

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,
DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Laporan Keuangan

2.1.1.1 Definisi Laporan Keuangan

Menurut Kasmir (2023:7), laporan keuangan adalah: "...laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu".

Laporan keuangan menurut Siti Rahmi (2021:38), adalah sebagai berikut :

"...laporan yang menggambarkan pertanggungjawaban perusahaan atau manajer dengan pemiliknya atau pihak-pihak lain yang memberikaan informasi baik tentang harta, kewajiban, ekuitas, pendapatan dan biaya yang terjadi dalam satu periode akuntansi sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dalam informasi laporan keuangan tersebut akan dapat mengambil tindakan dalam membuat suatu keputusan".

Menurut Astuti et al., (2021: 21), laporan keuangan adalah: "...hasil final serangkaian proses pelaporan yang berisi tentang informasi keuangan dalam suatu periode tertentu.".

2.1.1.2 Tujuan Laporan Keuangan

Menurut Astuti et al., (2021:23-24), tujuan laporan keuangan adalah mempersiapkan informasi terkait dengan kinerja, posisi serta transformasi keuangan perusahaan yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan.

Tujuan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Membagikan penjelasan mengenai klasifikasi dan total aset perusahaan,
2. Membagikan penjelasan mengenai klasifikasi dan total liabilitas dan ekuitas perusahaan,
3. Membagikan penjelasan mengenai klasifikasi dan total penjualan/pendapatan yang diterima perusahaan,
4. Membagikan penjelasan mengenai klasifikasi dan total/jenis biaya yang dibayarkan perusahaan,
5. Membagikan penjelasan mengenai transformasi-transformasi pada aset, liabilitas, dan ekuitas perusahaan,
6. Membagikan penjelasan mengenai catatan atas laporan keuangan perusahaan,
7. Membagikan penjelasan mengenai kinerja manajemen perusahaan,
8. Dan informasi lainnya.

Dengan begitu, diharapkan laporan keuangan dapat menyampaikan penjelasan yang bermanfaat tentang keadaan keuangan secara menyeluruh dalam mengambil sebuah keputusan ekonomi oleh berbagai pihak-pihak berkepentingan.

2.1.1.3 Sifat Laporan Keuangan

Menurut Kasmir (2023:11), pencatatan yang dilakukan dalam penyusunan laporan keuangan harus dilakukan dengan kaidah-kaidah yang berlaku. Demikian pula dalam hal penyusunan laporan keuangan didasarkan kepada sifat laporan keuangan itu sendiri. Dalam praktiknya sifat laporan keuangan dibuat:

1. “Bersifat historis

Bersifat historis artinya bahwa laporan keuangan dibuat dan disusun dari data masa lalu atau masa yang sudah lewat dari sekarang. Misalnya laporan keuangan disusun berdasarkan data satu atau dua atau beberapa tahun ke belakang (tahun atau periode sebelumnya).

2. Menyeluruh

Bersifat menyeluruh maksudnya laporan keuangan dibuat selengkap mungkin. Artinya laporan keuangan disusun sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pembuatan atau penyusunan yang hanya Sebagian-sebagian (tidak lengkap), tidak akan memberikan informasi yang lengkap tentang keuangan suatu perusahaan”.

2.1.1.4 Unsur-Unsur Laporan Keuangan

Berdasarkan PSAK Nomor 1 Penyajian Laporan Keuangan Paragraf 47 (2018:9), unsur laporan keuangan sebagai berikut:

“Laporan keuangan menggambarkan dampak keuangan dari transaksi dan peristiwa lain yang diklasifikasikan dalam beberapa kelompok besar menurut karakteristik ekonominya. Kelompok besar ini merupakan unsur laporan keuangan. Unsur yang

berkaitan secara langsung dengan pengukuran posisi keuangan adalah aktiva, kewajiban dan ekuitas. Sedang unsur yang berkaitan dengan pengukuran kinerja dalam laporan laba rugi adalah penghasilan dan beban. Laporan perubahan posisi keuangan biasanya mencerminkan berbagai unsur laporan laba rugi dan perubahan dalam berbagai unsur neraca; dengan demikian, kerangka dasar ini tidak mengidentifikasi unsur laporan perubahan posisi keuangan secara khusus”.

Menurut PSAK Nomor 1 Penyajian Laporan Keuangan Paragraf 10 (2018:3), laporan keuangan yang lengkap terdiri dari:

1. Laporan Posisi Keuangan

Menurut PSAK Kerangka Dasar Penyusunan Penyajian Laporan Keuangan Paragraf 49 (2014:12), unsur yang berkaitan secara langsung dengan pengukuran posisi keuangan adalah aktiva, kewajiban dan ekuitas. Pos-pos ini didefinisikan sebagai berikut:

a) Aktiva

Menurut PSAK Kerangka Dasar Penyusunan Penyajian Laporan Keuangan Paragraf 49 (2015:12), aktiva adalah sumber daya yang dikuasai oleh perusahaan sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi di masa depan diharapkan akan diperoleh perusahaan.

Menurut Wastam Wahyu Hidayat (2018:14-15), pada dasarnya aktiva dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian utama yaitu aktiva lancar dan aktiva tidak lancar (aktiva tetap).

“ – Aktiva Lancar

Aktiva lancar adalah uang, kas dan aktiva yang dapat diharapkan untuk dicairkan atau ditukarkan menjadi uang tunai, dijual atau dikonsumsi dalam

periode berikutnya (paling lama satu tahun atau dalam perputaran kegiatan perusahaan yang normal). Penyajian pos-pos aktiva lancar di dalam neraca didasarkan pada urutan likuiditasnya, sehingga penyajian dilakukan mulai dari aktiva yang paling likuid sampai dengan aktiva yang paling tidak likuid. Yang termasuk kelompok aktiva lancar (likuid) adalah:

- a. Kas atau uang tunai yang dapat digunakan untuk membiayai operasi perusahaan. Uang tunai yang dimiliki perusahaan tetapi sudah ditentukan penggunaannya (misalnya uang kas yang disisihkan untuk tujuan pelunasan hutang obligasi, untuk pembelian aktiva tetap atau tujuantujuan lain) tidak dapat dimasukkan dalam pos kas.
- b. Investasi jangka pendek (surat-surat berharga atau *marketable securities*), adalah investasi yang sifatnya sementara (jangka pendek) dengan maksud untuk memanfaatkan uang kas yang untuk sementara belum dibutuhkan dalam operasi.
- c. Piutang wesel, adalah tagihan perusahaan kepada pihak lain yang dinyatakan dalam suatu wesel atau pinjaman yang diatur dalam undang-undang.
- d. Piutang dagang, adalah tagihan kepada pihak lain (kepada kreditor atau langganan) sebagai akibat adanya penjualan barang dagangan secara kredit. Pada dasarnya piutang bisa timbul tidak hanya karena penjualan barang dagangan secara kredit. Tetapi dapat karena halhal lain, misalnya piutang kepada pegawai, piutang karena penjualan aktiva tetap secara kredit, piutang

karena adanya penjualan saham secara angsuran, atau adanya uang muka untuk pembelian atau kontrak kerja lainnya. Piutang-piutang yang dimiliki oleh suatu perusahaan harus disajikan dalam neraca secara informatif. Piutang dagang atau piutang lainnya biasanya disajikan dalam neraca sebesar nilai realisasinya, yaitu nilai nominal piutang dikurangi dengan cadangan kerugian piutang (taksiran piutang tak tertagih).

- e. Persediaan, untuk perusahaan perdagangan yang dimaksud dengan persediaan adalah semua barang-barang yang diperdagangkan yang sampai tanggal neraca masih di gudang atau belum laku dijual.
- f. Piutang penghasilan atau penghasilan yang masih harus diterima, adalah penghasilan yang sudah menjadi hak perusahaan karena perusahaan telah memberikan jasa/ prestasinya, tetapi belum diterima pembayarannya, sehingga merupakan tagihan.
- g. Persekot atau biaya yang dibayar dimuka, adalah pengeluaran untuk memperoleh jasa/ prestasi dari pihak lain, tetapi pengeluaran itu belum menjadi biaya atau jasa/ prestasi pihak lain itu belum dinikmati oleh perusahaan pada periode ini melainkan pada periode berikutnya.

- Aktiva Tidak Lancar

Aktiva tidak lancar adalah aktiva yang mempunyai umur kegunaan relatif permanen atau jangka panjang (mempunyai umur ekonomis lebih dari satu tahun atau tidak akan habis dalam satu kali perputaran operasi perusahaan).

