieritas dengan *Tolerance* dan VIF dengan EM sebagai Variabel Dependen

Model 3:

$$EM_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 PIC + \beta_6 PFBC_i + \beta_7 PFBD_i + \beta_8 PFAC_i + \beta_9 SIZE_i + \beta_{10} ROA_i + \beta_{11} AUDITOR_i + \beta_{12} FAM_i + \varepsilon_i$$

Model 4:

$$EM_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 FAM_i + \beta_6 FCBC_i * FAM_i + \beta_7 FCPD_i * FAM_i + \beta_8 FCAC_i * FAM_i + \beta_9 FCFO_i * FAM_i + \beta_{10} PIC + \beta_{11} PFBC_i + \beta_{12} PFBD_i + \beta_{13} PFAC_i + \beta_{14} PFBC_i * FAM_i + \beta_{15} PFBD_i * FAM_i + \beta_{16} PFAC_i * FAM_i + \beta_{17} SIZE_i + \beta_{18} ROA_i + \beta_{19} AUDITOR_i + \varepsilon_i$$

	Model 3		Model 4	
	Collinearity Statistic		Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
(Constant)				
FCBC	0.689	1.451	0.321	3.115
FCPD	0.854	1.171	0.591	1.691
FCAC	0.705	1.418	0.506	1.976
FCFO	0.584	1.712	0.355	2.815
FAM	0.937	1.067	0.527	1.899
FCBC*FAM			0.267	3.739
FCPD*FAM			0.686	1.457
FCAC*FAM			0.582	1.718
FCFO*FAM			0.278	3.595
PIC	0.922	1.084	0.921	1.086
PFBC	0.573	1.744	0.319	3.134
PFBD	0.546	1.830	0.371	2.698
PFAC	0.748	1.337	0.465	2.150
PFBC*FAM			0.251	3.982
PFBD*FAM			0.258	3.873
PFAC*FAM			0.476	2.101
AUDITOR	0.827	1.210	0.804	1.244
ROA	0.881	1.136	0.863	1.159
SIZE	0.781	1.281	0.771	1.296

Jumlah Sampel : 292 dengan melakukan *winsorize* untuk *outlier* yang ditetapkan berdasarkan batas 3 standar deviasi dari nilai *mean*.

FCBC = *Female Chief of Board of Commissioners*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Ketua Dewan Komisaris dan 0 untuk sebaliknya; FCPD = *Female chief of board of directors*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Presiden Direktur dan 0 untuk sebaliknya; FCAC = *female chief of audit committee*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Ketua Komite Audit dan 0 untuk sebaliknya; FCFO = *female chief of financial officer*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai direktur keuangan dan 0 untuk sebaliknya; PIC = proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris; PFBC = proporsi wanita dalam dewan komisaris; PFBD = proporsi wanita dalam dewan direksi; PFAC = proporsi wanita dalam komite audit; AUDITOR = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel yang di audit oleh KAP Big-4 dan 0 untuk yang lain; FAMILY = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel yang bersifat *family-controlled firm* dan 0 untuk sampel yang *nonfamily-controlled firm*; ROA = rasio nilai laba bersih perusahaan dibagi dengan total aset perusahaan pada tahun yang bersangkutan; SIZE = nilai pasar ekuitas perusahaan.

4.4.4 Analisis Simultan (uji-F)

Hasil pengujian model dengan uji-F disajikan pada Tabel 4.12. sampai Tabel 4.13. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, model penelitian pertama, ketiga dan keempat menunjukkan hasil yang signifikan yaitu dengan nilai $p = 0.000$ dan *F-Statistic* sebesar 3.451 untuk persamaan pertama, dan $p = 0.001$ dan *F-Statistic* sebesar 2.416 untuk persamaan kedua serta $p = 0.017$ dan *F-Statistic* sebesar 2.098 untuk persamaan ketiga. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga model tersebut dapat menjelaskan variabel dependen atau variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara bersama-sama. Sedangkan untuk persamaan keempat, dimana nilai $p = 0.075$ dan *F-Statistic* sebesar 1.529, menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut *marginally significant* dimana variabel independen dalam model tersebut kurang dapat menjelaskan variabel dependen.

4.4.5 Analisis Goodness of Fit (*adj. R²*)

Pada Tabel 4.12. dan Tabel 4.13. juga dapat dilihat nilai *adjusted R²* masing-masing sebesar 0.119; 0.081; 0.043 dan 0.033 untuk persamaan pertama sampai keempat. Hal ini menunjukkan bahwa pada persamaan pertama dan kedua, 11.9% dan 8.1% variasi nilai ROA dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian. Sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Sedangkan untuk persamaan ketiga, 4.3% variasi nilai *earnings management* dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian. Sedangkan 95,7% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain. Selanjutnya untuk persamaan kedua 3.3% variasi nilai *earnings management* dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian. Sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain.

Tabel 4.12. Hasil Regresi Model Penelitian Pertama dan Kedua

Model 1:

$$ROA_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 PIC + \beta_6 PFBC_i + \beta_7 PFBD_i + \beta_8 PFAC_i + \beta_9 SIZE_i + \beta_{10} AUDITOR_i + \beta_{11} FAM_i + \varepsilon_i$$

Model 2:

$$ROA_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 FAM_i + \beta_6 FCBC_i * FAM_i + \beta_7 FCPD_i * FAM_i + \beta_8 FCAC_i * FAM_i + \beta_9 FCFO_i * FAM_i + \beta_{10} PIC + \beta_{11} PFBC_i + \beta_{12} PFBD_i + \beta_{13} PFAC_i + \beta_{14} PFBC_i * FAM_i + \beta_{15} PFBD_i * FAM_i + \beta_{16} PFAC_i * FAM_i + \beta_{17} SIZE_i + \beta_{18} AUDITOR_i + \varepsilon_i$$

	Expected Sign	Model 1			Model 2		
		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B			B		
(Constant)		-0.139	-2.576	0.005***	-0.143	-2.630	0.005***
FCBC	+	-0.031	-1.166	0.122	0.003	0.078	0.469
FCPD	+	0.053	1.508	0.066*	0.086	2.059	0.020**
FCAC	+	-0.011	-0.340	0.367	-0.007	-0.191	0.425
FCFO	+	-0.014	-0.636	0.263	-0.013	-0.484	0.314
FAM	-	0.034	2.778	0.006***	0.028	1.679	0.094*
FCBC*FAM	-				-0.068	-1.285	0.100*
FCPD*FAM	-				-0.136	-1.586	0.057*
FCAC*FAM	-				-0.032	-0.412	0.340
FCFO*FAM	-				-0.022	-0.496	0.310
PIC	+	0.019	0.434	0.332	0.017	0.391	0.348
PFBC	+	0.008	0.183	0.427	-0.024	-0.405	0.343
PFBD	+	-0.010	-0.203	0.420	-0.050	-0.813	0.209
PFAC	+	0.017	0.515	0.304	0.029	0.714	0.238
PFBC*FAM	-				0.096	1.049	0.148
PFBD*FAM	-				0.128	1.166	0.122
PFAC*FAM	-				-0.020	-0.302	0.382
AUDITOR	+	0.037	2.708	0.004***	0.039	2.783	0.003***
SIZE	+	0.011	3.001	0.001***	0.012	3.096	0.001***
Adjusted R-squared		0.119			0.081		
F-Statistic		3.451			2.416		
Prob (F-Statistic)		0.000			0.001		

*** signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (one-tailed); ** signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (one-tailed); * signifikan pada level $\alpha = 10\%$ (one-tailed)

EM = nilai absolut dari estimasi residu persamaan (3.5), sebagai proksi *earnings management*; FCBC = *Female Chief of Board of Commissioners*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Ketua Dewan Komisaris dan 0 untuk sebaliknya; FCPD = *Female chief of board of directors*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Presiden Direktur dan 0 untuk sebaliknya; FCAC = *female chief of audit committee*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Ketua Komite Audit dan 0 untuk sebaliknya; FCFD = *female chief of financial officer*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai direktur keuangan dan 0 untuk sebaliknya; PIC = proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris; PFBC = proporsi wanita dalam dewan komisaris; PFBD = proporsi wanita dalam dewan direksi; PFAC = proporsi wanita dalam komite audit; AUDITOR = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel yang di audit oleh KAP Big-4 dan 0 untuk yang lain; FAMILY = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel yang bersifat *family-controlled firm* dan 0 untuk sampel yang *nonfamily-controlled firm*; ROA = rasio nilai laba bersih perusahaan dibagi dengan total aset perusahaan pada tahun yang bersangkutan; SIZE = nilai pasar ekuitas perusahaan.

