

PENGARUH BOARD CHARACTERISTICS DAN PROFITABILITY TERHADAP MANAJEMEN LABA

Richard Christian* dan Nurainun Bangun

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta

*Email: richardstanchristian@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to determine the effect of board gender diversity, board size, board meetings, and profitability on earnings management. This research used panel data of manufacture companies listed on Indonesia Stock Exchange during 2017-2019. This research used purposive sampling method. The total sample of this research is 30 companies. Data is analyzed using multiple linear regression with EViews (Econometric Views) 10. The result shows that board size has significant positive effect on earnings management, meanwhile board gender diversity, board meetings, and profitability have insignificant effect on earnings management. The implication of this study is the need to decrease company's board size to decrease collusion and earnings management practice which will increase investor's belief.*

Keywords: *board gender diversity, board size, board meetings, profitability, earnings management*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *board gender diversity, board size, board meetings, and profitability* terhadap manajemen laba. Penelitian ini menggunakan data panel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2017-2019. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling method*. Jumlah sampel di penelitian ini adalah sebanyak 30 perusahaan. Data dianalisa menggunakan regresi linier berganda melalui program EViews (Economic Views) 10. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *board size* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba, sedangkan *board gender diversity, board meetings, dan profitability* tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya pengurangan ukuran dewan direksi perusahaan untuk mengurangi kolusi dan praktek manajemen laba yang akan meningkatkan kepercayaan investor.

Kata kunci: *board gender diversity, board size, board meetings, profitability, manajemen laba*

PENDAHULUAN

Laba merupakan salah satu informasi terpenting dalam laporan keuangan yang menjadi pertimbangan utama bagi investor dalam keputusan berinvestasi. Laba perusahaan mencerminkan kinerja keuangan dan prospek masa depan suatu perusahaan. Perusahaan dengan laba tinggi akan diminati oleh investor sebagai tempat menanamkan dananya (Hung, Linh, Hoa, Dung, & Ha, 2018). Manajemen laba dapat secara singkat didefinisikan sebagai manipulasi laba yang dilaporkan perusahaan secara tidak wajar dalam merepresentasikan posisi keuangan perusahaan (Arioglu, 2020). Metode akuntansi kreatif ini digunakan oleh manajer untuk memastikan bahwa setiap angka yang tidak menguntungkan dalam laporan keuangan dapat disembunyikan untuk mendapatkan lebih banyak pemangku kepentingan untuk menyuntikkan modal di perusahaan (Selahudin *et al.*, 2018). Walaupun praktik manajemen

laba legal secara hukum, namun tindakan ini dinilai tidak etis karena berdampak pada kredibilitas perusahaan. Hal ini tidak etis karena niat manajemen adalah untuk menyematkan beberapa pemangku kepentingan atau memengaruhi hasil kinerja dengan mengubah akun-akun perusahaan (Abdullah dan Ismail, 2016).

Berdasarkan pemeriksaan yang dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terhadap PT Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk terkait kasus penyajian Laporan Keuangan Tahunan (LKT) per 31 Desember 2018 dan setelah berkoordinasi dengan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Pusat Pembinaan Profesi Keuangan, PT Bursa Efek Indonesia, dan pihak terkait lainnya OJK memutuskan bahwa mengenakan Sanksi Administratif Berupa Denda sebesar Rp100 juta kepada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk atas pelanggaran Peraturan OJK Nomor 29/POJK.04/2016 tentang Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik, melakukan paparan publik (*public expose*) atas perbaikan dan penyajian kembali LKT per 31 Desember 2018 dimaksud paling lambat 14 hari setelah ditetapkannya surat sanksi serta memberikan Perintah Tertulis kepada KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan (*Member of BDO International Limited*) untuk melakukan perbaikan kebijakan dan prosedur pengendalian mutu atas pelanggaran Peraturan OJK Nomor 13/POJK.03/2017. Hal ini memberikan ruang bagi manajemen untuk melakukan praktik manajemen laba (*earnings management*) (OJK, 2018).