Yang termasuk aktiva tidak lancar adalah:

- a. Investasi jangka panjang bagi perusahaan yang cukup besar dalam arti yang mempunyai kekayaan atau modal yang cukup atau sering melebihi dari yang dibutuhkan, maka perusahaan ini dapat menanamkan modalnya dalam investasi jangka panjang di luar usaha pokoknya.
- b. Aktiva tetap adalah kekayaan yang dimiliki perusahaan yang fisiknya nampak, syarat lain untuk dapat diklasifikasikan sebagai aktiva tetap selain aktiva itu dimiliki perusahaan, juga harus digunakan dalam operasi yang bersifat permanen.
- c. Aktiva tetap tidak berwujud (*Intangible Fixed Assets*) adalah kekayaan perusahaan yang secara fisik tidak nampak, tetapi merupakan suatu hak yang mempunyai nilai dan dimiliki oleh perusahaan untuk digunakan dalam kegiatan perusahaan.
- d. Beban yang ditangguhkan (*Deferred Charges*) adalah menunjukkan adanya pengeluaran atau biaya yang mempunyai manfaat jangka panjang (lebih dari satu tahun) atau suatu pengeluaran yang akan dibebankan juga pada periode-periode berikutnya.
- e. Aktiva lain-lain adalah menunjukkan kekayaan atau aktiva perusahaan yang tidak dapat atau belum dapat dimasukkan dalam klasifikasi-klasifikasi sebelumnya misalnya gedung dalam proses, tanah dalam penyelesaian”.

b) Kewajiban

Menurut Wastam Wahyu Hidayat (2018:18-19), kewajiban/ hutang adalah:

“... semua kewajiban keuangan perusahaan kepada pihak lain yang belum terpenuhi, dimana hutang ini merupakan sumber dana atau modal perusahaan yang berasal dari kreditor. Hutang atau kewajiban perusahaan dapat dibedakan ke dalam hutang lancar (jangka pendek) dan hutang jangka panjang. Hutang lancar atau hutang jangka pendek adalah kewajiban keuangan perusahaan yang pelunasannya dalam jangka waktu pendek (satu tahun sejak tanggal neraca) dengan menggunakan aktiva lancar yang dimiliki oleh perusahaan. Yang termasuk hutang lancar adalah:

- Hutang dagang adalah hutang yang timbul karena adanya pembelian barang dagangan secara kredit
- Hutang wesel, adalah hutang yang disertai dengan janji tertulis (yang diatur dengan undang-undang) untuk melakukan pembayaran sejumlah tertentu pada waktu tertentu di masa yang akan datang.
- Hutang pajak, baik pajak untuk perusahaan yang bersangkutan maupun pajak pendapatan karyawan yang belum disetorkan ke kas negara.
- Biaya yang masih harus dibayar, adalah biaya-biaya yang sudah terjadi tetapi belum dilakukan pembayarannya.
- Hutang jangka panjang yang segera jatuh tempo, adalah sebagian (seluruh) hutang jangka panjang yang sudah menjadi hutang jangka pendek, karena harus segera dilakukan pembayarannya.

- Penghasilan yang diterima dimuka (Diferred Revenue), adalah penerimaan uang untuk penjualan barang/jasa yang belum direalisasikan.
- Hutang jangka panjang, adalah kewajiban keuangan yang jangka waktu pembayarannya (jatuh temponya) masih jangka panjang (lebih dari satu tahun sejak tanggal neraca), yang meliputi:
 - a. Hutang obligasi
 - b. Hutang hipotik, adalah hutang yang dijamin dengan aktiva tetap
 - c. Pinjaman jangka Panjang yang lain”.

c) Ekuitas

Menurut Wastam Wahyu Hidayat (2018:19-20), modal adalah:

“... hak atau bagian yang dimiliki oleh pemilik perusahaan yang ditunjukkan dalam pos modal (modal saham), surplus dan laba yang ditahan. Atau kelebihan nilai aktiva yang dimiliki oleh perusahaan terhadap seluruh hutang-hutangnya. Modal saham (*Common Stock*), adalah modal yang telah disetor dan ditempatkan oleh pemilik perusahaan. Agio/ disagio adalah keuntungan/ kerugian yang diperoleh perusahaan antara nilai nominal saham dengan nilai jual saham pada saat penjualan saham. Laba ditahan (*Retained Earning*) adalah laba perusahaan yang tidak dibagikan kepada pemegang saham dalam bentuk dividen (umunya merupakan akumulasi dari sisi laba yang tidak dibagikan selama perusahaan beroperasi)”.

2. Laporan Laba Rugi Komprehensif

Menurut Siti Rahmi (2021:92), merupakan laporan yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba atau rugi selama satu periode akuntansi. Dalam laporan laba rugi akun yang terdapat di laporan tersebut adalah akun nominal yaitu pendapatan dan beban.

Menurut Wastam Wahyu Hidayat (2018:23-25), laporan laba rugi terdiri dari beberapa pos sebagai berikut:

a. Penjualan Bersih (*Net Sales*)

Merupakan hasil penjualan/ penerimaan perusahaan setelah dikurangi potongan dan terun penjualan.

b. Harga Pokok Penjualan (*Cost of Goods Sold*) – Bahan Baku (*Raw Material*)

- Upah Langsung (*Direct Labour*)

- Biaya Pabrik (*Biaya Overhead*)

Biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam rangka pengadaan barang yang dijual. Untuk perusahaan manufaktur, biaya tersebut dapat terdiri dari harga pokok produksi:

c. Laba Kotor (*Gross Profit*)

Laba kotor adalah laba dengan kondisi sebelum dikurangi dengan beban-beban (biaya) operasional perusahaan.

d. Biaya Usaha (*Operating Expenses*)

Umunya biaya usaha terdiri dari Biaya Penjualan (*Selling Expenses*), adalah biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan penjualan perusahaan (contoh: Biaya promosi, pengiriman barang, dll). Biaya Umum dan Administrasi (*General and Administration Expenses*), adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan dan tidak berhubungan langsung dengan penjualan (contoh: biaya telepon, biaya gaji bagian administrasi dll).

e. Laba Usaha (*Operating Profit*)

Dapat juga diartikan laba bersih operasi, yaitu laba setelah dikurangi dengan biaya-biaya usaha.

f. Laba Sebelum Bunga dan Pajak (*Earning Before Interest Tax*)

Laba yang didapat perusahaan sebelum dipotong oleh bunga dan pajak.

g. Laba Bersih Setelah Pajak (*Earning After Tax*)

Jumlah laba yang tersisa setelah dipotong oleh bunga dan pajak.

h. Laba Ditahan (*Retained Earning*)

Laba setelah pajak dikurangi pembagian deviden kepada pemegang saham, laba ditahan tersebut diinvestasikan kembali ke dalam perusahaan dan nilainya diakumulasi selama umur hidup perusahaan.

3. Laporan Perubahan Ekuitas

Menurut Siti Rahmi (2021:96), Laporan perubahan modal merupakan laporan yang menghasilkan perubahan modal atau ekuitas di suatu perusahaan dalam satu periode akuntansi.

4. Laporan Arus Kas

Menurut Siti Rahmi (2021:53), laporan arus kas adalah:

“... ikhtisar dari jumlah kas masuk yang diterima perusahaan dan jumlah kas keluar untuk pembayaran-pembayaran suatu kegiatan perusahaan dalam periode tertentu. Laporan arus kas akan menggambarkan kenaikan atau penurunan bersih kas yang dimiliki perusahaan pada periode tertentu, serta saldo kas yang dimiliki pada akhir periode”.

Menurut Hidayat (2018), laporan arus kas merupakan laporan yang menunjukkan aliran dan ketika perusahaan tersebut melakukan kegiatan.

Secara umum semua aktivitas perusahaan dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok aktivitas utama yang berkaitan dengan penyusunan laporan arus kas.

Ketiga kelompok aktivitas utama tersebut adalah:

1. Aktivitas Operasi

Aktivitas operasi adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam memperoleh laba dengan menjual barang dan jasa, merupakan aktivitas rutin perusahaan, termasuk di dalamnya:

- a. Menjual barang atau jasa
- b. Pembelian barang atau jasa dari pemasok (supplier)
- c. Membayar beban-beban operasi (gaji, sewa, asuransi dll)
- d. Pembayaran pajak
- e. Pembayaran bunga dan hutang

2. Arus Kas dari aktivitas investasi (*cash flow from investing activity*)

Aktivitas investasi adalah bagaimana melihat perusahaan menangani kapasitas asset yang digunakan untuk operasinya. Misalnya penambahan aktiva tetap yang bertujuan penggantian atau penambahan kapasitas. Secara umum arus kas dari aktivitas investasi cenderung untuk negatif, karena pada perusahaan yang normal atau sedang berkembang mempunyai kecenderungan untuk melakukan penambahan kapasitas, sedangkan perusahaan yang mengalami kebangkrutan akan cenderung untuk menjual aktivanya. Yang termasuk dalam aktivitas investasi adalah:

- a. Menambah atau menjual aktiva tetap
- b. Membeli atau menjual anak perusahaan

3. Arus Kas dari aktivitas pendanaan (*cash flow from financing activity*)

Aktivitas pendanaan merupakan aktivitas yang sifatnya tidak rutin, sehingga terkadang dapat melonjak jumlahnya secara drastis. Aktivitas pendanaan berhubungan dengan pengelolaan sumber dana perusahaan. Yang termasuk di dalamnya:

- a. Menambah atau membayar hutang
- b. Menambah saham/obligasi
- c. Pembayaran deviden

4. Catatan Atas Laporan Keuangan

Menurut Siti Rahmi (2021:54), catatan atas laporan keuangan “Merupakan catatan yang berisi tentang kebijakan akuntansi yang digunakan perusahaan dan informasi penting lainnya pada masing-masing akun Laporan Posisi Keuangan dan akun Laba Rugi”.

2.1.2 Teori Keagenan

Pada penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori keagenan. Teori keagenan yang dinyatakan oleh Jensen dan Meckling (1976) dalam Reynaldi et al., (2024), pada penelitiannya yang berjudul “*Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*” menjelaskan konsep keagenan dan masalah kepentingan. Teori keagenan adalah konsep adanya hubungan kontraktual antara *principal* (pemegang saham) dan *agen* (manajer) dalam pengelolaan perusahaan.