Tabel 4.13. Hasil Regresi Model Penelitian Ketiga dan Keempat

Model 3:

$$EM_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 PIC + \beta_6 PFBC_i + \beta_7 PFBD_i + \beta_8 PFAC_i + \beta_9 SIZE_i + \beta_{10} ROA_i + \beta_{11} AUDITOR_i + \beta_{12} FAM_i + \varepsilon_i$$

Model 4:

$$EM_i = \beta_0 + \beta_1 FCBC_i + \beta_2 FCPD_i + \beta_3 FCAC_i + \beta_4 FCFO_i + \beta_5 FAM_i + \beta_6 FCBC_i * FAM_i + \beta_7 FCPD_i * FAM_i + \beta_8 FCAC_i * FAM_i + \beta_9 FCFO_i * FAM_i + \beta_{10} PIC + \beta_{11} PFBC_i + \beta_{12} PFBD_i + \beta_{13} PFAC_i + \beta_{14} PFBC_i * FAM_i + \beta_{15} PFBD_i * FAM_i + \beta_{16} PFAC_i * FAM_i + \beta_{17} SIZE_i + \beta_{18} ROA_i + \beta_{19} AUDITOR_i + \varepsilon_i$$

	Expected Sign	Model 3			Model 4		
		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B			B		
(Constant)		0.163	5.156	0.000***	0.164	5.129	0.000***
FCBC	-	-0.008	-0.502	0.308	0.005	0.226	0.411
FCPD	-	0.031	1.532	0.063*	0.024	0.989	0.162
FCAC	-	-0.017	-0.912	0.181	-0.003	-0.134	0.447
FCFO	-	0.004	0.327	0.372	-0.009	0.583	0.280
FAM	-	0.009	1.220	0.223	0.001	0.154	0.877
FCBC*FAM	+				-0.033	-1.055	0.146
FCPD*FAM	+				0.026	0.522	0.301
FCAC*FAM	+				-0.040	-0.908	0.182
FCFO*FAM	+				-0.014	-0.535	0.297
PIC	-	0.001	0.028	0.489	0.000	0.016	0.493
PFBC	-	-0.021	-0.798	0.213	-0.041	-1.160	0.123
PFBD	-	-0.045	-1.541	0.062*	-0.047	-1.324	0.093*
PFAC	-	0.012	0.657	0.256	-0.004	-0.151	0.440
PFBC*FAM	+				0.048	0.904	0.183
PFBD*FAM	+				0.025	0.400	0.345
PFAC*FAM	+				0.053	1.357	0.088*
AUDITOR	-	0.019	2.371	0.009***	0.019	2.270	0.012**
ROA	-	-0.071	-2.064	0.020**	-0.073	-2.076	0.019**
SIZE	-	-0.007	-3.140	0.001***	-0.007	-3.044	0.001***
Adjusted R-squared		0.043			0.033		
F-Statistic		2.098			1.529		
Prob (F-Statistic)		0.017			0.075		

*** signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (one-tailed); ** signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (one-tailed); * signifikan pada level $\alpha = 10\%$ (one-tailed)

EM = nilai absolut dari estimasi residu persamaan (3.5), sebagai proksi *earnings management*; FCBC = *Female Chief of Board of Commissioners*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Ketua Dewan Komisaris dan 0 untuk sebaliknya; FCPD = *Female chief of board of directors*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Presiden Direktur dan 0 untuk sebaliknya; FCAC = *female chief of audit committee*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai Ketua Komite Audit dan 0 untuk sebaliknya; FCFO = *female chief of financial officer*, variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel dengan wanita sebagai direktur keuangan dan 0 untuk sebaliknya; PIC = proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris; PFBC = proporsi wanita dalam dewan komisaris; PFBD = proporsi wanita dalam dewan direksi; PFAC = proporsi wanita dalam komite audit; AUDITOR = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel yang di audit oleh KAP Big-4 dan 0 untuk yang lain; FAMILY = variabel *dummy* yang bernilai 1 untuk sampel yang bersifat *family-controlled firm* dan 0 untuk sampel yang *nonfamily-controlled firm*; ROA = rasio nilai laba bersih perusahaan dibagi dengan total aset perusahaan pada tahun yang bersangkutan; SIZE = nilai pasar ekuitas perusahaan.

4.5 Analisis Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Perempuan sebagai Komisaris Utama, Presiden Direktur, atau Ketua Komite Audit terhadap Profitabilitas Perusahaan

Pengujian hipotesis 1.1a sampai dengan hipotesis 1.3a ditujukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan perempuan dalam perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Hasil regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel FCPD berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel ROA. Hal ini berarti perusahaan dengan perempuan sebagai ketua dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan yang memiliki presiden direktur seorang perempuan kemungkinan besar akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan dengan laki-laki sebagai presiden direktur. Akan tetapi, variabel sisanya – FCBC dan FCAC- tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap ROA. Hal ini berarti perusahaan dengan perempuan sebagai komisaris utama dan ketua komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Sehingga, baik laki-laki maupun perempuan yang menduduki posisi ketua dewan komisaris dan ketua komite audit tidak berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja perusahaan. Hasil ini mendukung hipotesis 1.2a pada bagian dewan direksi, dan menolak hipotesis 1.1a dan hipotesis 1.3a untuk ketua dewan komisaris dan komite audit, hipotesis ini ditolak.

Fenomena ini kemungkinan dikarenakan perempuan cenderung lebih ulet dan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi sehingga dapat mengatur perusahaan lebih baik. Selain itu, perempuan juga cenderung bersikap lebih demokratis dalam memimpin dimana mereka melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat memicu terciptanya lingkungan bekerja yang lebih nyaman sehingga kinerja setiap bidang semakin meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

4.5.2 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit terhadap Profitabilitas Perusahaan

Pengujian hipotesis 2.1a ditujukan untuk melihat pengaruh proporsi perempuan dalam dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel PFBC memiliki koefisien positif dan tidak signifikan. Hal ini berarti proporsi perempuan dalam dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 2.1a, sehingga hipotesis 2.1a ini ditolak.

Pengujian hipotesis 2.2a ditujukan untuk melihat pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil regresi pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel PFBC memiliki koefisien negatif dan tidak signifikan pada $\alpha = 10\%$. Hal ini berarti proporsi perempuan dalam dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 2.2a, sehingga hipotesis 2.2a ini ditolak.

Pengujian hipotesis 2.3a ditujukan untuk melihat pengaruh proporsi perempuan dalam komite audit terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel PFAC memiliki koefisien negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 2.3a, sehingga hipotesis 2.3a ditolak.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Darmadi (2010) yang menemukan bahwa di Indonesia, proporsi perempuan dalam dewan komisaris dan dewan direksi memiliki dampak negatif terhadap profitabilitas perusahaan. Kemungkinan besar hasil penelitian ini berbeda karena jumlah sampel yang digunakan tidak sama dan tahun penelitian yang tidak sama. Alternatif penjelasan lainnya adalah kemungkinan pada tahun 2010 proporsi perempuan dalam manajemen puncak menurun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya sehingga mempengaruhi hasil yang diperoleh.

4.5.3 Pengaruh Perempuan sebagai Direktur Keuangan terhadap Profitabilitas Perusahaan

Pengujian hipotesis 3a ditujukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan perempuan dalam posisi direktur keuangan. Hasil regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel FCFO berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap variabel ROA. Hal ini mengindikasikan bahwa perempuan sebagai direktur keuangan akan memperkecil profitabilitas perusahaan. Hal ini bertolak belakang dengan ekspektasi semula, dimana diharapkan perempuan sebagai direktur keuangan akan dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap hubungan antara perempuan sebagai direktur keuangan dengan profitabilitas perusahaan. Dengan kata lain, baik perempuan maupun laki-laki sebagai direktur keuangan tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan keuangan. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 3a, sehingga hipotesis 3a ditolak.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Smith *et al.* (2005) yang menemukan bahwa perempuan dalam direksi berhubungan positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Akan tetapi, dampak positif ini bergantung pada kualifikasi perempuan dalam manajemen puncak itu sendiri. Hasil penelitian ini kemungkinan dikarenakan perusahaan yang memiliki direktur keuangan perempuan masih sangat sedikit dibandingkan dengan direktur keuangan yang dijabat oleh laki-laki sehingga pengaruhnya tidak signifikan. interpretasi lainnya yang mungkin adalah masih sulitnya perempuan di Indonesia mencapai posisi puncak suatu perusahaan dibandingkan dengan negara-negara maju (Ye *et al.*, 2010)

4.5.4 Pengaruh Perempuan sebagai Komisaris Utama, Presiden Direktur, atau Ketua Komite Audit terhadap Profitabilitas dalam Perusahaan Keluarga

Pengujian hipotesis 4.1a sampai dengan 4.3a diajukan untuk melihat peran kepemimpinan perempuan dalam *top executive* dengan melihat hubungan antara variabel FCBC, FCBC, FCAC, dan FCFO dengan FAM serta melihat

hubungan antara kehadiran perempuan dalam manajemen perusahaan, baik dalam dewan komisaris, dewan direksi, maupun komite audit, dengan variabel FAM. Hipotesis ini diajukan untuk melihat apakah variabel FAM merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan beberapa variabel lainnya dengan kinerja keuangan perusahaan.

