



Pengaruh Keberagaman Gender dalam Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan Perusahaan Terhadap Kualitas Akrual Laporan Keuangan dan Kinerja Keuangan Industri Perbankan

Stacia Nathania

Stacia.nathania@gmail.com
(Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Nunung Nuryani

Nunung.nuryani@kwikkiangie.ac.id
(Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

ABSTRAK

Banyaknya kasus manipulasi laporan keuangan meningkatkan atensi para legislator dan regulator terhadap peran dewan komisaris sebagai pengawas manajemen perusahaan serta peran direktur keuangan yang berfungsi menjaga kualitas laporan keuangan. Selain atensi terhadap dewan komisaris dan direktur keuangan, atensi terhadap keragaman gender dalam jajaran dewan pun meningkat karena kurangnya keragaman gender dalam *top management*. Dewan komisaris wanita cenderung melakukan pengawasan yang lebih efektif, sedangkan direktur keuangan wanita cenderung mengadopsi kebijakan yang konservatif. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dewan komisaris wanita dan direktur keuangan wanita yang seharusnya berfokus pada kepentingan pemegang saham. Penelitian ini berkontribusi pada perdebatan tentang keragaman gender di *top management* dan dampaknya terhadap penggunaan kebijakan akuntansi dalam pelaporan keuangan serta hasil kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik observasi data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan tahunan untuk perusahaan-perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2015 – 2020. Dengan menggunakan metode *non-probability sampling* diperoleh sebanyak 27 perusahaan sampel dengan total 162 data. Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dewan komisaris wanita dan direktur keuangan wanita berpengaruh negatif terhadap kualitas akrual, sedangkan dewan komisaris wanita berpengaruh negatif terhadap kinerja operasional, dan keduanya tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pasar.

Kata kunci : kualitas akrual, kinerja perusahaan, dewan komisaris wanita, direktur keuangan wanita.

ABSTRACT

The number of cases of manipulation of financial statements has increased the attention of legislators and regulators on the role of the board of commissioners as supervisor of company management and the role of the financial director who functions to maintain the quality of financial reports. In addition to attention to the board of commissioners and director of finance, attention to gender diversity within the board has also increased due to the lack of gender diversity in top management. Female board of commissioners tend to carry out more effective oversight, while female financial directors tend to adopt conservative policies. Therefore, this study aims to examine the role of female board of commissioners and female financial directors who should focus on the interests of shareholders. This research contributes to the debate about gender diversity in top management and its impact on the use of accounting policies in financial reporting and corporate performance results. This study uses a secondary data observation technique obtained from annual financial reports for banking sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange during the 2015 – 2020 period. Using the non-probability sampling method, 27 sample companies were obtained with a total of 162 data. The data analysis technique used for hypothesis testing is multiple linear regression analysis. The results showed that the female board of commissioners and female financial directors had a negative effect on accrual quality, while the female board of commissioners had a negative effect on operational performance, and neither of them was proven to have an effect on market performance.

Keywords: accrual quality, company performance, female board of commissioners, female financial director.



PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Tujuan laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi keuangan perusahaan yang bermanfaat bagi investor yang sudah ada saat ini, investor potensial, serta pemberi pinjaman dan kreditor lainnya dalam pengambilan keputusan mengenai penyediaan sumber daya kepada perusahaan (Conceptual Framework for Financial Reporting, IFRS 2018). Agar informasi dalam laporan keuangan bermanfaat, maka laporan keuangan tersebut harus memenuhi karakteristik kualitatif fundamental yaitu relevansi (relevance) dan representasi yang tepat (*faithful representation*). Informasi dalam laporan keuangan dikatakan relevan apabila dapat membuat perbedaan dalam pengambilan keputusan (Weygandt *et al.*, 2018). Informasi keuangan menjadi relevan jika dapat menyediakan informasi yang memiliki nilai prediktif, yaitu membantu memberikan ekspektasi yang akurat tentang masa depan, dan memiliki nilai konfirmatori, yaitu menegaskan atau mengoreksi ekspektasi sebelumnya (Weygandt *et al.*, 2018). Sedangkan representasi yang tepat berarti informasi dalam laporan keuangan dapat menggambarkan secara akurat apa yang sebenarnya terjadi. Untuk memberikan representasi yang tepat, informasi harus mencakup semua hal yang penting (complete), tidak bias terhadap satu posisi atau posisi lainnya (neutral), dan bebas dari kesalahan (*free from error*) (Weygandt *et al.*, 2018).

Ketika laporan keuangan tidak direpresentasikan dengan tepat, maka informasi dalam laporan keuangan tersebut menjadi tidak bermanfaat, bahkan menyesatkan dalam pengambilan keputusan. Faktanya, menurut *Report to the Nations* tahun 2020 yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), kecurangan yang secara keseluruhan menyebabkan kerugian paling besar adalah kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*). Kasus kecurangan paling banyak ditemukan di industri perbankan dan keuangan yaitu sebanyak 364 kasus dengan persentase kecurangan laporan keuangan 10% yang merupakan resiko tertinggi ketiga dalam skema kecurangan umum industri perbankan dan keuangan (ACFE, 2020). Fleksibilitas dalam Prinsip Akuntansi Berterima Umum (GAAP) memberi kesempatan bagi manajer untuk memproyeksikan angka-angka akuntansi yang berbeda dari kondisi faktual ekonomi perusahaan. Berdasarkan GAAP, manajer dapat melakukan diskresi laba untuk memaksimalkan nilai informasi laba perusahaan, namun apabila dilakukan secara berlebihan, maka dapat merusak keinformatifan laba yang dilaporkan. Penggunaan informasi akuntansi yang sangat meluas oleh investor dapat menciptakan insentif yang besar bagi manajer sehingga mendorong manajer untuk memanipulasi laporan keuangan (Healy dan Wahlen, 1999).

Banyaknya kasus manipulasi laporan keuangan meningkatkan atensi para legislator dan regulator terhadap peran dewan komisaris sebagai pengawas manajemen perusahaan serta peran direktur keuangan yang berfungsi menjaga kualitas laporan keuangan. Dewan komisaris berfungsi untuk mengawasi *Chief Financial Officer* (CFO) dalam pembuatan laporan keuangan dan memiliki pengaruh penting terhadap kualitas pelaporan keuangan (Feng *et al.*, 2011). Selain atensi terhadap dewan komisaris dan direktur keuangan, atensi terhadap keragaman gender dalam jajaran dewan pun meningkat. Hal ini karena berdasarkan survei yang dilakukan oleh Seno-Alday (2017), hanya sebesar 14,7% wanita yang menduduki jabatan dewan dalam perusahaan di seluruh dunia. Kurangnya keragaman gender ini menunjukkan keterbelakangan sistematis dari sumber daya manusia. Padahal dalam konteks bisnis, wanita lebih etis di tempat kerja dan lebih kecil kemungkinannya bagi wanita daripada pria untuk mendapatkan keuntungan finansial yang tidak bermoral (Betz *et al.*, 1989). Dewan komisaris wanita tidak hanya menunjukkan penghindaran risiko dan perilaku etis yang lebih besar (Riley & Chow, 1992), tetapi juga lebih baik dalam memperoleh informasi sukarela yang dapat mengurangi asimetri informasi (Srinidhi *et al.*, 2011).