Teori ini pada dasarnya menjelaskan benturan kepentingan antara *principals* dengan *agent* yang disebut dengan *agency problem*. Para pemegang saham atau pemilik akan memberikan dana dan fasilitas agar manajemen dapat menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik serta tujuan perusahaan tercapai. Manajemen disini bertugas menjalankan aktivitas perusahaan sesuai dengan harapan principal dan peraturan yang berlaku serta dapat mempertanggungjawabkan sumber daya dan keputusan yang diambil pada saat menjalankan aktivitas perusahaan. Tetapi pada kenyataannya manajemen tidak sepenuhnya bersikap sesuai dengan harapan pemegang saham pada saat menjalankan aktivitas perusahaan (Fitroni dan Feliana, 2022)

2.1.3 Teori Asimetri Informasi

Menurut Megawati & Sulfitri (2023), Asimetri Informasi adalah “...Sebuah peristiwa ketika terdapat sebuah informasi yang lebih luas dimiliki oleh pihak lain selain kreditur, pemegang saham, dan pihak lain”.

Menurut Jogiyanto (2010:387), pengertian asimetri informasi adalah kondisi yang menunjukkan sebagian investor mempunyai informasi dan yang lainnya tidak memiliki.

Pemicu terjadinya praktik manajemen laba ialah asimetri informasi. Dalam hal ini, asimetri informasi terjadi disebabkan oleh manajer. Manajer memiliki kemampuan dalam mengetahui banyak informasi internal (Megawati & Sulfitri, 2023). Dalam hal

ini informasi yang disampaikan oleh manajer terkadang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan yang sebenarnya (Luayyi, 2010) dalam (Medyawati, 2016).

2.1.4 Board Director Diversity

2.1.4.1 Definisi Board Director

Menurut Wilda et al., (2023), Dewan direksi adalah salah satu alat tata kelola perusahaan yang penting dalam manajemen untuk memastikan bisnis perusahaan dikelola dengan baik oleh agen mereka.

Kilic dan Kuzey (2015) dalam Roika et al., (2019), menyatakan bahwa dewan direksi adalah sebuah mekanisme penting dalam perusahaan, memegang tanggung jawab untuk memimpin dan mengarahkan perusahaan serta melindungi kepentingan pemegang saham perusahaan.

Menurut Budhyarto & Hasnawati (2023), Dewan direksi (board of directors) merupakan peran penting dalam suatu perusahaan karena bertanggung jawab untuk mengelola keinginan pemangku kepentingan (stakeholder).

2.1.4.2 Definisi *Board Diversity*

Menurut Nurlatifah (2022), *Board diversity* adalah persebaran anggota dewan direksi dalam suatu perusahaan.

Board diversity bisa didefinisikan sebagai suatu keragaman komposisi atau struktur dari suatu direksi (Budhyarto & Hasnawati, 2023). Dengan adanya keragaman atau *board diversity* ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengambilan

keputusan yang lebih baik dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Fathonah, 2018).

Menurut Putri (2022) dalam Fathonah (2018), Keberagaman dewan direksi atau yang sering disebut dengan *board diversity* merupakan pembagian tanggung jawab individu di antara anggota tim yang saling bergantung dalam unit kerja (Khoirotunnisa, 2021).

2.1.4.3 Unsur-unsur *Board Director Diversity*

Menurut Budhyarto & Hasnawati (2023), *Board diversity* mencakup ke dalam dua bentuk. Pertama, diversitas yang dapat diamati, yaitu berkaitan dengan aspek demografis seperti etnis, *gender*, dan usia. Kedua, diversitas yang tidak dapat diamati, seperti perbedaan kognitif yang mencakup keahlian dan pengalaman (Budhyarto & Hasnawati, 2023).

Keberagaman dewan yang semakin tinggi akan menimbulkan gaya kognitif yang semakin beragam, sehingga akan semakin memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide, dan pendekatan yang tersedia bagi dewan perusahaan dan akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kompleks (Williams dan O'Reilly, 1998) dalam (Putri, 2020)

Menurut Australian Government (2009) dalam Putri (2020), Ada beberapa faktor keberagaman yang dapat dipertimbangkan seperti usia, jenis kelamin, etnis, keterampilan teknis dan keahlian.

2.1.5 Gender Diversity

2.1.5.1 Definisi *Gender Diversity*

Gender Diversity adalah tingkat keberagaman antara laki-laki dengan perempuan. Keberagaman mendukung perbedaan untuk mencapai keseimbangan yang dilatarbelakangi oleh karakteristik dan tingkah laku seseorang (Wijaya & Dwijayanti, 2023). *Gender diversity* mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan, karena perbedaan karakteristik dan cara berpikir antara wanita dan pria (Sekar Sari et al., 2023). Keberagaman ini yang mampu memaksimalkan keputusan yang nantinya diambil untuk memaksimalkan kinerja keuangan perusahaan (Wijaya & Dwijayanti, 2023).

Menurut Anissa & Machdar (2019), *Gender diversity* merupakan banyaknya perempuan dan laki-laki dalam jajaran anggota dewan.

Gender diversity dapat diartikan sebagai keberagaman gender, di mana perempuan dan laki-laki memiliki hak serta kewajiban yang sama dalam menduduki posisi manajemen puncak (Raharjanti, 2019).

Berdasarkan definisi yang sudah diuraikan, Maka dapat disimpulkan bahwa *Gender Diversity* adalah keberagaman antara laki-laki dan perempuan dalam jajaran anggota dewan dan manajemen puncak. Keberagaman ini mendukung perbedaan karakteristik dan cara berpikir antara pria dan wanita dalam pengambilan keputusan perusahaan.

2.1.5.2 Keunggulan Masing-masing Gender

Semakin tinggi *Gender Diversity on Board* akan menciptakan suasana yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan (Rahmat, 2024) .

Menurut Susanti et al., (2018), keadaan tersebut terjadi karena masing masing gender memiliki keunggulan masing masingnya seperti perempuan lebih teliti, partisipasi wanita dalam dewan perusahaan dapat membantu menghindari proyek yang terlalu beresiko karena wanita umumnya lebih menghindari resiko (risk averse) dan memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi (Kusumastuti et al, 2017). Sedangkan laki laki lebih tegas dan ulet dalam mengambil keputusan dan perencanaan strategi dalam melakukan fungsi monitoring sehingga pengelolaan perusahaan menjadi bersih (Susanti et al., 2018).

2.1.5.3 Metode Pengukuran Gender Diversity

Dalam mengukur *gender diversity* dalam jajaran dewan direksi dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

1. Rumus untuk mengukur *gender diversity* menurut Nurlatifah (2022), adalah sebagai berikut:
 - Skor dummy 1 = jika terdapat dewan direksi wanita dalam perusahaan
 - Skor dummy 0 = jika tidak terdapat dewan direksi wanita dalam perusahaan

2. Rumus untuk mengukur keberagaman gender menurut Rokhilla Haris Lubis et al., (2021), adalah sebagai berikut:

$$women = \frac{Jumlah\ dewan\ direksi\ wanita}{Jumlah\ anggota\ dewan\ direksi} \times 100\%$$

3. Keberagaman *gender* dewan direksi dapat diukur berdasarkan *Blau Index*, Rumus untuk mengukur keberagaman gender menurut Harrison Klein (2007) dalam Khidmat et al., (2020), diformulasikan sebagai berikut :

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^k Pi^2$$

Keterangan :

Bi = *Blau Index*

P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori

i = kategori ke i

k = jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu

2.1.6 Board Ethnicity

2.1.6.1 Definisi *Board Ethnicity*

Menurut Budhyarto dan Hasnawati (2023), *Board ethnicity* merupakan keragaman etnis pada dewan di perusahaan yang dapat memperluas perspektif dewan

utamanya ketika melakukan pengambilan suatu keputusan yang menyangkut isu – isu tertentu untuk suatu kelompok etnis.

Menurut Syauqani (2019) dalam Anggraeny & Soepriyanto (2023), *Board Ethnicity* adalah keberagaman yang terbentuk dari kesamaan asal usul, pengetahuan, dan identitas kelompok yang tercermin dari lima faktor yaitu kekerabatan, agama, bahasa, tempat tinggal, dan penampilan fisik.

Wan Mohammad & Wasiuzzaman (2020), Mendefinisikan bahwa *Board Ethnicity* merupakan golongan manusia yang kelompoknya mengidentifikasi dirinya dengan sesamanya, umumnya dengan dasar garis keturunan yang dianggap sama.

Berdasarkan definisi yang sudah diuraikan di atas, Maka dapat disimpulkan *Board Ethnicity* adalah keberagaman etnis dalam dewan perusahaan, yang dapat memperluas perspektif dalam pengambilan keputusan. Keberagaman ini terbentuk dari kesamaan asal usul, identitas kelompok, serta faktor seperti kekerabatan, agama, bahasa, tempat tinggal, dan penampilan fisik.

2.1.6.2 Keunggulan Masing-masing Etnis

Keberagaman etnis dalam jajaran direksi memungkinkan perusahaan memiliki lebih banyak ide, koneksi, dan pengalaman, maka hal ini dapat membantu dalam proses pengembangan ide atau pemecahan masalah, memperbaiki penugasan pekerja

karyawan tugas yang sesuai, kebijakan monitoring, atau memfasilitasi akses perusahaan menuju new market (Nathan, 2016) .

