

**PENGARUH UKURAN DEWAN PENGAWAS SYARIAH, KOMPENSASI BONUS,
KOMPOSISI GENDER DAN PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI TERHADAP
MANAJEMEN LABA**

Rahayu Lestari¹, Mochammad Ilyas Junjunan², Binti Shofiatul Jannah³, Nufaisa⁴

^{1,2,3,4} *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*

Email : mij@uinsby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh jumlah dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender dan pendidikan dewan direksi terhadap manajemen laba. Objek dalam penelitian ini menggunakan perbankan syariah yang terdaftar di otoritas jasa keuangan periode 2015-2020. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik purposive sampling, sementara jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 60 sampel yang tersebar pada sepuluh perbankan syariah. Jenis data pada penelitian ini adalah data panel sekunder yang berupa *annual report* perbankan syariah yang diperoleh pada situs resmi masing-masing perbankan syariah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender dan pendidikan dewan direksi secara parsial tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Sedangkan hasil persamaan regresi yang didapatkan adalah $ML = - 0,025 + 0,006 DPS - 0,001 KB - 0,019 GEN + 0,016 EDU$. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu untuk menambahkan variabel lain diluar variabel penelitian ini dan menggunakan sektor dan periode penelitian yang berbeda.

Kata Kunci : *manajemen laba; dewan pengawas syariah; kompensasi bonus.*

1. INTRODUCTION

Andal (realiabel) sesuai dengan fakta dan relevan adalah sifat yang harus ada pada laporan keuangan agar tidak memunculkan bias serta dapat digunakan sebagai sarana untuk pengambilan keputusan masa depan bagi pengguna laporan keuangan. Sarana untuk menyampaikan informasi terkait kinerja operasional suatu perusahaan kepada pihak eksternal adalah melalui laporan keuangan. Perusahaan *go public* diharuskan untuk mempublikasikan informasi kegiatan perusahaan dalam bentuk laporan tahunan

(Nopayanti & Ariyanto, 2018). Laporan keuangan merepresentasikan kinerja perusahaan dan hasil pertanggungjawaban manajemen dalam mengelola sumber daya perusahaan yang digunakan untuk memberikan informasi oleh pengguna laporan keuangan dalam mengambil keputusan (Kieso, Weygandt, & Warfield, 2016).

Perusahaan dengan tingkat laba yang besar dinilai mampu untuk memberikan keuntungan besar kepada pihak investor dan para pemegang saham. Oleh sebab itu informasi laba sering digunakan sebagai

tindakan oportunistis manajemen seperti manajemen laba untuk kepentingannya untuk membuat informasi laba menjadi baik dan memperlihatkan performa yang bagus serta akan mendapat bonus yang besar dari performa tersebut (Fahmi, 2014). Bila laba yang diperoleh tidak sesuai dengan estimasi awal, manajemen akan memilih kebijakan akuntansi tertentu yang ditujukan untuk mempengaruhi laba yang diperoleh sesuai dengan keinginan manajer dengan tujuan agar laporan keuangan yang disajikan akan terlihat bagus dan menarik. Tindakan tersebut sering disebut sebagai manajemen laba.

Manajemen laba merupakan tindakan kecurangan karena tindakan itu dilakukan dengan cara memainkan materialitas laba yang ada di laporan keuangan untuk mewujudkan kepentingan pribadi pihak manajemen perusahaan dan membuat laporan keuangan menjadi bias (Suhardianto & Harymawan, 2011). Adanya hubungan agensi oleh pihak manajer selaku agen yang dipercaya untuk mengelola perusahaan dan pemegang saham selaku principal menjadi awal terjadinya manajemen laba. Manajemen laba hingga saat ini banyak menimbulkan skandal tentang pelaporan akuntansi dalam dunia bisnis.

Faktor pertama adalah ukuran dewan pengawas syariah, konflik agensi yang terjadi dapat diatasi dengan adanya fungsi

pengawasan yang baik dalam tata kelola perusahaan yang baik. Menurut penelitian Pramithasari & Yasa (2017) dewan pengawas syariah dianggap sebagai salah satu bagian dari komponen *good corporate governance* sebagai fungsi pengawasan yang ada pada lembaga syariah. Ukuran dewan pengawas syariah menunjukkan banyaknya jumlah dewan pengawas syariah pada lembaga syariah. Banyaknya jumlah dewan pengawas Syariah pada perbankan Syariah menunjukkan semakin banyaknya fungsi pengawasan yang ada sehingga operasional perbankan syariah akan lebih terpantau.

