

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Partisipasi wanita dalam dewan direksi belakangan ini dianggap sebagai isu penting tata kelola perusahaan (Conyon dan He, 2017; Owen dan Temesvary, 2018; Kirsch A., 2018; Nekhili M et al., 2019; Kim Y. H., 2020). Dengan memastikan keberagaman *gender* dalam komposisi direksi melalui partisipasi wanita dalam direksi, anggota direksi dapat saling bertukar pendapat dan mengambil keputusan yang rasional. Oleh karena itu, partisipasi wanita dalam dewan dapat membantu meningkatkan efektivitas dewan dan meningkatkan transparansi perusahaan (Kang *et al*, 2018).

Sejak Norwegia menerapkan “kuota *gender*” pertama di dunia untuk meningkatkan proporsi eksekutif wanita di perusahaan publik pada tahun 2003, banyak negara juga berupaya untuk melibatkan wanita dalam dewan direksi. Pada akhir September 2018, negara bagian California AS memberlakukan dan menerapkan undang-undang yang mewajibkan eksekutif wanita di antara anggota dewan direksi untuk perusahaan yang terdaftar.

Menurut data Bank Dunia, rata-rata wanita di Indonesia yang bekerja atau memiliki karir pada tahun 2019 adalah 54% dari seluruh wanita di Indonesia, hasil ini serupa dengan negara-negara tetangga di Asia seperti Korea, Hong Kong dan Jepang. Berdasarkan hasil survey dari Credit Suisse, sebuah bank investasi global yang menganalisis rasio *gender* dari 30.000 karyawan, rasio direksi wanita dalam

dewan direksi dari 3.000 perusahaan pada 56 negara pada akhir 2019 adalah rata-rata 20,6%. Data tersebut juga menunjukkan rasio direksi wanita pada perusahaan Indonesia adalah 11,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa rasio dewan direksi wanita di Indonesia berada di peringkat ke-25 dari 39 negara berdasarkan 5 atau lebih sampel perusahaan. Posisi ini lebih rendah daripada Malaysia (28,6%) dan Singapura (18,4%) ya itu, ke-13 dan ke-20. Sehingga dapat disimpulkan partisipasi wanita dalam dewan direksi di Indonesia masih terbatas dibandingkan negara lain.

Hasil survei tersebut juga menunjukkan adanya peningkatan rata-rata global partisipasi wanita dalam dewan direksi dari 15,3% menjadi 20,6% pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 secara global, namun data dari Indonesia menunjukkan penurunan yang terjadi pada tahun 2015 sampai 2018 dari 11,5% menjadi 8,5%. Sehingga kenaikan dari 8,5% menjadi 11,3% pada tahun 2019, jika dibandingkan dengan tahun 2015 justru mengalami penurunan (Suisse, 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan perusahaan Indonesia masih cenderung memilih pria dibandingkan wanita untuk posisi direksi.

Terjadi fenomena *glass ceiling* di Indonesia Berdasarkan hasil survei rasio *gender* pada pejabat publik yang bekerja di Yogyakarta tahun 2016. Rasio *gender* pejabat publik pada golongan IV adalah 55% untuk pria dan 45% untuk wanita, sedangkan rasio *gender* pejabat publik di golongan 3 adalah perkiraan 52% untuk pria dan 48% untuk wanita. Namun, persentase PNS wanita di golongan II dan golongan I masing-masing adalah 19% dan 6%, yang artinya jumlahnya jauh lebih rendah dibandingkan pria (Krissetyanti, 2018).

Di luar negeri, isu-isu terkait keberagaman *gender* di dewan direksi mulai menarik perhatian sejak pertengahan 2000-an, dan meskipun penelitian tentang pengaruh partisipasi wanita dalam dewan direksi telah berkembang, namun kesimpulan umum belum tercapai. Oleh karena itu, berbagai masalah penelitian terkait partisipasi wanita dalam dewan direksi masih belum terselesaikan (Kirsch, 2018). Sebagaimana disebutkan di atas, partisipasi wanita dalam dewan direksi masih rendah di Indonesia, sehingga studi tentang pengaruh partisipasi wanita dalam dewan direksi sangat kecil dibandingkan di luar negeri.