Penelitian Arun *et al.* (2015) menyatakan bahwa perusahaan dengan jumlah dewan komisaris wanita yang lebih banyak cenderung lebih konservatif dalam mengadopsi kebijakan akrual dan mengambil keputusan yang mengurangi laba daripada meningkatkan laba. Penelitian lebih lanjut dilakukan Orazalin (2020) dan menemukan bahwa kehadiran wanita sebagai dewan komisaris perusahaan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap manajemen laba (*earnings management*). Semakin besar persentase kehadiran wanita sebagai dewan komisaris maka semakin rendah manajemen laba yang dilakukan, yang menunjukkan kualitas akrual laporan keuangan lebih baik. Hasil penelitian ini didukung Utari *et al.* (2021) yang menunjukkan adanya dampak kehadiran dewan komisaris wanita yang negatif dan signifikan terhadap manajemen laba perusahaan. Namun Enofe *et al.* (2017) tidak berhasil menemukan bukti adanya pengaruh wanita sebagai dewan komisaris dalam meningkatkan kualitas akrual laporan keuangan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Selain dalam struktur dewan komisaris, peran wanita dalam struktur dewan direksi memiliki pengaruh penting terhadap kualitas laporan keuangan. Direktur keuangan wanita dapat meningkatkan nilai pemegang saham jika membawa perspektif tambahan dalam pengambilan keputusan, namun sebaliknya dapat membawa perspektif negatif apabila keputusan untuk menempatkan wanita sebagai dewan direksi dilakukan hanya berdasarkan tekanan sosial akan isu kesetaraan *gender* (Campbell & Mínguez-Vera, 2008). Teori ketergantungan sumber daya (*resource dependence theory*) mendalilkan bahwa perbedaan *gender*, seperti sensitivitas etis dan penghindaran risiko, meningkatkan kualitas informasi yang diberikan direktur keuangan karena informasi yang kaya dan unik yang dimiliki oleh beragam direktur (Orazalin, 2020). Penelitian dari berbagai bidang menunjukkan bahwa perempuan cenderung kurang agresif dalam berbagai keputusan keuangan dan menolak risiko secara umum (Sapienza *et al.*, 2008), misalnya perempuan cenderung memilih opsi yang kurang agresif dalam konteks investasi (Riley & Chow, 1992). CFO wanita lebih berhati-hati dalam mengevaluasi akuisisi dan penerbitan utang (Huang & Kisgen, 2013). Sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan kehati-hatian wanita dalam pengambilan risiko mengenai bisnis dan keuangan, beberapa peneliti (Barua, *et al.*, 2010; Gavius *et al.*, 2012) menemukan bahwa kualitas akrual laporan keuangan perusahaan lebih tinggi ketika CEO atau CFO adalah wanita. Penemuan ini berbeda dengan (Luo *et al.*, 2017) yang menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara wanita terhadap aktivitas manipulasi.

Selain peran wanita terhadap kualitas akrual, beberapa peneliti (Julizaerma & Sori, 2012; Lückerath-Rovers, 2013; Alm & Winberg, 2016; Sanan, 2016; Boukattaya & Omri, 2018; Sabri, *et al.*, 2020) menguji peran wanita terhadap kinerja perusahaan. Wanita dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, dan lebih dapat memecahkan masalah dengan melihat berbagai perspektif (Campbell & Mínguez-Vera, 2008). Wanita juga memiliki persentase kehadiran rapat komite pengawas yang lebih tinggi daripada pria sehingga lebih efektif dalam melakukan peran pengawasan terhadap pengelolaan perusahaan (Adams & Ferreira, 2009). Hubungan yang lebih baik antara perusahaan dengan para pemangku kepentingan yang relevan juga dimiliki oleh perusahaan dengan dewan direksi dan dewan komisaris wanita, yang mengakibatkan reputasi perusahaan meningkat (Lückerath-Rovers, 2013). Namun peneliti lain mengatakan bahwa komisaris wanita tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan karena tidak ada alasan untuk percaya bahwa anggota dewan yang kurang konvensional lebih aktif dalam kegiatan pemantauan mereka (Rose, 2007).

Tidak hanya dalam struktur dewan komisaris, wanita dalam struktur dewan direksi juga berperan penting terhadap kinerja perusahaan. Direktur keuangan wanita lebih bertanggung jawab secara sosial dan etis di tempat kerja, dan cenderung tidak terlibat dalam kegiatan yang tidak etis termasuk manipulasi laba dan penipuan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan (Orazalin, 2020). Wanita juga dapat meningkatkan pengambilan keputusan dewan direksi melalui diskusi yang lebih kreatif dan mampu menemukan solusi dari perspektif skala besar (Boukattaya & Omri, 2018). Beberapa peneliti (Lückerath-Rovers, 2013; Sanan, 2016; Boukattaya & Omri, 2018; Sabri, *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa kehadiran direktur wanita meningkatkan kinerja perusahaan dengan signifikan. Sedangkan penelitian lain (Julizaerma & Sori, 2012; Alm & Winberg, 2016) tidak berhasil menemukan bukti yang menunjukkan pengaruh signifikan akan kehadiran dewan direksi wanita terhadap kinerja perusahaan.

Selain masalah keragaman gender, beberapa peneliti (Julizaerma & Sori, 2012; Lückerath-Rovers, 2013; Alm & Winberg, 2016; Sanan, 2016; Sabri *et al.*, 2020; Utari *et al.*, 2021) juga meneliti pengaruh ukuran dewan direksi terhadap kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan. Ukuran dewan direksi yang lebih besar sangat efektif dalam mengurangi manajemen laba karena dewan perusahaan seperti itu biasanya memungkinkan manfaat dari pengalaman, pengetahuan dan keterampilan anggota dewan (Orazalin, 2020). Hasil penelitian Sabri *et al.* (2020) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kualitas akrual dan kinerja perusahaan. Sedangkan Alm & Winberg (2016) menemukan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan apabila diukur dengan Tobin's Q, namun negatif bila diukur dengan ROA. Kemudian beberapa peneliti (Julizaerma & Sori, 2012; Lückerath-Rovers, 2013; Sanan, 2016; Utari *et al.*, 2021) tidak dapat menemukan bukti adanya pengaruh ukuran dewan direksi terhadap kualitas akrual dan kinerja perusahaan.

Ukuran perusahaan juga seringkali berperan penting dalam menentukan kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan. Political cost hypothesis menyatakan bahwa perusahaan besar cenderung memilih kebijakan akuntansi yang menurunkan laba dan melakukan lebih banyak manajemen laba, sehingga menurunkan kualitas akrual laporan keuangan perusahaan (Bauwhede *et al.*, 2000). Sebagian besar manajemen organisasi perusahaan memanfaatkan ukuran perusahaan untuk memanipulasi laporan keuangan sedemikian rupa sehingga dapat mengesankan pemegang saham



(Enofe, 2017). Hasil beberapa penelitian (Enofe *et al.*, 2017; Orazalin, 2020) menemukan adanya pengaruh ukuran perusahaan yang positif terhadap peningkatan kualitas akrual laporan keuangan dan penelitian lainnya (Barua, *et al.*, 2010; Arun *et al.*, 2015; Hala, 2019) menunjukkan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas akrual laporan keuangan.

Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dengan berbagai cara. Semakin besar perusahaan, maka akan semakin mudah bagi perusahaan tersebut untuk mengeksploitasi pasar yang besar. Dengan memanfaatkan skala ekonomi, perusahaan besar memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan kecil (Yang, 2018). Beberapa peneliti (Julizaerma & Sori, 2012; Luckerath-Rovers, 2013) menemukan bukti adanya pengaruh positif yang signifikan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Return on Asset (ROA) dan Return on Equity (ROE). Hasil penelitian Alm & Winberg (2016) menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan apabila diukur dengan Tobin's Q dan positif apabila diukur dengan ROA. Sedangkan beberapa peneliti lainnya (Sanan, 2016; Boukattaya & Omri, 2018; Sabri, *et al.*, 2020) menemukan bukti bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan secara negatif baik diukur dengan Tobin's Q maupun dengan ROA.

Selain dengan ukuran perusahaan, usia perusahaan dapat juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan yang lebih tua memiliki kinerja keuangan yang lebih baik karena mereka lebih berpengalaman dan menikmati manfaat dari "learning by doing" (Coad *et al.*, 2013). Sebaliknya, Barron *et al.* (1994) menyatakan bahwa semakin tua perusahaan maka akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan karena "inertia effects" yang menyebabkan perusahaan menjadi tidak fleksibel dan kesulitan beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang selalu berubah. Penelitian Sabri *et al.* (2020) menemukan bahwa usia perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan secara positif, yang berarti semakin tua perusahaan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Sedangkan peneliti lainnya (Julizaerma & Sori, 2012; Boukattaya & Omri, 2018; Orazalin, 2020) tidak berhasil menemukan pengaruh usia perusahaan terhadap kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan.

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang disebutkan di atas, masalah penelitian ini dibatasi pada masalah gender sebagai berikut:

1. Apakah wanita sebagai dewan komisaris dapat meningkatkan kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan?
2. Apakah wanita sebagai direktur keuangan dapat meningkatkan kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Peran wanita sebagai dewan komisaris dalam meningkatkan kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan.
2. Peran wanita sebagai direktur keuangan dalam meningkatkan kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perkembangan teori-teori akuntansi keuangan yang berkaitan dengan gender dalam kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja keuangan serta menjadi referensi yang mendukung penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak, yaitu :

- a. Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi informasi yang bermanfaat dalam pertimbangan gender diversity untuk meningkatkan kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan.

- b. Regulator

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi informasi bagi para regulator dalam pertimbangan *gender diversity* dalam organisasi perusahaan, baik sebagai Dewan Komisaris, maupun Komite Audit untuk mendapatkan kualitas laporan akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan yang lebih efektif.



c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris tambahan serta memberikan kontribusi penting bagi penelitian sejenis maupun lanjutan yang berhubungan dengan kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan.

II. KAJIAN PUSTAKA

Teori Agensi

Teori keagenan menjelaskan hubungan atau kontrak antara satu atau lebih pemilik atau pemegang saham sebagai prinsipal (*principal*) dengan manajemen sebagai agen (*agent*) (Jensen & Meckling, 1976). Ada alasan yang kuat untuk percaya bahwa agen tidak akan selalu bertindak demi kepentingan prinsipal, apabila kedua pihak dalam hubungan tersebut ingin memaksimalkan utilitas atau kebermanfaatan. Prinsipal dapat membatasi divergensi dari kepentingannya dengan menetapkan insentif yang sesuai untuk agen dan dengan mengeluarkan biaya pemantauan yang dirancang untuk membatasi aktivitas menyimpang dari agen. Selain itu, dalam beberapa situasi ia akan membayar agen untuk mengeluarkan sumber daya (biaya pengikatan) untuk menjamin bahwa dia tidak akan mengambil tindakan yang akan merugikan prinsipal atau untuk memastikan bahwa prinsipal akan diberi kompensasi jika dia melakukan tindakan yang merugikan. Namun, umumnya tidak mungkin bagi prinsipal atau agen dengan *zero cost* untuk memastikan bahwa agen akan membuat keputusan yang optimal dari sudut pandang prinsipal.

Secara konseptual kesenjangan informasi antara manajer dengan pihak lain ini disebut dengan asimetri informasi (*information asymmetry*). Kesenjangan dalam informasi ini mendorong manajer untuk berperilaku oportunistik dalam mengungkapkan informasi-informasi penting mengenai perusahaan. Semakin besar *information asymmetry* semakin besar dorongan bagi manajer untuk berperilaku oportunistik. Hal ini dapat mengakibatkan manajer hanya akan mengungkapkan informasi tertentu ketika ada manfaat yang diperolehnya, sedangkan apabila tidak ada manfaat yang bisa diperolehnya maka manajer akan menyembunyikan atau menunda pengungkapan informasi itu, bahkan manajer akan mengubah atau memalsukan informasi. Scott (2015) membedakan dua jenis asimetri informasi sebagai berikut:

Adverse selection : jenis asimetri informasi di mana *adverse selection* terjadi karena ada beberapa orang, seperti manajer dan orang dalam lainnya yang memiliki informasi yang lebih baik tentang kondisi saat ini dan prospek masa depan perusahaan daripada investor luar. Beragam cara dapat dilakukan agar manajer dan orang dalam lainnya dapat memanfaatkan dari keuntungan informasi yang mereka miliki dengan mengorbankan orang luar. Sebagai contoh, manajer dapat berperilaku oportunistik atau mengelola informasi yang dirilis ke investor, mungkin untuk meningkatkan nilai opsi saham yang mereka pegang. Mereka mungkin menunda atau melepaskan informasi secara selektif sejak dini kepada investor atau analis terpilih, memungkinkan orang dalam, termasuk diri mereka sendiri, untuk mendapatkan keuntungan dengan mengorbankan investor. Tindakan semacam itu merugikan kepentingan investor, karena mengurangi kemampuan mereka untuk membuat keputusan investasi yang baik.

Moral hazard : jenis asimetri yang muncul karena adanya pemisahan kepemilikan dan kontrol yang menjadi ciri sebagian besar entitas bisnis. Secara efektif tidak mungkin bagi pemegang saham dan pemberi pinjaman untuk mengamati langsung secara mendalam kualitas dari *top management* dalam berusaha atas nama mereka. Kemudian, manajer mungkin tergoda untuk melalaikan tugas mereka, lalu menyalahkan setiap kinerja buruk perusahaan kepada faktor-faktor di luar kontrol dirinya, atau membiarkan laba yang dilaporkan untuk ditutup-tutupi. Kita kemudian dapat melihat laba bersih akuntansi sebagai ukuran kinerja manajerial. Hal ini dapat membantu mengendalikan *moral hazard* dalam dua cara. Pertama, laba bersih dapat berfungsi sebagai faktor penentu kompensasi untuk memotivasi kinerja manajer. Dan yang kedua, laba bersih dapat menginformasikan pasar tenaga kerja manajerial, sehingga manajer yang lalai akan mengalami penurunan pendapatan, reputasi, dan nilai pasar pribadi dalam jangka panjang.

Perspektif oportunistik mempunyai pandangan bahwa para manajer, yang merupakan agen bagi pemilik, bertindak untuk kepentingan pribadi mereka. Manajer hanya mengadopsi kebijakan akuntansi yang memungkinkan mereka untuk memperoleh keuntungan dalam konteks bahwa perusahaan juga mendapatkan keuntungan. Berbagai jenis hipotesis menunjukkan motif apa yang membuat manajer memilih satu metode akuntansi di atas yang lain. Pengelompokan tiga hipotesis utama dalam teori akuntansi positif (*positive accounting theory*), yang menjadi dasar pengembangan pengujian hipotesis untuk mendeteksi manajemen laba, yaitu (Watts & Zimmerman, 1990):

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



Hipotesis Rencana Bonus (*Bonus Plan Hypothesis*)

Manajer dengan bonus tertentu cenderung lebih menyukai metode yang meningkatkan laba periode berjalan. Pilihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan nilai bonus yang akan diterima saat itu. Beberapa manajer memutuskan untuk menggunakan metode yang memungkinkan keuntungan lebih rendah di awal dan keuntungan lebih tinggi menjelang akhir dengan menggunakan metode depresiasi yang berbeda. Manajer yang lebih senior akan cenderung mengabaikan biaya penelitian dan pengembangan karena akan menurunkan laba tahun berjalan yang mempengaruhi pendapatan mereka.

