

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Tujuan utama perusahaan adalah untuk memaksimalkan nilai perusahaan sehingga pemiliknya akan menjadi lebih sejahtera, makmur atau lebih kaya. Namun dalam praktiknya tujuan-tujuan dan hasil ini sulit untuk diterapkan karena tidak terhindar dari masalah teori keagenan. Hal ini merupakan tantangan utama dalam pemisahan kepemilikan antara manajemen atau direksi dengan pemilik perusahaan. Perusahaan biasanya dijalankan oleh direksi profesional yang tidak memiliki bagian saham di perusahaan. Pemisahan ini sering membuat direksi dapat bertindak bebas dan dapat bertindak sesuai dengan keinginan serta kepentingan mereka sendiri (Suhadak et al., 2019). Tanggung jawab manajer adalah menampilkan laba yang baik sehingga investor melihat tujuan perusahaan dalam meningkatkan nilainya tercapai. Laba menjadi dasar dalam pengambilan keputusan seperti komposisi dewan, keputusan investasi, dan pemberian insentif manajemen. Kepentingan manajer adalah memperoleh bonus sehingga pentingnya laba dalam perusahaan mendorong manajer melakukan manajemen laba.

Akuntansi menghasilkan laporan keuangan yang dapat berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan perusahaan mencapai laba. Laporan keuangan yang baik mencerminkan kondisi keuangan perusahaan dengan keadaan yang sebenarnya. Kelemahan akuntansi berbasis akrual adalah melibatkan taksiran dan estimasi sehingga laporan keuangan menjadi tidak riil. Manajemen laba merupakan kegiatan manajemen untuk melaporkan laba yang sesuai dengan kepentingan pribadi manajer dengan memanfaatkan pemilihan standar akuntansi (Scott, 2009). Tindakan manajer ini dapat memberikan pengaruh negatif karena menyesatkan pengguna laporan keuangan. Manajemen laba bukan tindakan yang bersifat ilegal karena pemilihan standar akuntansi merupakan hak yang dimiliki manajer dalam menyusun laporan keuangannya. Salah satu tindakan yang bisa dilakukan perusahaan untuk mengurangi perbedaan kepentingan adalah menerapkan

keberagaman agar lebih banyak pendapat dan ide untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di era modern ini salah satu pengukuran perusahaan telah menerapkan tata kelola dengan efektif dan efisien adalah keberagaman (*diversity*) (Lückerath-Rovers, 2013). Gender, usia, kepercayaan, etnik, dan ras adalah beberapa contoh klasifikasi keragaman dalam komponen tata kelola perusahaan. Dari pengelompokan tersebut keragaman gender merupakan isu hangat untuk diteliti seiring dengan meningkatnya paham feminisme yang terus berkembang luas. Hadirnya keragaman gender di suatu entitas akan memberikan pertimbangan dan pengalaman baru, memperluas ruang lingkup pengetahuan, lahirnya ide dan gagasan yang segar, rencana strategi meningkat, serta pemecahan masalah yang lebih mudah karena wawasan yang berkembang (Arfken et al., 2004).

Keberagaman gender juga tidak terlepas perbedaan sifat maskulin dengan sifat feminim. Konsep budaya ini terindikasi dengan tingkat nilai perbuatan tertentu seperti pencapaian kerja, kompetensi dan keahlian, sifat membantu sesama, keteguhan, kehendak, dan dorongan untuk memperbaiki kehidupan (Liliweri, 2009). Dalam dunia perusahaan sifat maskulin diartikan sebagai sifat ambisius, jiwa kompetitif ingin menjadi yang terbaik, dan mengedepankan capaian menjadi hal utama. Sifat feminim didefinisikan lebih ke arah menyukai apa yang dilakukan, rasa simpati, mementingkan kualitas pihak lain sehingga ada kecenderungan untuk menolong sesama sehingga budaya ini mendukung terciptanya kehidupan bersosial. Selain itu, sifat dasar perempuan dikenal karena lebih memiliki nilai moral, stereotip sosial, dan hubungan antara kinerja dan kepercayaan diri maka manajemen laba perusahaan dapat ditekan.