Dewan direksi sendiri adalah sekelompok orang yang dipilih untuk mewakili pemegang saham dalam membentuk kebijakan operasi/manajemen maupun melakukan pengawasan pada perusahaan sehingga punya kesempatan untuk melakukan tindakan yang menyimpang, seperti manajemen laba (*Earnings management*) yang merupakan tindakan yang secara sengaja mempengaruhi informasi dalam laporan keuangan untuk menyesatkan penggunaannya demi mendapatkan kepentingan pribadi atau mencapai target yang diinginkan (Arens *et al*, 2017). Pada tahun 2018, terdapat kasus yang melibatkan praktik manajemen laba yang dilakukan oleh PT Garuda Indonesia yang melakukan *window dressing* dengan cara melaporkan laba bersih tahun 2018 sebesar USD 809,850,000 (setara Rp 11,33 Miliar jika menggunakan kurs sebesar Rp 14.000 per Dollar Amerika Serikat). Pendapatan itu menyebabkan kenaikan tajam dari tahun 2017 yang mengalami kerugian sebesar USD 216,5 juta. Hal ini disebabkan PT Garuda Indonesia melanggar ketentuan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dengan mengakui piutang sebagai pendapatan sehingga pada saat dilakukan

pelaporan laporan keuangan kembali didapat bahwa PT Garuda Indonesia sebenarnya mengalami kerugian sebesar USD 175,038 juta (setara dengan Rp 2,4 Triliun) (Sugianto, 2019; Hartomo, 2019).

Manajemen laba dibagi menjadi 2 pendekatan yaitu manajemen laba akrual dan manajemen laba riil. Manajemen laba akrual adalah perekayasaan laba melalui aktivitas akrual seperti metode akuntansi. Contohnya, mengubah jumlah angka sesuai ekspektasi pembuat dengan menggunakan metode akuntansi seperti pencatatan dan penyusutan pada laporan keuangan. Sedangkan manajemen riil adalah manipulasi laba melalui aktivitas-aktivitas riil yang dapat mempengaruhi arus kas perusahaan, seperti meningkatkan penjualan dengan diskon, beban diskresioner maupun *overproduction* untuk mencapai target tertentu (Nagar dan Sen, 2018).

Menurut Jensen dan Meckling (1976) melalui Teori keagenan (*Agency Theory*), tindakan dapat terjadi ketika agen atau manajemen memiliki tujuan yang berbeda dengan principal yaitu pemilik bisnis dan investor. Tujuan berbeda inilah yang membuat konflik, manajemen ingin membuat kinerja perusahaan selalu tampak bagus dan laporan keuangan yang menarik sehingga mendapat keuntungan berupa bonus. Sedangkan, pemilik atau investor tentunya tidak ingin adanya perilaku menyimpang dalam perusahaan tersebut karena akan membuat risiko keberlanjutan usaha dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Debnath *et al* (2019) menemukan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi dapat meningkatkan manajemen laba. Keberagaman *gender* di perusahaan, terutama dalam dewan direksi sebagai

pengambil keputusan kebijakan menyebabkan banyaknya pandangan mengenai siapa seharusnya yang lebih baik dalam mengambil keputusan dan mendeteksi manajemen laba. Pria dinilai memiliki sifat yang lebih berani dalam mengambil risiko dibandingkan dengan wanita. Wanita mempunyai sifat yang lebih cenderung berhati-hati dan menghindari risiko (Novilia dan Nugroho, 2016). Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa wanita juga bisa melakukan manajemen laba karena wanita lebih bersifat interpersonal dan emosional sehingga apabila banyak pihak yang mendukungnya maka lebih berani untuk melakukan suatu tindakan.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di awal, keterlibatan wanita dalam dewan direksi masih tergolong sedikit di Indonesia. Sedangkan penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa adanya wanita dalam jajaran direksi dapat mengurangi atau mencegah tindakan manajer untuk melakukan manajemen laba. Penelitian ini berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Debnath *et al* (2019) yang menyatakan bahwa *gender* wanita sebagai direksi dan banyaknya proporsi *gender* wanita dalam jajaran dewan direksi justru mampu meningkatkan praktik manajemen laba.