Menurut Sahertian & Jawas (2021), Pribumi lebih fokus pada tujuan yang dijalankan sedangkan non pribumi mengutamakan pemikiran logis dalam menyelesaikan masalah.

Indonesia merupakan salah satu negara yang diteliti memiliki dan menerapkan budaya kolektivisme (Syarizka et al., 2021). Kolektivisme merupakan suatu sifat dari dalam diri seseorang yang lebih menekankan nilai-nilai kebersamaan daripada nilai-nilai individu seperti kerjasama dan tanggungjawab kepada kelompok (Kitirattarkarn et al, 2019 dalam (Fadhila & Purnamawati, 2021). Etnis Jawa adalah etnis yang berdomisili di bagian Tengah dan Timur dari pulau Jawa. Orang Jawa selalu mengutamakan kerukunan dan mempunyai ciri khas gotong royong (Chuzaimah, 2012).

Karakteristik budaya tionghoa yaitu jaringan relasi (Guanxi). Walaupun lebih personal dibanding etnis lainnya, etnis Tionghoa mementingkan guanxi dalam dunia bisnisnya. Berbeda dengan budaya Barat yang memulai bisnis kemudian meningkatkan jaringan relasi, mereka mendahulukan jaringan relasi dahulu, kemudian memulai bisnisnya. Bagi mereka, jaringan relasi merupakan hal yang natural dan merupakan langkah pertama dalam membentuk bisnis yang dipercaya. Oleh karena itu, mereka lebih berorientasi pada membangun kepercayaan bisnis jangka panjang (Setyawan, 2005).

Menurut Sugiyono (2007) dalam Kusumastuti et al., (2007), tidak ada teori cukup sah yang bisa menunjukkan dengan pasti apa yang membuat etnis Tionghoa sukses dalam bisnis. Ada pendapat mengatakan, sukses mereka didorong etos kerja tinggi, khas semangat kaum minoritas. Sikap hemat dan disiplin yang merupakan inti dari filosofi bisnis juga menjadi ciri khas kehidupan warga keturunan Tionghoa. Tionghoa sebagai etnis minoritas memiliki kebudayaan yang terus dijunjung tinggi, sehingga hal ini memungkinkan mereka dapat bertahan dan berhasil dalam menjalankan bisnis.

2.1.6.3 Metode Pengukuran *Board Ethnicity*

1. Rumus untuk mengukur *Board Ethnicity* Menurut Kusumastuti et al., (2007), adalah sebagai berikut :
 - Skor *dummy* 1 = jika terdapat ras minoritas keturunan Tionghoa dalam anggota dewan.
 - Skor *dummy* 0 = jika tidak terdapat ras minoritas keturunan Tionghoa dalam anggota dewan.
2. Rumus untuk mengukur keberagaman etnis menurut Lestari & Mutmainah (2020), adalah sebagai berikut :

$$chinese\ ethnic = \frac{Number\ of\ chinese\ ethnic\ commisioner\ /director}{Number\ of\ board\ member} \times 100\%$$

3. Rumus untuk mengukur keberagaman etnis menurut Harrison Klein (2007) dalam Khidmat et al., (2020), diformulasikan sebagai berikut :

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^k Pi^2$$

Keterangan :

Bi = Blau Index

P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori

i = kategori ke i

k= jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu

2.1.7 Age Diversity

2.1.7.1 Definisi *Age Diversity*

Age Diversity merupakan gambaran persebaran usia anggota dewan dalam struktur dewan perusahaan (Pramesti & Nita, 2022).

Menurut Aguilera & Jackson (2010) dalam (Nugraha, 2024), *Age Diversity* adalah “Keragaman usia dalam dewan direksi yang akan memungkinkan untuk menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih seimbang yang tetap memperhatikan tanggung jawab perusahaan terhadap para pemangku kepentingan”.

Menurut Wilda et al., (2023), *Age diversity* merupakan salah satu faktor demografis yang sering digunakan dalam penelitian tentang diversity. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam rentang usia yang lebar memiliki keuntungan menciptakan suasana dinamis, tenaga kerja multi generasi dengan beragam keahlian yang bermanfaat bagi perusahaan (Lestari & Mutmainah, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan, *Age diversity* atau keberagaman usia dalam dewan direksi merupakan persebaran usia anggota dewan direksi dalam struktur perusahaan. Rentang usia yang lebih luas dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis serta tenaga kerja multigenerasi dengan beragam keahlian yang bermanfaat bagi perusahaan dan memungkinkan untuk menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih seimbang.

2.1.7.2 Keunggulan Masing-masing Usia

Menurut Lie et al., (2014) dalam Lidya Eka Putri & Darmayanti (2021), perpaduan antara anggota dewan direksi yang lebih muda dan yang lebih tua dapat menciptakan keseimbangan dalam pengambilan keputusan serta efektivitas pengawasan

Penelitian Lie et al., (2014) dalam Lidya Eka Putri & Darmayanti (2021), mengungkapkan bahwa anggota dewan direksi yang lebih muda akan membawa kreativitas dalam kegiatan monitoring yang rawan kesalahan, sementara anggota

dewan direksi yang lebih tua akan memanfaatkan kematangan serta pengalaman mereka dalam dunia kerja untuk mengurangi kesalahan dalam kegiatan monitoring.

Menurut Hambrick & Mason (1984) dalam Nugroho (2025), Dewan direksi yang lebih muda memiliki sifat berani mengambil risiko, dan dewan direksi yang lebih tua memiliki sifat yang lebih mementingkan keamanan finansial dan karir mereka, serta memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan.

2.1.7.3 Metode Pengukuran *Age Diversity*

1. Rumus untuk mengukur *Age Diversity* menurut Rahma & Mawardi (2023)

Age diversity diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, yaitu apabila terdapat anggota dewan berumur <50 tahun maka memiliki nilai 1, jika lebih maka 0.

2. Rumus untuk mengukur *Age Diversity* menurut Pramesti & Nita (2022), adalah sebagai berikut :

$$Age = \frac{\text{Jumlah usia dewan direksi} \geq 40 \text{ tahun}}{\text{jumlah dewan direksi}}$$

3. Rumus untuk mengukur *Age Diversity* menurut Harrison Klein (2007) dalam Khidmat et al., (2020), diformulasikan sebagai berikut :

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^k Pi^2$$

Keterangan :

$B_i = \text{Blau Index}$

$P = \text{Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori}$

$i = \text{kategori ke } i$

$k = \text{jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu}$

2.1.8 Tenure Diversity

2.1.8.1 Definisi *Tenure Diversity*

Lestari dan Cahyonowati (2013) dalam Putri & Darmayanti (2021), mendefinisikan bahwa *Tenure Diversity* dewan direksi menunjukkan lamanya seseorang untuk menjabat sebagai dewan direksi.

Menurut Novandri Nur Amin dan Sunarjanto (2016) dalam Lestari dan Mutmainah (2020), *Tenure Diversity* menggambarkan campuran anggota dewan baru dan anggota dewan yang sudah lama menjabat untuk jangka waktu yang lama

Menurut Saputra et al., (2023), *Tenure Diversity* merupakan lama masa jabatan seorang dewan direksi dalam mengetahui suatu perseroan. Secara umum, semakin lama direksi menjabat dalam sebuah perusahaan, semakin menambah pengalaman dan keahlian dalam memimpin perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan *Tenure Diversity* dewan direksi merupakan keberagaman yang menggambarkan campuran

anggota dewan baru dan anggota dewan yang sudah lama menjabat untuk jangka waktu yang lama.

2.1.8.2 Keunggulan Masing-masing *Tenure Diversity*

Menurut Vafeas (2003) dalam Amin & Sunarjanto (2016), menyatakan bahwa masa jabatan yang panjang pada anggota dewan dapat memberikan pengalaman, kompetensi, dan komitmen yang lebih besar. Dengan masa jabatan yang panjang, anggota dewan memiliki pengetahuan yang lebih luas mengenai perusahaan.

Keunggulan *Tenure Diversity* menurut Huang & Hilary (2018) dalam Nugraha (2024), “..direksi senior ini akan bertindak sebagai mentor bagi direksi junior ketika mereka mengungkapkan ide baru”

Keunggulan *Tenure Diversity* Menurut Chen (2013) dalam Nugraha (2024), Masa jabatan dewan yang panjang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena mereka akan memiliki lebih banyak pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang sangat bermanfaat bagi perusahaan, terutama keahlian yang berkaitan dengan kegiatan pengawasan proses pelaporan perusahaan.

2.1.8.3 Metode Pengukuran *Tenure Diversity*

Dalam mengukur masa jabatan direksi dalam jajaran dewan dapat dilakukan dengan beberapa cara:

1. Rumus untuk mengukur *Tenure Diversity* menurut Nurmayanti (2021), adalah sebagai berikut:

Untuk menentukan masa jabatan digunakan variabel *dummy*, nilai 1 diberikan jika masa jabatan di atas nilai median, dan 0 jika masa jabatan dibawah nilai median.