Erick Thohir selaku Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menginginkan pada tahun 2021 kehadiran perempuan meningkat menjadi 15% dalam susunan direksi (Money.kompas.com, 2021). Kepemimpinan perempuan di perusahaan milik negara memiliki peran penting dari penerapan pengelolaan sumber daya manusia di BUMN yang lebih baik. Menteri BUMN juga meningkatkan target menjadi 20% pada tahun 2023 agar perempuan dapat mengisi posisi strategis ini. Harapan dari pengelolaan sumber daya manusia ini adalah melahirkan bakat terbaik yang dapat mendorong performa dan kinerja perusahaan

dengan standar talenta yang ketat, kegiatan penugasan manajemen antar BUMN, serta sistem pergantian anggota.

Salah satu perusahaan BUMN yang mengalami pergantian direksi dan menambah peran perempuan dalam jajarannya adalah PT Pos Indonesia (Persero). Berdasarkan SK-91/MBU/03/2021 tanggal 18 Maret 2021 Menteri Erick mengangkat Siti Choiriana menjadi Direktur Bisnis Kurir dan Logistik yang baru. Pergantian ini adalah tindak lanjut dari laporan keuangan Pos Indonesia yang mengalami masalah beberapa tahun kebelakang. Dimulai dari tahun 2016 dimana kondisi keuangan sebenarnya mengalami rugi usaha sebesar 132 miliar rupiah namun dalam laporan keuangan tercatat laba bersih sebesar 353 miliar rupiah hasil dari penjualan aset. Dilanjutkan pada tahun 2017, kondisi keuangan mengalami rugi operasional sebesar 241 miliar namun Pos Indonesia melaporkan untung sebesar 355 miliar dari re-evaluasi aset. Laba usaha tahun 2017 tercatat 455,34 miliar rupiah karena akun pendapatan lain-lain sebesar 710,67 miliar naik 29,83% dari tahun 2016 yang hanya 547,38 miliar rupiah. Pada tahun 2017 juga perusahaan milik negara ini mencatatkan akun pendapatan optimalisasi aset sebesar 21,45 miliar padahal di tahun 2016 tidak ada pencatatan akun ini. Kenaikan paling tinggi di tahun 2017 ini ada di pendapatan pemulihan kerugian dimana naik menjadi 86,39% menjadi 25,74 miliar rupiah. Hal yang mengejutkan adalah pada tahun 2018 laba bersih Pos Indonesia turun drastis 64,1% ke angka 127,45 miliar rupiah (Katadata.co.id, 2020). Dari laporan keuangan ini maka perlu adanya partisipasi perempuan sebagai pembeda dalam jajaran direksi perusahaan.

Proporsi perempuan dalam direksi sebenarnya bukan hal yang baru-baru ini terjadi. Bagian 15% perempuan dalam dewan direktur di BUMN terinspirasi dari standar global yaitu sebesar 30%. Hal ini dapat diketahui dengan adanya kampanye global yang bernama 30% Club. Kampanye ini mendukung adanya keberagaman terutama dalam gender di tingkat dewan direksi dan manajemen senior serta telah memperluas jejaknya di banyak negara di seluruh dunia. Negara yang menjadi anggotanya antara lain Australia, Brazil, Kanada, Chile, Kolombia, Hong Kong, Irlandia, Italia, Jepang, Malaysia, Meksiko, Afrika Selatan, Turki, Amerika Serikat, Britania Raya, bahkan serikat seperti Afrika Timur serta Timur Tengah dan Utara Afrika.