Hipotesis hutang atau ekuitas (*Debt/Equity Hypothesis*)

Manajer cenderung menunjukkan laba yang lebih baik dengan maksud agar memiliki kinerja yang lebih baik dan posisi likuiditas untuk membayar bunga dan pokok hutang perusahaan. Semakin tinggi tingkat hutang atau ekuitas semakin besar kemungkinan manajer menggunakan metode dan prosedur akuntansi dalam meningkatkan lab akuntansi. Hal ini juga ditujukan agar dapat mengendurkan batasan kredit dan mengurangi biaya kesalahan teknis.

Hipotesis Biaya Politik (*Political Cost Hypothesis*)

Hipotesis ini berasumsi bahwa perusahaan cenderung menunjukkan keuntungan yang lebih rendah dengan menggunakan metode dan prosedur akuntansi yang berbeda sehingga perusahaan tidak menarik perhatian para politisi, yang akan mengincar industri-industri dengan laba yang tinggi. Membiarkan keuntungan yang lebih rendah dapat mengalihkan perhatian publik dan pemerintah yang akan menempatkan peraturan yang lebih ketat pada perusahaan yang berpenghasilan tinggi.

Teori Upper Echelon

Upper Echelon Theory (UET) merupakan teori yang dikembangkan oleh Hambrick & Mason (1984) yang mengungkapkan bahwa karakteristik manajerial dapat digunakan untuk memprediksi hasil suatu organisasi. Hasil organisasi dan strategi organisasi dipengaruhi oleh nilai-nilai dan dasar kognitif dari pelaku yang kuat dalam organisasi, yaitu Direktur Utama (Manner, 2010). Direktur Utama memiliki dampak secara langsung terhadap hasil perusahaan karena memiliki tanggung jawab atas perusahaan secara keseluruhan. Teori ini menunjukkan bahwa semakin kompleks suatu keputusan, maka semakin penting karakteristik para pembuat keputusan seperti usia, pendidikan, pengalaman fungsional, dan gaya kepemimpinan. Prinsip UET mengakui bahwa karakteristik *Top Management* yang berbeda dapat mempengaruhi keputusan pemilihan strategi perusahaan dan kinerja organisasi (Ting *et al.*, 2015).

Teori Ketergantungan Sumber Daya

Teori ketergantungan sumber daya mendasari beberapa argumen teoritis yang paling meyakinkan untuk studi kasus bisnis untuk keragaman dewan. Keragaman memiliki potensi untuk meningkatkan informasi yang diberikan oleh dewan kepada manajer karena informasi unik yang dimiliki oleh beragam direktur. Perbedaan dalam gender dan etnisitas akan sangat mungkin menghasilkan informasi unik yang tersedia untuk pengambilan keputusan manajemen yang lebih baik (Carter *et al.*, 2010). Perpanjangan teori ketergantungan sumber daya menyarankan bahwa berbagai jenis direktur akan memberikan manfaat sumber daya yang berbeda untuk perusahaan. Akibatnya, dewan yang lebih beragam akan menyediakan sumber daya yang lebih bermanfaat, yang seharusnya menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Hillman *et al.*, 2000).

Teori Feminisme

Feminisme muncul untuk mendapatkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, untuk meningkatkan status perempuan. Sebagai sebuah gerakan, feminisme memiliki beberapa cabang yang memiliki pendekatan yang berbeda-beda. Menurut Rosemarie Tong (2009), dalam buku *Feminist Thought*, feminisme liberal bukan tentang perempuan yang bisa melakukan apa saja yang bisa dilakukan laki-laki, tetapi lebih tentang beberapa perempuan yang bisa melakukan apapun yang mereka inginkan. Feminisme liberal menekankan pada kebebasan yang bisa didapatkan oleh perempuan. Artinya perempuan memiliki kebebasan yang sama dengan laki-laki, mereka dapat melakukan apa saja yang diinginkan oleh laki-laki, mereka dapat berekspresi tanpa batas dalam masyarakat. Perempuan dapat mengekspresikan dirinya dengan melakukan apa saja yang ingin dilakukan, karena perempuan setara dengan laki-laki, perempuan tidak memiliki batasan untuk melakukan sesuatu, mereka bebas berekspresi dengan pilihannya. Liberal menekankan pada pentingnya individu dan otonomi individu yang dilindungi oleh jaminan hak, keadilan ekonomi dan persamaan kesempatan (Tong, 2009).



Pengaruh wanita sebagai dewan komisaris terhadap kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan.

a. Pengaruh Wanita Sebagai Dewan Komisaris terhadap Kualitas Akrual Laporan Keuangan
Dewan komisaris wanita menunjukkan penghindaran risiko dan perilaku etis yang lebih besar (Riley & Chow, 1992), dan juga lebih baik dalam memperoleh informasi sukarela yang dapat mengurangi asimetri informasi (Srinidhi *et al.*, 2011). Dewan komisaris wanita adalah agen perubahan yang menyediakan platform kompetitif untuk mengubah kebijakan tradisional, dan mengembangkan mekanisme pemantauan yang kuat di mana CEO lebih akuntabel (Srinidhi *et al.*, 2011). Oleh karena itu, proporsi pakar keuangan wanita yang lebih tinggi di komite audit memiliki efek yang lebih nyata pada manajemen laba daripada rekan pria mereka (Zalata *et al.*, 2018). Mendukung *Upper Echelon Theory*, karakteristik lain juga membuat direktur wanita lebih khas, seperti lebih menghindari risiko dan lebih konservatif dalam memilih kebijakan akuntansi (Faccio *et al.*, 2016), menjadi lebih peka terhadap etika (Ibrahim *et al.*, 2009), dan memiliki kualitas kepemimpinan yang lebih transformasional (Burke & Collins, 2001). Dewan komisaris wanita memberikan wawasan yang lebih luas dan pemantauan yang lebih dekat, lebih aktif di dewan perusahaan, serta lebih cenderung mengajukan pertanyaan yang tidak akan ditanyakan oleh direktur (Abad *et al.*, 2017). Hasil penelitian terdahulu (Orazalin, 2020; Utari *et al.*, 2021) menemukan bahwa kehadiran wanita sebagai dewan komisaris perusahaan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap manajemen laba (*earnings management*), yang menunjukkan kualitas akrual laporan keuangan lebih baik.

