

An aerial photograph of Singapore's skyline at sunset, featuring the Marina Bay Sands and the Esplanade - Theatres on the Bay. The city is reflected in the water of the bay.

ANALISIS PENGARUH GENDER DIREKSI DAN KOMISARIS, MANAJEMEN LABA, SERTA KINERJA PERUSAHAAN TERHADAP KOMPENSASI MANAJEMEN PUNCAK DI ASEAN

A dark, low-key photograph showing the silhouettes of several people in business attire standing in a modern office with large windows. The scene is dimly lit, with light coming from the windows in the background.

Dr. Sri Mangesti Rahayu,. M.Si.
Dr. Wita Ramadhanti, S.E., M.S.A., Ak., CA., CPA.
Taufik Margi Widodo, S.E.

**ANALISIS PENGARUH GENDER DIREKSI
DAN KOMISARIS, MANAJEMEN LABA,
SERTA KINERJA PERUSAHAAN
TERHADAP
KOMPENSASI MANAJEMEN PUNCAK
DI ASEAN**

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Dr. Sri Mangesti Rahayu, MSi.

Dr. Wita Ramadhanti, S.E., M.S.A., Ak., CA., CPA.,

Taufik Margi Widodo, S.E.

**ANALISIS PENGARUH GENDER DIREKSI
DAN KOMISARIS, MANAJEMEN LABA,
SERTA KINERJA PERUSAHAAN
TERHADAP
KOMPENSASI MANAJEMEN PUNCAK
DI ASEAN**

**ANALISIS PENGARUH GENDER DIREKSI DAN KOMISARIS, MANAJEMEN
LABA, SERTA KINERJA PERUSAHAAN TERHADAP KOMPENSASI
MANAJEMEN PUNCAK DI ASEAN**

**Sri Mangesti Rahayu
Wita Ramadhanti
Taufik Margi Widodo**

Desain cover
Dwi Novidiantoko

Sumber
www.freepik.com

Tata letak :
Ika Fatria

Ukuran :
viii, 142 hlm, Uk:17.5x25 cm

ISBN :
978-602-475-939-1

ISBN Elektronis :
978-602-475-984-1

Cetakan Pertama:
November 2018

Hak Cipta 2018, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2018 by Deepublish Publisher
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT DEEPUBLISH
(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)**

Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl.Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman
Jl.Kaliurang Km.9,3 – Yogyakarta 55581

Telp/Faks: (0274) 4533427

Website: www.deepublish.co.id

www.penerbitdeepublish.com

E-mail: cs@deepublish.co.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya sehingga Buku “Analisis Pengaruh Gender Direksi dan Komisaris, Manajemen Laba, serta Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Manajemen Puncak di ASEAN” ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Buku ini merupakan Buku Referensi hasil Penelitian Mandiri Tim Penulis.

Buku ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti di Bidang Akuntansi Keuangan, Manajemen Keuangan, dan Pasar Modal. Buku ini terdiri atas 10 bab. Pertama, pendahuluan yang berisi latar belakang, permasalahan, serta tujuan dan manfaat penelitian. Kedua, telaah pustaka dan hipotesis penelitian. Ketiga, metode penelitian. Keempat, hasil pengujian hipotesis di Indonesia. Kelima, hasil pengujian hipotesis di Malaysia. Keenam, hasil pengujian hipotesis di Singapura. Ketujuh, hasil pengujian hipotesis di Thailand. Kedelapan, hasil pengujian hipotesis di Filipina. Kesembilan, diskusi gender eksekutif, manajemen laba, kinerja, dan kompensasi di ASEAN pada era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). Sepuluh, penutup yang berisi kesimpulan, keterbatasan, dan saran.

Penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penyusunan Buku ini. Pertama, Dekan dan rekan Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang. Kedua, Dekan dan rekan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman. Ketiga, semua pihak yang membantu penulisan buku ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dalam penyusunan Buku Referensi ini mungkin banyak terdapat kekurangan. Berdasarkan hal tersebut Tim Penyusun

mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan Buku ini di masa yang akan datang.

Malang, Juli 2018

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
2. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	7
2.1. Teori Agensi	7
2.2. Teori Diskriminasi Gender.....	9
2.3. Hipotesis.....	15
3. METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Jenis Penelitian.....	22
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.4. Pengujian Hipotesis.....	24
3.4.1. Definisi Operasional Variabel.....	24
3.4.2. Pengujian Statistik	28
4. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DI INDONESIA.....	30
4.1. Statistik Deskriptif Indonesia.....	30
4.2. Hasil Pengujian Hipotesis	33
5. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DI MALAYSIA	40
5.1. Statistik Deskriptif Malaysia	40