2. Rumus untuk mengukur *Tenure Diversity* menurut Widianita (2023), adalah sebagai berikut:

Tenure = Jumlah Masa Jabatan

3. Rumus untuk mengukur *Tenure Diversity* menurut Harrison Klein (2007) dalam Khidmat et al., (2020), diformulasikan sebagai berikut :

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^k Pi^2$$

Keterangan :

Bi = *Blau Index*

P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori

i = kategori ke *i*

k = jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu

2.1.9 Manajemen Laba

2.1.9.1 Definisi Manajemen Laba

Definisi manajemen laba menurut Davidson, Stickney, dan Weil (1987) dalam Sri Sulistyanto (2018) yaitu:

“Manajemen laba adalah proses pengambilan keputusan secara sengaja dalam batas-batas prinsip akuntansi yang diterima secara umum untuk mencapai tingkat laba yang diinginkan dalam laporan keuangan.”

Menurut Wiratama & Budiwitjaksono (2021) definisi manajemen laba yaitu:

“Manajemen laba merupakan suatu tindakan oportunistik yang dapat dilakukan oleh Manajer untuk memaksimalkan kepentingannya dalam menghadapi kontrak kompensasi, kontrak utang dan biaya politik, sehingga Manajer perusahaan lebih mengetahui informasi internal perusahaan dibandingkan dengan pemegang saham.”

Menurut Sri Sulistyanto, (2018:48) manajemen laba adalah: “...upaya menyembunyikan, menunda pengungkapan, dan mengubah informasi ini dilakukan manajer untuk mengelabui pemakai laporan keuangan yang ingin mengetahui kondisi dan kinerja perusahaan.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan manajemen laba adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh manajer perusahaan untuk mempengaruhi laporan keuangan guna mencapai tingkat laba yang diinginkan dengan menyembunyikan, menunda pengungkapan, atau mengubah informasi keuangan dengan tujuan memanipulasi persepsi pemangku kepentingan terhadap kondisi dan kinerja perusahaan.

2.1.9.2 Motivasi Manajemen Laba

Secara konseptual ada tiga hipotesis dalam teori akuntansi positif yang dipergunakan untuk menguji perilaku etis seseorang dalam mencatat transaksi dan menyusun laporan keuangan dalam Sri Sulistyanto (2018:55-56)

1. *Bonus Plan Hypothesis* yang menyatakan bahwa rencana bonus atau kompensasi manajerial akan cenderung memilih dan menggunakan metode-metode akuntansi yang akan membuat laba yang dilaporkannya menjadi lebih tinggi. Konsep ini membahas bahwa bonus yang dijanjikan pemilik kepada manajer perusahaan tidak hanya memotivasi manajer untuk bekerja dengan lebih baik tetapi juga memotivasi manajer untuk melakukan kecurangan manajerial.
2. *Debt (Equity) Hypothesis* yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai rasio antara hutang dan ekuitas lebih besar cenderung akan memilih dan menggunakan metode-metode akuntansi yang akan membuat laba yang dilaporkannya menjadi lebih tinggi. Konsep ini membahas bahwa manajer cenderung melanggar perjanjian hutang apabila ada manfaat dan keuntungan tertentu yang dapat diperolehnya. Dalam konteks perjanjian hutang, manajer akan mempermainkan laba agar kewajiban hutang-piutang yang seharusnya diselesaikan dapat ditunda untuk periode berikutnya. Meski permainan ini sebenarnya hanya masalah waktu pengakuan (timing) kewajiban, namun hal ini telah mengakibatkan semua pihak yang ingin mengetahui kondisi perusahaan yang sesungguhnya akan memperoleh

informasi yang keliru dan membuat keputusan bisnis menjadi keliru pula. Akibatnya, terjadi kesalahan dalam mengalokasikan sumberdaya.

3. *Political Cost Hypothesis* yang menyatakan bahwa perusahaan cenderung memilih dan menggunakan metode-metode akuntansi yang dapat mengecilkan atau memperbesar laba yang dilaporkannya. Konsep ini membahas bahwa manajer perusahaan cenderung melanggar regulasi pemerintah apabila ada manfaat dan keuntungan tertentu yang dapat diperolehnya. Dalam konteks regulasi yang dikeluarkan pemerintah yang berkaitan dengan dunia usaha ini, misalkan undang-undang perpajakan, manajer akan mempermainkan laba agar agar kewajibannya yang harus dibayarkannya menjadi tidak terlalu tinggi. Hal ini disebabkan manajer tidak ingin kewajiban itu terlalu membebaninya. Akibatnya, laba yang diperoleh perusahaan tidak dialokasikan sebagaimana menerimanya karena tidak diberikan kepada pihak yang seharusnya berhak untuk menerimanya.

2.1.9.3 Model Dasar Manajemen Laba

Menurut Sulistyanto (2018:155), terdapat tiga pola dalam manajemen laba yaitu :

1. Pola penaikkan laba (*income increasing*) merupakan upaya perusahaan mengatur agar laba periode berjalan menjadi lebih tinggi daripada laba sesungguhnya. Upaya ini dilakukan dengan mempermainkan pendapatan 80

periode berjalan menjadi lebih tinggi daripada pendapatan sesungguhnya dan atau biaya periode berjalan menjadi lebih rendah dari biaya sesungguhnya.

2. Pola penurunan laba (*income decreasing*) merupakan upaya perusahaan mengatur agar laba periode berjalan menjadi lebih rendah daripada laba sesungguhnya. Upaya ini dilakukan dengan memperlakukan pendapatan periode berjalan menjadi lebih rendah daripada pendapatan sesungguhnya dan atau biaya periode berjalan menjadi lebih tinggi dari biaya sesungguhnya.
3. Pola perataan laba (*income smoothing*) merupakan upaya perusahaan mengatur agar labanya relatif sama selama beberapa periode. Upaya ini dilakukan dengan memperlakukan pendapatan dan biaya periode berjalan menjadi lebih tinggi atau lebih rendah daripada pendapatan atau biaya sesungguhnya.”

2.1.9.4 Model Empiris Manajemen Laba

Ada tiga pendekatan yang telah yang telah dihasilkan para peneliti untuk mendeteksi manajemen laba sebagaimana yang diungkapkan oleh Sulistyanto (2018:185-187), yaitu:

1. Model Berbasis *Aggregate Accrual*

Model berbasis *Aggregate Accrual* yaitu Model yang digunakan untuk mendeteksi aktivitas rekayasa ini dengan menggunakan discretionary accrual Sebagai proksi manajemen laba.

2. Model Berbasis *Spesific Accruals*

Model kedua merupakan model yang berbasis akrual khusus (*specific accruals*), yaitu pendekatan yang menghitung akrual sebagai proksi manajemen laba dengan menggunakan item atau komponen laporan keuangan tertentu dari industri tertentu, misalnya piutang tak tertagih dari sektor industri tertentu atau cadangan kerugian piutang dari industri asuransi.

3. Model Berbasis *Distribution Of Earnings After Management*.

Model Berbasis *Spesific Accruals* yaitu pendekatan yang menghitung akrual sebagai proksi manajemen laba dengan menggunakan item atau komponen laporan keuangan tertentu dari industri tertentu, misalnya piutang tak tertagih dari sektor industri tertentu atau cadangan kerugian piutang dari industri asuransi.”

2.1.9.5 Metode Pengukuran Manajemen Laba

Menurut Sulistyanto (2018:1), Model empiris memiliki tujuan untuk mendeteksi manajemen laba. Pertama kali dikembangkan oleh Healy, De Angelo, model Jones serta model Jones Modifikasi. Adapun penjelasan mengenai model tersebut antara lain:

1. Model Healy

Secara umum model ini tidak berbeda dengan model-model lain yang dipergunakan untuk mendeteksi manajemen laba dalam menghitung nilai total akrual (TAC), yaitu mengurangi laba akuntansi yang diperolehnya selama satu periode tertentu dengan arus kas operasi periode bersangkutan.

Langkah I : Menghitung nilai *total accrual* (TAC) yang merupakan selisih dari pendapatan bersih (*net income*) dengan arus kas operasi untuk setiap perusahaan dan setiap tahun pengamatan.

$$TAC = Net\ Income - Cashflow\ from\ operation$$

Langkah II : Menghitung nilai *nondiscretionary accruals* (NDA) yang merupakan rata-rata *total accrual* (TAC) dibagi dengan total aktiva periode sebelumnya.

$$NDA = \frac{\sum_t TA}{T}$$

Keterangan :

NDA = Nondiscretionary accruals.

TAC = Total akrual yang diskala dengan total aktiva periode t-1.

T = 1, 2,T merupakan tahun *subscript* untuk tahun yang dimasukkan dalam periode estimasi.

T = Tahun subscript yang mengindikasikan tahun dalam periode estimasi

Langkah III : Menghitung nilai *discretionary accruals* (DA), yaitu selisih antara *total accrual* (TAC) dengan *nondiscretionary accruals* (NDA). *Discretionary accrual* merupakan proksi manajemen laba.

$$DA = TAC - NDA$$

2. Model De Angelo

Model lain untuk mendeteksi manajemen laba dikembangkan oleh DeAngelo

pada tahun 1986. Secara umum model ini juga menghitung total akrual (*TAC*) sebagai selisih antara laba akuntansi yang diperoleh suatu perusahaan selama satu periode dengan arus kas periode bersangkutan atau dirumuskan sebagai berikut:

Langkah I: Menghitung nilai total akrual (*TAC*) yang merupakan selisih dari pendapatan bersih (*net income*) dengan arus kas operasi untuk setiap perusahaan dan setiap tahun pengamatan.

$$TAC = Net\ Income - Cash\ flow\ from\ operation$$

Langkah II: Menghitung nilai *nondiscretionary accruals* (*NDA*) yang merupakan rata-rata total akrual (*TAC*) dibagi dengan total aktiva periode sebelumnya

$$NDA = TAC_{t-1}$$

NDA_t = Discretionary accruals yang diestimasi.