Manajer dapat secara aktif terlibat dalam manajemen laba karena laba yang dilaporkan memengaruhi kompensasi mereka. Teori keagenan mengemukakan bahwa dewan direksi memenuhi peran penting dalam mengurangi masalah agensi dan mengawasi keputusan manajerial untuk melindungi kepentingan pemilik saham dan memastikan informasi akuntansi berkualitas tinggi (Orazalin 2019). Investor dapat salah mengartikan kinerja perusahaan jika angka yang dilaporkan manajemen tidak tepat yang menyebabkan turunnya tingkat kepercayaan investor dan memicu keengganan berinvestasi di pasar saham. Dalam hal ini, alokasi sumber daya yang langka dalam suatu perekonomian akan menjadi berkurang dan mengganggu perekonomian secara keseluruhan (Gull, Nekhili, Nagati, & Chtioui, 2018). Manajemen laba sendiri telah banyak diteliti di konteks negara maju, namun studi empiris yang mengeksplorasi sejauh mana praktik manajemen laba di negara berkembang masih sedikit (Orazalin & Akhmetzhanov, 2018). Situasi ini sangat penting bagi negara-negara berkembang yang lebih membutuhkan dana tersebut untuk mendorong pertumbuhan ekonomi (Arioglu, 2020). Hal ini menjadikan manajemen laba sebagai topik menarik untuk diteliti di Indonesia yang merupakan negara berkembang.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan, dan bagi investor serta pihak pemangku kepentingan lain untuk mengenali faktor-faktor yang memengaruhi manajemen laba.

KAJIAN TEORI

Agency Theory. Teori keagenan berkaitan erat dengan manajemen laba dimana terdapat hubungan antara dua pihak yaitu, *agent* (manajemen) dengan *principal* (pemilik saham) dari suatu perusahaan (Selahudin *et al.*, 2018). Konflik kepentingan antara manajemen (*agent*) dan investor atau pemilik saham (*principal*) dapat terjadi karena manajer dan pemilik saham sama-sama menginginkan keuntungan tertinggi, hal ini akan menyebabkan *agency cost* (Ngamchom, 2015).

Resource Dependency Theory. Menurut teori ini, dewan direksi perusahaan adalah sumber penting yang menyediakan hubungan ke lingkungan eksternal yang tidak pasti. Dalam pengaturan yang dicirikan oleh ketidakpastian, direktur dengan berbagai karakteristik dapat memberikan hubungan atau koneksi berharga ke lingkungan eksternal dan keterampilan berharga seperti keahlian dan informasi (Arioglu, 2020)

Human Capital Theory. Menurut Arioglu (2020), teori ini menjelaskan karakteristik unik direktur seperti pendidikan, pengalaman dan keterampilan, dianggap bermanfaat bagi organisasi dari berbagai aspek. Menurut *Human Capital Theory*, direktur dengan karakteristik yang berbeda-beda seperti jenis kelamin, dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas kepada dewan direksi. Teori ini juga menunjukkan bahwa dewan direksi yang beragam gender dapat memahami pasar yang beragam dengan lebih baik melalui pengetahuan dan pengalaman unik dari direktur yang beragam.

Manajemen Laba. Definisi manajemen laba menurut Arioglu (2020) yaitu: “*manipulation of a company’s reported earnings in a way that they do not faithfully represent that company’s financial position.*”. Manajemen laba terjadi ketika manajer menipu pemangku kepentingan mengenai kinerja ekonomi perusahaan atau ketika mereka ingin mengetahui hasil dari angka-angka akuntansi dengan menggunakan pertimbangan dalam laporan keuangan atau mengubah laporan keuangan (Selahudin *et al.*, 2018).