Hasil regresi pada tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel FCBC*FAM dan FCPD*FAM memiliki koefisien negatif dan signifikan terhadap variabel ROA. Hal ini berarti dalam perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan keluarga akan cenderung memperlemah hubungan perempuan sebagai komisaris utama dan perempuan sebagai presiden direktur terhadap ROA perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa struktur kepemilikan keluarga dengan perempuan sebagai pemimpin dalam manajemen puncak akan cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang tidak dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis 4.1a dan hipotesis 4.2a, sehingga hipotesis 4.1a sampai 4.2a diterima. Sedangkan variabel FCAC yang diinteraksikan dengan variabel FAM tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA. Hal ini berarti perempuan yang merupakan kolega/anggota keluarga perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap besar ataupun kecilnya ROA.

Hasil penelitian ini kemungkinan dikarenakan bahwa dalam perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga, peluang perempuan sebagai kolega/anggota keluarga untuk dapat menduduki posisi komisaris utama dan presiden direktur lebih besar. Terdapat dua kemungkinan yang dapat menjelaskan temuan ini. Pertama, perempuan yang diangkat sebagai komisaris utama atau presiden direktur tersebut tidak memiliki kemampuan yang cakap dalam memimpin dan mengelola perusahaan. Kemungkinan yang kedua adalah perilaku mementingkan kepentingan keluarga/golongan di atas kepentingan perusahaan sehingga mengakibatkan profitabilitas perusahaan yang melemah. Hal ini didorong pula dengan kondisi psikologis perempuan yang susah untuk menolak.

Jadi apabila pihak keluarga memberikan suatu ide, meskipun akan merugikan perusahaan, ada kemungkinan ide tersebut tetap dijalankan.

4.5.5 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit pada Perusahaan Keluarga terhadap Profitabilitas Perusahaan

Pengujian hipotesis 5.1a ditujukan untuk melihat pengaruh proporsi perempuan dalam dewan komisaris terhadap kinerja keuangan pada perusahaan keluarga. Hasil regresi pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel PFBC*FAM memiliki koefisien positif dan tidak signifikan. Hal ini berarti proporsi perempuan dalam dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas pada perusahaan keluarga. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 5.1a, sehingga hipotesis 5.1a ini ditolak.

Pengujian hipotesis 5.2a ditujukan untuk melihat pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi terhadap profitabilitas pada perusahaan keluarga. Hasil regresi pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel PFBC*FAM memiliki koefisien positif dan tidak signifikan pada $\alpha = 10\%$. Hal ini berarti proporsi perempuan dalam dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 5.2a, sehingga hipotesis 5.2a ini ditolak.

Pengujian hipotesis 5.3a ditujukan untuk melihat pengaruh proporsi perempuan dalam komite audit terhadap profitabilitas perusahaan. Hasil regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel PFAC*FAM memiliki koefisien negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 5.3a, sehingga hipotesis 5.3a tidak diterima.

Variabel PFBC, PFBD, dan PFAC yang diinteraksikan dengan variabel FAM tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Hal ini berarti belum ada pembuktian yang menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit pada

perusahaan dengan struktur kepemilikan keluarga dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 5.1a sampai dengan hipotesis 5.3a, sehingga hipotesis 5.1a sampai dengan hipotesis 5.3a ditolak. Hasil pengujian hipotesis ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Darmadi (2010) yang menemukan bahwa secara signifikan, semakin tinggi proporsi perempuan dalam dewan komisaris dan dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

4.5.6 Pengaruh Perempuan sebagai Direktur Keuangan terhadap Profitabilitas dalam Perusahaan keluarga

Pengujian hipotesis 6a ditujukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan perempuan dalam posisi direktur keuangan pada perusahaan keluarga. Hasil regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel FCFO berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel ROA. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan keluarga, perempuan dalam posisi ketua komite audit tidak mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Dengan kata lain, dapat ditarik kesimpulan bahwa baik perempuan maupun laki-laki sebagai direktur keuangan tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 6a, sehingga hipotesis 6a tidak diterima.

4.5.7 Pengaruh Perempuan sebagai Komisaris Utama, Presiden Direktur, atau Ketua Komite Audit terhadap Kualitas Laba

Pengujian hipotesis 7.1 sampai dengan hipotesis 7.3c ditujukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan perempuan dalam perusahaan terhadap kualitas laba. Hasil regresi pada Tabel 4.13. menunjukkan bahwa variabel FCBC dan FCAC tidak signifikan terhadap variabel EM, sedangkan variabel FCPD berpengaruh positif dan *marginally significant* terhadap EM. Hal ini bertolak belakang dengan ekspektasi semula, dimana diharapkan perempuan sebagai presiden direktur akan dapat meningkatkan kualitas laba perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam perusahaan sebagai komisaris utama, presiden dan ketua komite audit, tidak

berpengaruh signifikan terhadap perilaku manajemen laba di perusahaan di Indonesia. Dengan kata lain, kepemimpinan perempuan dan laki-laki sebagai komisaris utama dan ketua komite audit akan menghasilkan kualitas laba yang sama di Indonesia. Dengan demikian, hasil ini tidak mendukung hipotesis 7.1a dan hipotesis 7.3a, sehingga hipotesis 7.1a dan hipotesis 7.3a ditolak

Akan tetapi, presiden direktur perempuan memiliki peluang yang lebih besar untuk melakukan manajemen laba, yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas laba perusahaan. Dalam pembahasan hipotesis 1.2a ditemukan bahwa perempuan sebagai presiden direktur akan cenderung menghasilkan profitabilitas yang tinggi. Akan tetapi ditemukan juga bahwa perempuan sebagai presiden direktur akan cenderung untuk melakukan manajemen laba sehingga memberikan kualitas laba yang rendah. Dari kondisi ini, terdapat kemungkinan bahwa perempuan yang menjabat sebagai presiden direktur melakukan manajemen laba untuk meningkatkan laba perusahaan, sehingga profitabilitas perusahaan menjadi semakin tinggi. Akan tetapi, argumen ini perlu dikaji ulang secara lebih mendalam. Hasil penelitian ini berhasil menunjukkan pengaruh atas kepemimpinan perempuan pada presiden direktur terhadap kualitas laba tetapi tidak menunjukkan hasil yang diharapkan sehingga hipotesis 7.2a juga ditolak.

Hasil penelitian yang diperoleh mendukung hasil penelitian Ye *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa dalam konteks negara berkembang, tidak terdapat perbedaan signifikan terhadap kualitas laba apabila perusahaan dipimpin oleh laki-laki atau perempuan. Akan tetapi, hal ini bertolak belakang dengan fenomena yang ditemui oleh Krishnan dan Parsons (2008) bahwa kualitas laba berkorelasi positif dan signifikan terhadap tingkat keberagaman *gender* di Amerika Serikat.

Tidak adanya pengaruh peran perempuan sebagai komisaris utama dan ketua komite audit terhadap kualitas laba kemungkinan besar dikarenakan masih sedikitnya perempuan yang berada dalam posisi ini sehingga kurang dapat diperbandingkan. Hal ini juga mengindikasikan masih terdapat lebih banyak tantangan bagi perempuan di Indonesia untuk maju sebagai komisaris utama,

presiden direktur, maupun ketua komite audit bila dibandingkan dengan negara-negara maju, seperti Amerika dan Inggris.

4.5.8 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit terhadap Kualitas Laba

Pengujian hipotesis 8.1a ditujukan untuk melihat pengaruh kualitas laba terhadap proporsi perempuan dalam dewan komisaris. Hasil regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel PFBC memiliki koefisien negatif dan tidak signifikan pada $\alpha = 10\%$. Hal ini berarti proporsi perempuan dalam dewan komisaris tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas laba. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 8.1a, sehingga hipotesis 8.1a ditolak.

Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan Carter *et al.*, (2007) yang membuktikan keberagaman *gender* dalam dewan komisaris memiliki dampak positif terhadap kualitas laba melalui fungsi audit. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Ernst & Young (2009) yang membuktikan bahwa BOD dengan keanekaragaman yang lebih besar akan cenderung menghasilkan kualitas laba yang lebih baik akibat dari pengelolaan yang lebih inovatif.