TAC_t = Total akrual periode t.

TA_{t-1} = Total aktiva periode t-1.

Langkah III: Menghitung nilai *discretionary accruals* (*DA*), yaitu selisih antara total akrual (*TAC*) dengan *nondiscretionary accruals* (*NDA*). *Discretionary accruals* merupakan proksi manajemen laba.

$$DA = TAC - NDA$$

3. Model Jones

Model Jones dikembangkan oleh Jones (1991) ini tidak lagi menggunakan asumsi bahwa *nondiscretionary accruals* adalah konstan.

Langkah I: Menghitung nilai total akrual (TAC) yang merupakan selisih dari pendapatan bersih (*net income*) dengan arus kas operasi untuk setiap perusahaan dan setiap tahun pengamatan.

$$TAC = Net\ Income - Cash\ flow\ from\ operation$$

Langkah II: Menghitung nilai *nondiscretionary accruals* sesuai dengan rumus di atas dengan terlebih dahulu melakukan regresi linear sederhana

$$\frac{TAC_{i,t}}{TAC_{i,t-1}} = \beta_0 \left(\frac{1}{TAC_{i,t-1}} \right) + \beta_1 \left(\frac{REV_{i,t}}{TAC_{i,t-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{PPE_{i,t}}{TA_{i,t-1}} \right) + \varepsilon$$

Selain itu menghitung *nondiscretionary accruals* model (NDA) adalah sebagai berikut :

$$NDA = \alpha_1 \left(\frac{1}{AT_{i,t-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{i,t}}{TA_{i,t-1}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{PPE}{TA_{i,t-1}} \right)$$

Langkah III: Menghitung nilai *discretionary accruals*, yaitu selisih antara total akrual (TAC) dengan *nondiscretionary accruals* (NDA). *Discretionary accruals* merupakan proksi manajemen laba.

4. Model Jones Modifikasi

Menurut Sulistyanto (2018:197), Model jones dimodifikasi (*modified jones model*) merupakan modifikasi dari model Jones yang didesain untuk mengeliminasi kecenderungan untuk menggunakan perkiraan yang bisa salah dari model Jones untuk menentukan *discretionary accruals* ketika *discretion* melebihi pendapatan.

Berikut rumus Model Jones Modifikasi (1991) dalam Atin dan Pujiono (2021):

Langkah I : Menghitung nilai *total accrual* (TAC) yang merupakan selisih dari pendapatan bersih (*net income*) dengan arus kas operasi untuk setiap perusahaan dan setiap tahun pengamatan dengan rumus sebagai berikut:

$$TAC = Net\ Income - Cashflow\ from\ operation$$

Selanjutnya, *total accrual* (TA) diestimasi dengan *Ordinary Least Square* sebagai berikut:

$$\frac{TAC_{i,t}}{A_{i,t-1}} = \beta_1 \left(\frac{1}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{REV_{i,t} - REV_{i,t-1}}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_3 \left(\frac{PPE_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \varepsilon$$

Langkah II : Dengan koefisien regresi sebagaimana di atas, maka *Non Discretionary Accruals* ditentukan sebagai berikut:

$$NDA_{i,t} = \beta_1 \left(\frac{1}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{REV_{i,t} - REV_{i,t-1}}{A_{i,t-1}} - \frac{REC_{i,t} - REC_{i,t-1}}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_3 \left(\frac{PPE_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right)$$

Langkah III : Terakhir, *discretionary accruals* (DA) sebagai ukuran manajemen laba ditentukan dengan formula berikut :

$$DA_{i,t} = \frac{TAC_{i,t}}{TA_{i,t}} - NDA_{i,t}$$

Keterangan:

$TAC_{i,t}$: Total accruals perusahaan i pada periode t.

$N_{i,t}$: Laba bersih perusahaan i pada periode t.

$CFO_{i,t}$: Arus kas operasi perusahaan i pada periode t.

$A_{i,t-1}$: Total asset perusahaan i pada periode t-1.

$Rev_{i,t}$: Pendapatan perusahaan i pada tahun t

$Rev_{i,t-1}$: Pendapatan perusahaan i pada tahun t dikurangi dengan penjualan perusahaan i pada tahun t-1.

$REC_{i,t}$: Piutang usaha perusahaan i pada tahun t

$REC_{i,t-1}$: Piutang usaha perusahaan i pada tahun t-1

$PPE_{i,t}$: Total aset tetap berwujud (Gross property, plant and equipment) perusahaan i pada periode t.

$NDA_{i,t}$: Non discretionary accruals perusahaan i pada periode t.

$DA_{i,t}$: Discretionary accruals perusahaan i pada periode t.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Manajemen Laba

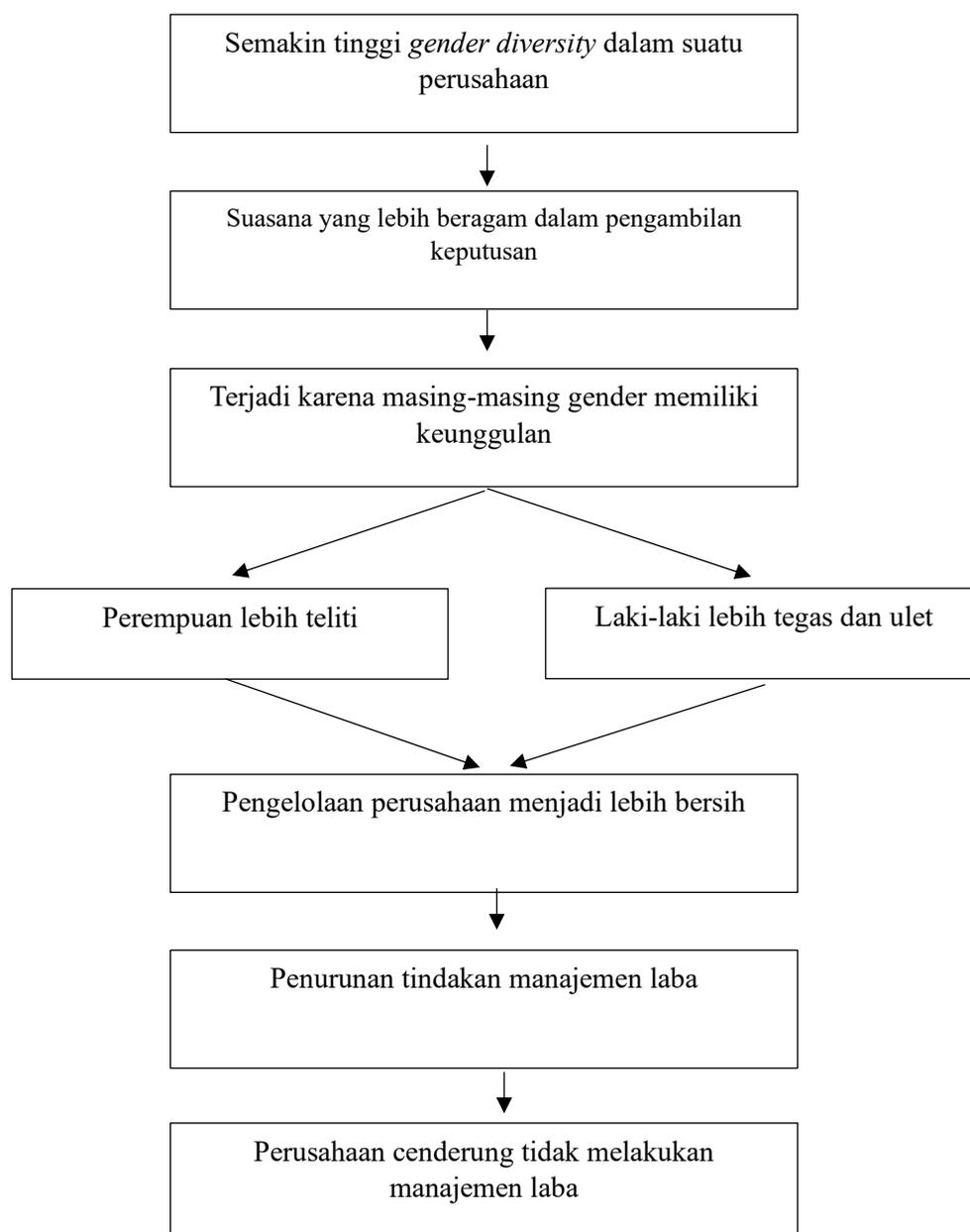
Keberagaman yang akan diteliti merupakan keberagaman *gender* dewan direksi wanita dan pria di dalam suatu perusahaan. Pentingnya kombinasi pria dan wanita dalam dewan perusahaan mengakui kekuatan dalam pengambilan keputusan (Fathonah, 2018). Semakin tinggi *Gender Diversity on Board* akan menciptakan suasana yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan (Rahmat, 2024) .