Pentingnya keragaman gender di perusahaan akan menguntungkan karena dengan adanya variasi tersebut maka akan menambah keragaman solusi pemecahan masalah. Selain itu kehadiran perempuan juga menambah ide ketika perusahaan ingin mengambil keputusan. Perusahaan dengan konsep keragaman gender juga dinilai memiliki kinerja keuangan lebih baik. Perempuan lebih terampil dalam etika bisnis dan memiliki cara dalam meminimalisir resiko yang lebih baik dibanding pria. Direktur yang memiliki anggota wanita memiliki efek dalam mengurangi praktek manajemen laba (Saona et al., 2019). Dari fenomena tersebut maka peneliti menggunakan keragaman gender sebagai pengukuran manajemen laba yang terjadi di perusahaan.

Selain pentingnya keragaman dalam direksi sebagai penekan manajemen laba peran yang tidak kalah penting adalah sistem pengawasan. Disamping pengawasan yang dilakukan oleh dewan komisaris ada posisi lain yang juga melakukan *monitoring* terhadap operasional perusahaan yaitu direktur independen. Konsep direktur independen dikenal luas di negara-negara dengan sistem hukum *common law*. Negara-negara dengan hukum ini menggunakan sistem hukum perusahaan lini pertama (*one tier system*). Dalam sistem "lini pertama" perusahaan semata-mata memiliki satu dewan direktur yang terdiri dari eksekutif direktur dan direktur non-eksekutif. Gagasan direktur independen diperkenalkan di Amerika Serikat pada tahun 1950 sebagai komponen tata kelola perusahaan yang baik. Dewan direksi diangkat dari beberapa direktur yang bukan bagian dari manajemen perusahaan. Posisi direktur independen mulai diwajibkan perundang-undangan karena berperan penting dalam pengadilan dan bursa saham (Varottil, 2011). Lalu independensi direktur juga dinilai lebih aktif sehingga *New York Stock Exchange* (NYSE) mengharuskan komite audit memiliki direktur independen (Clarke, 2007). Independensi dewan sekarang memiliki peran pokok dari tata kelola perusahaan setelah tren direktur independen di Inggris dimulai dalam Laporan Komite Cadbury pada tahun 1992.

Di Indonesia sendiri konsep direktur independen diperkenalkan mulai tahun 2004 melalui Kep-305/BEJ/07-2004 tentang Peraturan Nomor I-A. Tujuan adanya direktur independen ini adalah menjadi bagian dari dewan direksi yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan setiap hari. Direktur independen yang bertugas

terhadap pengurusan perusahaan dipercaya untuk mendorong penerapan konsep tata kelola perusahaan yang baik (Supriatna & Ermond, 2019). Tata kelola perusahaan dengan direksi yang baik akan berdampak pada kepercayaan investor dalam melakukan investasi. Konsep direktur independen yang berasal dari negara *one tier system* dapat disamakan dengan komisaris independen dalam negara *two tier system*. Perbedaan keduanya hanya pada istilah karena ada perbedaan sistem hukum perusahaan di masing-masing negara.

Pada tahun 2018 tepatnya per tanggal 27 Desember Bursa Efek Indonesia menghapus kewajiban perusahaan memiliki direktur independen. Keberadaan direktur tidak terafiliasi ini sudah tidak diatur dalam Peraturan Nomer 1-A tentang Pencatatan Saham dan Efek Bersifat Ekuitas Selain Saham yang Diterbitkan oleh Perusahaan Tercatat. Fungsi dan tanggung jawab direktur independen sebagai pengawas kemudian diambil sepenuhnya oleh komisaris independen. Alasan BEI menghilangkan aturan ini karena menilai saat ini posisi yang diduduki oleh direksi perusahaan sudah cukup dijalankan secara independen (Waluyo et al., 2020). Lalu fungsi pengawasan sebenarnya sudah dilakukan oleh dewan komisaris sehingga direksi lebih difokuskan untuk kegiatan operasi perusahaan. Investor yang memiliki keraguan praktik tata kelola dan pengelolaan resiko ini diharapkan untuk tidak khawatir karena lingkup bursa sudah cukup memadai dalam mendukung terciptanya tata kelola perusahaan yang baik. Selain itu hadirnya audit internal dan komite audit juga memperkuat praktik tata kelola perusahaan. Dari alasan tersebut maka peneliti menggunakan direktur independen sebagai pengukuran manajemen laba yang terjadi di perusahaan.