Pengujian hipotesis 8.2a ditujukan untuk melihat pengaruh kualitas laba terhadap proporsi perempuan dalam dewan direksi. Hasil regresi pada Tabel 4.13. menunjukkan bahwa variabel PFBD memiliki koefisien negatif dan *marginally significant* pada $\alpha = 10\%$. Hal ini berarti proporsi perempuan dalam dewan direksi dapat mengurangi perilaku manajemen laba sehingga dapat meningkatkan kualitas laba. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis 8.2a, sehingga hipotesis 8.2a diterima.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Furst dan Reeves (2008) yang menyatakan bahwa perempuan merupakan kandidat yang sangat atraktif dalam hal memimpin perusahaan karena mereka memberikan pendekatan yang baru dan lebih bervariasi. Francoeur (2008) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa meskipun partisipasi perempuan tidak begitu signifikan, perusahaan dengan

proporsi perempuan yang banyak di manajemen akan memberikan kestabilan atas nilai perusahaan, salah satunya adalah dengan mempertahankan kualitas laba pada lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Pengujian hipotesis 8.3a ditujukan untuk melihat pengaruh kualitas laba terhadap proporsi perempuan dalam komite audit. Hasil regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel PFAC memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti proporsi perempuan dalam komite audit tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas laba. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 8.3a, sehingga hipotesis 8.3a ditolak. Hasil penelitian ini menolak asumsi awal yang menyatakan bahwa perempuan dalam komite audit dapat lebih berperan aktif dalam mengawasi dan menciptakan iklim disiplin di perusahaan sehingga mengurangi kesempatan terjadinya penyimpangan dan kecurangan dalam perusahaan dibandingkan dengan laki-laki.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Krishnan dan Parsons (2007) yang menemukan bahwa proporsi perempuan dalam manajemen puncak secara positif dan signifikan berhubungan dengan tingginya keberagaman dalam manajemen puncak. Hasil penelitian ini mungkin disebabkan masih sedikitnya perempuan dalam dewan komisaris, dewan direksi, maupun komite audit dalam perusahaan yang diteliti. Selain itu, juga terdapat kemungkinan tingginya tantangan bagi perempuan untuk mencapai posisi manajemen puncak jika dibandingkan dengan di negara-negara maju.

4.5.9 Pengaruh Perempuan sebagai Direktur Keuangan terhadap Kualitas Laba

Pengujian hipotesis 9a ditujukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan perempuan dalam posisi direktur keuangan. Hasil regresi pada Tabel 4.13. menunjukkan bahwa variabel FCFO tidak signifikan terhadap variabel EM. Hal ini berarti perempuan sebagai direktur keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku manajemen laba. Dengan kata lain, baik perempuan maupun laki-laki sebagai direktur keuangan tidak memberi pengaruh yang signifikan

terhadap kualitas laba perusahaan. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 9a, sehingga hipotesis 9a tidak diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ye *et al.* (2010) yang juga menemukan hasil yang tidak signifikan terhadap hubungan antara perbedaan *gender* pada direktur keuangan dengan kualitas laba. Hasil penelitian ini mungkin disebabkan masih sedikitnya perempuan sebagai direktur keuangan dalam perusahaan yang diteliti. Selain itu, juga terdapat kemungkinan tingginya tantangan bagi perempuan untuk mencapai posisi direktur keuangan karena mungkin masih lekat anggapan bahwa laki-laki yang lebih pantas menduduki jabatan kepemimpinan dalam perusahaan jika dibandingkan dengan di negara-negara maju.

4.5.10 Pengaruh Perempuan sebagai Komisaris Utama, Presiden Direktur, atau Ketua Komite Audit terhadap Kualitas Laba dalam Perusahaan Keluarga

Pengujian hipotesis 10.1a sampai dengan 10.3a ditujukan untuk melihat kualitas laba terhadap peran kepemimpinan perempuan dalam *top executive* dengan melihat hubungan antara variabel FCBC, FCBC, dan FCAC dengan FAM. Hasil regresi pada Tabel 4.13. menunjukkan bahwa variabel FCBC* FAMILY, dan FCBC*FAM memiliki koefisien positif dan tidak signifikan pada $\alpha = 10\%$, sedangkan variabel FCAC*FAM memiliki koefisien negatif dan tidak signifikan pada $\alpha = 10\%$. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 10.1a sampai dengan 10.3a, sehingga hipotesis 10.1a sampai dengan 10.3a ditolak.

Hasil temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Burkart *et al.*, (2003) yang menyatakan salah satu kelemahan struktur kepemilikan keluarga adalah adanya insentif bagi pemilik untuk melakukan tindakan yang menguntungkan kepentingan pribadi dan mengorbankan kepentingan perusahaan. Bertolak belakang dengan hal tersebut, King dan Santor (2007) menemukan

bahwa besarnya kepemilikan keluarga akan meningkatkan kinerja perusahaan dan sejalan dengan hal tersebut akan juga meningkatkan kualitas laba perusahaan.

4.5.11 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit pada Perusahaan Keluarga terhadap Kualitas Laba Perusahaan

Pengujian hipotesis 11.1a ditujukan untuk melihat pengaruh proporsi perempuan dalam dewan komisaris terhadap kualitas laba pada perusahaan keluarga. Hasil regresi pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel PFBC yang diinteraksikan dengan FAM memiliki koefisien positif dan tidak signifikan. Hal ini berarti proporsi perempuan dalam dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laba pada perusahaan keluarga. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 11.1a, sehingga hipotesis 11.1a ini ditolak.

Pengujian hipotesis 11.2a ditujukan untuk melihat pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi terhadap kualitas laba pada perusahaan keluarga. Hasil regresi pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel PFBC yang diinteraksikan dengan variabel FAM memiliki koefisien negatif dan tidak signifikan pada $\alpha = 10\%$. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 11.2a, sehingga hipotesis 11.2a ini ditolak.

Pengujian hipotesis 5.3a ditujukan untuk melihat pengaruh proporsi perempuan dalam komite audit terhadap kualitas laba perusahaan. Hasil regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan bahwa variabel PFAC yang diinteraksikan dengan variabel FAM memiliki koefisien negatif dan signifikan. Hal ini berarti proporsi perempuan dalam komite audit memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kualitas laba perusahaan. Dengan kata lain, semakin banyak proporsi perempuan dalam komite audit pada perusahaan keluarga, perilaku manajemen laba akan semakin sedikit, sehingga akan meningkatkan kualitas laba perusahaan tersebut. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis 5.3a, sehingga hipotesis 5.3a diterima. Hasil penelitian ini mungkin dikarenakan

biasanya perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan keluarga biasanya menjadi pemegang saham pengendali di perusahaan tersebut sehingga memiliki kontrol yang kuat terhadap jalannya perusahaan sehingga kemungkinan terjadinya manajemen laba dapat diperkecil (Chen *et al.*, 2005)

4.5.12 Pengaruh Perempuan sebagai Direktur Keuangan terhadap Kualitas Laba dalam Perusahaan keluarga

Pengujian hipotesis 12a ditujukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan perempuan dalam posisi direktur keuangan pada perusahaan keluarga terhadap kualitas laba. Hasil regresi pada Tabel 4.13. menunjukkan bahwa variabel FCFO yang diinteraksikan dengan variabel FAM berkorelasi negatif dan tidak signifikan terhadap variabel ROA. Hal ini berarti kepemilikan perusahaan oleh keluarga akan tidak berpengaruh terhadap hubungan antara perempuan sebagai direktur keuangan dengan kualitas laba. Hasil ini bertolak belakang dengan ekspektasi semula, dimana diharapkan kepemilikan keluarga akan memperlemah hubungan antara posisi direktur keuangan yang dijabat oleh perempuan dengan kualitas laba perusahaan. Dengan demikian, secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa baik perempuan maupun laki-laki sebagai direktur keuangan tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laba perusahaan. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 12a, sehingga hipotesis 12a tidak diterima.

4.5.13 Analisis Pengaruh Variabel Kontrol terhadap Variabel Dependen

Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kualitas audit yang diukur dengan Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai auditornya, ukuran perusahaan yang diukur dengan menggunakan total aset perusahaan, proporsi komisaris independen dalam perusahaan, struktur kepemilikan perusahaan, apakah perusahaan tersebut dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga atau tidak serta ukuran profitabilitas perusahaan yang diukur dengan menggunakan *return on assets* untuk model penelitian 3 dan model penelitian 4.