Board Gender Diversity. Menurut Arioglu (2020) *board gender diversity* adalah keberadaan, jumlah, dan persentase direktur perempuan terhadap total jumlah direktur dalam dewan direksi (*board of directors*). Selahudin *et al.*, (2018) menyatakan *board gender diversity* sebagai persentase direktur perempuan terhadap total jumlah direktur dalam dewan direksi (*board of directors*). Abdullah dan Ismail (2016) berpendapat, *board gender diversity* adalah keberadaan direktur perempuan, jumlah direktur perempuan, persentase direktur perempuan pada dewan direksi, dan keberadaan dua atau lebih direktur perempuan dalam dewan direksi.

Board Size. Ramachandran *et al.* (2015) mendefinisikan *board size* sebagai total anggota dalam sebuah dewan direksi sebuah perusahaan. Silva *et al.* (2017) mendefinisikan *board size* sebagai total jumlah direktur di dalam dewan direksi sebuah perusahaan. *Board size* adalah total jumlah direktur di dalam dewan direksi (*board of directors*) sebuah perusahaan (Orazalin, 2019).

Board Meetings. Habbash (2019) menyatakan *board meetings* sebagai jumlah rapat dewan direksi yang diadakan setiap tahun. Rajeevan dan Ajward (2019) menyatakan *board meetings* sebagai jumlah rapat dewan direksi yang diadakan dalam periode satu tahun.

Profitability. *Profitability* adalah kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba dalam suatu periode tertentu (Agustia dan Suryani, 2018). *Profitability* merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai laba (Purnama dan Nurdiniah, 2018).

Kaitan Antar Variabel

Board Gender Diversity dengan Manajemen Laba. Direktur perempuan memiliki toleransi risiko rendah, mempersiapkan rapat dengan lebih rajin, objektif, memiliki integritas, dan memiliki sifat untuk melindungi organisasi (Obert *et al.*, 2015). Arioglu (2020) berpendapat, keberagaman *gender* pada anggota dewan direksi adalah sumber daya yang berharga bagi perusahaan sesuai dengan *Resource Dependency Theory*. Menurut *Human Capital Theory*, direktur dengan karakteristik yang berbeda-beda seperti jenis kelamin, dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas kepada dewan direksi. Penelitian yang dilakukan oleh Selahudin *et al.* (2018) menemukan *board gender diversity* memiliki pengaruh negatif terhadap

manajemen laba karena wanita memiliki kontrol yang lebih baik atas pelaporan oleh manajemen dan memberikan perhatian khusus yang detail. Penelitian yang dilakukan Arioglu (2020) di Turki menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara *board gender diversity* terhadap manajemen laba. Hal ini disebabkan oleh sistem sosial patriarki di negara Turki dan afiliasi mayoritas anggota dewan direksi dengan grup pengendali perusahaan.

Board Size dengan Manajemen Laba. Penelitian yang dilakukan Ramachandran *et al.* (2015) menyatakan ukuran dewan direksi yang besar menyebabkan tingkat kolusi yang lebih tinggi sehingga memudahkan para direktur untuk melakukan kolusi dalam aktivitas yang tidak diizinkan oleh hukum atau tidak sesuai dengan standar atau aturan yang berlaku. Hal ini menjadi salah satu motivasi dewan direksi untuk melakukan manajemen laba. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian Mohammad, Wasiuzzaman, dan Salleh (2016) yang berpendapat bahwa ukuran dewan direksi yang lebih besar dapat mencegah manajemen laba dengan lebih baik dibandingkan dengan dewan direksi yang kecil. Penelitian sebelumnya memberikan bukti bahwa dewan direksi yang lebih besar efektif dalam mengurangi manajemen laba karena dewan direksi perusahaan memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang lebih beragam, sehingga mendukung *Resource Dependency Theory* (Orazalin, 2019). Fungsi pemantauan dewan direksi yang berasal dari teori keagenan memainkan peran penting dalam mengurangi masalah keagenan dan memantau keputusan manajerial untuk melindungi kepentingan pemegang saham dan untuk memastikan pelaporan keuangan berkualitas tinggi (Orazalin, 2019). Penelitian yang dilakukan Ramachandran *et al.* (2015) menyatakan hubungan positif antara *board size* terhadap manajemen laba karena *board size* yang besar meningkatkan kolusi dan manajemen laba. Penelitian yang dilakukan Orazalin (2019) menyatakan hubungan negatif antara *board size* terhadap manajemen laba karena *board size* yang besar meningkatkan kualitas pelaporan keuangan. Penelitian oleh Silva *et al.* (2017) menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara *board size* terhadap manajemen laba.