5.2.	Hasil Pengujian Hipotesis	43
6.	HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DI SINGAPURA.....	50
6.1.	Statistik Deskriptif Singapura.....	50
6.2.	Hasil Pengujian Hipotesis	52
7.	HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DI THAILAND.....	60
7.1.	Statistik Deskriptif Thailand	60
7.2.	Hasil Pengujian Hipotesis	61
8.	HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DI FILIPINA	69
8.1.	Statistik Deskriptif Filipina	69
8.2.	Hasil Pengujian Hipotesis	71
9.	GENDER EKSEKUTIF, MANAJEMEN LABA, KINERJA, DAN KOMPENSASI DI ASEAN PADA ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN.....	79
10.	PENUTUP	87
10.1.	Kesimpulan	87
10.2.	Keterbatasan dan Saran.....	91
	DAFTAR PUSTAKA.....	92
	LAMPIRAN.....	99
	PROFIL PENULIS	141

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kompensasi eksekutif sering menjadi kontradiksi dan diskusi dalam penelitian terkait korporasi. Pada awalnya sesuai dengan Teori Agensi, kompensasi manajemen dirancang untuk memacu agen agar bekerja sesuai dengan keinginan prinsipal untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Kompensasi tidak hanya berupa pendapatan tetap, tetapi juga akan dikaitkan dengan besaran kinerja perusahaan. Beberapa penelitian masih menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh secara positif terhadap bonus manajemen puncak seperti penelitian Raithatha dan Komera (2016). Namun beberapa penelitian mulai menunjukkan bahwa korelasi timbal balik antara kinerja dengan besaran kompensasi eksekutif seperti Wang dan Chen (2016). Hal ini berarti tidak hanya kinerja yang berpengaruh terhadap kompensasi, tetapi adanya besaran skema kontrak kompensasi yang mempengaruhi manajer untuk berkinerja baik sebagaimana dalam Bennet *et al.* (2017).

Sesuai *Bonus Plan Hypothesis* agen akan secara oportunistik melalui manajemen laba untuk memaksimalkan bonusnya (Watts dan Zimmermann, 1986). Namun demikian, manajemen laba tidak hanya dapat dilihat sebagai tindakan oportunistik, tetapi juga informatif sebagai prediksi kinerja manajemen perusahaan (Adut *et al.*, 2013).

Permasalahan lainnya yang menjadi perdebatan apakah Corporate Governance berpengaruh terhadap besaran bonus eksekutif. Salah satunya adalah persoalan diversitas gender pada Dewan Direksi dan Komisaris. Permasalahan diskriminasi gender dalam pasar tenaga kerja masih banyak terjadi, Bahkan untuk level eksekutif perusahaan. Fenomena sulitnya wanita untuk dapat mencapai posisi puncak sebagai direktur dalam perusahaan disebut

2. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Teori Agensi

Teori Agensi Jensen dan Meckling, (1976) berasumsi bahwa entitas terpisah dari pemiliknya. Hubungan agensi adalah kontrak antara satu atau lebih prinsipal (Pemegang Saham) dengan agen (Manajemen Perusahaan) untuk bertindak menurut kepentingan mereka termasuk mendelegasikan otoritas pengambilan keputusan kepada agen. Agen diasumsikan memaksimalkan kepentingan pribadi sehingga tidak selalu bertindak sesuai dengan keinginan prinsipal sehingga dapat menimbulkan konflik agensi. Konflik ini dikurangi melalui biaya agensi, yaitu penjumlahan dari biaya pengawasan oleh prinsipal, biaya perikatan oleh agen, dan kerugian residual. Kerugian residual adalah kerugian akibat berkurangnya kemakmuran prinsipal akibat adanya perbedaan keputusan yang dibuat agen dan yang seharusnya paling menguntungkan bagi prinsipal (Jensen dan Meckling, 1976).

Ada beberapa cara untuk mengurangi konflik agensi salah satunya melalui kompensasi eksekutif (Ho *et al.*, 2004). Kompensasi eksekutif tujuan utamanya untuk mengurangi biaya keagenan. Kedua kebijakan lain hanya secara tidak langsung menggunakan pertimbangan biaya agensi dalam penentuannya, salah satunya dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap besarnya kompensasi manajerial.

Teori akuntansi positif dapat menjelaskan bahwa kadangkala manajer melakukan aksi yang tidak dapat diprediksi oleh prinsipal. Tiga hipotesis teori akuntansi positif adalah *bonus plan*, *debt covenant*, dan *political cost* (Watt dan Zimmerman; 1986: 24).

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Enoima dan Gurcharan Singh. 2016. Does CEO Duality Give More Influence Over Executive Pay to the Majority of Minority Shareholder? (A Survey of Brazil). *Corporate Governance*, Vol 16, Issue 1, pp. 96-115.
- Adams, Renée B. dan Daniel Ferreira. 2009. Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics* Vol. 94, pp. 291-309.
- Adams, Susan M., Atul Gupta, Dominique M. Haughton, dan John D. Leeth. 2007. Gender differences in CEO Compensation: Evidence from the US. *Women in Management Review* Vol. 22, No. 3, pp. 208-224.
- Adut, Davit, Anthony D. Holder, dan Ashok Robin. 2013. Predictive versus Opportunistic Earnings Management, Executive Compensation, and Firm Performance. *Journal Accounting Public Policy*.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2013.02.007>
- Albanessy, Stefania, Claudia Olivetti, dan Maria José Prados. 2015. Gender and Dynamic Agency: Theory and Evidence on Compensation of Top Executives. *Gender in Labor Market: Research in Labor Economics*, Vol. 42, pp. 1-59.
- Ali, Ashiq dan Weining Zhang. 2015. CEO Tenure and earnings Management. *Journal of Accounting and Economics*.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jacceco.2014.11.004>.
- Almadi, Madi dan Philip Lazic. 2016. CEO Incentive Compensation and Earnings Management: The Implications of Institutions and Governance Systems. *Management Decision*, Vol. 54, Issue: 10, pp. 2447-2461.

- Alonso-Almeida, Maria del Mar, Jordi Perramon, Llorenç Bagur. 2015. Women Managers and Corporate Social Responsibility (CSR) in Spain: Perception and Drivers. *Women's Studies International Forum* Vol. 50, pp. 47-56.
- Baron, Reuben M. dan David A. Kenny. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1173-1182.
- Bennett, Benjamin, J. Carr Bettis, Radhakrishnan Gopalan, dan Todd Milbourn. 2017. Compensation Goals and Firm Performance. *Journal of Financial Economics* 000, pp. 1-24.
- Bugeja, Martin, Zoltan P. Matolcsy, dan Helen Spiropoulos. 2012. Is there A Gender Gap in CEO Compensation? *Journal of Corporate Finance* Vol. 18, pp. 849-859.
- Cassell, Cory. A., Huang, Shawn X., & Sanchez, Juan Manuel. 2013. Forecasting without Consequence? Evidence on the Properties of Retiring CEOs' Forecasts of Future Earnings. *The Accounting Review*, 88(6), 1909–1937. doi:10.2308/accr-50526
- Conyon, Martin J. dan Lerong He. 2017. Firm Performance and Boardroom Gender Diversity: A Quantile Regression Approach. *Journal of Busniess Research*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006>
- Dechow, Patricia M., Richard G. Sloan, dan Amy P. Sweeney. 1995. Detecting Earnings Management. *The Accounting Review*, Vol. 70, No. 2 April, pp. 193-225.
- deJonge, Alice. 2014. The Glass Ceiling that Refuses to Break: Women Directors on the Boards of Listed Firms in China and India.
- Derks, Belle, Collette Van Laar, dan Naomi Ellemers. 2016. The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leader Distance

Kompensasi eksekutif sering menjadi kontradiksi dan diskusi dalam penelitian terkait korporasi. Pada awalnya sesuai dengan Teori Agensi, kompensasi manajemen dirancang untuk memacu agen agar bekerja sesuai dengan keinginan prinsipal untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Kompensasi tidak hanya berupa pendapatan tetap, tetapi juga akan dikaitkan dengan besaran kinerja perusahaan. Beberapa penelitian masih menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh secara positif terhadap bonus manajemen puncak.

Permasalahan lainnya yang menjadi perdebatan apakah Corporate Governance berpengaruh terhadap besaran bonus eksekutif. Salah satunya adalah persoalan diversitas gender pada Dewan Direksi dan Komisaris. Permasalahan diskriminasi gender dalam pasar tenaga kerja masih banyak terjadi, Bahkan untuk level eksekutif perusahaan. Fenomena sulitnya wanita untuk dapat mencapai posisi puncak sebagai direktur dalam perusahaan disebut dengan istilah *Glass Ceiling*.

Istilah ini maksudnya semakin banyak wanita yang berkarier dalam perusahaan, namun hanya sedikit yang pada akhirnya berhasil mencapai posisi manajerial dalam perusahaan meskipun mereka memiliki kemampuan yang hampir sama dengan rekan laki-lakinya. Apabila berhasil menjadi eksekutif puncak, seringkali gaji yang diperoleh oleh direktur perempuan akan lebih rendah dari pada direktur laki-laki.

Buku ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti di Bidang Akuntansi Keuangan, Manajemen Keuangan, dan Pasar Modal. Buku ini terdiri atas 10 bab. Pertama, pendahuluan yang berisi latar belakang, permasalahan, serta tujuan dan manfaat penelitian. Kedua, telaah pustaka dan hipotesis penelitian. Ketiga, metode penelitian. Keempat, hasil pengujian hipotesis di Indonesia. Kelima, hasil pengujian hipotesis di Malaysia. Keenam, hasil pengujian hipotesis di Singapura. Ketujuh, hasil pengujian hipotesis di Thailand. Kedelapan, hasil pengujian hipotesis di Filipina. Kesembilan, diskusi gender eksekutif, manajemen laba, kinerja, dan kompensasi di ASEAN pada era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). Sepuluh, penutup yang berisi kesimpulan, keterbatasan, dan saran.



Penerbit Deepublish (CV BUDI UTAMA)
Jl. Rajawali, Gang Elang 6 No.3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman
Jl. Kaliurang Km 9,3 Yogyakarta 55581
Telp/Fax : (0274) 4533427
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)
✉ cs@deepublish.co.id 📧 @penerbitbuku_deepublish
📍 Penerbit Deepublish 🌐 www.penerbitbukudeepublish.com

Kategori : Ekonomi Manajemen

ISBN 978-602-475-984-3



9

786024

759841