Variabel SIZE signifikan dalam semua model yang disajikan dalam penelitian ini. Variabel SIZE berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

ROA dan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel EM. Hal ini berarti semakin besar ukuran perusahaan maka profitabilitas dan kualitas laba perusahaan akan semakin baik. Hal ini mendukung penelitian Ye *et al.* (2010) yang juga menemukan bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi kualitas laba perusahaan. Variabel AUDITOR berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Hal ini berarti perusahaan yang menggunakan *big 4* sebagai auditor eksternal memiliki kemungkinan yang lebih besar menghasilkan profitabilitas yang lebih tinggi. Variabel AUDITOR juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini menunjukkan perusahaan yang memakai *big 4* sebagai auditor eksternal memiliki kemungkinan untuk melakukan manajemen laba yang lebih tinggi. Hasil regresi ini berbeda dengan dugaan pada awal penelitian yang menyatakan semakin baik auditor yang digunakan maka praktik manajemen laba akan semakin kecil. Khurana dan Raman (2004) dalam Hermawan (2009) menunjukkan bahwa kualitas audit yang lebih tinggi oleh KAP *Big 4* dibandingkan KAP *non-Big 4* hanya terjadi di Amerika Serikat. Hal ini dikarenakan risiko litigasi terhadap KAP *Big 4* lebih tinggi di Amerika Serikat dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Hermawan (2009), risiko litigasi yang mungkin dihadapi oleh KAP *big 4* di Indonesia relatif lebih kecil.

Variabel ROA juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba (EM). Hal ini berarti semakin tinggi ROA perusahaan maka perilaku manajemen laba akan semakin kecil sehingga akan meningkatkan kualitas laba baik perusahaan. Hal ini mendukung penelitian Ye *et al.* (2010) yang juga menemukan bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi kualitas laba perusahaan. Variabel FAM berpengaruh positif dan *marginally significant* terhadap ROA, Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga cenderung berusaha untuk menjaga tingkat profitabilitas perusahaan. Hal ini juga berarti perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga kemungkinan besar memiliki profitabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Akan tetapi, FAM tidak berpengaruh signifikan terhadap EM. Hal ini bertolak belakang dengan hasil

penelitian Ye *et al.* (2010), yang menyebutkan bahwa variabel FAM berpengaruh signifikan terhadap kualitas laba. Hal ini mungkin dikarenakan semakin lama jumlah perusahaan dengan kepemilikan keluarga di Indonesia semakin mengecil didukung dengan semakin meningkatnya persebaran saham dalam perusahaan.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh diversitas *gender* pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap kinerja keuangan perusahaan-perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Selain itu, Penelitian ini juga menguji apakah *gender* pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit berpengaruh terhadap kualitas laba dalam konteks negara berkembang, seperti Indonesia. Krishnan dan Parson (2008) menemukan bahwa kualitas laba berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keberagaman *gender* pada manajemen puncak dalam konteks Amerika Serikat. Penelitian ini dikhususkan pada negara Indonesia yang mana memiliki karakteristik dan lingkungan yang berbeda dengan negara-negara maju. Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perusahaan dengan perempuan sebagai presiden direktur dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan, akan tetapi juga dapat meningkatkan perilaku manajemen laba sehingga kualitas laba akan semakin menurun. Hal ini bisa saja terjadi apabila presiden direktur melakukan manajemen laba untuk meningkatkan laba perusahaan, sehingga profitabilitas perusahaan menjadi semakin tinggi. Akan tetapi, tentunya argumen ini perlu dikaji ulang secara lebih mendalam mengenai alasan presiden direktur yang dijabat oleh perempuan melakukan manajemen laba. Lebih lanjut, tidak terdapat pengaruh antara komisaris utama dan ketua komite audit yang dijabat oleh perempuan terhadap profitabilitas dan kualitas laba. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap profitabilitas dan kualitas laba apabila komisaris umum dan ketua komite audit perusahaan adalah wanita. Hasil temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan bila *top executives* perusahaan laki-laki ataupun perempuan (Ye *et al.*, 2010).

2. Proporsi perempuan dalam dewan komisaris dan komite audit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profitabilitas dan kualitas laba. Temuan ini tidak mendukung temuan Darmadi (2010) yang menemukan bahwa di Indonesia, proporsi dewan komisaris maupun direksi memiliki dampak negatif terhadap profitabilitas perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa proporsi perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan kualitas laba perusahaan. Temuan ini mendukung temuan Francoeur (2008) dan Furst dan Reeves (2008) yang mengemukakan proporsi perempuan yang besar di manajemen akan memberikan pendekatan baru dalam pengambilan keputusan dan juga menjaga kestabilan nilai perusahaan.
3. Kepemilikan perusahaan oleh keluarga memperlemah pengaruh kepemimpinan perempuan sebagai komisaris utama dan presiden direktur terhadap profitabilitas perusahaan, tetapi tidak dengan kualitas laba. Hal ini mungkin dikarenakan kecenderungan keluarga untuk memasukkan kolega/anggota keluarganya sebagai komisaris utama dan presiden direktur lebih besar pada perusahaan yang dikendalikannya, meskipun kolega/anggota keluarga tersebut tidak begitu cakap memimpin perusahaan. Kinerja yang buruk akan menurunkan profitabilitas perusahaan. Adanya campur tangan pihak keluarga juga mengurangi independensi kolega/anggota keluarga tersebut, sehingga ada pula kemungkinan untuk menguntungkan kepentingan golongan/keluarga dan merugikan perusahaan. Perempuan yang menjabat sebagai ketua komite audit dalam perusahaan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas maupun kualitas laba. Hal ini menunjukkan siapapun yang menjabat posisi ketua komite audit, baik perempuan maupun laki-laki, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas dan kualitas laba.
4. Dalam perusahaan keluarga, proporsi perempuan dalam dewan komisaris dan dewan direksi tidak berhubungan dengan profitabilitas dan kualitas laba. Menurut Burkart *et al.* (2003) perusahaan keluarga biasanya memiliki kontrol yang lebih baik dan hal ini tidak bergantung pada perbedaan *gender* dalam

dewan komisaris maupun dewan direksi. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa semakin banyak proporsi perempuan dalam komite audit pada perusahaan keluarga, perilaku manajemen laba akan semakin sedikit, sehingga akan meningkatkan kualitas laba perusahaan tersebut. Temuan ini mendukung argumen Chen *et al.* (2005) yang menyatakan bahwa perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan keluarga biasanya menjadi pemegang saham pengendali di perusahaan tersebut sehingga memiliki kontrol yang kuat terhadap jalannya perusahaan sehingga kemungkinan terjadinya manajemen laba dapat diperkecil.

Selain itu, semakin besar ukuran perusahaan maka profitabilitas dan kualitas laba perusahaan akan semakin baik. Sedangkan kualitas audit yang dilakukan KAP *big 4* akan cenderung meningkatkan manajemen laba. Hal ini mungkin dikarenakan risiko litigasi yang mungkin dihadapi oleh KAP *big 4* di Indonesia relatif lebih kecil dibandingkan dengan risiko litigasi di Amerika. Penelitian ini juga menemukan bahwa semakin tinggi profitabilitas perusahaan maka perilaku manajemen laba akan semakin kecil sehingga akan meningkatkan kualitas laba. Di sisi lain, juga ditemukan bahwa perusahaan yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga akan cenderung berusaha untuk menjaga tingkat profitabilitas perusahaan.

Dalam sebagian besar posisi manajemen puncak yang diteliti dalam penelitian ini, peran wanita kurang begitu tampak dan berpengaruh terhadap profitabilitas dan kualitas laba. Hal tersebut mungkin dikarenakan masih sedikitnya perempuan di Indonesia yang menduduki posisi manajemen puncak, sehingga dampak kehadiran perempuan kurang dapat diperbandingkan. Selain itu, juga terdapat kemungkinan tingginya tantangan bagi perempuan untuk mencapai posisi direktur keuangan karena mungkin masih lekat anggapan bahwa laki-laki yang lebih pantas menduduki jabatan kepemimpinan dalam perusahaan jika dibandingkan dengan di negara-negara maju. Semakin banyak perempuan dalam posisi manajemen puncak diharapkan akan semakin menggambarkan hubungannya terhadap profitabilitas dan kualitas laba.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, yaitu sebagai berikut:

- Penelitian ini menggunakan metode *cross section* yang mungkin tidak dapat menangkap adanya perubahan komposisi pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit pada perusahaan yang sama untuk periode yang berbeda. Jumlah sampel yang dipakai juga terbatas pada 292 perusahaan terkait dengan data laporan tahunan yang tersedia.
- Pengukuran untuk perusahaan keluarga mengacu pada Arifin (2003) dan Siregar dan Utama (2008) dalam Hermawan (2010), yaitu perusahaan yang tidak dimiliki oleh masyarakat, pemerintah, dan institusi keuangan dengan batasan kepemilikan 50%. Pengindentifikasian ini masih sangat sederhana dan kurang tepat karena pada kenyataannya, terdapat kemungkinan pemilik dengan persentase kepemilikan di bawah 50% menjadi pengendali perusahaan.
- Interpretasi dilakukan tanpa mempertimbangkan jenis industri dan kemampuan masing-masing industri dalam menghasilkan laba (*industry effect*). Hal ini dapat mengakibatkan *selection bias* akibat adanya beberapa industri memiliki profitabilitas yang secara signifikan berbeda dibandingkan dengan industri lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa hal yang disarankan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- Bagi akademisi
Disarankan apabila ingin mengambil penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya untuk mengambil sampel dan rentang waktu penelitian yang lebih luas dari penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Selain itu juga dapat memasukkan faktor-faktor lain, seperti

pendidikan, usia, jenis ras, dan pengukuran *corporate governance* serta mencari literatur terbaru untuk menambahi/mengurangi variabel independen sehingga model yang dipakai dapat lebih menjelaskan variabel dependennya.

- Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa perusahaan dengan proporsi wanita dalam dewan direksi yang besar akan mengurangi terjadinya praktik manajemen laba dalam perusahaan. Selain itu juga perempuan sebagai ketua dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Ditemukan juga bahwa kepemilikan keluarga akan memperlemah pengaruh perempuan yang menjabat posisi komisaris utama dan direktur utama dalam perusahaan dengan profitabilitas perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus lebih berhati-hati dalam melakukan perekrutan atau promosi terhadap orang-orang yang akan memimpin dalam manajemen puncak perusahaan, khususnya apabila orang tersebut memiliki hubungan keluarga dengan perusahaan.

- Bagi investor

Dengan adanya penelitian ini serta penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung, para investor juga dapat mempertimbangkan komposisi anggota dewan komisaris, dewan direksi, maupun komite audit dalam melakukan pengambilan keputusan. Khususnya bagi investor yang berinvestasi untuk jangka panjang. Dengan demikian, investor dapat memprediksi kinerja keuangan perusahaan.

- Bagi regulator

Penelitian ini menunjukkan bahwa wanita dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keuangan. Untuk itu, regulator mungkin perlu mempertimbangkan untuk mengeluarkan regulasi yang mengatur jumlah minimum wanita dalam manajemen puncak perusahaan, seperti yang mulai dilakukan oleh negara-negara maju seperti Eropa dan Australia.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
- Akaah, Ishmael P. (1989). Differences in research ethics judgments between male and female marketing professionals. *Journal of Business Ethics*, 8, 375-381.
- Anderson, Ronald C, & Reeb, David M. (2004). Board composition: balancing family influence in S&P 500 firms. *Administrative Science Quarterly*, 49 (2), 209-237.
- Beltramini, Richard F., Robert A. Peterson., & George, Kozmetzky. (1984). Concerns of college students regardsing business ethic. *Journal of Business Ethics*, 3, 195-200.
- Brickley, J.A., Coles, J.L., & Rory, T.L. (1994). Outside directors and the adoption of poison pills. *Journal of Financial Economics*, 35, 371–390.
- Campbell, K., & Miguez-Vera, A. (2008), Gender diversity in the boardroom and firm financial performance, *Journal of Business Ethics*, 83 (3), 435-451.
- Carter, David A., Frank D'Souza., Betty J. Simkins., & W. Gary, Simpson., (2007). The diversity of corporate board committees and financial performance. <http://ssrn.com/abstract=1106698>.
- Carter, D.A., Simkins, B.J., & Simpson, W.G. (2003) Corporate governance, board diversity and firm value. *The Financial Review*. vol.38, 44-53.
- Catalyst/Opportunity Now. (2000). Breaking the barriers: women in senior management in the UK. *Catalyst, New York and Business in the Community, London*.
- Catalyst. (2005). Catalyst census of women board directors of the Fortune 1000. *Catalyst, New York*.
- Chen, Zhilan, Cheung, Yan_Leung, Stouraitis, Aris, & Wong, Anita W.S. (2005). Ownership concentration, firm performance, and dividend policy in hongkong. *Pacific-Basin Finance Journal*, 13, 431-449.
- Darmadi, Salim.(2010). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. <http://ssrn.com/abstract=1728572>

- Dewatripont, Mathias., & Roland, Gerard. (1997). Transition as a process of large-scale institutional change," advances in economics and econometrics: theory and applications: seventh world congress. Cambridge; New York and Melbourne: Cambridge University Press, (2), 240-78.
- Egon Zehnder International. (2000). Corporate Governance and the role of board of directors. *Zehnder International article*, 13, 12-13.
- 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>.
- Fama, Eugene F., and Michael C. Jensen. (1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, 26, 301-324.
- Ferrary, Michel. (2008). Global financial crisis: are women the antidote? *CERAM Research*.
- Ferrell, O.C. & Skinner, Steven J., (1988), "Ethical behavior and bureaucratic structure in marketing research organizations," *Journal of Marketing Research*, 25(1), 103-109.
- Forum for Corporate governance in Indonesia (FCGI). (n.d.) Peranan dewan komisaris dan komite audit dalam corporate governance. 14 April 2009. www.cic-fcgi.org/news/files/FCGI_Booklet_II.pdf
- Francoeur, Claude., Re'al Labelle., & Bernard, Sinclair-Desgagne. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics* 81:83–95.
- Gilson, Ronald J., & Gordon, Jeffrey N. (2003). Controlling controlling shareholders. *Working Paper Columbia Law School*. <http://www.ssrn.com>.
- Gujarati, D.N. (2003). Basic Econometrics, 4th edition, McGraw-Hill, New York.
- Gul, Ferdinand A., Bin Srinidhi., & Anthony C. Ng. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51, 314–338.
- Healy, P., & Wahlen, J. (1999). 'A review of the earnings management literature and its implications for standard setting'. *Accounting Horizons*, 13, 365-383.
- Hermawan, Ancella A., (2009). Pengaruh Efektifitas Deewan Komisaris dan Komite Audit, Kepemilikan Oleh Keluarga dan Peran Monitoring Bank Terhadap Kandungan Informasi Laba. *Unpublished Dissertation, FEUI Graduate*.

- Herwidayatmo. (2000, Oktober). Implementasi good corporate governance untuk perusahaan publik di Indonesia. *Usahawan*, 25-32
- Jacobs, Carmen., Acosta, Anne. (2002). Gender and diversity in times of change: staffing trends and organizational change strategies in the CGIAR. *CGIR Gender and Diversity Program. Working Paper No. 35.*
- Jensen, Michael C., & Meckling, William H. (1976). Theory of the firm: managerial behaviour, agency cost and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 305-360.
- Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKG), Pedoman Tentang Komisaris Independen (2004).
- Korn/Ferry International. (2010). 2010 Board of directors study australia and new zealand. *Korn/Ferry International, New York, NY.*
- Koontz, Harold., & Heinz, Weihrich. (1988). Management (9th ed.). McGraw Hill Book Co.
- Kothari, S.P., Leone, A.J. and Wasley, C.E. (2005). 'Performance matched discretionary accrual measures'. *Journal of Accounting and Economics*, 39, 163-197.
- Krishnan, H. A., & Park, D. (2005). A few good women-on top management teams. *Journal of Business Research*, 58(12), 1712-1720.
- Krishnan, G. P., & Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: an exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78, 65-76.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes F., & Shleifer, A. (1999). Corporate ownership around the world. *Journal of Finance*, 54, 471-517.
- McKinsey & Company. (2007). Women matter: gender diversity, a corporate performance driver.
- Nachrowi, Nachrowi D. (2006). *Pendekartan populer dan preakris: Ekonometrika untuk analisis ekonomi dan keuangan*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Olson, A.C. & Becker, E.B. (1983) Sex discrimination in the promotion process. *Industrial and Labor Relations Review*, 36, 624-641.
- Robinson, Gail, and Kathleen Deschant. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Executive* 11, 21-31.

- Schroeder, Richard G., Clark Myrtle W., & Cathey, Jack M. (2005). *Financial Accounting Theory and Analysis* (8th ed.). Wiley.
- Scott, William R. (2009). *Financial Accounting Theory*. Pearson Prentice Hall
- Shawver, T. J., Bancroft, P. C., & Senneti, J. (2006). Can the 'clan effect' reduce the gender sensitivity to fraud? The case of the IPO environment. *Journal of Forensic Accounting*, 7, 185–208.
- Shrader, C.B., Blackburn, V.B., & Iles, P. (1997). Women in management and firm financial performance: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 9 (3), 355-372.
- Siallagan, Hamonangan & machfoedz, Mas'ud. (2006). Mekanisme Corporate governance, kualitas laba, dan nilai perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang*.
- Sloan, G. Richard. (1996). Do stock price fully reflect information in cash flow and accrual about future earning? *The Accounting Review*, 71(3), 289-315.
- Smith, Nina., Smith, Valdemar., & Verner, Mette. (2005). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2500 Danish Firm. *Discussion Paper No. 1708*. Germany
- Undang-Undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
- Utama, Cynthia A. (2002). Tiga bentuk masalah keagenan (*agency problem*) dan alternatif pemecahannya. *Manajemen Usahawan Indonesia*, 12, 14-19.
- Wardhani. (2006). Mekanisme corporate governance dalam perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan (*Financial Distressed Firms*). *Simposium Nasional Akuntansi VII*. Denpasar, Bali.
- Xie, Biao, Davidson, Wallace N., III, & DaDalt, Peter J. (2003). Earning management and corporate governance: the role of board and the audit committee. *Journal of Corporate Finance*, 9, 295-316.
- Ye, Kangtao., Zhang, Ran., & Rezaee, Zabihollah. (2010). Does top executive gender diversity affect earnings quality? A large sample analysis of Chinese listed firms. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, 26, 47–54.
- Yermack, D. (1996). Higher market valuation of companies with a small board of directors. *Journal of Financial Economics*. 40 (2), 185-211.
- Yi, Alicia. (2011). Mind the gap: half of Asia's boards have no women, a risky position for governance and growth. *Korn/Ferry Institute*.