Board Meetings. Rajeevan dan Ajward (2019) menyatakan bahwa dewan direksi yang lebih sering bertemu menunjukkan kinerja keuangan yang meningkat, karena direksi dapat mengalokasikan lebih banyak waktu untuk membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen laba. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *board meetings* berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Habbash (2019), yang menyatakan bahwa rapat dewan direksi tidak selalu berfungsi efektif karena, keterbatasan waktu akan membatasi pertukaran ide yang bermakna antar direktur. Ia berpendapat bahwa dalam ukuran dewan direksi yang besar, rapat dewan direksi bukanlah sarana komunikasi yang baik karena dengan melibatkan lebih banyak pihak yang bertanggung jawab maka akan menyebabkan komunikasi yang tidak efektif. Penelitian tersebut menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara *board meetings* terhadap manajemen laba karena ukuran dewan direksi pada perusahaan yang diteliti umumnya besar sehingga menyebabkan komunikasi dan pertukaran ide yang tidak efektif dalam rapat dewan direksi. *Board Meetings* adalah komponen dari *good corporate governance*, di mana menurut *agency theory* tata kelola perusahaan yang baik dapat mengurangi *agency cost*.

Profitability. Menurut Agustia dan Suryani (2018), profitabilitas tidak memengaruhi manajemen laba secara signifikan karena investor umumnya tidak memerhatikan informasi profitabilitas pada perusahaan, sehingga manajemen tidak termotivasi melakukan praktik manajemen laba. Agustia dan Suryani (2018) menyatakan profitabilitas yang tinggi mencerminkan kinerja yang baik, sehingga pemilik saham dan manajemen menerima keuntungan akibat meningkatnya kinerja perusahaan. Hal ini menyebabkan manajer tidak termotivasi melakukan praktik manajemen laba. Argumen ini sesuai dengan *agency theory* di mana profitabilitas yang tinggi dapat mengurangi *agency cost* antara *principal* dan *agent*.

Purnama dan Nurdiniah (2018) berpendapat bahwa laba yang besar akan menarik keinginan investor untuk menanamkan modal. Dengan kata lain, semakin besar laba yang diperoleh perusahaan maka semakin besar pula manajemen laba yang dilakukan agar kinerja perusahaan tetap terlihat baik di mata pemangku kepentingan. Penelitian yang dilakukan Purnama dan Nurdiniah (2018) menyatakan hubungan positif antara *profitability* terhadap manajemen laba karena *profitability* memotivasi manajer untuk menjaga kestabilan dan kepercayaan investor atas perusahaan. Penelitian oleh Agustia dan Suryani (2018) menyatakan *profitability* tidak memengaruhi manajemen laba karena investor cenderung tidak memerhatikan tingkat profitabilitas, sehingga manajer tidak termotivasi melakukan manajemen laba.