Jika perusahaan berjalan sesuai prinsip-prinsip syariah maka hal tersebut dapat menekan tindakan manajemen laba. Hal itu dikarenakan prinsip syariah bersifat keterbukaan dan jujur hal ini bertentangan dengan tindakan oportunistis yang dilakukan untuk kepentingan pribadi pihak manajemen (Kodriyah; Suprihatin, Neneng Sri; Oktavianti, 2017). Dewan pengawas syariah yang berfungsi baik dalam perbankan syariah dapat meminimalkan praktik manajemen laba (Quttainah, Song, & Wu, 2013). Studi yang dilakukan Audina (2020) juga menunjukkan bila dewan pengawas syariah berpengaruh terhadap manajemen laba.

Faktor kedua yang mempengaruhi manajemen laba adalah pemberian kompensasi bonus. Kompensasi bonus adalah

salah satu insentif atau imbalan yang diberikan oleh pihak pemilik atas performa dan kinerja yang dilakukan pihak manajemen perusahaan (Hasibuan, 2011). Ada banyak jenis kompensasi bonus diantaranya pemberian tunjangan untuk pegawai, fasilitas untuk pegawai seperti rumah dan kendaraan ataupun pembagian saham. Kinerja yang baik yang dihasilkan manajemen perusahaan akan mendatangkan kompensasi kepada pihak manajemen perusahaan.

Kinerja yang baik dapat dicerminkan lewat informasi laba. Berdasarkan pada teori bonus plan hypothesis mengungkapkan perusahaan yang memiliki pemberian bonus untuk performa kinerja yang dilakukan manajemen perusahaan maka manajemen perusahaan akan lebih memilih menggunakan kebijakan akuntansi yang akan memaksimalkan income dan akan meningkatkan terjadinya manajemen laba. Kompensasi bonus merupakan salah satu motivasi pihak manajemen untuk melakukan tindakan oportunistik, hal tersebut sesuai dengan temuan Dewi, et al (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi bonus memiliki pengaruh meningkatkan tindakan manajemen laba.

Faktor ketiga yang mempengaruhi manajemen laba adalah komposisi gender dewan direksi. Sampai saat ini kesetaraan gender merupakan hal yang menarik untuk dibahas, seiring berjalannya waktu perempuan

mulai berada setara dengan pria hal tersebut dapat dilihat dari beberapa perempuan yang menduduki tempat direksi yang merupakan salah satu posisi yang memegang peranan penting pada perusahaan dikarenakan kepercayaan para pemegang saham. Hasil survey dilakukan *association of certified fraud examiners* (ACFE) yang diberi nama *survey fraud chapter* Indonesia tahun 2016 dan 2019 tindakan kecurangan seperti tindakan oportunistik banyak dilakukan oleh seseorang dengan gender pria dibandingkan perempuan.

Menurut Darmadi (2013) perempuan dinilai dalam mengambil keputusan lebih memperhatikan resiko dibanding pria. Direksi perempuan dinilai lebih berhati-hati dalam setiap pengambilan keputusan untuk pengelolaan operasional perusahaan. Hal ini memicu rendahnya tindakan oportunistik yang dilakukan untuk kepentingan pribadi karena tindakan tersebut membuat kerugian pada perusahaan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Duong & Evans (2016) yang menyatakan bahwa direksi perempuan memiliki peran dalam meminimalkan tindakan manajemen laba.

Faktor keempat yang mempengaruhi manajemen laba adalah tingkat pendidikan dewan direksi. Dewan direksi merupakan organ yang sangat penting bagi perusahaan. Tugas dewan direksi adalah untuk mengawasi

operasional perusahaan dan menetapkan langkah-langkah strategis yang baik untuk operasional perusahaan. Dewan direksi dapat memilih kebijakan apa yang tepat yang diambil untuk mendapatkan hasil yang baik. Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi karakter dari dewan direksi. Penelitian lain juga mendukung bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi karakteristik seseorang.