Penelitian ini menguji partisipasi wanita dewan direksi dengan melihat keberadaan wanita maupun persentasi jumlah direksi wanita dibandingkan dengan keseluruhan direksi yang ada di perusahaan. Sampel penelitian yang digunakan adalah 23 perusahaan di luar sektor *real estate* dan keuangan dari 45 perusahaan yang terdaftar di indeks LQ45. Alasan peneliti memilih perusahaan LQ45 karena perusahaan yang terdaftar di indeks LQ45 adalah perusahaan yang menduduki

posisi tinggi atas kapitalisasi pasar setiap tahun. Perusahaan-perusahaan ini melaporkan data laporan keuangan yang memiliki jumlah investor yang besar dan lebih terstruktur serta lebih dapat diandalkan bagi investor daripada perusahaan dengan kapitalisasi pasar yang relatif rendah.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian ini yang dapat menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah perusahaan dengan dewan direksi wanita memiliki pengaruh terhadap manajemen laba riil?
2. Apakah rasio wanita dalam dewan direksi mempengaruhi terhadap manajemen laba riil?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh keberadaan dengan dewan direksi wanita terhadap manajemen laba riil.
2. Menguji pengaruh persentase wanita di dewan terhadap manajemen laba riil.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, pembaca yang akan mendapat manfaat adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan

Penelitian ini akan memperluas wawasan para pengelola perusahaan dengan memaparkan hubungan antara direksi wanita dengan manajemen laba riil di perusahaan dan menjabarkan berbagai pilihan positif.

2. Investor

Informasi dan hubungan antara direktur wanita dan manajemen laba riil yang disajikan dalam penelitian ini membantu investor yang berinvestasi di perusahaan Indonesia melakukan investasi yang rasional.

3. Pemerintah

Penelitian ini memberikan informasi atau data yang diperlukan pemerintah Indonesia untuk membuat kebijakan baru yang mengakui dan mendukung pentingnya partisipasi wanita dalam kegiatan sosial.

4. Akademisi

Melalui penelitian ini, pihak akademisi mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menguji pengaruh partisipasi sosial wanita dan karakteristik wanita terhadap perusahaan.

5. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini akan memberikan pengetahuan dan data yang dibutuhkan untuk penelitian dalam bidangnya pada masa depan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dalam keadaan khusus dan kondisi terbatas. Akibatnya, ada masalah terbatas dengan hasil yang diperoleh dari penelitian. Batasan ini memungkinkan pembaca untuk memahami dengan jelas temuan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fokus utama penelitian ini adalah manajemen laba riil perusahaan yang merupakan variabel terikat, dan tingkat partisipasi dewan direksi wanita yang merupakan variabel bebas.
2. Teori yang digunakan dalam penelitian ini menitikberatkan pada korelasi antara variabel dependen dan variabel independen.
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan informasi dari perusahaan Indonesia yang masuk dalam indeks LQ 45 pada tahun 2016 - 2020.
4. Dari 45 perusahaan tersebut, 23 diambil sampelnya tidak termasuk industri real estate dan keuangan.
5. Informasi perusahaan yang dijadikan sampel didasarkan pada informasi laporan keuangan yang terdaftar di indeks S&P.

1.6 Sistematika Pembahasan

Penjelasan isi sistematika penelitian ini yang digunakan oleh penulisnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang latar belakang yang mendasari penelitian ini dan pokok-pokok persoalan yang dikemukakan dalam kajian ini atau kasus-kasus yang berkaitan dengan masalah tersebut. Dan tujuan utama penelitian, manfaatnya, dan batasannya dibahas secara sistematis.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, terdapat definisi teori atau konsep dasar dan penjelasan yang bersumber dari literatur yang menjadi dasar bagi penulis untuk membentuk kerangka konseptual yang diperlukan untuk penelitiannya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, peneliti menjelaskan apa yang relevan dengan populasi dan sampel yang diuji dalam penelitian ini. Selain itu, akan dijelaskan mengenai pengembangan model dengan menggunakan variabel dependen, variabel independen, dan variabel kontrol, serta penjelasan tentang definisi dan deskripsi bagaimana variabel operasi diukur dan metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian yang menyajikan hasil dari metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan data yang diproses oleh perangkat lunak, yang memerlukan interpretasi temuan dan mencakup pembahasan tentang kesesuaian temuan dengan hipotesis yang dikembangkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir, kesimpulan diambil berdasarkan temuan penelitian. Selain itu, di kesimpulan penelitian, saya menjelaskan proposal, penelitian lanjut dan batasannya.