Lampiran 1
Daftar Nama Perusahaan Sampel

NO	SEKTOR/NAMA PERUSAHAAN	INDUSTRI
1	Astra Agro Lestari Tbk [S]	Pertanian
2	Bakrie Sumatra Plantations Tbk [S]	Pertanian
3	Bisi International Tbk [S]	Pertanian
4	BW Plantation Tbk [S]	Pertanian
5	Dharma Samudera Fishing Industries Tbk	Pertanian
6	Gozco Plantations Tbk [S]	Pertanian
7	Inti Agri Resources Tbk [S]	Pertanian
8	PP London Sumatera Tbk [S]	Pertanian
9	Sampoerna Agro Tbk [S]	Pertanian
10	SMART Tbk [S]	Pertanian
11	Tunas Baru Lampung Tbk	Pertanian
12	Adaro Energy Tbk	Pertambangan
13	Aneka Tambang (Persero) Tbk [S]	Pertambangan
14	ATPK Resources Tbk	Pertambangan
15	Bayan Resources Tbk	Pertambangan
16	Benakat Petroleum Energy Tbk [S]	Pertambangan
17	Berau Coal Energy Tbk.	Pertambangan
18	Borneo Lumbang Energi & Metal Tbk.	Pertambangan
19	Bumi Resources Tbk	Pertambangan
20	Cita mineral Investindo Tbk [S]	Pertambangan
21	Citatah Industri Marmer Tbk	Pertambangan
22	Darma Henwa Tbk [S]	Pertambangan
23	Delta Dunia Makmur Tbk	Pertambangan
24	Elnusa Tbk [S]	Pertambangan
25	Energi Mega Persada Tbk	Pertambangan
26	Exploitasi Energi Indonesia Tbk [S]	Pertambangan
27	Harum Energy Tbk.	Pertambangan
28	Indo Tambangraya Megah Tbk [S]	Pertambangan
29	Medco Energi International Tbk	Pertambangan
30	Mitra Investindo Tbk	Pertambangan
31	Petrosea Tbk	Pertambangan
32	Radiant Utama Interinsco Tbk	Pertambangan
33	Ratu Prabu Energi Tbk	Pertambangan
34	Resource Alam Indonesia Tbk [S]	Pertambangan
35	Tambang Batubara Bukit Asam Tbk [S]	Pertambangan
36	Timah Tbk [S]	Pertambangan
37	Perdana Karya Perkasa Tbk	Pertambangan
38	Alakasa Industrindo Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
39	Alumindo Light Metal Industry Tbk	Industri Dasar dan Kimia

(Lanjutan)

NO	SEKTOR/NAMA PERUSAHAAN	INDUSTRI
40	Argha Karya Prima Ind. Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
41	Arwana Citramulia Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
42	Asahimas Flat Glass Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
43	Asiaplast Industries Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
44	Berlina Tbk	Industri Dasar dan Kimia
45	Betonjaya Manunggal Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
46	Budi Acid Jaya Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
47	Charoen Pokphand Indonesia Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
48	Citra Tubindo Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
49	Duta Pertiwi Nusantara Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
50	Ekadharna International Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
51	Gunawan Dianjaya Steel Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
52	Holcim Indonesia Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
53	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk	Industri Dasar dan Kimia
54	Indal Aluminium Industry Tbk	Industri Dasar dan Kimia
55	Indo Acidatama Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
56	Indocement Tunggal Prakasa Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
57	Indopoly Swakarsa Industry Tbk	Industri Dasar dan Kimia
58	Intanwijaya Internasional Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
59	Intikeramik Alamasri Industri Tbk	Industri Dasar dan Kimia
60	JAPFA Comfeed Indonesia Tbk	Industri Dasar dan Kimia
61	Jaya Pari Steel Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
62	Kageo Igar Jaya Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
63	Keramika Indonesia Asosiasi Tbk	Industri Dasar dan Kimia
64	Krakatau Steel (Persero) Tbk.	Industri Dasar dan Kimia
65	Lion Metal Works Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
66	Lionmesh Prima Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
67	Malindo Feedmill Tbk	Industri Dasar dan Kimia
68	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk	Industri Dasar dan Kimia
69	Pelanggi Indah Canindo Tbk	Industri Dasar dan Kimia
70	Pelat Timah Nusantara Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
71	Sekawan Intipratama Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
72	Semen Gresik (Persero) Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
73	Sierad Produce Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
74	Siwani Makmur Tbk	Industri Dasar dan Kimia
75	Sorini Agro Asia Corporinndo Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
76	Sumalindo Lestari Jaya Tbk	Industri Dasar dan Kimia
77	Suparma Tbk	Industri Dasar dan Kimia
78	Surabaya Agung Industry Pulp Tbk	Industri Dasar dan Kimia
79	Surya Toto Indonesia Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
80	Tembaga Mulia Semanan Tbk	Industri Dasar dan Kimia

(Lanjutan)

NO	SEKTOR/NAMA PERUSAHAAN	INDUSTRI
81	Tirta Mahakam Resources Tbk	Industri Dasar dan Kimia
82	Titan Kimia Nusantara Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
83	Tri Polyta Indonesia Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
84	Trias Sentosa Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
85	Unggul Indah Cahaya Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
86	Yanaprima Hastapersada Tbk [S]	Industri Dasar dan Kimia
87	Apac Citra Centertex Tbk	Aneka Industri
88	Argo Pantes Tbk	Aneka Industri
89	Asia Pacific Fibers Tbk	Aneka Industri
90	Astra International Tbk [S]	Aneka Industri
91	Astra Otoparts Tbk [S]	Aneka Industri
92	Centex Saham Seri B Tbk	Aneka Industri
93	Eratex Djaja Tbk	Aneka Industri
94	Ever Shine Textile Industry Tbk [S]	Aneka Industri
95	Gajah Tunggal Tbk	Aneka Industri
96	Goodyear Indonesia Tbk [S]	Aneka Industri
97	Indo Kordsa Tbk [S]	Aneka Industri
98	Indomobil Sukses Internasional Tbk	Aneka Industri
99	Indorama Synthetics Tbk [S]	Aneka Industri
100	Indospring Tbk	Aneka Industri
101	Jembo Cable Company Tbk	Aneka Industri
102	Kabelindo Murni Tbk [S]	Aneka Industri
103	KMI Wire and Cable Tbk [S]	Aneka Industri
104	Multistrada Arah Sarana Tbk [S]	Aneka Industri
105	Pan Brothers Tex Tbk	Aneka Industri
106	Panasia Filament Inti Tbk	Aneka Industri
107	Panasia Indosyntec Tbk [S]	Aneka Industri
108	Polychem Indonesia Tbk	Aneka Industri
109	Prima Alloy Steel Tbk	Aneka Industri
110	Primarindo Asia Infrastructur Tbk	Aneka Industri
111	Ricky Putra Globalindo Tbk [S]	Aneka Industri
112	Sat Nusapersada Tbk [S]	Aneka Industri
113	Selamat Sempurna Tbk [S]	Aneka Industri
114	Sepatu Bata Tbk [S]	Aneka Industri
115	Sumi Indo Kabel Tbk [S]	Aneka Industri
116	Sunson Textile Manufacture Tbk	Aneka Industri
117	Voksel Electric Tbk PT	Aneka Industri
118	Roda Vivatex Tbk PT	Aneka Industri
119	Akasha Wira International Tbk	Industri Barang Konsumsi
120	Bentoel International Investama Tbk	Industri Barang Konsumsi
121	Cahaya Kalbar Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi

(Lanjutan)