Manajer dengan lulusan MBA universitas terkenal memiliki performa yang lebih baik dari pada lulusan MBA dari universitas yang dibawahnya King, et al (2016). Penelitian lain yang dilakukan oleh Wright (1988) menunjukkan bahwa manajer lulusan MBA lebih banyak mendapatkan prestasi kerja dibanding dengan yang lulusan BBA. Dengan adanya masalah agensi yang dikaitkan dengan agency theory dengan tingkat pendidikan. Direksi yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih bagus dan baik, akan menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin untuk kepentingannya sendiri, dan akan meningkatkan tindakan oportunistik dengan melakukan manajemen laba (Dewi dan Damayanti, 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam antara satu sama lain terkait tindakan manajemen laba. Audina (2020) menunjukkan bahwa komite audit dan dewan pengawas syariah secara bersamaan berpengaruh ke arah negatif dan signifikan

terhadap manajemen laba. Penelitian yang lain menunjukkan hasil yang berbanding terbalik yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kodriyah, et al (2017) yang menggunakan variabel komite audit, dewan pengawas syariah dan dewan komisaris menunjukkan hasil bahwa komite audit dan dewan pengawas Syariah tidak berpengaruh terhadap manajemen laba, dewan komisaris berpengaruh untuk manajemen laba. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Dewi, et al (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi bonus dan kepemilikan keluarga berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba namun hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosady & Abidin (2019) yang menunjukkan kompensasi bonus dan *earning power* tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Damayanti (2020) menunjukkan hasil pendidikan direksi berpengaruh manajemen laba. Penelitian Muhammad & Pribadi (2020) menunjukkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Penelitian Gunawan (2018) dan Luo, et al (2017) menghasilkan gender berpengaruh terhadap manajemen laba. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan Naseem, et al (2020) yang menghasilkan gender tidak berpengaruh pada manajemen laba

Objek dalam penelitian ini adalah perbankan syariah di Indonesia. Objek ini dipilih karena penelitian yang terdahulu yang membahas manajemen laba banyak dilakukan di sektor manufaktur sehingga peneliti ingin mengembangkan pengetahuan tentang manajemen laba pada sektor yang berbeda yaitu bank syariah. Selain itu perbankan syariah juga merupakan salah satu sektor yang penting. Peran perbankan syariah adalah menghimpun dan menyalurkan dana bagi masyarakat yang membutuhkan dengan berdasarkan prinsip syariah islam yang telah difatwakan. Penelitian ini dapat memberikan masukan tentang pentingnya pengawasan terhadap kinerja manajemen perusahaan untuk memilih kebijakan akuntansi yang tepat dan bebas dari kepentingan pribadi sehingga laporan keuangan yang disajikan tidak bermasalah dan tidak menimbulkan kerugian bagi pengguna laporan keuangan.

2. LITERATURE REVIEW

Manajemen laba didefinisikan sebagai salah satu cara yang digunakan manajemen perusahaan untuk mempengaruhi laba yang diinformasikan dan membuat keuntungan yang sebenarnya tidak dialami perusahaan (Merchant & Rockness, 1994). Sementara manajemen laba adalah salah satu penggunaan kebijakan akuntansi oleh manajemen perusahaan untuk tujuan tertentu

dengan menunjukkan prestasi-prestasi perusahaan dalam menghasilkan laba (Scott, 2015). Manajemen laba yang dilakukan secara terus menerus akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Kerugiannya antara lain adalah kurangnya kredibilitas laporan keuangan yang dilaporkan yang dimana informasi yang disajikan tidak sesuai dengan kenyataan. Hal tersebut dapat membuat menyesatkan para pengguna laporan keuangan sehingga mereka tidak akan percaya pada kinerja perusahaan tersebut (Anisah, 2017). Selain itu tindakan manajemen laba akan membuat menurunkan nama baik perusahaan.

Konflik agensi antara pihak manajemen dan pemegang saham dapat diatasi dengan adanya fungsi pengawasan yang baik pada operasional perusahaan. Dalam corporate governance pada Lembaga Syariah, Dewan pengawas syariah merupakan salah satu komponen pengawasan yang ada pada perusahaan berbasis syariah. Semakin banyak fungsi pengawasan dapat dilihat dari banyaknya jumlah dewan pengawas syariah. Pramithasari & Yasa (2017) menyebutkan bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik dapat mencegah tindakan oportunistik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Adanya pengawasan dari dewan pengawas syariah terhadap operasional perusahaan menimbulkan kepercayaan antara pihak agen

dengan principal. Dalam sistem tata kelola yang baik fungsi dewan pengawas syariah adalah mengawasi dan memberikan masukan terhadap operasional perusahaan yang harus sesuai dengan undang-undang dan prinsip syariah yang difatwakan (Audina, 2020). Semakin banyak jumlah pengawasan yang dilakukan dewan pengawas syariah maka tindakan manajemen laba dapat diminimalisir hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2017) menunjukkan bahwa ukuran dewan pengawas syariah berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba.