Keadaan tersebut terjadi karena masing masing *gender* memiliki keunggulan masing masingnya seperti perempuan lebih teliti, sedangkan laki laki lebih tegas dan ulet dalam mengambil keputusan dan perencanaan strategi dalam melakukan fungsi monitoring sehingga pengelolaan perusahaan menjadi bersih (Susanti et al., 2018).

Tata kelola perusahaan yang baik dapat menunjukkan penurunan tindakan manajemen laba (Flores et al, 2023) dalam (Ramadana et al., 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhyarto & Hasnawati, (2023), Fitriani & Feliana (2022), Kusumaningrum & Achmad (2022), yang menyatakan bahwa *Gender diversity* berpengaruh terhadap manajemen laba.

Kerangka Pemikiran Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Manajemen Laba



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Manajemen Laba

2.2.2 Pengaruh *Board Ethnicity* Terhadap Manajemen Laba

Semakin tinggi keberagaman *ethnic* yang dimiliki anggota dewan direksi (*Board Ethnicity*) akan semakin menurunkan praktek manajemen laba di dalam perusahaan (Putri & Darmayanti, 2021).

Menurut Koentjaraningrat dalam Chuzaimah (2012), membedakan etnis yang ada di Indonesia menjadi etnis pribumi dan etnis non-pribumi. Etnis pribumi adalah etnis yang nenek moyangnya merupakan penduduk asli Indonesia seperti etnis Jawa, Sunda, Batak, Bali, dan sebagainya. Sedangkan etnis non-pribumi adalah etnis yang merupakan keturunan asing atau nenek moyangnya berasal dari bangsa lain.

Menurut Sahertian & Jawas (2021), Pribumi lebih fokus pada tujuan yang dijalankan sedangkan non pribumi mengutamakan pemikiran logis dalam menyelesaikan masalah.

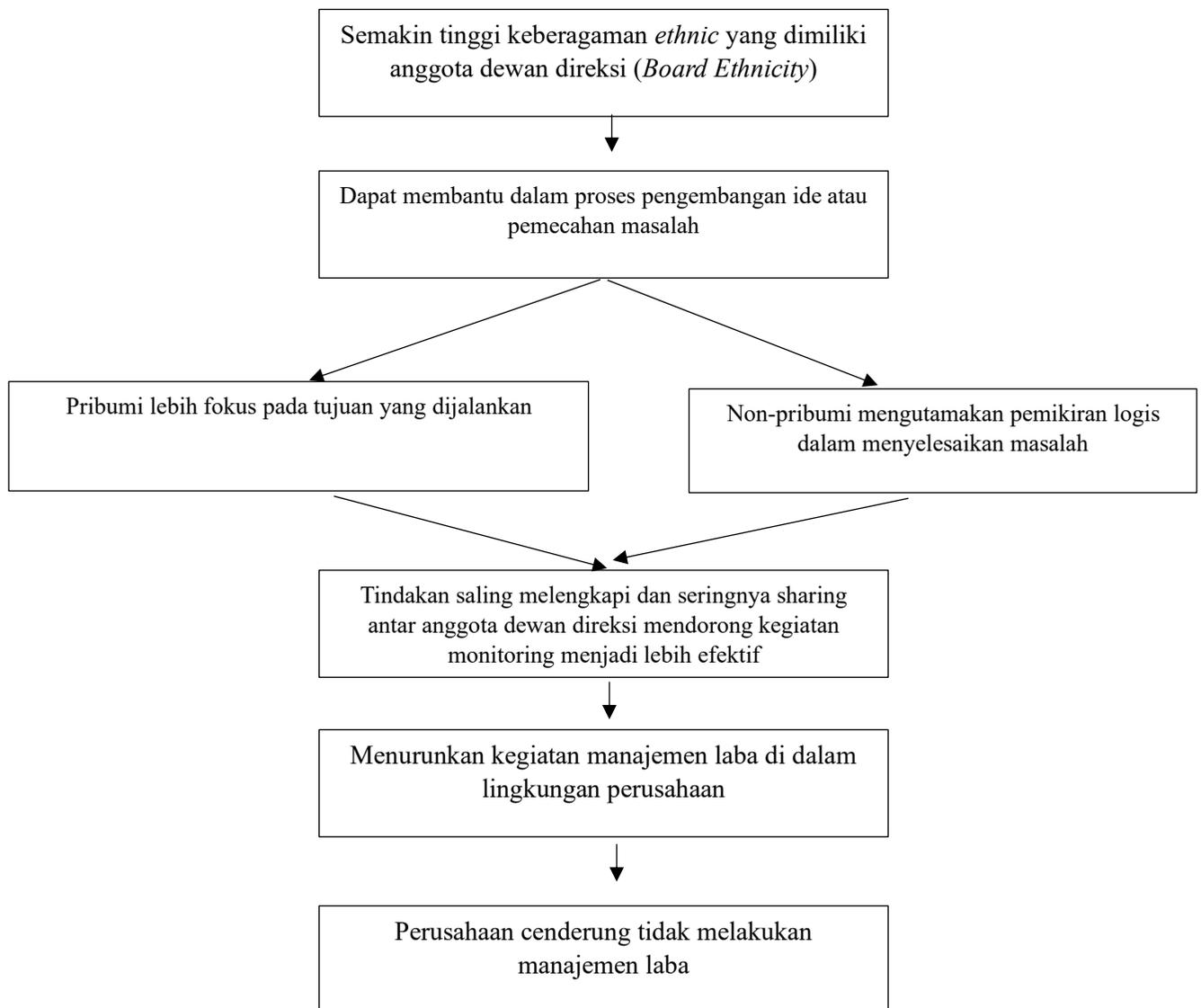
Keberagaman etnis dalam jajaran direksi memungkinkan perusahaan memiliki lebih banyak ide, koneksi, dan pengalaman, maka hal ini dapat membantu dalam proses pengembangan ide atau pemecahan masalah, memperbaiki penugasan pekerja karyawan tugas yang sesuai, kebijakan monitoring, atau memfasilitasi akses perusahaan menuju new market (Nathan, 2016).

Keragaman etnis mampu menciptakan sinergi yang positif, sehingga kegiatan monitoring untuk mencegah terjadinya kecurangan di dalam perusahaan menjadi semakin baik, tindakan saling melengkapi dan seringnya sharing antar anggota dewan

direksi mendorong kegiatan monitoring menjadi lebih efektif untuk menurunkan kegiatan manajemen laba di dalam lingkungan perusahaan (Putri & Darmayanti, 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian Budhyarto & Hasnawati (2023), Putri & Darmayanti (2021) yang menyatakan bahwa *Board Ethnicity* memiliki pengaruh terhadap manajemen laba.

Kerangka Pemikiran Pengaruh Board Ethnicity terhadap Manajemen Laba



Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Pengaruh *Board Ethnicity* terhadap Manajemen Laba

2.2.3 Pengaruh *Age Diversity* terhadap Manajemen Laba

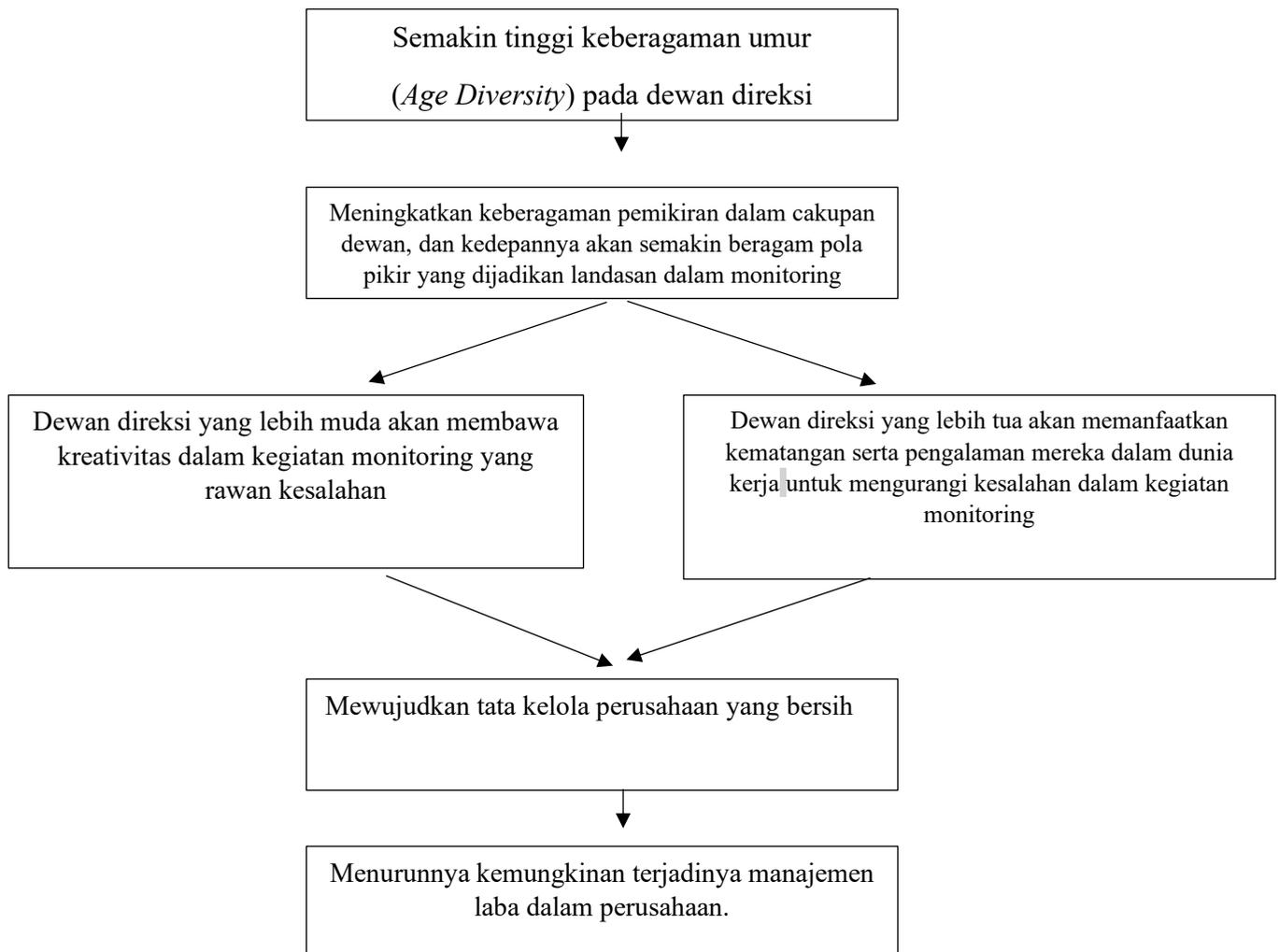
Semakin tinggi keberagaman umur (*Age Diversity*) pada dewan direksi, maka akan meningkatkan keberagaman pemikiran dalam cakupan dewan, dan kedepannya akan semakin beragam pola pikir yang dijadikan landasan dalam monitoring (Liem, 2023).