H1a: wanita sebagai dewan komisaris berpengaruh terhadap kualitas akrual laporan keuangan.

b. Pengaruh Wanita Sebagai Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan
Dewan komisaris menyediakan sarana dan struktur untuk tata kelola yang efektif dengan memfasilitasi tugas-tugas khusus dan menangani masalah perusahaan yang penting (Bilimoria & Piderit, 1994). Jiraporn *et al.* (2009) berpendapat bahwa efektivitas dewan dicapai melalui dewan komisaris. Keputusan paling penting dari dewan dimulai di tingkat komite (Kesner, 1988). Jika argumen tersebut benar, ada kemungkinan bahwa dewan komisaris yang beragam mungkin memiliki pengaruh lebih besar melalui komite dewan daripada keanggotaan dewan. Paling tidak, komposisi dewan komisaris memberikan cara yang berharga untuk menguatkan hubungan antara komposisi dewan dan kinerja perusahaan (Carter *et al.*, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Adams & Ferreira (2009) menyatakan bahwa kinerja perusahaan meningkat dengan adanya kehadiran dewan komisaris wanita, karena dewan komisaris wanita lebih sering menghadiri rapat komite pengawas sehingga lebih efektif dalam melakukan perannya untuk mengawasi pengelolaan perusahaan.

H1b: wanita sebagai dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh wanita sebagai direktur keuangan terhadap kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan.

a. Pengaruh Wanita Sebagai Direktur Keuangan terhadap Kualitas Akrual Laporan Keuangan
Dalam konteks bisnis, wanita lebih etis di tempat kerja dan lebih kecil kemungkinannya bagi wanita daripada pria untuk mendapatkan keuntungan finansial yang tidak bermoral (Betz *et al.*, 1989), ini sejalan dengan teori agensi sehingga kecenderungan dalam perilaku *bonus plan hypothesis* berkurang. Perbedaan sensitivitas dan penghindaran resiko dalam gender juga dapat meningkatkan kualitas informasi yang diberikan direktur keuangan karena informasi yang kaya dan unik yang dimiliki oleh beragam direktur (Orazalin, 2020). Hal ini sejalan dengan teori ketergantungan sumber daya (*resource dependence theory*). Selain itu, menurut *social psychology theory*, wanita lebih berhati-hati dan kurang agresif daripada pria dalam berbagai konteks pengambilan keputusan, misalnya wanita cenderung memilih opsi yang kurang agresif dalam konteks investasi (Riley & Chow, 1992), CFO wanita lebih berhati-hati dalam mengevaluasi akuisisi dan penerbitan utang (Huang & Kisgen, 2013). Oleh karenanya, pendekatan manajemen laba yang terkendali memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk diterapkan (Arun, *et al.*, 2015). Hasil penelitian terdahulu (Barua, *et al.*, 2010; Gavius *et al.*, 2012) menemukan bahwa kualitas akrual laporan keuangan perusahaan lebih tinggi ketika CEO atau CFO adalah wanita.

H2a: wanita sebagai direktur keuangan berpengaruh positif terhadap kualitas akrual laporan keuangan.



b. Pengaruh Wanita Sebagai Direktur Keuangan terhadap Kinerja Perusahaan
Dewan direktur atau dewan eksekutif yang lebih beragam mampu membuat keputusan berdasarkan evaluasi lebih banyak alternatif dibandingkan dengan dewan yang lebih homogen. Direktur keuangan wanita mungkin memiliki pengalaman yang berbeda dari kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja mereka dibandingkan dengan pria. Mereka mungkin memiliki pemahaman yang lebih baik daripada pria tentang beberapa segmen pasar perusahaan, dan ini dapat meningkatkan kreativitas dan kualitas proses pengambilan keputusan perusahaan dewan perusahaan (Singh dan Vinnicombe, 2004). Pernyataan tersebut mendukung *human capital theory* yang membahas tentang pengalaman, pendidikan, dan keterampilan dalam organisasi. Jajaran direktur yang memiliki gender yang lebih beragam juga dapat meningkatkan citra perusahaan dan dengan demikian memiliki efek positif pada kinerja perusahaan. Beberapa peneliti (Lückerath-Rovers, 2013; Sanan, 2016; Boukattaya & Omri, 2018; Sabri, *et al.*, 2020) membuktikan bahwa kehadiran direktur wanita meningkatkan kinerja perusahaan dengan signifikan.

H2b: wanita sebagai direktur keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan-perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2015 – 2020 untuk menganalisa pengaruh dewan komisaris wanita dan direktur keuangan wanita terhadap kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan sektor perbankan karena berdasarkan laporan ACFE tahun 2018, sektor perbankan memiliki kasus kecurangan tertinggi dibanding dengan industri lainnya.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel dependen, yaitu kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja perusahaan, dengan dua variabel independen, yaitu dewan komisaris wanita dan direktur keuangan wanita. Variabel-variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

a. Kualitas Akrual Laporan Keuangan

Akuntansi akrual ditujukan untuk memberikan informasi kepada pengguna laporan keuangan tentang konsekuensi aktivitas bisnis untuk arus kas masa depan perusahaan sesegera mungkin dengan tingkat kepastian yang wajar (Subramanyam, 2014). Pengukuran kualitas akrual menggunakan *Modified Jones Model* (Dechow *et al.*, 1995) sesuai dengan penelitian terdahulu (Arun *et al.*, 2015; Enofe *et al.*, 2017; Orazalin, 2020), karena model ini yang paling kuat dalam mendeteksi *discretionary accrual*.

$$TA = NDA + DA$$

Keterangan:

TA = *total accrual*

NDA = *non-discretionary accrual*

DA = *discretionary accrual*

Model regresi yang digunakan untuk mendeteksi *abnormal accrual* dalam *Modified Jones Model* adalah:

$$TA_t = a_1(1/A_{t-1}) + a_2(\Delta REV_t - \Delta REC_t) + a_3(PPE_t) + \varepsilon_t$$

Keterangan:

TA_t = *total accrual = net income dikurangi cashflow from operation*, kemudian diskalakan dengan total asset.

A_{t-1} = total asset pada tahun t-1

ΔREV_t = selisih pendapatan (*revenue*) pada tahun t-1 dengan t, kemudian diskalakan dengan total asset.

ΔREC_t = perubahan piutang pada tahun t-1 dengan t, kemudian diskalakan dengan total asset.

PPE_t = harga perolehan atas *property, plant & equipment*, kemudian diskalakan dengan total asset.

ε_t = *error*



Dari model regresi tersebut, $NDA = a_1(1/A_{t-1}) + a_2(\Delta REV_t - \Delta REC_t) + a_3(PPE_t)$, sehingga DA (*discretionary accrual*) adalah *error* (ϵ_t) dalam rumus tersebut. Kemudian DA diabsolutkan dalam model pengujian hipotesis, karena baik positif maupun negatif, keduanya adalah tindakan manajemen laba (Cohen *et al.*, 2008) dan hipotesis penelitian ini tidak memprediksi arah tertentu untuk manajemen laba.

b. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan digunakan sebagai pengukuran kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimiliki. Kinerja keuangan diukur dengan menggunakan kinerja pasar (*market performance*) yaitu Tobin's Q dan kinerja operasional (*operating performance*) yaitu *Return on Assets* (ROA) perusahaan.

Tobin's Q merupakan rasio yang mengukur nilai pasar suatu perusahaan melalui nilai pasar dari saham yang beredar dan hutang lalu dibagi dengan total asset perusahaan sesuai dengan penelitian terdahulu (Alm & Winberg, 2016; Sanan, 2016; Boukattaya & Omri, 2018).

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{Market Capitalization} + \text{Total Debt}}{\text{Total Assets}}$$

ROA merupakan ukuran kinerja berbasis akuntansi yang banyak digunakan sebagai indikator kinerja yang dilakukan manajemen dalam mengelola kekayaan perusahaan dan diyakini memberikan hubungan positif terhadap kinerja perusahaan seperti yang dilaporkan oleh beberapa peneliti (Julizaerma & Sori, 2012; Sanan, 2016; Sabri *et al.*, 2020).

$$\text{ROA} = \frac{\text{Earnings before interest and taxes (EBIT)}}{\text{Total Assets}}$$

2. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah dewan komisaris wanita dan direktur keuangan wanita yang diuraikan sebagai berikut:

a. Dewan komisaris wanita (DeKom.W)

$$\text{DeKom.W} = \frac{\text{jumlah anggota dewan komisaris wanita}}{\text{jumlah anggota dewan komisaris}}$$

b. Direktur keuangan wanita (DirKeu.W)

Variabel ini diukur dengan variabel *dummy*, yaitu nilai satu (1) jika direktur keuangan adalah wanita dan nilai nol (0) jika sebaliknya.

3. Variabel Kontrol

Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah ukuran dewan direksi, ukuran perusahaan, dan usia perusahaan yang diuraikan sebagai berikut:

a. Ukuran dewan direksi (BSIZE)

Board size atau ukuran dewan adalah jumlah personel dewan direksi dalam suatu perusahaan sesuai dengan penelitian terdahulu (Julizaerma & Sori, 2012; Alm & Winberg, 2016).

b. Ukuran perusahaan (FSIZE)

Ukuran perusahaan dapat diteliti menggunakan tolak ukur asset, karena total asset perusahaan bernilai besar maka dapat disederhanakan dengan mentransformasikan ke dalam logaritma natural (Ghozali, 2016).

c. Usia perusahaan (FIRMAGE)

Konsisten dengan penelitian terdahulu (Julizaerma & Sori, 2012; Boukattaya & Omri, 2018; Sabri *et al.*, 2020), usia perusahaan dihitung berdasarkan lama perusahaan telah beroperasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI selama periode 2015 – 2020. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu pemilihan sampel didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Perusahaan telah listing atau IPO sebelum tanggal 1 Januari 2015.
2. Perusahaan tidak delisting atau berganti industri selama periode penelitian.
3. Laporan keuangan perusahaan dalam mata uang rupiah.
4. Perusahaan mempublikasikan laporan keuangan selama periode 2015 – 2020 dan memiliki data yang lengkap untuk tujuan penelitian.



Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen.

Persamaan umum regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis (1a dan 2a) tentang pengaruh dewan komisaris dan direktur keuangan wanita terhadap kualitas akrual yaitu:

$$DA = a + \beta_1(\text{DeKom.W}) + \beta_2(\text{DireKeu.W}) + \beta_3(\text{BSIZE}) + \beta_4(\text{FSIZE}) + \beta_5(\text{AGE}) + \epsilon$$

Untuk menguji hipotesis (1b dan 2b) tentang pengaruh dewan komisaris dan direktur keuangan wanita terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan kinerja operasional, digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan berikut:

$$Performance = a + \beta_1(\text{DeKom.W}) + \beta_2(\text{DireKeu.W}) + \beta_3(\text{BSIZE}) + \beta_4(\text{FSIZE}) + \beta_5(\text{AGE}) + \epsilon$$

Keterangan:

- DA = *Discretionary accrual* atau abnormal accrual
- Performance = kinerja perusahaan, yaitu kinerja pasar yang diukur dengan Tobin's Q dan kinerja operasional yang diukur dengan *Return on Assets*.
- A = Konstanta persamaan regresi
- β_1 dan β_2 = Koefisien regresi
- DeKom.W = presentase komisaris wanita
- DirKeu.W = variabel *dummy*, nilai satu (1) jika direktur keuangan wanita adalah wanita dan nol (0) jika sebaliknya
- BSIZE = ukuran direksi
- FSIZE = total asset yang ditransformasikan dengan logaritma natural
- AGE = umur perusahaan
- ϵ = Tingkat kesalahan pengganggu (*error*)

IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian model dan hipotesis dapat dilihat pada tabel ringkasan di bawah ini.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Pengujian Model 1 (DA)

Coefficients					
Model	Prediksi	B	t	Sig.	Sig. One-tailed
(Constant)		0.07	1.435	0.153	0.077
Dirkeu.W	-	0.021	2.386	0.018	0.009
Dekom.W	-	0.078	2.631	0.009	0.005
BSIZE	-	-0.002	-1.194	0.234	0.117
FSIZE	-	-0.001	-0.42	0.675	0.338
FIRMA GE	-	0.000	0.457	0.648	0.324
Sig F	0.004				
R ²	0.103				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 2
Ringkasan Hasil Pengujian Model 2a (ROA)

Coefficients					
Model	Prediksi	B	t	Sig.	Sig. One-tailed
(Constant)		0.068	4.460	0.000	0.000
Dirkeu.W	+	0.002	0.617	0.538	0.269
Dekom.W	+	-0.030	-3.222	0.002	0.001
BSIZE	+	0.000	-0.246	0.806	0.403
FSIZE	+	0.000	-0.153	0.879	0.439
FIRIMAGE	+	0.000	-1.933	0.055	0.028
Sig F		0.036			
R ²		0.073			

Tabel 3
Ringkasan Hasil Pengujian Model 2b (Tobin's Q)

Coefficients					
Model	Prediksi	B	t	Sig.	Sig. One-tailed
(Constant)		0.440	1.953	0.053	0.026
Dirkeu.W	+	0.063	1.545	0.124	0.062
Dekom.W	+	0.116	0.847	0.398	0.199
BSIZE	+	0.013	1.487	0.139	0.069
FSIZE	+	-0.007	-0.824	0.411	0.206
FIRIMAGE	+	-0.001	-1.025	0.307	0.153
Sig F		0.412			
R ²		0.031			

Pengaruh Wanita Sebagai Dewan Komisaris Terhadap Kualitas Akrual Laporan Keuangan dan Kinerja Perusahaan

Hasil pengujian (uji F) menunjukkan bahwa dewan komisaris wanita, direktur keuangan wanita, ukuran dewan direksi, ukuran perusahaan, dan usia perusahaan dapat menjelaskan kualitas akrual sebesar 10,3% dan 89,7% lainnya dijelaskan oleh variabel asing seperti kondisi ekonomi, struktur kepemilikan perusahaan, dan lain-lain. Berdasarkan hasil pengujian (uji t) menunjukkan bahwa dewan komisaris wanita memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *discretionary accrual*. Hal ini tidak konsisten dengan hipotesis dan tidak mendukung penelitian terdahulu (Orazalin, 2020; Utari *et al.*, 2021) yang menunjukkan bahwa kehadiran dewan komisaris wanita berdampak negatif terhadap *discretionary accrual* sehingga meningkatkan kualitas akrual.

Selain terhadap kualitas akrual, pengujian dewan komisaris wanita terhadap kinerja operasional yang diukur dengan ROA juga menunjukkan bahwa dewan komisaris wanita, direktur keuangan wanita, ukuran dewan direksi, ukuran perusahaan, dan usia perusahaan dapat menjelaskan ROA sebesar 7,3% dan selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa dewan komisaris wanita secara signifikan berpengaruh negatif terhadap ROA. Hal ini bertentangan dengan penelitian Luckerath-Rovers (2013) yang menemukan bukti bahwa kehadiran dewan komisaris wanita meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji F terhadap kinerja pasar yang diukur dengan Tobin's Q, signifikansi yang diperoleh sebesar 0,412 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dewan komisaris wanita, direktur keuangan wanita, ukuran dewan direksi, ukuran perusahaan, dan usia perusahaan tidak dapat menjelaskan nilai Tobin's Q. Penjelasan hasil penelitian ini tidak signifikan kemungkinan karena masih sedikit wanita yang menempatkan jabatan sebagai dewan komisaris sehingga peran wanita kurang kuat untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rose (2007) yang mengatakan bahwa dewan komisaris wanita tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan karena tidak ada alasan untuk

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



percaya bahwa anggota dewan yang kurang konvensional lebih aktif dalam kegiatan pemantauan mereka.