H₁ : Jumlah dewan pengawas syariah berpengaruh negatif terhadap manajemen laba

Menurut *bonus plan hypothesis* perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi cenderung memilih berbagai kebijakan yang mengarah untuk meningkatkan profit perusahaan. Dalam hal ini manajemen perusahaan akan berupaya mendapatkan profit yang besar dengan berbagai cara untuk mendapatkan imbalan bonus yang besar. Dalam upaya tersebut manajemen perusahaan melakukan manajemen laba. Profit yang besar menunjukkan kinerja yang dilakukan manajemen perusahaan bagus dan atas jasa tersebut maka manajemen perusahaan akan memperoleh imbalan bonus. Menurut

Simanjuntak & Anugerah (2019) kompensasi bonus berpengaruh positif terhadap manajemen laba. itu berarti kompensasi bonus yang besar mendorong manajemen perusahaan melakukan manajemen laba.

H₂ : Kompensasi bonus berpengaruh positif terhadap manajemen laba

Teori yang mengemukakan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi karakteristik manajemen puncak adalah *upper echelon theory*. Antara individu satu dengan yang lain pada dewan direksi memiliki perbedaan karakteristik yang akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan bisnis. Salah satu karakteristik tersebut adalah perbedaan gender. Saat ini gender menjadi isu yang menarik untuk diteliti. Saat ini perempuan mulai berada pada posisi yang setara dengan pria. Dapat dilihat dari fakta bahwa banyak perempuan yang mulai menempati posisi eksekutif pada perusahaan, itu disebabkan karena kepercayaan para pemegang saham terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Darmadi (2013) menyampaikan bahwa perempuan lebih berhati-hati dalam menghadapi resiko dikarenakan perempuan selalu mempertimbangkan banyak hal sebelum mengambil keputusan. Perempuan dinilai akan menghindari tindakan oportunistik yang dapat menimbulkan resiko kerugian bagi perusahaan. Salah satu tindakan oportunistik

yang dilakukan manajemen perusahaan adalah manajemen laba. Manajemen laba dapat membuat kerugian bagi perusahaan yaitu membuat kredibilitas laporan keuangan menjadi buruk dimata publik. Penelitian Duong & Evans (2016) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dapat meminimalisir tindakan manajemen laba. Luo, et al (2017) menunjukkan bahwa perempuan cenderung dapat meminimalisir tindakan manipulasi seperti manajemen laba. Hal tersebut menunjukkan bahwa komposisi gender perempuan pada dewan direksi dapat meminimalkan tindakan manajemen laba pada suatu perusahaan.

H₃ : Komposisi gender direksi berpengaruh negatif terhadap manajemen laba

Teori yang dikembangkan oleh Hambrick & Mason (1984) menjelaskan bahwa keputusan bisnis dapat dilihat dari karakteristik individu. Salah satu karakteristik tersebut adalah latar belakang pendidikan disebut *upper echelon theory*. Latar belakang pendidikan mempunyai peranan yang penting untuk menentukan strategi yang tepat terhadap operasional perusahaan. Hasil penelitian King, et al (2016) menyatakan bahwa manajer lulusan MBA dari universitas terkenal memiliki performa kinerja yang lebih baik dari pada manajer dari lulusan MBA universitas dibawahnya. Dari uraian itu, latar

belakang pendidikan sangat mempengaruhi pengambilan keputusan dewan direksi. Jika dihubungkan dengan konflik agensi yang disebabkan antara pemegang saham dan manajemen perusahaan. Maka, dewan direksi yang mempunyai pendidikan yang bagus dan baik akan menggunakan semua kemampuannya untuk kepentingan pribadinya yaitu memperoleh bonus yang besar atas kinerjanya. Dalam upaya itu maka peluang melakukan manajemen laba semakin tinggi. Penelitian Dewi & Damayanti (2020) menyatakan pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba.