NO	SEKTOR/NAMA PERUSAHAAN	INDUSTRI
122	Darya-Varia Laboratoria Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
123	Delta Djakarta Tbk	Industri Barang Konsumsi
124	Gudang Garam Tbk	Industri Barang Konsumsi
125	HM Sampoerna Tbk	Industri Barang Konsumsi
126	Indofarma Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
127	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.	Industri Barang Konsumsi
128	Indofood Sukses Makmur Tbk	Industri Barang Konsumsi
129	Kalbe Farma Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
130	Kedaung Indah Can Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
131	Kedawung Setia Industrial Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
132	Kimia Farma Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
133	Langgeng Makmur Industri Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
134	Mandom Indonesia Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
135	Mayora Indah Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
136	Merek Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
137	Multi Bintang Indonesia Tbk	Industri Barang Konsumsi
138	Mustika Ratu Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
139	Nippon Indosari Corpindo Tbk.	Industri Barang Konsumsi
140	Prasidha Aneka Niaga Tbk	Industri Barang Konsumsi
141	Pyridam Farma Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
142	Schering Plough Indonesia Tbk	Industri Barang Konsumsi
143	Sekar Laut Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
144	Siantar Top Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
145	Taisho Pharmaceutical Indonesia Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
146	Tempo Scan Pacific Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
147	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk	Industri Barang Konsumsi
148	Ultra Jaya Milk Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
149	Unilever Indonesia Tbk [S]	Industri Barang Konsumsi
150	Adhi Karya (Persero) Tbk	Properti dan Real Estate
151	Agung Podomoro Land Tbk.	Properti dan Real Estate
152	Alam Sutera Realty Tbk [S]	Properti dan Real Estate
153	Bakrieland Development Tbk [S]	Properti dan Real Estate
154	Bekasi Asri Pemula Tbk [S]	Properti dan Real Estate
155	Bhuwanatala Indah Permai Tbk	Properti dan Real Estate
156	Bukit Darmo Property Tbk [S]	Properti dan Real Estate
157	Bumi Citra Permai Tbk [S]	Properti dan Real Estate
158	Bumi Serpong Damai Tbk [S]	Properti dan Real Estate
159	Ciputra Development Tbk [S]	Properti dan Real Estate
160	Ciputra Property Tbk	Properti dan Real Estate
161	Ciputra Surya Tbk [S]	Properti dan Real Estate
162	Cowell Development Tbk [S]	Properti dan Real Estate

(Lanjutan)

NO	SEKTOR/NAMA PERUSAHAAN	INDUSTRI
163	Danayasa Arthatama Tbk [S]	Properti dan Real Estate
164	Duta Anggada Realty Tbk	Properti dan Real Estate
165	Duta Graha Indah Tbk [S]	Properti dan Real Estate
166	Duta Pertiwi Tbk [S]	Properti dan Real Estate
167	Fortune Mate Indonesia Tbk [S]	Properti dan Real Estate
168	Global Land Development Tbk	Properti dan Real Estate
169	Gowa Makassar Tourism Development Tbk	Properti dan Real Estate
170	Indonesia Prima Property Tbk [S]	Properti dan Real Estate
171	Intiland Development Tbk [S]	Properti dan Real Estate
172	Jakarta Int'l Hotel & Dev. Tbk	Properti dan Real Estate
173	Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk [S]	Properti dan Real Estate
174	Jaya Real Property Tbk [S]	Properti dan Real Estate
175	Laguna Cipta Griya Tbk	Properti dan Real Estate
176	Lamicitra Nusantara Tbk [S]	Properti dan Real Estate
177	Lippo Cikarang Tbk	Properti dan Real Estate
178	Lippo Karawaci Tbk [S]	Properti dan Real Estate
179	Metropolitan Kentjana Tbk [S]	Properti dan Real Estate
180	Modernland Realty Ltd. Tbk	Properti dan Real Estate
181	Pakuwon Jati Tbk	Properti dan Real Estate
182	Perdana Gapuraprima Tbk [S]	Properti dan Real Estate
183	Ristia Bintang Mahkotasejati Tbk [S]	Properti dan Real Estate
184	Roda Vivatex Tbk [S]	Properti dan Real Estate
185	Sentul City Tbk [S]	Properti dan Real Estate
186	Summarecon Agung Tbk [S]	Properti dan Real Estate
187	Surya Semesta Internusa Tbk [S]	Properti dan Real Estate
188	Suryamas Dutamakmur Tbk [S]	Properti dan Real Estate
189	Total Bangun Persada Tbk [S]	Properti dan Real Estate
190	Wijaya Karya (Persero) Tbk [S]	Properti dan Real Estate
191	Bintang Mitra Semestaraya Tbk PT	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
192	Bakrie Telecom Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
193	Berlian Laju Tanker Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
194	Centris Multi Persada Pratama Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
195	Citra Marga Nusaphala Persada Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
196	Humpuss Intermoda Transportasi Tbk [S]	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
197	Indika Energy Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
198	Indonesia Air Transport Tbk [S]	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
199	Indosat Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
200	Inovisi Infracom Tbk [S]	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
201	Jasa Marga (Persero) Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
202	Leyand International Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
203	Mitra International Resources Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi

(Lanjutan)

NO	SEKTOR/NAMA PERUSAHAAN	INDUSTRI
204	Mobile-8 Telecom Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
205	Panorama Transportasi Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
206	Pelayaran Tempuran Emas Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
207	Perusahaan Gas Negara Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
208	Rig Tenders Tbk [S]	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
209	Rukun Raharja Tbk [S]	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
210	Samudera Indonesia Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
211	Sarana Menara Nusantara Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
212	Steady Safe Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
213	Telekomunikasi Indonesia Tbk [S]	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
214	Tower Bersama Infrastructure Tbk.	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
215	Trada Maritime Tbk [S]	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
216	Truba Alam Manunggal Engineering Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
217	Wintermar Offshore Marine Tbk.	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
218	XL Axiata Tbk	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
219	Zebra Nusantara Tbk [S]	Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
220	Ace Hardware Indonesia Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
221	AGIS Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
222	Akbar Indo Makmur Stimec Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
223	AKR Corporindo Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
224	Ancora Indonesia Resources Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
225	Asia Natural Resources Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
226	Astra Graphia Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
227	Bayu Buana Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
228	Bhakti Investama Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
229	Bintang Mitra Semestaraya Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
230	Bukit Uluwatu Villa Tbk.	Perdagangan, jasa, dan Investasi
231	Bumi Resources Minerals Tbk.	Perdagangan, jasa, dan Investasi
232	Catur Sentosa Adiprana Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
233	Centrin Online Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
234	Colorpak Indonesia Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
235	Dayaindo Resources International Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
236	Destinasi Tirta Nusantara Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
237	Dian Swastatika Sentosa Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
238	Eatertainment International Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
239	Elang Mahkota Teknologi Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
240	Enseval Putra Megatrading Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
241	Fast Food Indonesia Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
242	First Media Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
243	FKS Multi Agro Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
244	Gema Grahasarana Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi

(Lanjutan)

NO	SEKTOR/NAMA PERUSAHAAN	INDUSTRI
245	Global Mediacom Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
246	Golden Retailindo Tbk.	Perdagangan, jasa, dan Investasi
247	Grahamas Citrawisata Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
248	Hero Supermarket Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
249	Hotel Mandarine Regency Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
250	Hotel Sahid Jaya Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
251	Indonesian Paradise Property Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
252	Indosiar Karya Media Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
253	Inter Delta Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
254	Intraco Penta Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
255	Island Concepts Indonesia Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
256	Jasuindo Tiga Perkasa Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
257	Kokoh Inti Arebama Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
258	Limas Centric Indonesia Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
259	Mas Murni Indonesia Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
260	Media Nusantara Citra Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
261	Metro Realty Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
262	Metrodata Electronics Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
263	Midi Utama Indonesia Tbk.	Perdagangan, jasa, dan Investasi
264	Millennium Pharmacon Int.'l Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
265	Mitra Adiperkasa Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
266	Modern Internasional Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
267	Multi Indocitra Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
268	Multifiling Mitra Indonesia Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
269	Multipolar Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
270	Myoh Technology Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
271	Panorama Sentrawisata Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
272	Pembangunan Graha Lestari Indah Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
273	Pembangunan Jaya Ancol Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
274	Perdana Bangun Pusaka Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
275	Pioneerindo Gourmet International Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
276	Plaza Indonesia Realty Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
277	Pudjiadi & Sons Estate Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
278	Pudjiadi Prestige Limited Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
279	Ramayana Lestari Sentosa Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
280	Rimo Catur Lestari Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
281	Sona Topas Tourism Industry Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
282	Sumber Alfaria Trijaya Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
283	Surya Citra Media Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
284	Tempo Inti Media Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
285	Tigaraksa Satria Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi

(Lanjutan)

NO	SEKTOR/NAMA PERUSAHAAN	INDUSTRI
286	Tira Austenite Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
287	Toko Gunung Agung Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
288	Trikonsel Oke Tbk	Perdagangan, jasa, dan Investasi
289	Triwira Insanlestari Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
290	Tunas Ridean Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
291	United Tractors Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi
292	Wicaksana Overseas Int 1 Tbk [S]	Perdagangan, jasa, dan Investasi

