

GENDER DALAM TATA KELOLA PERUSAHAAN : AKANKAH MEMPERSINGKAT AUDIT DELAY?

Muhammad Agil Trianto¹; Melisa Anggraini²

Program Studi Akuntansi, Universitas Nasional Karangturi Semarang, Semarang,
Indonesia^{1,2}

Email : m.agiltrianto03@gmail.com¹; melisa.anggraini@unkartur.ac.id²

ABSTRAK

Tata kelola dalam suatu perusahaan adalah sebuah sistem yang digunakan perusahaan untuk menjaga keberlanjutan bisnisnya. Salah satu elemen dalam tata kelola perusahaan yang penting diantaranya adalah keberagaman gender dalam struktur tata kelola perusahaan, termasuk disini adalah dewan direksi, komite audit, dan gender CEO. Fokus penelitian adalah untuk menentukan apakah keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap audit delay. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data sekunder untuk menguji hipotesis yang diajukan. Data dikumpulkan dari laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021 hingga 2024. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi keberadaan CEO perempuan, proporsi perempuan di dalam dewan direksi, serta keberagaman gender dalam komite audit. Sedangkan variabel terikat yang dianalisis adalah audit delay. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa keberagaman gender dalam komite audit, proporsi perempuan dalam dewan direksi, dan keberadaan CEO perempuan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap audit delay.

Kata Kunci : Keberagaman Gender; Tata Kelola Perusahaan; Audit Delay

ABSTRACT

Corporate governance serves as a system within a company to ensure the sustainability of its operations. A key component of corporate governance is gender diversity within its structure, including representation on the board of directors, audit committee, and the gender of the CEO. This study aims to investigate the impact of gender diversity in corporate governance on audit delay. Employing quantitative methods and utilizing secondary data, this research analyzes financial reports from manufacturing firms listed on the Indonesia Stock Exchange during the period of 2021 to 2024. The independent variables considered are the presence of female CEOs, the proportion of women on the board of directors, and diversity within the audit committee. Multiple regression analysis was applied, with audit delay serving as the dependent variable. Findings indicate that gender diversity across the audit committee, board of directors, and CEO positions does not significantly influence audit delay.

Keywords : Gender Diversity; Good Corporate Governance; Audit Delay

PENDAHULUAN

Teori agensi mengemukakan bahwa Tata kelola adalah sistem yang memastikan bahwa pihak manajemen dan pemangku kepentingan memiliki kepentingan yang seimbang dalam perusahaan. Tata kelola yang baik dirancang untuk meningkatkan

transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi dalam pengelolaan perusahaan, dengan tujuan mengurangi potensi konflik kepentingan dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan (Tampubolon & Rohman, 2024). Dalam praktiknya, ada berbagai kasus manipulasi laporan keuangan dan kegagalan tata kelola, seperti yang terjadi pada PT Garuda Indonesia dan PT Hanson International Tbk, yang menunjukkan bahwa implementasi tata kelola di Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam menjaga integritas dan keterbukaan informasi.

Kerangka tata kelola memiliki elemen penting yang mendapat perhatian akademisi adalah keberagaman gender dalam struktur tata kelola, termasuk di dalamnya dewan direksi, komite audit, dan gender CEO. Peran perempuan tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga substantif dalam menciptakan nilai perusahaan yang berkelanjutan. Keberagaman gender diyakini mampu memperkuat pengawasan internal, memperluas perspektif pengambilan keputusan, serta mendorong perilaku etis dalam pengelolaan perusahaan (Post & Byron, 2015). Keberadaan perempuan dalam jajaran dewan direksi mendorong kecenderungan untuk lebih aktif dalam menjalankan fungsi monitoring dan mendorong orientasi kepatuhan terhadap regulasi yang akan berpotensi mempercepat proses audit eksternal melalui peningkatan kualitas laporan keuangan (Maghfiroh & Utomo, 2019). Komite audit yang lebih inklusif secara gender dinilai lebih efektif dalam mendeteksi dan mencegah kesalahan dalam laporan keuangan. CEO perempuan juga diketahui memiliki gaya kepemimpinan yang lebih transparan, komunikatif, dan patuh terhadap prinsip-prinsip tata kelola (Post & Byron, 2015).

Audit delay yang berkepanjangan dapat menandakan lemahnya sistem pengendalian internal dan menurunkan kepercayaan investor terhadap laporan keuangan perusahaan (Habib et al., 2019). Sejumlah faktor telah diidentifikasi sebagai determinan audit delay. Dominasi gender dalam struktur manajemen menimbulkan perilaku yang berbeda dalam menyajikan laporan keuangan dan menangani *audit delay* (Habib et al., 2019; Sunandar & Hidayat, 2022). Selain itu keberadaan perempuan dalam dewan direksi serta dan permasalahan gender komite audit juga dapat mempengaruhi audit delay (Bintarto & Harymawan, 2024; Nurjanah, 2024).

Aldamen et al. (2018), Sunandar & Hidayat (2022) dan Nurjanah (2024) mengindikasikan bahwa perusahaan yang memiliki proporsi anggota perempuan lebih besar dalam komite audit biasanya menunjukkan waktu audit delay yang lebih singkat.

Hal ini terjadi karena adanya peningkatan efektivitas dalam komunikasi dan pengawasan terhadap auditor eksternal. Di sisi lain Afriliana & Ariani (2020) dan Santiani & Muliarta, (2018) menemukan bahwa keragaman gender dalam anggota komite audit tidak berdampak pada *audit delay*. Afriliana & Ariani (2020) dan Sunandar & Hidayat (2022) menunjukkan bahwa CEO wanita memiliki hubungan pada keterlambatan audit. Namun di lain pihak Frischanita (2018) menemukan bahwa gender CEO tidak memiliki pengaruh terhadap audit delay. Bintarto & Harymawan (2024) menemukan bahwa keragaman gender di dewan direksi meningkatkan keterlambatan audit, namun Kalanjati et al. (2024) menemukan bahwa gender anggota dewan direksi mempengaruhi kecepatan pelaporan keuangan. Di sisi lain, Saprilina & Satyawan (2024) menemukan bahwa keragaman gender dewan direksi tidak berpengaruh pada audit delay.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa masih ada gap dalam penelitian tentang bagaimana perbedaan gender dalam komite audit, dewan direksi, dan CEO dapat mempengaruhi keterlambatan audit. Akibatnya, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut dalam literatur dengan menganalisis apakah *gender* memiliki pengaruh terhadap mekanisme *good corporate governance* pada *audit delay*. Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis yaitu memperluas pemahaman teoritis tentang perbedaan gender dalam komite audit, dewan direksi, dan CEO yang dapat mempengaruhi audit delay. Penelitian ini turut memberikan manfaat praktis bagi para pemangku kepentingan dalam mengembangkan struktur tata kelola yang lebih efisien dan mampu menjawab tantangan terkait transparansi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam memperkuat struktur tata kelola perusahaan agar keberlanjutan bisnis tetap terjaga.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (Kuantitatif)

Resource Dependence Theory

Teori ini menjelaskan bahwa organisasi merupakan sebuah sistem terbuka yang memiliki hubungan erat dan saling memengaruhi dengan lingkungan eksternal di sekitarnya (Bintarto & Harymawan, 2024). *Resource dependence theory* mengaitkan manfaat keberagaman gender dengan sumber daya mereka yang berbeda, seperti keahlian, pengalaman, dan aliran informasi (Ghozali, 2020). Keberagaman gender

dalam suatu organisasi yang dikombinasikan dengan keahlian yang signifikan di bidangnya, dapat menciptakan berbagai perspektif baru (Bintarto & Harymawan, 2024).

Corporate Governance

Corporate governance merujuk pada struktur dan mekanisme yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perusahaan, memastikan bahwa kepentingan pemangku kepentingan, terutama pemegang saham, terjaga (Putri & Anggraini, 2024). Keberagaman dalam struktur dewan direksi dapat memperkuat pengawasan internal dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan perusahaan (B. V. Gunawan & Wijaya, 2021). Keberagaman dalam anggota dewan direksi, khususnya dalam hal gender, dianggap mampu meningkatkan efektivitas pengawasan serta kualitas pengambilan keputusan di dalam perusahaan. Selain itu, sejalan dengan pengawasan yang lebih baik dapat mengurangi potensi masalah yang terkait dengan transparansi dan akuntabilitas (Bintarto & Harymawan, 2024).

Keberagaman Gender dalam Corporate Governance

Keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan menitikberatkan pada keterwakilan perempuan di posisi strategis dalam dewan direksi dan berbagai komite perusahaan (Putri & Anggraini, 2024). Keberadaan keberagaman gender dalam dewan direksi dianggap mampu mempercepat pelaksanaan audit melalui peningkatan efektivitas pengawasan internal. Perempuan dalam dewan direksi cenderung lebih teliti dalam memastikan kepatuhan terhadap standar keuangan dan audit, yang berpotensi mengurangi audit delay. Keberagaman gender dalam dewan direksi berhubungan dengan pengawasan yang lebih ketat, yang pada gilirannya dapat mengurangi audit delay.

Audit Delay

Audit delay merujuk pada periode waktu yang diperlukan auditor untuk menyelesaikan proses audit laporan keuangan, dimulai dari tanggal penutupan buku hingga tanggal laporan audit diterbitkan. Durasi audit delay yang lebih panjang dapat mengindikasikan adanya kendala dalam pengelolaan atau transparansi perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada pandangan investor terhadap kualitas serta keandalan perusahaan tersebut (Habib, Bhuiyan, Huang, & Miah, 2019).

Pengaruh Keberagaman Gender Dalam Dewan Direksi Terhadap Audit Delay

Dewan direksi berfungsi sebagai mekanisme penting dalam perusahaan untuk meminimalkan ketidakseimbangan informasi antara prinsipal dan agen (Putri & Anggraini, 2024). Keberadaan perempuan dalam struktur dewan direksi dapat memperkuat pengawasan internal dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan perusahaan (B. V. Gunawan & Wijaya, 2021). Perempuan di posisi manajemen tingkat tinggi juga telah terbukti mengurangi biaya agensi. Dengan kata lain, sejalan dengan *resource dependence theory*, perempuan di dewan telah terbukti memiliki manfaat positif yang signifikan dan memberikan keseimbangan kepada dewan yang hanya terdiri dari laki-laki, mereka lebih transparan dalam mengungkapkan informasi (Bintarto & Harymawan, 2024). Perempuan dalam dewan direksi cenderung lebih patuh terhadap regulasi dan menunjukkan perhatian lebih terhadap kepentingan jangka panjang perusahaan (B. V. Gunawan & Wijaya, 2021). Hal ini dapat membantu mempercepat penyelesaian audit dan meningkatkan kredibilitas laporan keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh Kalanjati et al. (2024) menemukan bahwa keragaman *gender* dewan direksi memiliki pengaruh negatif terhadap *audit delay*. Berdasarkan hal ini, hipotesis pertama adalah:

H1: Keberagaman gender dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap audit delay.

Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Komite Audit Terhadap Audit Delay

Komite audit adalah anggota yang dibentuk oleh dewan komisaris. Tugasnya adalah membantu dewan komisaris melakukan tugas fungsinya dan memantau dan mengontrol operasi perseroan untuk memastikan pelaporan keuangan yang akurat (Fama & Jensen, 1983). Namun, tanpa komite audit yang efektif, tujuannya tidak dapat dicapai. Komite audit yang lebih beragam secara gender diyakini memiliki efektivitas yang lebih tinggi dalam mengawasi proses audit eksternal karena sejalan dengan *resource dependent theory*, keberagaman gender dalam suatu organisasi yang dikombinasikan dengan keahlian yang signifikan di bidangnya, dapat menciptakan berbagai perspektif baru dan meningkatkan efektivitas organisasi (Bintarto & Harymawan, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Aldamen et al. (2018), Sunandar & Hidayat (2022) dan Nurjanah (2024) menemukan bahwa perusahaan dengan anggota perempuan yang lebih banyak dalam komite audit memiliki *audit delay* yang lebih sedikit. Berdasarkan hal ini, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Proporsi perempuan dalam komite audit berpengaruh negatif terhadap audit delay.

Pengaruh Keberadaan CEO Perempuan Terhadap Audit Delay

Perbedaan gender cenderung memengaruhi pengambilan keputusan; misalnya, CEO wanita lebih sensitive pada permintaan pasar modal dan investor untuk mempercepat proses audit sehingga memiliki CEO perempuan dapat meningkatkan kemungkinan laporan keuangan yang lebih konsisten dan tepat waktu (Afriliana & Ariani, 2020). CEO perempuan sering dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang lebih transparan dan lebih patuh terhadap regulasi. Gaya kepemimpinan ini dapat membantu auditor memperoleh informasi yang diperlukan lebih cepat, yang pada gilirannya mengurangi audit delay (Sunandar & Hidayat, 2022). Hal ini didukung dengan *resource dependent theory* yang menyatakan bahwa keberagaman gender dalam suatu organisasi yang dikombinasikan dengan keahlian yang signifikan di bidangnya dapat menciptakan berbagai perspektif baru yang meningkatkan kualitas laporan keuangan dan mengurangi audit delay (Bintarto & Harymawan, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Afriliana & Ariani (2020) dan Sunandar & Hidayat (2022) menunjukkan bahwa *gender diversity* CEO memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *audit delay*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga adalah:

H3: Keberadaan CEO perempuan berpengaruh negatif terhadap audit delay

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian ini menitikberatkan pada pendekatan kuantitatif dengan data sekunder, audit delay ditempatkan sebagai variabel dependen. *Audit delay* dapat dilihat dari perbedaan waktu tanggal pelaporan sampai tanggal publikasi laporan keuangan yang telah diaudit (Afriliana & Ariani, 2020). CEO perempuan yang dihitung dengan menggunakan *dummy variable* (di mana wanita dan pria dibedakan dengan setiap nilai 0 untuk pria dan 1 untuk wanita) (Sunandar & Hidayat, 2022), keberagaman gender komite audit yang diperoleh dari jumlah komite audit wanita yang dibagi dengan total jumlah anggota komite audit dan dikali 100% (Sunandar & Hidayat, 2022), serta keberagaman gender dewan direksi yang dihitung dari jumlah direksi wanita dibagi dengan total jumlah anggota dewan direksi perusahaan yang dikali 100% (B. V. Gunawan & Wijaya, 2021). Sampel dalam penelitian ini

diambil dari perusahaan sektor manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan rentang pengamatan tahun 2021 hingga 2024, sehingga total terdapat 166 perusahaan. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan memiliki data penelitian yang lengkap secara berkelanjutan selama periode 2021 hingga 2023. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 21 perusahaan sebagai sampel penelitian. Untuk menguji hipotesis, dilakukan analisis regresi berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 1%, 5%, dan 10%, di mana hipotesis dianggap diterima apabila nilai signifikansi berada di bawah batas tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil analisis statistik deskriptif dalam Tabel 1 dibawah menunjukkan bahwa keterwakilan perempuan dalam komite audit pada sampel penelitian ini masih berada di bawah angka 50%. Mayoritas komite audit dalam entitas bisnis yang diteliti masih didominasi oleh laki-laki. Selain itu, proporsi perempuan dalam jajaran dewan direksi juga tercatat masih rendah, yaitu kurang dari 40%. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur kepemimpinan perusahaan-perusahaan dalam sampel penelitian cenderung maskulin. Posisi CEO juga menunjukkan ketimpangan gender, di mana rata-rata CEO perempuan hanya mencapai 27% dari total sampel, yang mencerminkan preferensi perusahaan terhadap pemimpin laki-laki. Di sisi lain, rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan laporan keuangan yang telah diaudit adalah sekitar 80 hari.

Data dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis menggunakan uji normalitas yang dapat dilihat dalam Tabel 2 dibawah untuk menilai apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov guna mengidentifikasi tingkat signifikansi, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya melebihi 0,05. (D. N. Gunawan & Anggraini, 2024). Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam Tabel 2 dibawah.

Data penelitian selanjutnya diuji tingkat heterokedastisitasnya yang dapat dilihat dalam Tabel 3 dibawah. Pengujian ini dimaksudkan untuk memeriksa apakah varians dari residual atau kesalahan model regresi konstan (Anggraini, 2024). Pada riset ini, uji Glejser dipilih untuk mengetahui tingkat signifikansi di mana data dikatakan lolos uji heterokedastisitas jika didapati nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (Anggraini, 2024).

Pengujian Glejser dapat dianalisis di dalam Tabel 3 dibawah ini. Penelitian ini memiliki nilai signifikansi pada setiap variabelnya yang berada diatas 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa heterokedastisitas tidak terjadi dalam penelitian ini.

Analisis multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi data penelitian dan dapat dilihat dalam Tabel 4 dibawah. Tujuan dari uji ini adalah untuk mendeteksi adanya korelasi linear yang tinggi antar variabel independen (prediktor) dalam model regresi yang digunakan. (Anggraini, 2024). Penelitian ini melakukan pengujian multikolinearitas dengan menggunakan metode Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) (Anggraini, 2024). Tabel 4 dibawah menyajikan hasil pengujian multikolinearitas. Berdasarkan analisis yang dilakukan, seluruh variabel menunjukkan nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian yang digunakan.

Data penelitian dianalisis dengan melakukan uji autokorelasi yang dapat dilihat dari Tabel 5 dibawah. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengevaluasi adanya hubungan antara nilai residual saat ini dengan residual pada periode sebelumnya dalam model regresi (Anggraini, 2024). Penelitian ini menggunakan metode Cochran-Orcutt untuk menguji keberadaan autokorelasi. Hasil dapat dilihat dalam Tabel 5 dibawah. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa penelitian ini memiliki nilai autokorelasi yang berada di angka $1,7067 < 2,150 < 2,2933$ sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

Data penelitian selanjutnya diuji regresinya. Hasil regresi dapat dilihat dari Tabel 6 dibawah. Berikut ini adalah model regresi dari penelitian ini:

$$AURL = 75,224 - 10,522ACOG - 12,386BODG - 11,139CEOG$$

Dimana:

AURL = Audit Delay

ACOG = proporsi perempuan didalam komite audit

BODG = keberagaman gender dalam jajaran dewan direksi

CEOG = Keberadaan CEO perempuan

Deskripsi uji regresi dibawah menghasilkan kesimpulan bahwa variabel ACOG yang merupakan proksi dari proporsi perempuan didalam komite audit tidak berdampak terhadap *audit delay*. Hasil analisis regresi diatas menunjukkan nilai *p value* sebesar 0,435 (>10%). Hasil dari analisis penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afriliana & Ariani (2020) dan Santiani & Muliarta

(2018) yang menemukan bahwa *audit delay* tidak dipengaruhi oleh perempuan di komite audit. Komite audit hanya sekedar memenuhi aturan yang ditetapkan pemerintah sehingga komite audit kurang berdampak pada *audit delay* (Santiani & Muliarta, 2018). Perusahaan yang ada di dalam sampel penelitian ini cenderung memiliki komite audit yang terdiri sebagian besar dari laki-laki. Hal ini mengakibatkan perempuan kurang bisa memaksimalkan fungsinya sebagai penyeimbang dan pendorong kepatuhan perusahaan terhadap transparansi informasi. Hasil penelitian ini menolak *resource dependence theory* yang menyatakan bahwa perempuan di dewan memiliki manfaat positif yang signifikan dan memberikan keseimbangan kepada dewan yang hanya terdiri dari laki-laki, mereka lebih transparan dalam mengungkapkan informasi, sehingga ketika proporsi perempuan di dalam komite audit lebih sedikit maka hal ini akan mengakibatkan komite audit kurang berdampak pada *audit delay* perusahaan yang bersangkutan (Bintarto & Harymawan, 2024). Berdasarkan hasil regresi diatas maka dapat dikatakan bahwa H1 ditolak.

Hasil uji regresi dibawah juga memberikan gambaran bahwa variabel BODG yang merupakan proksi dari *gender diversity* dalam jajaran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap *audit delay*. Nilai *p value* dari variabel BODG menunjukkan angka 0,530 (>10%). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh Saprilina & Satyawan (2024) yang juga menemukan bahwa *gender diversity* yang ada dalam tubuh dewan direksi tidak memiliki dampak terhadap *audit delay*. Kajian analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di dalam jajaran dewan direksi masih belum bisa mendominasi direksi untuk dapat taat pada tenggat waktu dalam melakukan pelaporan keuangannya sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian hipotesis ini menolak *resource dependence theory*. Keberadaan perempuan yang masih sedikit dalam jajaran dewan direksi di perusahaan-perusahaan yang ada dalam cakupan sampel penelitian ini tidak memberikan dampak terhadap *audit delay*. Dengan melihat hasil kajian analisis diatas maka dapat dikatakan bahwa H2 ditolak.

Hasil uji regresi dibawah juga menunjukkan bahwa variabel CEOG yang merupakan proksi dari *gender CEO* belum menunjukkan dampak terhadap *audit delay*. Kesimpulan ini nampak dalam tingkat *p value* sebesar 0,125 (>10%). Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian analisis yang dilakukan oleh Frischanita (2018). Sampel yang ada didalam riset ini memiliki CEO yang berjenis kelamin laki-laki sehingga peran

gender CEO terhadap *audit delay* masih belum nampak. Hasil penelitian ini menolak *resource dependence theory* yang menyatakan bahwa perempuan memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap regulasi sehingga entitas bisnis yang memiliki CEO perempuan cenderung taat pada tenggat waktu dalam mengeluarkan laporan keuangan dan akan mengakibatkan *audit delay* yang pendek. Berdasarkan hasil regresi dibawah maka dapat dikatakan bahwa H3 ditolak.

KESIMPULAN

Tujuan yang ditekankan bahwa keberagaman gender didalam tata kelola perusahaan dapat berdampak pada *audit delay*. Hasil kajian analisa riset memberikan gambaran bahwa proporsi perempuan pada jajaran dewan direksi, komite audit, maupun dalam posisi CEO itu sendiri, pada perusahaan-perusahaan manufaktur di Indonesia masih belum memberikan gambaran dampak yang nyata terhadap *audit delay*. Sebagian besar perusahaan di Indonesia masih dipimpin oleh laki-laki, hal ini akan memberikan pengaruh pada *audit delay*.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi. Pertama, hasil penelitian ini memberikan sanggahan pada *resource dependence theory* yang menyatakan bahwa perempuan memberikan manfaat yang positif dan berfungsi sebagai penyeimbang dalam jajaran suatu organisasi. Jika keberadaan perempuan dalam suatu jajaran organisasi masih sedikit maka peran perempuan sebagai penyeimbang akan belum dapat dirasakan. Kedua, penelitian ini memperluas perspektif penelitian terkait dengan tata kelola organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari sisi sampel karena sampel hanya berfokus di Indonesia saja. Untuk dapat dijadikan suatu generalisasi maka cakupan sampel harus diperluas. Keterbatasan lain dari penelitian ini adalah masih banyak variabel-variabel lainnya yang diduga memiliki keterkaitan dengan *audit delay* yang masih belum tereksplorasi lebih mendalam. Kajian penelitian selanjutnya akan sangat disarankan untuk dapat ditambahkan cakupan sampel yang lebih luas serta variabel independent dan variabel kontrol lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afriliana, N., & Ariani, N. E. 2020. Pengaruh Gender Chief Executive Officer (Ceo), Financial Expertise Ceo, Gender Komite Audit, Financial Expertise Komite Audit Dan Ukuran Komite Audit Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2015-2017. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 5(1), 24-35. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v5i1.15426>

- Aldamen, H., Holindale, J., & Ziegelmayr, J. L. 2018. Female audit committee members and their influence on audit fees. *Accounting and Finance*, 58(1), 57–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/acfi.12248>
- Angraini, M. 2024. *Modul Metode Pengolahan Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS*. Semarang: Universitas Nasional Karangturi Semarang.
- Bintarto, E. A., & Harymawan, I. 2024. Gender Diversity in Board of Directors and Audit Reports Lag: Evidence From Indonesia. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 8(2), 257–273. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2024.v8.i2.6005>
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. 1983. Separation of Ownership and Control. *Journal of Law and Economics*, 26, 1–31.
- Frischanita, Y. 2018. A comparative study of the effect of institutional ownership, audit committee, and gender on audit report lag in Indonesia, Malaysia, and Singapore. *The Indonesian Accounting Review*, 8(2), 131–143. <https://doi.org/10.14414/tiar.v8i2.1658>
- Ghozali, I. 2020. *25 Grand Theory Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis dan Disertasi)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Gunawan, B. V., & Wijaya, H. 2021. Pengaruh Dewan Komisaris Perempuan, Dewan Direksi Perempuan, Dan Komite Audit Perempuan Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Pada 2016-2018. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(2), 61–69. <https://doi.org/10.33508/jima.v10i2.3563>
- Gunawan, D. N., & Anggraini, M. 2024. Pengaruh Penerapan Kinerja Lingkungan Terhadap Return Saham (Studi Kasus pada Perusahaan-Perusahaan di Negara Berkembang Wilayah ASEAN yang Terdaftar di Bloomberg Periode 2014-2022). *Jurnal ARIMBI (Applied Research In Management And Business)*, 4(2), 26–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.53416/arimbi.v4i2.278>
- Habib, A., Bhuiyan, M. B. U., Huang, H. J., & Miah, M. S. 2019. Determinants of audit report lag: A meta-analysis. *International Journal of Auditing*, 23(1), 20–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ijau.12136>
- Kalanjati, D. S., Putra, R. G. A., & Anam, M. K. 2024. Audit Partner Gender, Gender Diversity In The Board And Audit Report Lag. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 24(2), 193–204. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20961/jab.v24i2.1304.g211>
- Nurjanah, S. (2024). Pengaruh Independensi, Keanggotaan, Kompetensi, Dan Gender Komite Audit Terhadap Audit Delay. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 1307–1313. <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jebis.v4i5.2126>
- Putri, S. K., & Anggraini, M. 2024. Peran Gender Diversitas dalam Meningkatkan Kolaborasi Komite Audit dan Kepemilikan Manajer Terkait Kinerja Lingkungan. *Jurnal Akuntansi*, 12(1), 48–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30738/ja.v12i1.4313>
- Santiani, K. N., & Muliarta, K. 2018. Pengaruh Independensi, Keanggotaan, Kompetensi, Dan Gender Komite Audit Terhadap Audit Delay. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(1), 436–460.
- Saprilina, L. R., & Satyawan, M. D. 2024. Pengaruh Karakteristik Internal Perusahaan Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Barang Konsumen Non- Primer Yang Terdaftar Di Bei Periode 2019-2022. *Jurnal Revenue*, 5(1), 533–553. <https://doi.org/10.46306/rev.v5i1.454>
- Sunandar, N., & Hidayat, E. S. 2022. The Effect of Gender Chief Executive Officer (CEO), Gender Audit Committee , KAP Size , Profitability and Solvency on Audit Delay. *Budapest Intenational Research and Critics Institute-Journal*, 5(3), 22467–22477.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222–243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Audit committe gender</i>	74	.33	1.00	.4842	.17914
<i>board of director gender</i>	74	.09	.80	.3087	.16422
<i>ceo gender</i>	74	.00	1.00	.2703	.44713
<i>audit report lag</i>	74	30.00	149.00	80.9595	19.95230
Valid N (listwise)	74				

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.1984793
	Std. Deviation	18.82871634
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.098
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.943	5.300		4.329
	Audit committe gender	-9.436	8.455	-.129	-1.116
	board of director gender	-22.704	12.017	-.284	-1.889
	ceo gender	7.634	4.430	.260	1.723

a. Dependent Variable: Abs Res

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	92.998	7.913		11.753	.000		
Audit committe gender	-11.935	12.623	-.107	-.945	.348	.990	1.010
board of director gender	-10.039	17.941	-.083	-.560	.578	.583	1.714
ceo gender	-11.695	6.613	-.262	-1.768	.081	.579	1.727

a. Dependent Variable: audit report lag

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.300 ^a	.090	.051	18.61651	2.150

a. Predictors: (Constant), LAG_CEOG, LAG_ACOG, LAG_BODG

b. Dependent Variable: LAG_AURL

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	75.224	7.109		10.581
	LAG_ACOG	-10.522	13.399	-.090	.435
	LAG_BODG	-12.386	19.626	-.092	.530
	LAG_CEOG	-11.139	7.171	-.228	.125

a. Dependent Variable: LAG_AURL