

KINERJA PERUSAHAAN BERKAITAN DENGAN DIVERSITAS GENDER DALAM DEWAN DIREKSI

Iswadi^{*)}

^{*)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh-Lhokseumawe

Abstrak : Artikel ini menguji pengaruh keterwakilan dewan direksi wanita dalam dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Sampel penelitian sebanyak 51 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2014. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi. Hasil penelitian menunjukkan kehadiran dewan direksi wanita dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Temuan hasil penelitian memberikan tambahan wawasan bagi pembuat kebijakan tentang tata kelola perusahaan di Indonesia.

Kata Kunci: Dewan direksi, dewan direksi wanita, dan kinerja perusahaan

Pendahuluan

Kinerja keuangan perusahaan merupakan ukuran penting keberhasilan perusahaan. Kinerja keuangan secara umum dapat diartikan sebagai prestasi yang diraih oleh perusahaan pada periode tertentu yang biasanya diukur dengan laba operasi perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan yang disusun oleh perusahaan secara periodik. Keberhasilan perusahaan dalam meraih kinerja keuangannya ditentukan oleh diversitas dewan direksi perusahaan. Dewan direksi memainkan peranan penting dalam tata kelola bank yang kompleks dan diversitas dewan direksi merupakan hal penting dalam *corporate governance* (Meca et al, 2015). Struktur kepemilikan perusahaan dan komposisi dewan adalah faktor kunci dalam menentukan efisiensi tata kelola perusahaan dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, (Chiang dan Lin, 2011). Diversitas dewan direksi yang lebih luas dapat mengurangi risiko perusahaan, (Yang, 2014).

Corporate governance difokuskan pada operasi, struktur, dan komposisi dewan serta dampaknya terhadap hasil operasi perusahaan (Elsayed 2007). Salah satu bentuk diversitas dewan direksi adalah diversitas gender. Menurut Liu et al (2014) perusahaan-perusahaan di negara berkembang mendapat tekanan dari pemerintah untuk meningkatkan diversitas gender dalam dewan direksi. Hilman et al (2007) menganggap direktur wanita memberikan perspektif dan pengalaman yang berbeda dalam dewan sehingga meningkatkan kualitas keputusan dan legitimasi perusahaan.

Kajian tentang isu gender dalam dewan direksi perusahaan menjadi penting karena direksi wanita memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi kebijakan perusahaan di masa mendatang. Selain itu, Berbagai penelitian tentang hubungan diversitas gender dalam dewan direksi dengan kinerja perusahaan masih menunjukkan bukti yang beragam. Diversitas gender berhubungan positif dengan kinerja perusahaan (Ali et al, 2014, dan Low et al; 2015). Berbeda dengan dua penelitian di atas, Chapple dan Humphrey (2014) membuktikan tidak ada korelasi signifikan antara dewan direksi wanita dengan return pasar. Diversitas gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, (Siciliano, 1996; Shukeri et al: 2012). Diversitas gender berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan (Abdullah dan Ismail, 2013).

Artikel ini mengkaji hubungan diversitas gender dalam dewan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia. Isu ini menjadi menarik karena Indonesia merupakan negara berkembang yang sudah mulai terbuka terhadap keterwakilan gender pada institusi tertentu terutama institusi politik. Tekanan negara terhadap keterwakilan gender dalam institusi politik terbuka peluang juga terhadap pertimbangan keterwakilan gender pada korporasi.

Hubungan Diversitas Gender dengan Kinerja Perusahaan

Berdasarkan *resources dependence theory*, perbedaan tipe dewan direksi memberikan manfaat yang berbeda bagi

perusahaan (Meca et al, 2015). Diversitas memiliki tujuan untuk meningkatkan berbagai ide dan perspektif, pemasaran yang lebih baik, dan hasil organisasi yang lebih baik, (Summer dan Nowichi, 2004). Perempuan dalam dewan direksi memiliki latar belakang yang berbeda dan kemampuan sumber daya yang berbeda sehingga memiliki pengaruh yang berbeda pula terhadap kinerja bank (Meca et al, 2015).

Meca et al (2015) menyebutkan direksi perempuan meningkatkan pengelolaan perusahaan yang akhirnya memberikan laba yang lebih besar bagi perusahaan sekaligus menggambarkan bahwa direksi perempuan bukan substitusi untuk direktur perusahaan tradisional dengan kemampuan yang sama melainkan direktur perempuan yang *qualified* dengan karakteristik yang unik dapat menciptakan nilai tambah bagi bank. Diversitas gender dalam dewan direksi dapat membantu memperluas saluran perusahaan seperti mempertahankan hubungan baik dengan klien/konsumen wanita, membangun koneksi dengan karyawan wanita. Selain itu, diversitas gender dalam dewan direksi membantu meningkatkan reputasi dewan dan kualitas keputusan dewan. Liu et al (2014)

Khan et al (2013) membuktikan kinerja perusahaan meningkat lebih tinggi ketika dipimpin oleh CEO perempuan dan risikonya lebih kecil dibandingkan dengan yang dipimpin oleh laki-laki. Peningkatan jumlah dewan direksi wanita berhubungan positif dengan kinerja perusahaan. Negara-negara yang bersikap sportif dan moderat terhadap wanita dalam pekerjaannya dapat meningkatkan diversitas gender dalam dewan direksi dan juga meningkatkan kinerja perusahaan, (Low et al;2015).

Beberapa Penelitian yang mendokumentasikan pengaruh positif dewan direksi wanita terhadap kinerja perusahaan adalah Mahadeo et al (2012), Liu et al (2014), dan (Low et al, 2015). Mahadeo et al (2012) menyebutkan diversitas gender dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dibanding dengan dewan yang tidak memiliki representasi wanita. Ini menunjukkan ada indikasi manfaat fungsional yang diturunkan dari keterlibatan wanita di tingkat manajemen puncak dan ini akan mendorong perusahaan untuk melihat partisipasi wanita tidak hanya dari etika dan perspektif simbolik. Dewan direksi dengan

tiga atau lebih direktur wanita memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja perusahaan dibandingkan dengan dua atau lebih sedikit direktur wanita, (Liu et al; 2014). Diversitas gender berpengaruh terhadap kinerja teknologi, (Faems dan Subramanian,2013). Keberadaan CEO perempuan dalam dewan direksi mempengaruhi kinerja perusahaan,(Peni,2014). perusahaan-perusahaan dengan diversitas gender yang besar dalam tim manajemen puncak (*top management team*) memperlihatkan risiko yang lebih kecil dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, (Perryman et al,2016).. Terdapat hubungan positif antara keberadaan CEO perempuan/ketua dengan kinerja perusahaan. Hasil riset juga menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan dengan para CEO wanita cenderung mengungguli perusahaan-perusahaan dengan para eksekutif laki-laki. (Peni;2014). Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

Ha: Dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Metode Penelitian

Sumber Data

Lokasi penelitian di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini mengambil subjek tentang pengaruh diversitas gender dalam direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Data penelitian diperoleh melalui *web site* www.idx.co.id. Data penelitian diperoleh melalui laporan keuangan yang telah diaudit untuk tahun 2013-2014. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah penentuan sampel secara *purposive sampling*. Kriteria pemilihan sampel adalah:

1. Perusahaan-perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan tidak keluar (*delisted*) sepanjang tahun 2013-2014.
2. Tersedia laporan keuangan secara berturut-turut selama tahun 2013-2014.
3. Memiliki minimal satu dewan direksi wanita
4. Perusahaan memperoleh laba selama tahun 2013-2014.

Berdasarkan kriteria di atas, sampel penelitian ini adalah 51 perusahaan.

Definisi Operasionalisasi Variabel

1. Variabel dependen adalah kinerja perusahaan, diukur dengan *return on equity* (ROE) yaitu perbandingan laba bersih setelah pajak dengan total ekuitas.
2. Variabel independen adalah dewan direksi wanita, diukur dengan persentase dewan direksi wanita dalam dewan direksi perusahaan terhadap total dewan direksi.

Metode Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi sederhana untuk menguji pengaruh dewan direksi wanita terhadap kinerja perusahaan. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Kinerja perusahaan

X = Dewan direksi wanita

b = Koefisien x

a = Konstanta

e = Kesalahan pengganggu

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data untuk menentukan data penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan agar nilai parameter penduga bias. Normalitas data diuji dengan menggunakan grafik *normal probability plot*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari 51 perusahaan sampel penelitian ini, 94,2 % atau sejumlah 48 perusahaan hanya memiliki satu dewan direksi wanita dalam jajaran dewan direksi. Sisanya, tiga perusahaan (5,8%) yang memiliki dua dewan direksi wanita dalam struktur dewan direksi. Data tersebut menggambarkan bahwa perusahaan manufaktur di Indonesia hanya mengangkat jumlah direksi wanita dalam jumlah kecil untuk menduduki posisi dewan direksi. Data penelitian berdistribusi secara normal. Hasil regresi sebagai berikut:

Tabel

Hasil Analisis Regresi; Pengaruh *Dewan Direksi Wanita* Terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur di BEI

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Standard of Error	t _{hitung}	Signifikansi
Konstanta	-0.680	0.287		0.020
Dewan direksi wanita (X)	-0.689	0.106	6.473	0.000
R	0.543			
R Square	0.295			

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan dalam tabel 1 di atas, maka dapat disusun ke dalam model penelitian menjadi:

$$Y = -0.680 - 0.689X$$

Dari persamaan regresi linear tersebut dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta adalah -0.680. Ini berarti bahwa dengan asumsi pada saat variabel dewan direksi wanita bernilai nol, kinerja perusahaan sebesar -0.680. Jika dewan direksi wanita bertambah satu orang maka kinerja perusahaan turun sebesar 0.689. Nilai R² atau koefisien determinasi merupakan ukuran yang menyatakan kontribusi dewan direksi wanita dalam menjelaskan variabel kinerja

perusahaan. R² atau koefisien determinasi sebesar 0.295 atau 29,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dewan direksi dapat menjelaskan kinerja perusahaan hanya sebesar 29,5 %. Sisanya 70,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan bukti empiris, dewan direksi wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan besaran pengaruh -0,689 pada tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian memiliki arah hubungan yang berbeda dengan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian menggambarkan hubungan positif keterwakilan dewan direksi wanita dalam dewan direksi dengan kinerja perusahaan,

sementara hasilnya menunjukkan arah yang sebaliknya. Hasil penelitian ini menguatkan temuan penelitian (Adam dan Ferreira,2009; Abdullah dan Ismail,2013) yang membuktikan diversitas gender berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hubungan negatif ini disebabkan oleh; keberadaan dewan direksi wanita dalam struktur dewan direksi kontra produktif dengan upaya peningkatan kinerja perusahaan (Abdullah dan Ismail,2013), hukum yang memaksa perusahaan mengangkat dewan direksi wanita yang muda dan minim pengalaman (Ahern dan Dittmar,2012), persepsi masyarakat terhadap wanita sebagai individu yang emosional, agresif, tidak suka risiko,dan kurang percaya diri (Mirza et al,2012). penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Mahadeo et al (2012), Khan et al (2013) Low dan Robert (2015), dan Perryman et al (2016).

Kesimpulan dan Keterbatasan

Penelitian ini menguji pengaruh kehadiran dewan direksi wanita dalam dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Berbagai hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang beragam. Keberagaman hasil ini memungkinkan untuk diuji kembali dalam negara dan kondisi yang berbeda. Peneliti menguji kembali hubungan dewan direksi wanita dengan kinerja perusahaan pada 51 perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2014 dengan total observasi 102. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kehadiran dewan direksi wanita dalam dewan direksi menurunkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pertimbangan keterwakilan direksi wanita dalam dewan direksi tidak dapat dijadikan sebagai mekanisme tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Perusahaan perlu mempertimbangkan mekanisme tata kelola yang lain dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kehadiran dewan direksi wanita dalam dewan direksi pada perusahaan bisa jadi disebabkan oleh tekanan pemerintah (Liu et al, 2014), atau hanya untuk memenuhi tanggung jawab etika dan perspektif simbolik. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan Pertama, penelitian ini tidak mempertimbangkan pengalaman dan usia

dewan direksi wanita dalam menguji hubungannya dengan kinerja perusahaan. Terdapat kemungkinan, pengaruh negatif dewan direksi terhadap kinerja perusahaan disebabkan oleh usia dewan direksi wanita yang masih muda dan minim pengalaman seperti yang disimpulkan oleh (Ahern dan Dittmar,2012). Keterbatasan kedua, penelitian ini memiliki sampel yang relatif kecil, hanya 51 perusahaan dengan 102 observasi sehingga dimungkinkan untuk mendapatkan bukti empiris yang sebaliknya jika diuji pada jumlah sampel yang besar dengan periode pengamatan yang lebih panjang. Penelitian berikutnya patut mempertimbangkan keterbatasan penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh dewan direksi wanita terhadap kinerja perusahaan.

Referensi

- Abdullah, S. N. & Ismail, K. N. I. K. 2013. Gender, Ethnic and Age Diversity of the Boards of Large Malaysian Firms and Performance. *Jurnal Pengurusan*, 38, 27-40.
- Adams, R.B., Ferreira, D., 2009. Women in the Boardroom and their Impact on Governance and Performance. *J. Financ. Econ.* 94, 291–309.
- Ahern, K., Dittmar, A., 2012. The Changing of the Boards: the Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation. *Q. J. Econ.* 127 (1), 137–197.
- Ali, M.,Ng,Y.L.,and Kulik, C.T. (2014), Board Age and Gender Diversity: A Test of Competing Linear and Curvilinear Predictions, *Journal of Bus Ethics*, Vol. 23, No.125, p, 497-512
- Chapple,L., and Humphrey,J.E. (2014), Does Board Gender Diversity Have a Financial Impact? Evidence Using Stock Portfolio Performance, *J Bus Ethics*, Vol. 122, p. 709-723
- Chiang,H.T, and Lin,M.C.(2011), Examining Board Composition And Firm Performance, *The International Journal of Business and Finance Research*, Volume 5, Number 3, p,15-27
- Elsayed, K. K. (2007). Does CEO duality really affect corporate performance? *Corporate Governance: An International Review*, 15(6), p,1203–1214.

- Faems, D. & Subramanian, A. M. 2013. R&D manpower and technological performance: The impact of demographic and task-related diversity. *Research Policy*, 42, 1624-1633.
- Hillman, A.J., Shropshire, C., Cannella Jr., A.A., 2007. Organizational Predictors of Women on Corporate Boards. *Acad. Manag. J.* 50 (4), 941–952.
- Khan, W.A., and Vieito, J.P., (2013), Ceo gender and firm performance, *Journal of Economics and Business*, Vol 67, p, 55-66
- Liu, Y., Wei, Z. & Xie, F. 2014. Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169-184.
- Low, D.C.M., Robert, H., and Whiting, R.H. (2015), Board Gender Diversity and Firm Performance: Empirical Evidence from Hongkong, South Korea, Malaysia, and Singapore, *Pacific Basin Finance Journal*, Vol xxx, No. xxx
- Mahadeo, J.D., Soobaroyen, T., and Hanuman, V.O. (2012), Board Composition and Financial Performance: Uncovering the Effects of Diversity in an Emerging Economy, *Bus Ethics* (2012) 105:375–388
- Meca, E.G., Sanchez, I.M.G., and Ferrero, J.M. (2015), Board Diversity and its Effects on Bank Performance: An International Analysis, *Journal of Banking and Finance*, Vol.53, p, 202-214
- Mirza, H.H., Mahmood, S., Andleeb, S., dan Ramzan, F. 2012. Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from Pakistan. *Journal of Social dan Development Sciences*, 3,5, 161-166
- Peni, E., (2014), CEO and Chairperson characteristics and firm performance, *J Manag Gov* (2014) 18:185–205
- Perryman, A. A., Fernando, G. D. & Tripathy, A. 2016. Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation. *Journal of Business Research*, 69, 579-586.
- Shukeri, S.N., Shin, O.W., and Shaari, M.S. (2012), Does Board of Director's Characteristics Affect Firm Performance? Evidence from Malaysian Public Listed Companies, *International Business Research*; Vol. 5, No. 9, p, 120-127
- Siciliano, J. I. 1996. The Relationship of Board Member Diversity to Organizational Performance. *Journal of Business Ethics* 15, 1313.
- Summer, J., Nowichi, M. (2004), Diversity; How Does it Helps?, *Healthcare Financial Management*, Vol. 52, Nomor 2, p.82-85
- Yang, Y.W. (2014), Firm with Greater Board Diversity Associated with Lower Risk Taking, *Business New*