H₄ : Pendidikan direksi berpengaruh positif terhadap manajemen laba

3. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian positivisme digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu dan analisis datanya bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 laporan *annual report* yang terpublikasi oleh 10 (sepuluh) perusahaan sektor perbankan syariah yang terdaftar di otoritas jasa keuangan periode tahun 2015-2020 dan dapat ditemukan di masing-masing *website* resmi perusahaan tersebut.

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah Dewan Pengawas Syariah (X_1), Kompensasi Bonus (X_2), Gender Dewan Direksi (X_3), dan Pendidikan Dewan Direksi (X_4). Sementara variabel dependen penelitian ini adalah Manajemen Laba (Y). Teknik analisis data penelitian menggunakan statistik deskriptif, dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (Sugiyono, 2013). Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah data lolos dari seluruh asumsi tersebut maka dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan analisis regresi linear berganda, kemudian model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$ML = \alpha + \beta_1DPS + \beta_2KB + \beta_3GEN + \beta_4EDU + e \dots\dots\dots 1$$

Dimana:

ML adalah manajemen laba;

DPS adalah dewan pengawas syariah;

KB adalah kompensasi bonus;

GEN adalah komposisi gender dewan direksi;

EDU adalah pendidikan dewan direksi;

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ dan β_4 adalah koefisien regresi; dan

e adalah variabel pengganggu.

Adapun kriteria pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji-t (partial), di mana jika nilai t-hitung > t-tabel atau -t-hitung < -t-tabel maka H_0 ditolak, sehingga H_a penelitian diterima, dan berlaku pula sebaliknya. Selain itu, untuk mendukung hasil analisis, pengujian hipotesis penelitian juga menggunakan nilai probabilitas, di mana jika nilai p-value < 0,05, maka hipotesis (H_a) penelitian diterima (Ghozali, 2011).

4. RESULTS AND DISCUSSIONS

Dari 60 data penelitian, didapatkan jumlah dewan pengawas syariah yang paling sedikit 2 (dua) orang dan paling banyak 3 (tiga) orang yang tersebar pada bank Panin syariah, Muamalat syariah, Mega syariah, Maybank syariah, Bukopin syariah, BTPN syariah, BRI syariah, BNI syariah, BCA syariah, dan BJB syariah. Sementara kompensasi bonus dengan dummy variabel menghasilkan nilai terendah 0 (nol) dan tertinggi 1 (satu), komposisi gender maksimum sebesar 0,667, dan pendidikan dewan direksi tertinggi bernilai 1 (satu).

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standart Deviasi
Jumlah Dewan Pengawas Syariah	60	2	3	2,18	0,390
Kompensasi Bonus	60	0	1	0,93	0,252
Komposisi Gender Dewan Direksi	60	0,000	0,667	0,177	0,190
Pendidikan Dewan Direksi	60	0,20	1,000	0,604	0,226
Manajemen Laba	60	-0,05	0,04	-0,006	0,019

Sumber: hasil penelitian (2022)

Berdasarkan 60 data perbankan syariah memiliki data yang terdistribusi dengan normal pada model regresi yang ditunjukkan

oleh nilai sig. > 0,05 (0.200 > 0.05), sehingga bisa dilakukan regresi dengan model linear berganda. Hasil ini dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

N	60
Test statistic	0.040
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.186 ^c

Sumber: hasil penelitian (2022)

Kemudian untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *value inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF>10 maka

terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya jika VIF<10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Variabel	Collinearity Statistics		Uji Glejser	
	Tolerance	VIF	t	Sig.
Dewan Pengawas Syariah	0,914	1,094	-0.710	0.481
Kompensasi Bonus	0,914	1,094	-0.043	0.965
Komposisi Gender Dewan Direksi	0,904	1,106	-0.441	0.661
Pendidikan Dewan Direksi	0,925	1,081	0.374	0.710

Sumber: hasil penelitian (2022)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dengan ditunjukkan nilai VIF pada *collinearity statistics* lebih kecil dari 10. Selain itu, berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan seluruh variabel independen penelitian memiliki nilai

signifikansi yang lebih besar dari 5%, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Selanjutnya, untuk hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	t- hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	-0.025	-1.181	0.243	
Dewan Pengawas Syariah (X_1)	0.006	0.970	0.336	Tidak signifikan
Kompensasi Bonus (X_2)	-0.001	-0.128	0.899	Tidak signifikan
Komposisi Gender Dewan Direksi (X_3)	-0.019	-1.418	0.162	Tidak signifikan
Pendidikan Dewan Direksi (X_4)	0.011	1.143	0.155	Tidak signifikan
R	0.291 ^a			
R-Square	0.085			
Adjusted R Square	0.018			
α	0.05			
N (jumlah data diobservasi)	60			

Sumber: hasil penelitian (2022)

Berdasarkan hasil analisis, ukuran dewan pengawas syariah (X_1) didapatkan hasil sebesar sig. 0,336 yang berarti hasil yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Sehingga ukuran dewan pengawas syariah tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Hasil penelitian mengisyaratkan bahwa banyak sedikitnya dewan pengawas syariah tidak dapat meminimalkan atau meningkatkan manajemen perusahaan untuk melakukan

tindakan kecurangan seperti manajemen laba. Temuan tersebut didukung oleh Kodriyah, et al (2017) yang mengungkapkan bahwa ukuran dewan pengawas syariah tidak mempengaruhi manajemen laba dikarenakan, fungsi pengawasan yang dilakukan oleh dewan pengawas syariah lebih kearah pelanggaran terhadap prinsip syariah sedangkan untuk pelanggaran terkait pelaporan keuangan lebih dipengaruhi oleh dewan pengawas syariah

yang memiliki kemampuan bidang akuntansi sehingga ukuran dewan pengawas syariah yang menunjukkan banyak dan sedikitnya jumlah dewan pengawas syariah di dalam bank syariah tidak mempengaruhi manajemen laba.

Sementara Quttainah, et al (2013) menyatakan bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh dewan pengawas syariah dalam mendeteksi kecurangan terhadap pelaporan keuangan adalah melakukan penambahan keahlian pada bidang akuntansi dan keuangan. Dari penjelasan demikian maka dapat diartikan bahwa fungsi pengawasan pada dewan pengawas syariah akan lebih baik jika ditambahkan oleh kemampuan individu masing-masing terkait bidang keuangan sehingga dewan pengawas syariah lebih mengerti terkait tindakan kecurangan yang melibatkan keuangan perbankan syariah seperti tindakan manajemen laba dan bukan penambahan terkait personil jumlah dewan pengawas syariah. Hasil penelitian sejalan dengan Agustin & Filianti (2021) dan Kodriyah, et al (2017) yang menyatakan bahwa jumlah dewan pengawas syariah tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.

Hasil selanjutnya berdasarkan tabel 4, kompensasi bonus (X_2) memperoleh nilai probabilitas sebesar 0,899 yang berarti nilai yang diperoleh itu lebih besar dari 0,05 dari

hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi bonus tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Hasil penelitian mengindikasikan ada atau tidaknya kompensasi bonus yang diberikan tidak akan meningkatkan atau meminimalisir tindakan manajemen laba. Pada sektor perbankan syariah menerapkan prinsip syariah yang bersifat jujur, sehingga direksi selaku manajemen perusahaan dituntut untuk tidak mementingkan kepentingan pribadi dan melakukan kecurangan dengan cara melakukan manajemen laba untuk memperoleh bonus yang besar (Muhammad & Pribadi, 2020). Sementara menurut Rosady & Abidin (2019) banyaknya kompensasi bonus diluar gaji yang dibagikan bukan merupakan motivasi bagi pihak manajemen perusahaan untuk melakukan manajemen laba karena tindakan oportunistik seperti melakukan manajemen laba untuk mendapatkan kompensasi yang besar tidak sebanding dengan resiko yang akan diterima. Dari penjelasan penelitian tersebut dapat dilihat bahwa mendapatkan kompensasi yang besar atas tindakan kecurangan seperti melakukan manajemen laba akan menimbulkan resiko yang sama besarnya seperti penurunan pangkat, denda atau pemecatan. Hasil penelitian sejalan dengan temuan Handayani, et al (2020) yang menunjukkan hasil bahwa

kompensasi bonus tidak mempengaruhi manajemen laba.

Hasil penelitian berikutnya berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh untuk variabel komposisi gender direksi (X_3) adalah sebesar 0,162 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komposisi gender direksi tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Dengan demikian, temuan penelitian ini menjelaskan bahwa diantaranya banyak sedikitnya komposisi direksi bergender perempuan tidak berpengaruh terhadap tindakan dalam melakukan manajemen laba. Hal ini dikarenakan di Indonesia masih sedikit jumlah perempuan yang menduduki posisi direksi (W. R. Dewi & Damayanti, 2020). Sehingga keberadaan perempuan tidak terlalu signifikan untuk meminimalisir atau melakukan tindakan manajemen laba.

Menurut teori *echelon gender* bukan merupakan satu-satunya karakteristik yang dimiliki seorang direksi. Sehingga banyak faktor lainnya yang mendorong direksi melakukan manajemen laba seperti hasil studi oleh Dewi & Damayanti (2020) bahwa yang lebih mempengaruhi direksi dalam melakukan manajemen laba adalah dari pengalaman yang didapat dari lamanya masa jabatan, dimana direksi yang masa jabatannya lebih dari 5 tahun akan cenderung melakukan manajemen

laba. Hasil penelitian selanjutnya berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel pendidikan direksi (X_4) mendapat nilai probabilitas sebesar 0,115 yang berarti angka tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Dengan demikian, banyak sedikitnya direksi dengan tingkat pendidikan magister atau strata 2 (dua) tidak berpengaruh terhadap tindakan dalam melakukan manajemen laba.

Hasil ini tidak membuktikan konflik agensi yang terjadi pada direksi dengan tingkat pendidikan tinggi akan memanfaatkan kemampuannya untuk kepentingan pribadinya yaitu menunjukkan kinerja yang baik dan memperoleh bonus yang besar dengan melakukan manajemen laba. Namun direksi dengan tingkat pendidikan tinggi (magister) cenderung untuk melakukan kinerja yang lebih baik tanpa berbuat manipulasi seperti manajemen laba, ini dikarenakan direksi berpendidikan tinggi akan lebih mengetahui resiko dalam berbuat kecurangan dan akan cenderung menghindarinya (Muhammad & Pribadi, 2020). Resiko tersebut menimbulkan kerugian baik untuk perusahaan maupun untuk dirinya sendiri. Menurut Gunawan (2018) kemampuan direksi yang lebih condong melakukan manajemen laba adalah direksi yang memiliki skill dibidang keuangan dan bisnis. Sehingga, direksi

dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi tanpa memiliki skill atau kemampuan di bidang keuangan dan bisnis tidak akan melakukan tindakan manajemen laba.

Selain itu menurut teori *upper echelon* karakteristik yang membangun seorang direksi tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikan saja tapi dilihat dari faktor yang lain sehingga pendidikan bukan merupakan satu satunya faktor yang mendorong direksi untuk pengambilan keputusan seperti melakukan manajemen laba (2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan Gunawan (2018) dan Muhammad & Pribadi (2020) yang menunjukkan bahwa direksi berpendidikan baik tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.

5. CONCLUSIONS

Menurut hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa ukuran dewan pengawas syariah yang diproxykan dengan banyaknya jumlah dewan pengawas syariah tidak berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020. Berarti bahwa banyak sedikitnya jumlah dewan pengawas syariah sebagai fungsi pengawasan tidak akan meningkatkan atau meminimalisir tindakan untuk melakukan manajemen laba.

Kemudian kompensasi bonus tidak berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020. Berarti bahwa ada atau tidaknya kompensasi bonus yang akan diberikan tidak akan meningkatkan atau meminimalisir tindakan dalam melakukan manajemen laba.

Selain itu, komposisi gender direksi tidak berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020. Banyak sedikitnya direksi bergender perempuan tidak akan meminimalisir atau meningkatkan tindakan manajemen laba.

Sebagai tambahan, pendidikan direksi tidak berpengaruh secara parsial atau individu terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020. Berarti banyak sedikitnya direksi berpendidikan S2 tidak akan meningkatkan atau meminimalisir tindakan dalam melakukan manajemen laba.

6. REFERENCES

Agustin, I., & Filianti, D. (2021). Pengaruh Corporate Governance dan Kinerja Keuangan terhadap Manajemen Laba Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 8(4). <https://doi.org/10.20473/vol8iss20214pp509-517>

- Anisah, K. F. (2017). Pengaruh Free Cash Flow dan Leverage Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *Jurnal Akuntansi*, 3(2).
- Audina, N. M. (2020). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Dengan Struktur Modal Sebagai Intervening (Studi Kasus Bank Umum Syariah Periode 2014-2018). *Journal of Accounting & Economics*.
- Darmadi, S. (2013). Board members' education and firm performance: evidence from a developing economy. *International Journal of Commerce and Management*, 23(2). <https://doi.org/10.1108/10569211311324911>
- Dewi, P. P., Mendonca, C., Rego, D., & Bonus, K. (2018). Kompensasi Bonus , Kepemilikan Keluarga Dan Manajemen Laba. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1).
- Dewi, W. R., & Damayanti, T. W. (2020). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Manajemen Laba. *Akuntansi Profesi*, 11(2).
- Duong, L., & Evans, J. (2016). Gender differences in compensation and earnings management: Evidence from Australian CFOs. *Pacific Basin Finance Journal*, 40. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2016.07.004>
- Fahmi, I. (2014). Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal. *Manajemen Keuangan Perusahaan Dan Pasar Modal*.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, O. P. (2018). Pengaruh Gender Diversity in Board of Commissioners, Sales Growth, Jumlah Komite Audit, Financial Distress, dan Independensi Dewan Komisaris Terhadap Manajemen Laba. *Unika Soegijapranata*.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2). <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
- Handayani, N. K. R., Rupa, I. W., & ... (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kompensasi Bonus dan Leverage Terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang *Jurnal Riset Akuntansi ...*, 1(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., & Warfield, T. D. (2016). Intermediate Accounting. In *John Wiley & Sons, Inc*.
- King, T., Srivastav, A., & Williams, J. (2016). What's in an education? Implications of CEO education for bank performance. *Journal of Corporate Finance*, 37. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.01.003>
- Kodriyah; Suprihatin, Neneng Sri; Oktavianti, S. (2017). Peran Dewan Pengawas Syariah, Komite Audit dan Dewan Komisaris dalam Mendeteksi Praktik Manajemen Laba. *Jurnal Akuntansi*, 4(2).
- Luo, J. hui, Xiang, Y., & Huang, Z. (2017). Female directors and real activities manipulation: Evidence from China. *China Journal of Accounting Research*,

- 10(2).
<https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.12.004>
- Merchant, K. A., & Rockness, J. (1994). The ethics of managing earnings: An empirical investigation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 13(1). [https://doi.org/10.1016/0278-4254\(94\)90013-2](https://doi.org/10.1016/0278-4254(94)90013-2)
- Muhammad, R., & Pribadi, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Bonus, Pendidikan dan Komposisi Gender Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba pada Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(1). <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i1.601>
- Naseem, M. A., Lin, J., Rehman, R. ur, Ahmad, M. I., & Ali, R. (2020). Does capital structure mediate the link between CEO characteristics and firm performance? *Management Decision*, 58(1). <https://doi.org/10.1108/MD-05-2018-0594>
- Nopayanti, N. L. P. I., & Ariyanto, D. (2018). Audit Report Lag Memediasi Pengaruh Financial Distress dan GCG pada Ketepatan Waktu Publikasi Laporan Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i03.p24>
- Nurjanah, S. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kepemilikan institusional, Komite Audit, dan Dewan Pengawas Syariah terhadap Manajemen Laba (Studi pada Bank Umum Syariah Indonesia). *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9).
- Pramithasari, A. A. P. K., & Yasa, G. W. (2017). The effect of good corporate governance on earnings management in companies that perform IPO. *The Indonesian Accounting Review*, 6(1). <https://doi.org/10.14414/tiar.v6i1.851>
- Quttainah, M. A., Song, L., & Wu, Q. (2013). Do islamic banks employ less earnings management? *Journal of International Financial Management and Accounting*, 24(3). <https://doi.org/10.1111/jifm.12011>
- Rosady, R. S. A., & Abidin, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Bonus, Leverage, Ukuran Perusahaan, Earning Power Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun. *Liability*, 2(2).
- Scott, W. R. (2015). Financial Accounting Theory Seventh Edition. In *Financial Accounting*.
- Simajuntak, B., & Anugerah, L. A. (2019). Pengaruh Kecakapan Manajerial, Penerapan Corporate Governance, Kompensasi Bonus dan Leverage terhadap Manajemen Laba dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi (Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2015-2017). *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 5(2). <https://doi.org/10.25105/jmat.v5i2.5072>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: CV Alfabeta.
- Suhardianto, N., & Harymawan, I. (2011). A Decade of Earnings Management Researches in Indonesia 90. *Asia Pacific Journal of Accounting and Finance*, 2(1).
- Wright, A. (1988). The Comparative Performance of MBAs vs. Undergraduate Accounting Majors in Public Accounting. *Accounting Review*, 63(1).