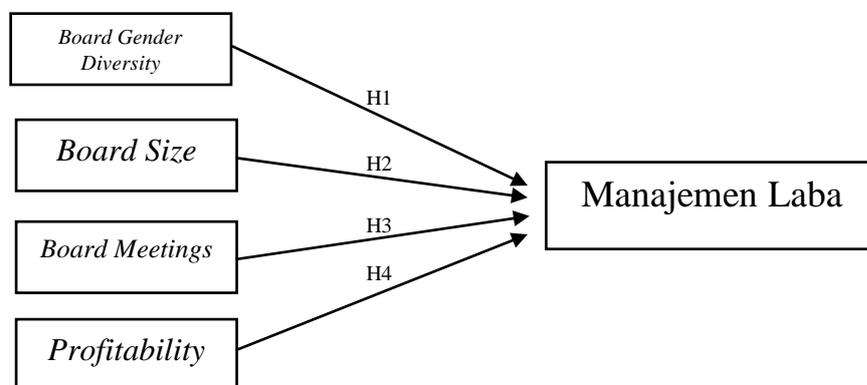
Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penelitian, *board gender diversity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap manajemen laba (Selahudin *et al.*, 2018). Tetapi penelitian lain menyatakan bahwa *board gender diversity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen laba (Arioglu, 2020). H1: *Board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.

Hasil penelitian, *board size* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap manajemen laba (Ramachandran *et al.*, 2015), tetapi terdapat penelitian yang menyatakan *board size* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap manajemen laba (Orazalin, 2019), dan terdapat juga penelitian lainnya yang menyatakan *board size* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen laba (Silva *et al.*, 2017). H2: *Board size* berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

Rajeevan dan Ajward (2019), menyatakan *board meetings* berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba, namun Habbash (2019) menyatakan *board meetings* tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. H3: *Board Meetings* berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

Penelitian yang dilakukan Purnama dan Nurdiniah (2018) menyatakan hubungan positif antara *profitability* terhadap manajemen laba, tetapi penelitian oleh Agustia dan Suryani (2018) menyatakan *profitability* tidak memengaruhi manajemen laba. H4: *Profitability* berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Metodologi penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data sekunder perusahaan industri manufaktur yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia dan situs resmi masing-masing emiten dalam periode 2017-2019. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*

dengan kriteria: (a) perusahaan yang tidak IPO (*Initial Public Offering*) selama periode penelitian. (b) Perusahaan yang tidak melakukan *delisting* selama periode penelitian. (c) Perusahaan yang menggunakan tahun buku 31 Desember dalam laporan keuangan. (d) Perusahaan yang tidak mengalami kerugian selama tahun 2017-2019. (e) Perusahaan yang memiliki setidaknya 1 (satu) direktur perempuan dalam dewan direksi selama periode penelitian. Jumlah sampel yang valid adalah 30 perusahaan.

Variabel Operasionalisasi dan pengukuran yang digunakan adalah:

Tabel 1. Variabel Operasional Dan Pengukuran

Jenis Variabel	Variabel		Cara Pengukuran	Skala	Sumber
Variabel dependen	Y	Manajemen Laba	$\frac{TA_{it} - NDA_{it}}{A_{it-1}}$	Rasio	Ngamchom (2015)
Variabel independen	X1	<i>Board Gender Diversity</i>	$\frac{\Sigma \text{Direktur Perempuan}}{\Sigma \text{Anggota Dewan Direksi}}$	Rasio	Arioglu (2020)
	X2	<i>Board Size</i>	Σ Anggota Dewan Direksi	Rasio	Silva <i>et al.</i> (2017)
	X3	<i>Board Meeting</i>	Σ Rapat Dewan Direksi	Rasio	Rajeevan dan Ajward (2019)
	X4	<i>Profitability</i>	$\frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$	Rasio	Agustia dan Suryani (2018)

HASIL UJI STATISTIK

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, variabel manajemen laba yang diukur menggunakan *discretionary accruals* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 0.993520, sedangkan nilai tengah (median) dari *discretionary accruals* adalah 0.996751. Nilai maksimum sebesar 0.999997 dan nilai minimum *discretionary accruals* sebesar 0.961657. Standar deviasi atau penyimpangan yang terjadi pada *discretionary accruals* sebesar 0.008242.