Topik hubungan antara pengaruh keragaman gender dalam meminimalisir terjadinya manajemen laba yang merugikan telah dibahas oleh penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Enofe et al. (2017) menilai dengan adanya wanita dalam dewan direktur maka akan memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap praktik manajemen laba. Sun et al. (2011) juga menemukan tidak ada hubungan antara keragaman gender terhadap manajemen laba dengan alasan beberapa perempuan percaya bahwa tidak semua manajemen laba adalah perbuatan yang tidak etis. Penelitian lain yang dilakukan Saona et al. (2019) menemukan pengaruh signifikan negatif antara keragaman gender dewan direktur

terhadap manajemen laba. Gull et al. (2018) memiliki hasil yang sama antara hubungan keragaman gender dan praktik manajemen laba yaitu signifikan negatif. Studi oleh Sial et al. (2019) menganalisa keragaman gender dapat meminimalisir manajemen laba dengan alasan sebagai berikut: 1) Perempuan dapat menekan oportunistik manajerial. Hal ini dapat terjadi karena representasi direktur wanita di dewan membatasi manajemen laba akrual dan riil. 2) Eksekutif wanita berdampak positif pada efisiensi pengawasan dewan, yang cenderung mendeteksi manipulasi pendapatan dengan lebih baik. Menurut Enofe et al. (2017) perempuan dinilai terlalu kaku untuk melakukan tindakan menipu atau memanipulasi terutama ketika menyangkut masalah yang berkaitan dengan transparansi. Lalu, studi Fan et al. (2019) yang dilakukan pada perusahaan induk bank di Amerika Serikat mendapati hubungan keragaman gender akan signifikan positif jika wanita dalam dewan berjumlah satu sampai dua dan berubah menjadi signifikan negatif ketika jumlah dewan wanita tiga atau lebih terhadap praktik manajemen laba. Alasan pengaruh keragaman gender terhadap manajemen laba dari positif menjadi negatif ini karena gender minoritas tidak dapat sepenuhnya memainkan perannya dalam dewan sampai tercapainya kriteria jumlah tertentu. Studi yang dilakukan Arun et al. (2015) di Inggris menemukan kesimpulan bahwa perusahaan dengan hutang rendah berhubungan positif terhadap praktik manajemen laba. Perusahaan hutang rendah dengan keragaman gender memiliki kecenderungan untuk mengadopsi kebijakan akuntansi yang lebih konservatif sehingga dapat mendorong manajemen laba.

Penelitian tentang direktur independen terhadap manajemen laba juga telah dilakukan sebelumnya. Penelitian oleh Sial et al. (2019) menemukan bahwa direktur independen tidak memiliki hubungan signifikan terhadap manajemen laba. Direktur independen tidak memiliki hubungan dengan manajemen laba karena mereka menjaga reputasinya dari pemegang saham sehingga dalam menjalankan tugas direktur independen lebih bijaksana dan berhati-hati sehingga cenderung menghindari akrual yang agresif (Abdullah & Ismail, 2016). Peneliti Gull et al. (2018) mendapat hasil signifikan negatif terkait hubungan antara direktur independen dan manajemen laba. Studi Fan et al. (2019) juga menemukan hubungan negatif antara direktur independen dengan manajemen laba.