Pengaruh Direktur Keuangan Wanita Terhadap Kualitas Akrual Laporan Keuangan dan Kinerja Perusahaan

Sebagaimana telah dijelaskan dalam peran dewan komisaris wanita, hasil pengujian menunjukkan bahwa direktur keuangan wanita, dewan komisaris wanita, ukuran dewan direksi, ukuran perusahaan, dan usia perusahaan dapat menjelaskan kualitas akrual dan ROA. Namun, hasil uji t dari direktur keuangan wanita menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap kualitas akrual dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini tidak mendukung hipotesis dan tidak konsisten dengan beberapa peneliti (Barua, *et al.*, 2010; Gavius *et al.*, 2012) yang menemukan bahwa kualitas akrual laporan keuangan perusahaan lebih tinggi ketika CEO atau CFO adalah wanita dan peneliti lain (Lückerath-Rovers, 2013; Sanan, 2016; Boukattaya & Omri, 2018; Sabri, *et al.*, 2020) yang menunjukkan bahwa kehadiran direktur wanita meningkatkan kinerja perusahaan dengan signifikan.

Menurut hasil pengujian, direktur keuangan wanita tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Alm & Winberg (2016) yang menemukan bahwa jumlah wanita sebagai direktur keuangan dalam perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan, baik diukur dengan Tobin's Q maupun dengan ROA.

Hasil pengujian tidak mendukung teori ketergantungan sumber daya yang menyatakan bahwa wanita lebih cenderung menghindari resiko sehingga dapat mengurangi asimetri informasi untuk pengambilan keputusan yang lebih baik (Carter *et al.*, 2010). Argumen tidak berpengaruhnya direktur keuangan wanita terhadap ROA dan Tobin's Q yaitu tidak cukupnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mewakili jumlah wanita dalam direktur keuangan, atau mungkin juga karena posisi direktur keuangan yang ditunjuk berasal dari anggota keluarga sehingga kompetensinya tidak dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Darmadi, 2013).

Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Ukuran Perusahaan, dan Usia Perusahaan Terhadap Kualitas Akrual Laporan Keuangan dan Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa ukuran dewan direksi dan ukuran perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dan kinerja perusahaan. Hasil ini konsisten dengan beberapa peneliti (Julizaerma & Sori, 2012; Sanan, 2016; Utari *et al.*, 2021). Tidak signifikannya hasil ini kemungkinan karena kurangnya efektivitas dewan direksi dalam menyediakan informasi keuangan (Hasnan *et al.*, 2020). Jumlah dewan direksi yang lebih banyak dapat menyulitkan mereka dalam mengambil keputusan. Akibatnya, anggota direksi tidak dapat memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman bisnis untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan yang tinggi (Hasnan *et al.*, 2017).

Usia perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas akrual laporan keuangan, namun memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja operasional. Hasil ini kemungkinan karena perusahaan yang sudah lama kalah bersaing dengan perusahaan-perusahaan baru. Perusahaan harus selalu belajar dan berkembang atau akan mengalami kemunduran (Coad *et al.*, 2018).

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dewan komisaris wanita berpengaruh negatif terhadap kualitas akrual laporan keuangan dan kinerja operasional perusahaan, namun tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa dewan komisaris wanita tidak terbukti dapat meningkatkan kualitas akrual dan kinerja perusahaan.

Direktur keuangan wanita berpengaruh negatif terhadap kualitas akrual laporan keuangan, namun tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa direktur keuangan wanita tidak terbukti dapat meningkatkan kualitas akrual dan kinerja perusahaan.

Saran

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Keterbatasan penelitian ini yaitu ada beberapa perusahaan yang tidak menginformasikan data tentang direktur keuangan dalam laporan tahunan yang dilaporkan, sehingga penelitian ini kurang lengkap untuk mengamati peran dewan komisaris dan direktur keuangan tersebut. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan hanya mengamati peran wanita di perusahaan perbankan.

Berdasarkan keterbatasan dan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang diajukan bagi perusahaan di sektor perbankan, disarankan untuk lebih memperhatikan kualitas akrualnya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya gender direktur keuangan; bagi regulator, sebaiknya mempertimbangkan untuk mengatur jumlah dewan komisaris wanita yang berkompeten dalam menjalankan fungsinya sebagai pengawas agar kinerja perusahaan dapat lebih efisien dan meningkat; dan bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan industry selain perbankan dan menambah karakteristik dari anggota dewan seperti pendidikan, pengalaman, dan faktor lainnya. Disarankan juga untuk menggunakan proksi lainnya seperti PER, ROE, dan OPM dan juga memperpanjang periode penelitian agar dapat menggeneralisasi hasil penelitian dan meningkatkan kekuatan model penelitian.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang kepada Dr. Nunung Nuryani, M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan materi skripsi dengan sabar sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, juga kepada seluruh dosen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah memberikan ilmu selama proses belajar di kampus, serta seluruh teman-teman dan keluarga penulis yang telah mendukung penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abad, D., Lucas-Pérez, M. E., Minguez-Vera, A., & Yagüe, J. (2017). Does gender diversity on corporate boards induce information asymmetry in equity markets? *BRQ Business Research Quarterly*, 20(3), 192–205. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2017.04.001>
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Ali, M., & Winberg, J. (2016). How Does Gender Diversity on Corporate Boards Affect the Firm Financial Performance. *E-Journal*, 1–37.
- Arun, T. G., Almahrog, Y. E., & Ali Aribi, Z. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137–146. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2015.03.002>
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2018). *Report To the Nations 2018 Global Study on Occupational Fraud and Abuse*.
- Barron, D. N., West, E., & Hannan, M. T. (1994). A Time to Grow and a Time to Die: Growth and Mortality of Credit Unions in New York City, 1914-1990. *American Journal of Sociology*, 100(2), 381–421. <https://doi.org/10.1086/230541>
- Barua, A., Davidson, L. F., Rama, D. V., & Thiruvadi, S. (2010). CFO gender and accruals quality. *Accounting Horizons*, 24(1), 25–39. <https://doi.org/10.2308/acch.2010.24.1.25>
- Bauwhede, H. V., Willekens, M., & Gaeremynck, A. (2000). Audit Quality, Public Ownership and Firms' Discretionary Accruals Management. 1-39.
- Betz, M., O'Connell, L., & Shepard, J. M. (2013). Gender differences in proclivity for unethical behavior. *Citation Classics from The Journal of Business Ethics: Celebrating the First Thirty Years of Publication*, 427–432. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_20

- Bilimoria, D., & Piderit, S. K. (1994). Board Committee Membership: Effects of Sex-Based Bias. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1453–1477. <https://doi.org/10.5465/256795>
- Boukattaya, S., & Omri, A. (2018). Gender diversity and firm performance: evidence from French boardrooms. *EuroMed J. of Management*, 2(4), 356. <https://doi.org/10.1504/emjm.2018.10017841>
- Burke, S., & Collins, K. M. (2001). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*, 16(5), 244–257. <https://doi.org/10.1108/09649420110395728>
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>
- Carte, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Coad, A., Holm, J. R., Krafft, J., & Quattraro, F. (2018). Firm age and performance. *Journal of Evolutionary Economics*, 28(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s00191-017-0532-6>
- Coad, A., Segarra, A., & Teruel, M. (2013). Like milk or wine: Does firm performance improve with age? *Structural Change and Economic Dynamics*, 24(1), 173–189. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2012.07.002>
- Cohen, D. a., Dey, A., & Lys, T. Z. (2008). Real and Accrual-Based Earnings in the Pre- and Management Periods earnings. *The Accounting Review*, 83(3), 757–787.
- Damodaran, A. (2002). *Investment Valuation* (Vol. 2).
- Darmadi, S. (2013). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance (Bingley)*, 13(3), 288–304. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., Sweeney, A. P., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1995). Detecting Earnings Management. *Asian Financial Statement Analysis*, 70(2), 73–105. <https://doi.org/10.1002/9781119204763.ch4>
- Enofe, Iyafekha, & Eniola. (2017). *International Journal of Economics, Commerce and Management BOARD ETHNICITY, GENDER DIVERSITY AND EARNINGS MANAGEMENT: EVIDENCE FROM QUOTED FIRMS IN NIGERIA*. V(6), 78–90. <http://ijecm.co.uk/>
- Faccio, M., Marchica, M. T., & Mura, R. (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193–209. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.02.008>
- Feng, M., Gao, W., Luo, S., & Shevlin, T. (2011). Why do CFOs become involved in material accounting manipulations? *Journal of Accounting and Economics*, 51(1–2), 21–36. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2010.09.005>
- Gavious, I., Segev, E., & Yosef, R. (2012). Female directors and earnings management in high-technology firms. In *Pacific Accounting Review* (Vol. 24, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/01140581211221533>
- Hala, G. S. (2019). Women on boards and earnings management: What really matters? *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 23(4), 566–578. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v23i4.3439>
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334–343. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24345254>

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- Hambrick, D. C., & Mason, P. a. (1984). Echelons : of Reflection The Its Organization as Top a. *Management*, 9(2), 193–206. <http://www.jstor.org/stable/258434>
- Hasnan, S., Marzuki, H., & Shuhidan, S. M. (2017). Effects of board characteristics on financial restatement in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 25(S), 255–263.
- Hasnan, S., Mohd Razali, M. H., & Mohamed Hussain, A. R. (2020). The effect of corporate governance and firm-specific characteristics on the incidence of financial restatement. *Journal of Financial Crime*, 28(1), 244–267. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2020-0103>
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting. *Accounting Horizons*, 13(4), pp.365-383. <http://www.aaajournals.org/doi/abs/10.2308/acch.1999.13.4.365>
- Hillman, A. J., Cannella, A. A., & Paetzold, R. L. (2000). The resource dependence role of corporate directors: Strategic adaptation of board composition in response to environmental change. *Journal of Management Studies*, 37(2), 235–256. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00179>
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108(3), 822–839. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2012.12.005>
- Ibrahim, N., Angelidis, J., & Tomic, I. M. (2009). Managers' attitudes toward codes of ethics: Are there gender differences? *Journal of Business Ethics*, 90(SUPPL 3), 343–353. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0428-y>
- Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Jiraporn, P., Kim, Y. S., & Davidson, W. N. (2008). Multiple directorships and corporate diversification. *Journal of Empirical Finance*, 15(3), 418–435. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2007.07.002>
- Julizaerma, M. K., & Sori, Z. M. (2012). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance of Malaysian Public Listed Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS), 1077–1085. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.374>
- Kesner, I. F. (1988). Directors' Characteristics and Committee Membership: An Investigation of Type, Occupation, Tenure, and Gender. *Academy of Management Journal*, 31(1), 66–84. <https://doi.org/10.5465/256498>
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
- Luo, J. hui, Xiang, Y., & Huang, Z. (2017). Female directors and real activities manipulation: Evidence from China. *China Journal of Accounting Research*, 10(2), 141–166. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.12.004>
- Manner, M. H. (2010). The Impact of CEO Characteristics on Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 93(SUPPL. 1), 53–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0626-7>
- OECD. (2015). 2015 Edition. <https://www.oecd-neo.org/ndd/pubs/2015/7057-proj-costs-electricity-2015.pdf>
- OECD. (2015). G20/OECD Principles of Corporate Governance, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en>

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh isi karya tulis ini untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan buku, atau untuk tujuan komersial lainnya.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- Orazalin, N. (2020). Board gender diversity, corporate governance, and earnings management: Evidence from an emerging market. *Gender in Management*, 35(1), 37–60. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2018-0027>
- Riley, W. B., & Chow, K. V. (1992). Asset Allocation and Individual Risk Aversion. *Financial Analysts Journal*, 48(6), 32–37. <https://doi.org/10.2469/faj.v48.n6.32>
- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), 404–413. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00570.x>
- Sabri, A. S. M. A., Mohamed, A. S., & Sahari, S. (2020). The Effects of Gender Diversity in The Boardroom on Firm Performance among top 50 Listed Companies in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(8), 1044–1054. <https://doi.org/10.6007/ijarv10-i8/7672>
- Sanan, N. K. (2016). Board gender diversity and firm performance: evidence from India. *Asian Journal of Business Ethics*, 5(1–2), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s13520-016-0050-x>
- Sapienza, P., Zingales, L., & Maestriepieri, D. (2009). Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 106(36), 15268–15273. <https://doi.org/10.1073/pnas.0907352106>
- Scott, W. R. (2015). *Financial Accounting Theory. Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall: Toronto.
- Seno-Alday, S. (2017). Gender Diversity in Corporate Governance Research Highlights. *Sydney Southeast Asia Centre*.
- Srinidhi, B., Gul, F. A., & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610–1644. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2011.01071.x>
- Subramanyam, K. R. (2014). *Financial Statement Analysis Eleventh Edition*. New York, United States of America: McGraw-Hill Education.
- Ting, I. W. K., Azizan, N. A. B., & Kweh, Q. L. (2015). Upper Echelon Theory Revisited: The Relationship between CEO Personal Characteristics and Financial Leverage Decision. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 686–694. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.276>
- Tong, R. (2009). *Feminist Thought (Vol. 3)*. Colorado, United States of America: Westview Press.
- Utari, N. K. W., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2021). Board Characteristic and Financial Restatement. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 25(3), 492–507. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v25i3.5883>
- Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1990). Accounting Year Theory : Ten Perspective. *Review Literature And Arts Of The Americas*, 65(1), 131–156. <http://www.jstor.org/stable/247880>
- Weygandt, J. J., Kimmel, P. D., & Kieso, D. E. (2018). *Accounting Principles (Vol. 13)*. Wiley.
- Yang, L. I. U. (2018). *RIETI Discussion Paper Series 18-E-006 Firm Age , Size , and Employment Dynamics : Evidence from Japanese firms*. <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/18e006.pdf>
- Zalata, A. M., Tauringana, V., & Tingbani, I. (2018). Audit committee financial expertise, gender, and earnings management: Does gender of the financial expert matter? *International Review of Financial Analysis*, 55(March 2017), 170–183. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.11.002>

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.