Dewan yang terdiri dari berbagai kelompok usia memiliki beragam perspektif dan keterampilan, menciptakan keseimbangan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, keberagaman usia dalam direksi dapat memperkuat hubungan yang harmonis antara dewan dan pemangku kepentingan dari berbagai kelompok usia (Rokhilla Haris Lubis et al., 2021).

Penelitian Lie et al., (2014) dalam Putri & Darmayanti (2021) mengungkapkan bahwa anggota dewan direksi yang lebih muda akan membawa kreativitas dalam kegiatan monitoring yang rawan kesalahan, sementara anggota dewan direksi yang lebih tua akan memanfaatkan kematangan serta pengalaman mereka dalam dunia kerja untuk mengurangi kesalahan dalam kegiatan monitoring. Oleh karena itu, perpaduan antara anggota dewan direksi yang lebih muda dan yang lebih tua dapat menciptakan keseimbangan dalam pengambilan keputusan serta efektivitas pengawasan. Oleh sebab itu, perpaduan antara anggota dewan direksi, baik yang muda maupun yang tua, akan menciptakan sinergi positif sehingga dapat mewujudkan tata kelola perusahaan yang bersih, yang ditandai dengan menurunnya kemungkinan terjadinya manajemen laba dalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putri dan Darmayanti (2021), Christopher Reynaldi, Hendra Wijaya, Adi Susanto (2024). Yang menyatakan bahwa *Age Diversity* memiliki pengaruh terhadap manajemen laba.

Kerangka Pemikiran Pengaruh *Age Diversity* terhadap Manajemen Laba



Gambar 2. 3

Kerangka Pemikiran Pengaruh *Age Diversity* terhadap Manajemen Laba

2.2.4 Pengaruh *Tenure Diversity* Terhadap Manajemen Laba

Semakin tinggi *tenure diversity* yang dimiliki oleh dewan direksi dalam perusahaan maka akan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai kompleksitas mengenai lingkungan dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki dewan yang homogen (Nugraha, 2024).

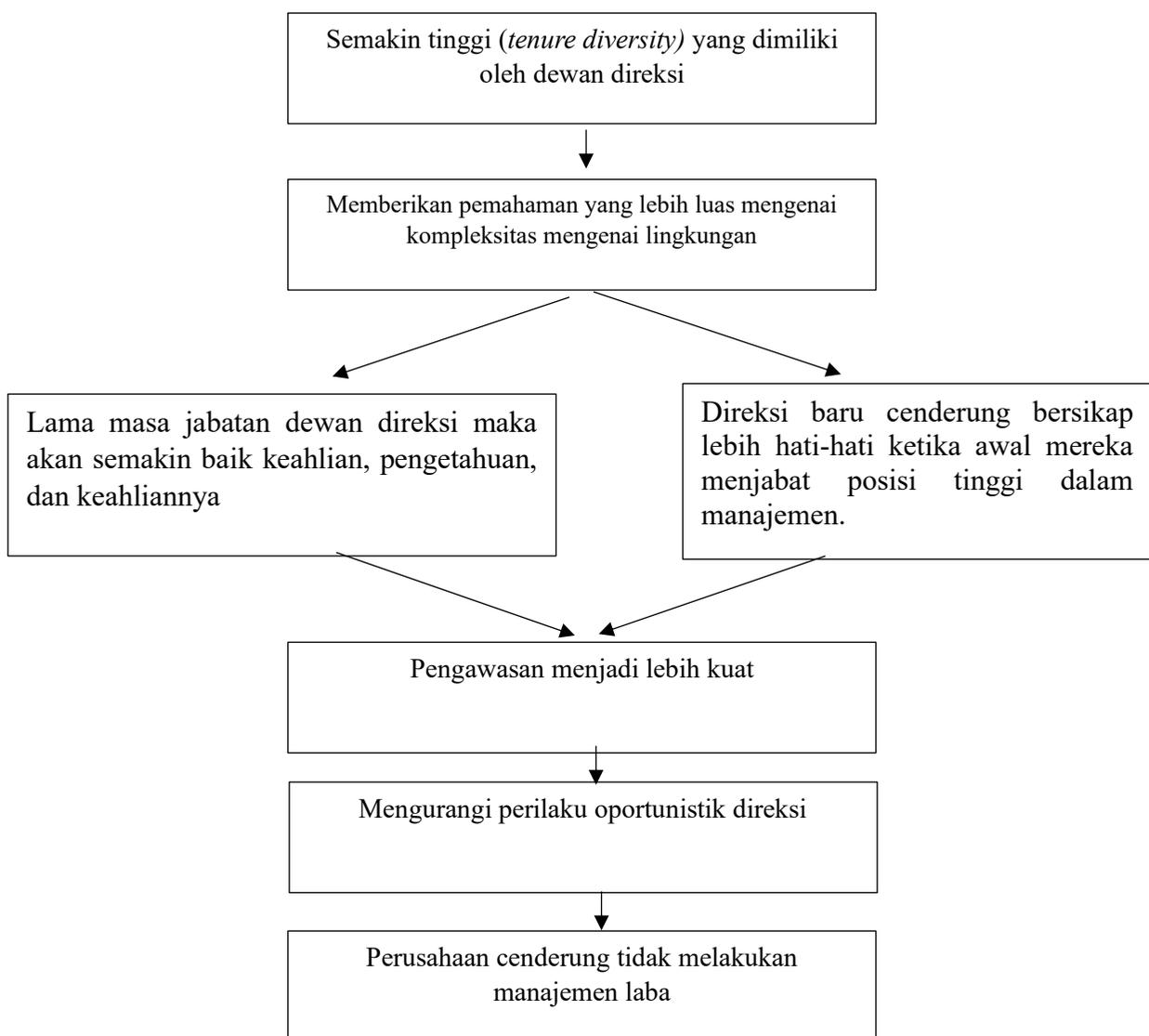
Semakin lama masa jabatan dewan direksi maka akan semakin baik keahlian, pengetahuan, dan keahliannya (Ratri dkk., 2021). Semakin lama masa jabatan (*tenure*) dewan direksi, semakin kecil kemungkinan terjadinya praktik manajemen laba (Putri & Darmayanti, 2021).

Menurut Hu et al (2015) dalam Tang & Fiorentina (2021), Direksi baru cenderung bersikap lebih hati-hati ketika awal mereka menjabat posisi tinggi dalam manajemen.

Menurut penelitian Ali & Zhang (2015) yang meneliti apakah hubungan yang diprediksi antara masa jabatan dan manajemen laba lebih rendah pada perusahaan dengan pengawasan yang lebih kuat, karena pengawasan yang lebih kuat diharapkan dapat mengurangi perilaku oportunistik. dan dapat mengurangi perilaku oportunistis yang ada pada anggota direksi yang masih baru yang menjurus kepada praktik manajemen laba

Hal ini sejalan dengan penelitian (Putri & Darmayanti, 2021) dan (Ali & Zhang, 2015), yang menyatakan bahwa *Tenure Diversity* memiliki pengaruh terhadap manajemen laba.

Kerangka Pemikiran Pengaruh Tenure Diversity Terhadap Manajemen Laba



Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran Pengaruh Tenure terhadap Manajemen Laba

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:99), hipotesis didefinisikan sebagai:

“... jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka perlu dilakukannya pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : *Gender Diversity* berpengaruh negatif signifikan terhadap Manajemen Laba

H2 : *Board Ethnicity* berpengaruh negatif signifikan terhadap Manajemen Laba

H3 : *Age Diversity* berpengaruh negatif signifikan terhadap Manajemen Laba

H4 : *Tenure Diversity* berpengaruh negatif signifikan terhadap Manajemen Laba