Variabel *board gender diversity* memiliki nilai rata-rata (mean) dari sampel yang diteliti adalah sebesar 27.31672, sedangkan nilai tengah (median) sebesar 25. Nilai maksimum *Board Gender Diversity* adalah 66.67, sedangkan nilai minimum *Board Gender Diversity* adalah 12.5. Standar deviasi atau penyimpangan yang terjadi pada *Board Gender Diversity* sebesar 12.79196.

Variabel *board size* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 5.744444, sedangkan nilai tengah (median) sebesar 5. Nilai maksimum *Board Size* adalah 14. Nilai minimum *Board Size* adalah 3. Standar deviasi atau penyimpangan yang terjadi pada *board size* adalah sebesar 2.456640.

Variabel *board meetings* memiliki nilai rata-rata (mean) dari sampel yang diteliti sebesar 15.72222, sedangkan nilai tengah (median) sebesar 12. Nilai maksimum *board meetings* adalah 52, sedangkan nilai minimum adalah sebesar 3. Standar deviasi atau penyimpangan yang terjadi pada *board meetings* sebesar 9.303893.

Nilai rata-rata (mean) ROA dari sampel yang diteliti adalah sebesar 7.308063, sedangkan nilai tengah (median) dari ROA adalah 4.455545. Nilai maksimum ROA adalah 44.67578, sedangkan nilai minimum ROA adalah 0.052581. Standar deviasi atau penyimpangan yang terjadi pada ROA sebesar 8.240900.

Tabel 2. Hasil Pengujian *Random Effects*

Dependent Variable: DA_Y
 Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
 Date: 12/01/20 Time: 14:40
 Sample: 2017 2019
 Periods included: 3
 Cross-sections included: 30
 Total panel (balanced) observations: 90
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.984607	0.004103	239.9727	0.0000
BGD_X1	5.31E-05	8.08E-05	0.656581	0.5132
BSIZE_X2	0.000964	0.000448	2.149727	0.0344
BMEET_X3	0.000218	0.000112	1.937752	0.0560
ROA_X4	-0.000205	0.000127	-1.614803	0.1101

Effects Specification		S.D.	Rho
Cross-section random		0.003431	0.1790
Idiosyncratic random		0.007348	0.8210

Weighted Statistics			
R-squared	0.089834	Mean dependent var	0.772494
Adjusted R-squared	0.047003	S.D. dependent var	0.007422
S.E. of regression	0.007246	Sum squared resid	0.004463
F-statistic	2.097391	Durbin-Watson stat	1.893066
Prob(F-statistic)	0.088204		

Unweighted Statistics			
R-squared	0.114840	Mean dependent var	0.993520
Sum squared resid	0.005351	Durbin-Watson stat	1.578722

Sumber : Data diolah dengan *Eviews 10*

Berdasarkan tabel 2. maka dapat dirumuskan persamaan model regresi data panel sebagai berikut:

$$DA = 0.984607 + 0.0000531 X_1 + 0.000964 X_2 + 0.000218 X_3 - 0.000205 X_4$$

Uji Statistik F. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2. diperoleh nilai *prob(F-stat)* sebesar 0.088204. Nilai ini lebih besar dibanding alpha 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Board Gender Diversity, Board Size, Board Meetings, dan Profitability* secara bersama-sama tidak signifikan memengaruhi manajemen laba (*discretionary accruals*) pada perusahaan manufaktur di BEI pada tahun 2017-2019.

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan tabel 2. nilai koefisien Adjusted R^2 sebesar 0.047003 yang berarti variabel *board gender diversity*, *board size*, *board meetings*, dan *profitability* mampu menjelaskan variabel manajemen laba sebesar 4.7%. Sedangkan untuk 95.3% variabel manajemen laba dipengaruhi oleh variasi dari variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini.