Alasan direktur independen dapat mengurangi praktik manajemen laba menurut Wu et al. (2016) adalah sebagai berikut: 1) Direktur independen menduduki posisi independen yang absolut, artinya direktur independen bisa mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan. 2) Direktur independen menjaga profesionalitasnya karena memiliki insentif saham minoritas sehingga direktur independen mengejar nilai saham yang maksimal. Studi yang dilakukan Damak (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa direktur independen akan memiliki hubungan signifikan negatif jika akrual diskresioner perusahaan sebesar 5% dan direktur independen akan berhubungan signifikan positif jika akrual diskresioner perusahaan sebesar 10%. Hal ini disebabkan dengan ukuran perusahaan yang lebih besar maka aktivitas pengawasan lebih efektif. Penelitian yang dilakukan Ye (2014) menemukan hubungan positif antara direktur independen dengan manajemen laba. Independensi direktur independen dapat terganggu ketika mendapat insentif kas yang lebih tinggi sehingga fungsi pengawasannya menjadi kurang efektif (Ye, 2014).

Penelitian yang dilakukan terhadap keragaman gender dewan direktur independen masih sedikit dilakukan dan hasilnya juga tidak variatif. Peneliti Sial et al. (2019) memiliki hasil direksi perempuan berhubungan negatif dengan manajemen laba. Direksi perempuan memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas pengawasan sehingga memiliki kecenderungan untuk mendeteksi manipulasi yang dilakukan terhadap laba. Orazalin (2019) juga mendapat hasil yang sama yaitu hubungan signifikan negatif. Hal ini bisa terjadi karena hadirnya perempuan dalam direksi dapat mengurangi asimetri informasi dan menahan insentif manajemen yang ingin melakukan manipulasi laba. Arun et al, (2015) di lain sisi menemukan hubungan positif antara direksi perempuan dan manajemen laba pada perusahaan yang memiliki hutang rendah. Alasan hubungan positif terhadap manajemen laba ini adalah perusahaan dengan hutang rendah cenderung menggunakan standar akuntansi secara konservatif

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Indonesia maupun di luar negeri, peneliti melihat adanya pengaruh antara keragaman gender dan direktur independen terhadap manajemen laba. Hasil dari penelitian sebelumnya juga sudah dijabarkan oleh peneliti. Peneliti ingin menghadirkan variabel keragaman gender direktur

independen dalam pengaruhnya terhadap manajemen laba yang mana masih sedikit penelitian yang spesifik menggunakan variabel ini. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan manajemen laba sebagai tolak ukur perusahaan sedangkan peneliti ingin melihat konflik keagenan dari perspektif perubahannya. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam melakukan pengendalian manajemen laba perusahaan melalui hadirnya keragaman gender dalam dewan dan direktur independen. Peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan uji dan analisa terkait keragaman gender, direktur independen, dan keragaman gender direktur independen terhadap perubahan manajemen laba.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keragaman gender berpengaruh terhadap perubahan manajemen laba?
2. Apakah direktur independen berpengaruh terhadap perubahan manajemen laba?
3. Apakah keragaman gender direktur independen berpengaruh terhadap perubahan manajemen laba?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh keragaman gender terhadap perubahan manajemen laba
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh direktur independen terhadap perubahan manajemen laba
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh keragaman gender direktur independen terhadap perubahan manajemen laba

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Sesuai tujuan penelitian yang telah disampaikan, manfaat yang diharapkan dari penelitian iniyaitu:

- a. Aspek Teoritis
 1. Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini menjadi sarana referensi serta pertimbangan pada penelitian sejenis yang dilakukan di masa mendatang
 2. Bagi Akademisi
Penelitian ini sebagai acuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan keragaman gender, direktur independen, dan perubahan manajemen laba
- b. Aspek Praktis
 1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh perusahaan dalam menyertakan keragaman gender dan direktur independen pada dewan.
 2. Bagi Investor
Penelitian ini mengambil peran sebagai saran mengenai perubahan manajemen laba dan membantu keputusan investasi.
 3. Bagi Pembuat Kebijakan dan Peraturan
Penelitian ini berkontribusi menjadi referensi dalam pembuatan aturan dan kehadiran keragaman gender dan direksi independen bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia