



## Board Diversity dan Kualitas Laba: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia

M. Rudi Irwansyah\*, Diota Prameswari Vijaya, Lulup Endah  
Tripalupi

Universitas Pendidikan Ganesha, Jalan Udayana 11, Singaraja, Bali, Indonesia

\*(rudi.irwansyah@undiksha.ac.id)

---

### Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:  
22 Oktober 2020

Tanggal diterima:  
10 Desember 2020

Tanggal dipublikasi daring:  
28 Desember 2020

**Kata kunci:** *age diversity; foreign diversity; gender diversity; kualitas laba.*

### Pengutipan:

Irwansyah, M. Rudi, Vijaya, Diota Prameswari, & Tripalupi, Lulup Endah. (2020). *Board Diversity dan Kualitas Laba: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 5(2), 377-390.

**Keywords:** *age diversity; foreign diversity; gender diversity; earnings quality.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh board *diversity* yang meliputi, gender, kebangsaan (*foreign diversity*) dan usia terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini nantinya dapat memberikan jawaban pentingnya keberagaman dewan direksi pada perusahaan. Penelitian ini mengambil sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018 dengan menggunakan teknik purposive sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 150 perusahaan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender *diversity*, *foreign diversity*, dan *age diversity* tidak berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kualitas laba perusahaan. Hal ini disebabkan proporsi dewan direksi yang tidak rasional sebagai penyebab tidak signifikansinya pengaruh gender, berkewarganegaraan asing dan usia dewan direksi 40-45 terhadap kualitas laba.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of board diversity which includes gender diversity, foreign diversity and age diversity partially and simultaneously on the earnings quality in manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. Later, this study provide the importance of the diversity of the board of directors in the company. Sample in this research is manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2018 using a purposive sampling technique. The number of samples in this research were 150 companies. Analysis of the data in this research using multiple regression analysis. The results showed that gender diversity, foreign diversity, and age diversity had no effect either partially or simultaneously on the quality of company earnings. This is because the irrational proportion of the board of directors as the cause of the insignificant influence of gender, foreign nationality and board of directors age 40-45 on earnings quality.*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan perusahaan (*corporate governance*) yang baik telah menjadi perhatian utama investor pada pasar yang sedang berkembang, sehingga investor cenderung menghindari perusahaan yang memiliki penerapan *corporate governance* yang buruk. Salah satu isu yang berkaitan dengan implementasi tata kelola perusahaan adalah persebaran anggota dewan (*board diversity*), karena berkaitan dengan komposisi dewan.

Dalam beberapa tahun terakhir, keragaman dewan telah dikategorikan sebagai salah satu masalah tata kelola yang paling penting (Barako & Brown, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Ernst & Young (2009) mengungkapkan bahwa kelompok dengan keberagaman yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada grup yang homogen. Sejalan dengan hal tersebut, Catalyst (2004) menyatakan bahwa grup yang bervariasi, ketika dikelola dengan baik akan menghasilkan keputusan bisnis yang lebih inovatif daripada grup yang homogen.

Keanekaragaman kebangsaan (*foreign diversity*) atau yang lebih dikenal sebagai keberadaan tenaga kerja asing yang menjabat sebagai dewan komisaris dan dewan direksi

mampu memberikan beberapa pengaruh bagi perusahaan. Dewan asing dapat membawa pendapat dan perspektif yang beragam dalam bentuk bahasa, agama, pengalaman pendidikan, budaya, dan profesionalitas yang berbeda dari satu negara ke negara lain. Oleh karena itu, keberadaan dewan asing dapat mempengaruhi nilai perusahaan (Melsa, Mine H, & Cetin T, 2010).

Keberagaman gender juga dapat membantu meningkatkan penerapan *corporate governance* dalam perusahaan. Wanita lebih banyak berpartisipasi dalam *decision making* dibandingkan pria karena memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Kehadiran merupakan hal yang penting dalam perspektif *corporate governance* karena melalui rapat, dewan bisa mendapatkan informasi penting mengenai perusahaan. Wanita juga cenderung lebih aktif dalam hal monitoring, sehingga mampu memperkecil *agency problem* (Adams & Ferreira, 2009). Keberagaman gender juga mampu memberikan keuntungan kepada organisasi karena sifat kognitif tertentu yang dimiliki oleh wanita (Krishnan & Park, 2005).

Keragaman usia (*age diversity*) dapat dilihat sebagai bagi dewan dan dianggap sebagai bagian dari modal manusia, karena usia dapat

mencerminkan pengalaman dan pengambilan risiko (Darmadi, 2011; Sonnenfeld, 2002). Keterlibatan direktur muda dalam anggota dewan akan membawa berbagai ide dan perspektif ke perusahaan. Anggota dewan yang lebih muda juga memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk memproses ide-ide baru dan lebih inovatif (Ness, Miesing, & Kang, 2010). Selain itu, mereka lebih positif menghadapi perubahan strategis dan lebih bersedia untuk berpartisipasi dalam proses pemantauan (Darmadi, 2011). Ini akan dapat meningkatkan kinerja dewan dan pengambilan keputusan.

Pengukuran kinerja operasional perusahaan salah satunya dapat dilihat dari laba yang dihasilkan perusahaan. *Earning* (pendapatan) adalah salah satu aspek terpenting dari sebuah bisnis (Alabdullah, T. T. Y., Laadjal, A., Ahmed, E. R., and Al-Asadi, 2018). Laba yang tinggi belum tentu menggambarkan kinerja perusahaan yang baik pada periode tersebut, sehingga laba yang dihasilkan perlu dilihat dan dianalisa lebih dalam lagi apakah laba tersebut memiliki kualitas laba yang baik. Kualitas laba yang baik dapat digunakan oleh investor untuk membentuk nilai pasar perusahaan. Kualitas laba merupakan penilaian sejauh mana suatu laba dapat

diperoleh berulang-ulang, dapat dikendalikan dan dapat menggambarkan profitabilitas perusahaan secara nyata. Di dunia akuntansi, kualitas laba juga disebut sebagai kemampuan pendapatan yang dilaporkan perusahaan (penghasilan), yang selanjutnya memungkinkan mereka untuk memiliki perkiraan pendapatan perusahaan di masa mendatang.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan keragaman dewan, yaitu hasil penelitian Hashim, Ahmed, & Huey (2019) menunjukkan bahwa keragaman kebangsaan dan keragaman etnis berpengaruh secara signifikan pada kualitas laba. Penelitian Noorkhaista dan Sari (2017) menunjukkan bahwa keragaman kewarganegaraan berpengaruh terhadap modal intelektual perusahaan manufaktur di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa faktor keragaman kewarganegaraan dapat menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam pengangkatan dewan direksi dengan tujuan untuk dapat mendorong peningkatan kinerja modal intelektual. Persebaran anggota dewan (*board diversity*) berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Kusumastuti, Supatmi, & Sastra, 2007). Penelitian Suherman (2017) menunjukkan bahwa keberadaan

wanita di dewan direksi berpengaruh positif terhadap *debt to asset ratio*.

Sebagian besar penelitian yang ada lebih berfokus pada pengaruh keberagaman dewan terutama gender terhadap kinerja dan nilai perusahaan. Menurut Darmadi (2011), permintaan untuk dewan yang lebih terdiversifikasi menjadi lebih mendesak karena meningkatnya keragaman dalam hal tenaga kerja dalam hal jenis kelamin, kebangsaan dan usia. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil tiga keberagaman dewan. Selain itu, peneliti menggunakan kualitas laba sebagai variabel yang dipengaruhi karena kualitas laba tidak hanya berguna baik pihak eksternal perusahaan, tetapi juga untuk pihak internal perusahaan sebagai salah satu alat pengukuran kinerja mereka karena mempengaruhi secara langsung arus kas pada perusahaan.

## **TELAAH LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Teori Ketergantungan Sumberdaya**

Teori ketergantungan sumber daya menunjukkan bahwa keragaman dewan akan meningkatkan sumber daya yang disediakan oleh anggota dewan, seperti keterampilan, informasi, legitimasi dan akses ke konstituen utama (misalnya pemasok, pembeli,

pembuat keputusan kebijakan publik, dan kelompok sosial). Dengan demikian, diversifikasi dewan direksi dalam hal usia, jenis kelamin dan etnis, akan dapat memberikan informasi unik kepada manajemen untuk pengambilan keputusan yang lebih baik (Silvia & Antonio, 2007). Teori ketergantungan sumber daya memberikan argumen kunci untuk keragaman dewan. Teori ini menunjukkan bahwa keragaman dewan membawa wawasan dan perspektif baru ke perusahaan dan meningkatkan kreativitas dan inovasi (Carter, D'Souza, Simkins, & Simpson, 2008; Walt & Ingley, 2003).

*Upper Echelon Theory* yang dikembangkan oleh Hambrick & Mason (1984) menjelaskan bahwa perusahaan memilih strategi perusahaan mereka dan pengambilan dapat dipengaruhi oleh karakteristik manajemen tingkat atas (TLM) mereka. Dengan kata lain, perilaku perusahaan atau cara mereka bekerja dapat dinilai dengan melihat karakteristik manajemen tingkat atas mereka. Teori *Upper Echelons* menunjukkan bahwa karakteristik manajerial berpengaruh kepada pembuatan keputusan dan kinerja perusahaan. Dalam teori *upper echelon* juga menunjukkan bahwa output organisasi seperti kinerja

perusahaan, orientasi strategi, inovasi, kreativitas, dan diversifikasi dipengaruhi oleh keragaman demografis direksi, seperti tingkat pendidikan, kewarganegaraan dan gender.

Teori ini menyebutkan bahwa keragaman demografi dalam anggota dewan direksi memberikan perspektif yang lebih luas dan solusi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan strategis dewan direksi. Hal ini akan membantu dewan direksi dalam menghasilkan keputusan yang inovatif, sehingga dapat meningkatkan kualitas tindakan yang diambil oleh perusahaan.

Campbell & Minguez-Vera (2008) mengutarakan keberadaan wanita dalam dewan direktur dapat memberikan perspektif baru dalam pembuatan keputusan. Manajer wanita memiliki peran pemantauan yang efektif sebagai peran tata kelola perusahaan (Lakhal, Aguir, Lakhal, & Malek, 2015). Perempuan dalam dewan yang berbeda ras, etnik, dan karakteristik lainnya memperluas sumber daya yang dimiliki perusahaan dan menambah bermacam sudut pandang dalam proses pemecahan masalah dan perencanaan strategis (Ruigrok, Peck, & Tacheva, 2007). Dengan demikian, adanya diversifikasi gender dalam

pengelolaan perusahaan akan mempengaruhi kinerja perusahaan dalam proses pengambilan keputusan, khususnya keputusan yang berkaitan dengan kualitas laba. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu:

H<sub>1</sub>: Adanya pengaruh gender *diversity* terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Liargovas & Skandalis (2010) juga menyatakan bahwa anggota dewan yang heterogen yang terdiri dari kebangsaan yang beragam akan lebih kreatif karena mereka memiliki perspektif yang berbeda. Kondisi ini dapat menghasilkan keputusan dan strategi bisnis yang lebih baik daripada yang homogen. Menurut data Otoritas Jasa Keuangan tahun 2017, di Indonesia sebagai negara dengan pasar berkembang merupakan salah satu negara yang menarik minat investor asing. Kondisi pada akhir tahun 2017, investor asing memegang sekitar 52,2% dari total perdagangan saham di Bursa Efek Indonesia. Dengan begitu banyak arus masuk modal dari luar Indonesia, perusahaan-perusahaan yang dimiliki oleh pemegang saham

asing akan memiliki kemungkinan lebih tinggi dari kebangsaan yang beragam di dewan komisaris dan direksi mereka. Hal ini akan berdampak pada pemegang saham asing yang akan lebih mempercayai investasi mereka pada perusahaan di Indonesia, karena anggota dewan asing sebagai wakil mereka akan mengawasi secara aktif perusahaan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu:

H<sub>2</sub>: Adanya pengaruh *foreign diversity* terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Menurut Sonnenfeld (2002) dan Darmadi (2011), usia dapat dilihat sebagai aset bagi dewan dan dianggap sebagai bagian dari modal manusia, karena usia dapat mencerminkan pengalaman dan pengambilan risiko. Selain itu, dewan yang lebih muda akan lebih positif terkait dengan perubahan strategis dan lebih bersedia untuk berpartisipasi dalam proses pemantauan (Darmadi, 2011). Hal ini akan dapat meningkatkan kinerja dewan dan pengambilan keputusan. Dengan kata lain, peningkatan kinerja dengan adanya dewan yang

berusia lebih muda akan meningkatkan kualitas laba perusahaan, sehingga tata kelola perusahaan akan menjadi lebih baik. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu:

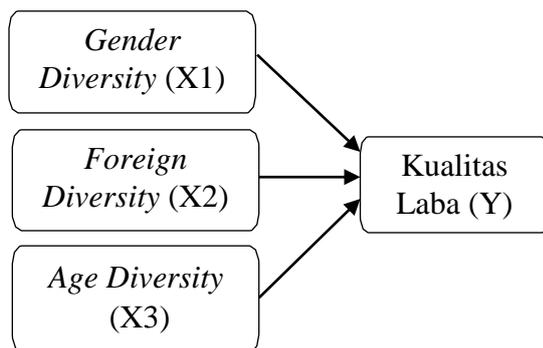
H<sub>3</sub>: Adanya pengaruh *age diversity* terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Keragaman dewan merupakan keuntungan bagi organisasi karena meningkatkan efektivitas kepemimpinan perusahaan, membantu mengembangkan pemahaman yang lebih baik di pasar, pada saat yang sama memberikan legitimasi kepada perusahaan, membangun hubungan global dan akhirnya meningkatkan tata kelola perusahaan (Carter et al., 2008; Walt & Ingley, 2003). Tata kelola perusahaan yang baik tentunya akan berdampak pada pengelolaan laba perusahaan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini, yaitu:

H<sub>4</sub>: Adanya pengaruh *gender diversity*, *foreign diversity*, dan *age diversity* terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *gender diversity*, *foreign diversity*, dan *age diversity* terhadap kualitas laba baik secara parsial maupun simultan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Berdasarkan rancangan penelitian yang digunakan, maka desain penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1. Desain Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

## Definisi Operasional Variabel

### Variabel Terikat

Variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas laba. Kualitas laba diproksikan pada *Discretionary Accrual* (DACC) yang dihitung dengan menggunakan model Jones yang dimodifikasi, karena bahwa model ini dianggap lebih baik diantara model yang lain untuk mengukur manajemen laba (Dechow, 1995). Langkah pertama perhitungannya, menghitung total akrual pada tahun ke-t dengan rumus sebagai berikut:

$$TACC_t = \Delta Cat - \Delta Cash_t - \Delta CL_t + \Delta STDebt_t$$

Keterangan:

TACC: *Total Accrual* tahun ke-t

$\Delta Cat$ : perubahan aset lancar tahun ke-t

$\Delta Cash_t$ : perubahan kas dan setara kas tahun ke-t

$\Delta CL_t$ : perubahan kewajiban lancar tahun ke-t

$\Delta STDebt_t$ : perubahan utang jangka pendek dalam kewajiban lancar tahun ke-t

Langkah berikutnya, nilai manajemen laba akan dihitung dengan rumus:

$$TACC_t / (A_{t-1}) = \beta_1 1 / (A_{t-1}) + \beta_2$$

$$\Delta REV_t / (A_{t-1}) + \beta_3 PPE_t / (A_{t-1}) + e$$

Keterangan:

$TACC_t$ : Total akrual tahun ke-t

$A_{t-1}$ : total aset tahun ke-t

$\Delta REV_t$ : perubahan pendapatan penjualan tahun ke-t

#### Varabel Bebas

Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini ada tiga, yaitu: Pertama, *gender diversity*. Gender diukur menggunakan variabel *dummy*, dimana apabila terdapat direktur wanita dalam jajaran dewan direksinya, maka akan diberi nilai 1, sedangkan jika tidak terdapat direktur wanita dalam jajaran dewan direksi yang berarti semua direktornya adalah pria, maka diberi nilai 0. Setelah itu, gender juga diukur dengan menggunakan persentase anggota direktur perempuan dibandingkan dengan jumlah seluruh direktur, atau dirumuskan:

$$\text{Rasio direksi wanita} = \frac{\text{jumlah direksi wanita}}{\text{Total seluruh direksi}}$$

Kedua, *foreign diversity*. Keragaman direksi asing diukur menggunakan variabel *dummy*, dimana apabila terdapat direktur asing (WNA) dalam jajaran dewan direksinya, maka akan diberi nilai 1, sedangkan jika tidak terdapat direktur asing dalam jajaran dewan direksi yang berarti semua direktornya adalah warga negara Indonesia (WNI), maka diberi nilai 0. .

Setelah itu, *foreign diversity* juga diukur dengan menggunakan persentase anggota direktur asing dibandingkan dengan jumlah seluruh direktur, atau dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Rasio direksi asing} = \frac{\text{jumlah direksi asing}}{\text{Total seluruh direksi}}$$

Ketiga, *age diversity*. Keberagaman usia dikategorikan menjadi dua, yaitu direksi muda yang berusia kurang atau sama dengan 40 tahun sampai 45 tahun ( $\leq 40-45$  tahun), dan direksi tua yang berusia lebih dari 45 tahun ( $>45$  tahun). Keragaman usia juga diukur menggunakan variabel *dummy*, dimana apabila terdapat direktur muda dalam jajaran dewan direksinya, maka akan diberi nilai 1, sedangkan jika tidak terdapat direktur muda dalam jajaran dewan direksi yang berarti semua direktornya adalah direksi tua, maka diberi nilai 0. Setelah itu, *age diversity* diukur dengan menggunakan persentase anggota direktur muda dibandingkan dengan jumlah seluruh direktur, atau dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Rasio direksi muda} = \frac{\text{jumlah direksi muda}}{\text{Total seluruh direksi}}$$

#### Variabel Kontrol

Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah ukuran

perusahaan (*firm size*) yang diukur dengan *log natural* dari total aset.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam model regresi linear diperlukan pengujian untuk mengukur apakah model regresi yang diestimasi baik atau tidak untuk menilai hubungan variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependennya dengan melihat nilai  $R^2$  (R square) atau nilai *adjusted*  $R^2$ . Nilai  $R^2$  berkisar antara 0-1, semakin nilainya mendekati 1 menunjukkan bahwa variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Untuk memperoleh pemahaman yang baik, maka yang digunakan adalah nilai dari *adjusted*  $R^2$ .

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini nilai *adjusted*  $R^2$  sebesar 0,025. Artinya variabel *gender diversity*, *foreign diversity* dan *age diversity* mempengaruhi kualitas laba hanya sebesar 2,5% dan sisanya sebesar 97,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini menjadi:

$$Y = -253.386 - 0,034 X_1 + 0,018 X_2 + 0,021 X_3 + 0,010 X_4 + e$$

Hasil pengujian berikutnya adalah Uji F dan didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,982 ( $\text{sig} > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Artinya, variabel *gender diversity*, *foreign diversity* dan *age diversity* tidak mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kualitas laba. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar untuk variabel *gender diversity* sebesar 0,702 ( $\text{sig} > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Artinya, variabel *gender diversity* tidak mempengaruhi kualitas laba. Variabel *foreign diversity* sebesar 0,842 ( $\text{sig} > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Artinya, variabel *foreign diversity* tidak mempengaruhi kualitas laba. Variabel *age diversity* sebesar 0,822 ( $\text{sig} > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Artinya, variabel *age diversity* tidak mempengaruhi kualitas laba.

Teori Ketergantungan Sumberdaya menyebutkan bahwa keragaman dewan membawa wawasan dan perspektif baru ke perusahaan dan meningkatkan kreativitas dan inovasi (Carter et al., 2008; Walt & Ingle, 2003). Anggota dewan yang lebih beragam mengarah pada pemahaman dan penyelesaian masalah yang lebih baik, memungkinkan dewan untuk secara efektif mengatasi lingkungan bisnis dan mendorong peringkat positif untuk *Corporate Social*

*Responsibility* (CSR) (Bear, Rahman, & Post, 2010). Dalam penelitian ini, perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2018, tidak semua memiliki anggota dewan direksi wanita. Perusahaan yang memiliki dewan direksi wanita paling banyak hanya dua dari keseluruhan jumlah anggota dewan direksi, sehingga dapat dikatakan keberagaman dewan direksi wanita belum menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam menentukan kualitas laba perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian

Hamdani & Hatane (2017) menyebutkan bahwa proporsi wanita yang menjabat dalam dewan direksi hanya 9,9% dibandingkan pria. Begitu pula yang terjadi di negara-negara maju lainnya di Asia seperti Hongkong dengan proporsi wanita dalam manajemen puncak sebesar 10,3%, China 8,5%, Singapore 7,3%, dan Jepang 1,1%. Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui bahwa *Ha* tidak didukung data. Artinya dalam penelitian ini, *foreign diversity* tidak mempengaruhi kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Dalam *Upper Echelon Theory* dimana perusahaan memilih strategi perusahaan mereka dan pengambilan keputusan dapat dipengaruhi oleh karakteristik manajemen tingkat atas (TLM) mereka. Teori ini menyebutkan bahwa keragaman demografi dalam anggota dewan direksi memberikan perspektif yang lebih luas dan solusi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan strategis dewan direksi. Hal ini akan membantu dewan direksi dalam menghasilkan keputusan yang inovatif, sehingga dapat meningkatkan kualitas tindakan yang diambil oleh perusahaan. Namun dalam penelitian ini ternyata keberagaman dewan direksi berkewarganegaraan asing tidak berpengaruh terhadap kualitas laba.

Jika dilihat dari data, tidak semua perusahaan memiliki keberagaman *diversity* terutama jika dibandingkan dengan jumlah anggota dewan direksi. Perusahaan yang memiliki keberagaman kebangsaan dalam dewan direksi sebagian besar

hanya terlihat pada perusahaan yang berasal dari luar Indonesia. Menurut penelitian Liargovas & Skandalis (2010) bahwa anggota dewan yang heterogen yang terdiri dari kebangsaan yang beragam akan lebih kreatif karena mereka memiliki perspektif yang berbeda. Kondisi ini dapat menghasilkan keputusan dan strategi bisnis yang lebih baik daripada yang homogen.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui bahwa *Ha* tidak didukung oleh data. Artinya dalam penelitian ini, *age diversity* tidak mempengaruhi kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Menurut Hambrick & Mason (1984) bahwa manajer muda lebih cenderung melakukan strategi berisiko dan akan mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi daripada rekan mereka dengan manajer yang lebih tua. Manajer yang lebih tua cenderung lebih menolak risiko dan "mungkin pada titik dalam kehidupan mereka dimana keamanan finansial dan keamanan karier adalah penting". Selain itu, dewan yang lebih muda akan lebih positif terkait dengan perubahan strategis dan lebih bersedia untuk berpartisipasi dalam proses pemantauan (Darmadi, 2011). Dalam penelitian ini, dominasi usia

anggota dewan direksi adalah berusia 50 tahun ke atas. Hal ini tampaknya menunjukkan bahwa kehadiran orang-orang muda di ruang direksi sebagian disebabkan oleh sifat perusahaan yang terdaftar di Indonesia sebagian besar dikendalikan oleh keluarga. Selain itu, usia juga dapat dianggap sebagai proksi untuk tingkat pengalaman dan cara pengambilan risiko (Herrmann & Datta, 2005). Manajer muda yang dianggap lebih cenderung melakukan strategi yang berisiko tentunya akan kontra dengan manajer yang lebih tua yang cenderung menolak risiko dan lebih memilih stabilitas karir.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui bahwa *Ha* tidak didukung oleh data. Artinya dalam penelitian ini, *gender diversity*, *foreign diversity* dan *age diversity* tidak berpengaruh secara simultan kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi kualitas laba, sedangkan semakin keberagaman yang terjadi pada suatu perusahaan, maka memerlukan banyak penyesuaian dan komunikasi yang baik sehingga dapat berjalan efektif. Walaupun permintaan untuk dewan yang lebih terdiversifikasi menjadi lebih mendesak karena

meningkatnya keragaman dalam hal tenaga kerja dalam hal jenis kelamin, kebangsaan dan usia (Darmadi, 2011). Akan tetapi, jika perusahaan tidak siap, maka meningkatkan efektivitas kepemimpinan perusahaan menjadi hal yang mustahil.

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *board diversity* yang meliputi keberagaman gender, keberagaman kebangsaan, dan keberagaman usia terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah keberagaman gender, keberagaman kebangsaan dan keberagaman usia tidak berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018 tidak memiliki keberagaman yang signifikan terkait gender, kebangsaan dan usia.

Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu periode penelitian yang hanya mengambil sampel satu tahun, sehingga perkembangan kualitas laba tidak bisa diamati. Selain itu,

keberagaman usia membatasi hanya usia 40-45 tahun, yang mungkin bisa diperluas mulai usia 30 tahun karena beberapa perusahaan yang diamati memiliki dewan direksi muda.

### **REFERENSI**

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in The Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Alabdullah, T. T. Y., Laadjal, A., Ahmed, E. R., and Al-Asadi, Y. A. A. (2018). Board Features and Capital Structure in Emerging Markets. *Journal of Advanced Management Science*, 6(2), 74–80. <https://doi.org/10.18178/joams.6.2.74-80>
- Barako, D., & Brown, A. (2008). Corporate Social Reporting and Board Representation: Evidence from The Kenyan Banking Sector. *Journal of Management Governance*, 12(4), 309–324. <https://doi.org/10.1007/s10997-008-9053-x>
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender Diversity in The Boardroom and Firm financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>

- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2008). The Diversity of Corporate Board Committees and Firm Financial Performance. *Accounting, Business and Finance Journal*, 13(4), 73–91. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v13i4.6>
- Catalyst. (2004). The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. *Www.Catalyst.Org*.
- Darmadi, S. (2011). Board Diversity and Firm Performance: The Indonesian Evidence. *Corporate Ownership & Control*, 8(2–4), 450–466. <https://doi.org/10.22495/cocv8i2c4p4>
- Dechow, P. (1995). Accounting Earnings and Cash Flows as Measures of Firm Performance: The Role of Accounting Accruals. *Journal of Accounting and Economics*, 18(1), 3–42. [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(94\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0165-4101(94)90016-7)
- Ernst, & Young. (2009). Groundbreakers Study, Diversity an Equation for Success. *Www.Ey.Com*.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy Of Management Review*, 9(2), 193–206. <https://doi.org/10.2307/258434>
- Hamdani, Y., & Hatane, S. E. (2017). Pengaruh Wanita Dewan Direksi terhadap Firm Valuemelalui Firm Performancesebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*, 5(1), 121–132.
- Hashim, F., Ahmed, E. R., & Yeo, M. H. (2019). Board Diversity and Earning Quality: Examining the Role of Internal Audit as a Moderator. *Australasian*
- Herrmann, P., & Datta, D. K. (2005). Relationships between Top Management Team Characteristics and International Diversification: An Empirical Investigation. *British Journal of Management*, 16(1), 69–78. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00429.x>
- Krishnan, H. A., & Park, D. (2005). A Few Goodwomen–On Top Management Teams. *Journal of Business Research*, 58(12), 1712–1720.
- Kusumastuti, S., Supatmi, & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 88–98.
- Lakhal, F., Aguir, A., Lakhal, N., & Malek, A. (2015). Do Women On Boards And In Top Management Reduce Earnings Management? Evidence In France. *Journal of Applied Business Research*, 31(3), 1107–1118. <https://doi.org/10.19030/jabr.v31i3.9236>
- Liargovas, P., & Skandalis, K. (2010). Factors Affecting Firms' Financial Performance: The Case of Greece. In *Working Papers 0012*.
- Melsa, A., Mine H, A., & Cetin T, A. (2010). Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange. *SSRN Electronic Journal*, 1–33.
- Ness, R. K. Van, Miesing, P., & Kang, J. (2010). Board of Director

Composition and Financial Performance in a Sarbanes-Oxley World. *Academy of Business and Economics Journal*, 10(5), 56–74.

Noorkhaista, E., & Sari, D. (2017). Kinerja Modal Intelektual, Keragaman Gender Dan Keragaman Kewarganegaraan Dalam Dewan Direksi. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 1–19.

Ruigrok, W., Peck, S., & Tacheva, S. (2007). Nationality and Gender Diversity on Swiss Corporate Boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15(4), 546–557.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00587.x>

Silvia, A., & Antonio, A. (2007). Responsible Corporate Governance: Towards a Stakeholder Board of Directors?. In *Working Paper WP No 701*.

Sonnenfeld, J. A. (2002). What Makes Great Boards Great? *Harvard Business Review*, 80(9), 106–113.

Suherman. (2017). Apakah Diversitas Gender Memengaruhi Struktur Modal? Bukti Empiris Di Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 21(2), 218–227.

Walt, N. Van der, & Ingley, C. (2003). Board Dynamics and The Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors. *Corporate Governance International Review*, 11(3), 218–234.  
<https://doi.org/10.1111/1467-8683.00320>