Uji Statistik t. Berdasarkan tabel 2. dapat disimpulkan sebagai berikut:

Board Gender Diversity. Variabel *board gender diversity* memiliki nilai prob t-stat sebesar 0.5132. Nilai ini lebih besar dari 0.05, maka *board gender diversity* tidak signifikan memengaruhi manajemen laba (*discretionary accruals*). Penyebab tidak berpengaruhnya *board gender diversity* terhadap manajemen laba adalah Indonesia sebagai negara patriarki, di mana kesetaraan gender masih rendah. Menurut Arioglu (2020), di dalam latar belakang negara seperti ini, pendapat dan atribut unik direktur perempuan mungkin tidak dihargai oleh direktur pria. Arioglu (2020) berpendapat bahwa dalam budaya kolektif, anggota dari suatu kelompok mungkin tidak terlalu menghargai keanekaragaman. Selain itu, menurut Arioglu (2020), ada kemungkinan bahwa direktur perempuan dipilih menjadi anggota dewan direksi perusahaan bukan karena atribut unik mereka, tetapi karena ikatan mereka dengan grup pengendali perusahaan. Dengan demikian, mereka mungkin tidak diberi kesempatan untuk mencerminkan atribut berharga mereka ke dalam pemantauan yang lebih efektif. Hal ini menyebabkan keberadaan direktur perempuan di dalam dewan direksi tidak memiliki pengaruh terhadap praktik manajemen laba perusahaan. Alasan ini cocok dengan latar belakang negara Indonesia di mana masih banyak dilakukan nepotisme.

Board Size. Variabel *board size* memiliki nilai prob t-stat sebesar 0.0344. Nilai ini lebih kecil dari 0.05, maka *board size* signifikan memengaruhi manajemen laba (*discretionary accruals*). Koefisien sebesar 0.000964 menunjukkan pengaruh positif antara board size terhadap manajemen laba. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Ramachandran *et al.* (2015) yang menyatakan ukuran dewan direksi yang besar memudahkan direktur dalam melakukan kolusi. Hal ini akan meningkatkan aktivitas kolusi dan juga motivasi dewan direksi untuk melakukan praktik manajemen laba. Argumen ini sesuai dengan hasil penelitian karena mendukung latar belakang dan keadaan di Indonesia, di mana masih banyak dilakukan kolusi di dalam sebuah organisasi.

Board Meetings. Variabel *board meetings* memiliki nilai prob t-stat sebesar 0.056. Nilai ini lebih besar dari 0.05, maka *board meetings* tidak signifikan memengaruhi manajemen laba (*discretionary accruals*). Tidak signifikannya pengaruh rapat dewan direksi terhadap manajemen laba dapat dijelaskan dari keterbatasan waktu yang membatasi pertukaran ide yang bermakna antara direktur pada saat rapat. Rapat juga bukan merupakan media komunikasi yang efektif karena banyaknya pihak yang terlibat. Selain itu, jadwal rapat birokrasi yang padat juga membuat para direktur kurang responsif dan kurang melakukan pemantauan terhadap pelaporan keuangan perusahaan.

Profitability. Variabel *profitability* memiliki nilai prob t-stat sebesar 0.1101. Nilai ini lebih besar dari 0.05, maka *profitability* tidak signifikan memengaruhi manajemen laba (*discretionary accruals*). Menurut Agustia dan Suryani (2018), profitabilitas tidak mempengaruhi praktik manajemen laba karena investor cenderung tidak memperhatikan informasi profitabilitas, sehingga manajer tidak termotivasi untuk melakukan manajemen laba. Purnama dan Nurdiniah (2018) berpendapat semakin tinggi *profitability* perusahaan menyebabkan semakin banyak investor dan semakin besar pula manajemen laba yang dilakukan agar kinerja perusahaan tetap terlihat baik.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian ini, karakteristik dewan direksi yang diwakili oleh variabel *board gender diversity* dan *board meetings* tidak berpengaruh terhadap manajemen laba, sedangkan variabel *board size* berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba. Variabel *profitability* yang diukur dengan *return on assets* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen laba. Pemangku kepentingan sebaiknya tidak melihat ukuran direksi yang besar sebagai suatu kelebihan atau nilai tambah dari suatu perusahaan, karena ukuran direksi yang besar akan memudahkan para direktur untuk berkolusi dan termotivasi untuk melakukan praktik manajemen laba.

KESIMPULAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini terbatas hanya pada empat variabel independen yang terdiri dari *board gender diversity*, *board size*, *board meetings*, dan *profitability*. Penelitian ini juga difokuskan hanya pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Periode penelitian yang digunakan juga relatif singkat yaitu selama tiga tahun yang dimulai dari tahun 2017 sampai dengan 2019. Peneliti menyarankan agar dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain, memperluas cakupan industri yang diteliti, dan memperpanjang periode penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. N. and Ismail, K. N. I. K. (2016). Women directors, family ownership and earnings management in Malaysia. *Asian Review of Accounting*, 24(4), 525-550.
- Agustia, Y. P. dan Suryani, E. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Leverage, dan Profitabilitas Terhadap Manajemen Laba (Studi Pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2016). *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, 10(1), 63-74
- Arioglu, E. (2020). The affiliations and characteristics of female directors and earnings management: evidence from Turkey. *Managerial Auditing Journal*, 35(7), 927-953
- Habbash, M. (2019). The Role of Corporate Governance Regulations in Constraining Earnings Management Practice in Saudi Arabia. *Research in Corporate and Shari'ah Governance in the Muslim World: Theory and Practice*, 127-140
- Dang Ngoc Hung, D. N., Linh, D. H., Hoa, T. T. V., Dung, T. M., and Ha, H. T. V. (2018). Factors Influencing Accrual Earnings Management and Real Earnings Management: The Case of Vietnam. *Proceedings of 14th International Conference on Humanities and Social Sciences 2018 (IC-HUSO 2018) 22nd-23rd November 2018, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, Thailand*
- Ngamchom, W. (2015). Impact of Board Effectiveness and Shareholders Structure on Earnings Management in Thailand. *Review of Integrative Business & Economics Research*, 4(2), 342-354
- Obert, S., Devi, S. S. K., Zororo, M., and Desderio, C. (2015). Women board members as a diversity tool for enhancing corporate governance and stakeholder value. *European Journal of Business and Management*, 7(11), 218-231

- Orazalin, N. (2019). Board gender diversity, corporate governance, and earnings management Evidence from an emerging market. *Gender in Management: An International Journal*, 35(1), 37-60
- Orazalin, N., and Akhmetzhanov, R. (2018). Earnings management, audit quality, and cost of debt: evidence from a Central Asian economy. *Managerial Auditing Journal*, 34(6), 696-721
- Purnama, I., dan Nurdiniah, D. (2018). Profitability, Firm Size, and Earnings Management: the Moderating Effect of Managerial Ownership. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 73, 41-46
- Rajeevan, S., and Ajward, R. (2019). Board characteristics and earnings management in Sri Lanka. *Journal of Asian Business and Economic Studies* 27(1), 2-18
- Ramachandran, J., Ngete, Z. A., Subramanian, R., and Sambasivan, M. (2015). Does corporate governance influence earnings management ? : Evidence from Singapore. *The Journal of Developing Areas*, 49(3), 263-274
- Selahudin, N. F., Azman, N. A. N. N., Suhaimi, A. N. F., Ahmad, M. F. M., Rahman, N. N. A., Sushela, R., and Ramesh, M. R. (2018). Do Female Director, Audit Quality and Audit Committee Characteristics Influence the Earnings Management? *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(3), 130-139
- Silva, A. B. S. D., Manawaduge, A., and Ajward, R. (2017). The Relationship Between Selected Corporate Governance Mechanism and Degree of Earnings Management in Selected Sri Lankan Listed Companies. *CA Journal of Applied Research*, 1(1), 38-56
- www.idx.co.id
- www.ojk.go.id