

**GENDER DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN DIREKSI PADA KINERJA
PERUSAHAAN
(Studi Pada Lembaga Keuangan yang terdaftar di BEI 2015)**

PENDAHULUAN

Dikutip dari Dinamika.com, Perempuan Indonesia termasuk yang tertinggi di dunia untuk posisi penting di sebuah perusahaan. Pergeseran moral dan sosial pada perempuan menunjukkan kemajuan yang terjadi. Dikutip dari cnnindonesia.com, Selasa (8/3/2016), sebuah survei yang dilakukan oleh Grant Thornton, menunjukkan bertambahnya posisi senior pada perusahaan dunia diisi oleh perempuan. Kenaikan ini terjadi selama 12 bulan terakhir. Untuk Indonesia sendiri, 36 persen posisi senior di perusahaan dipegang oleh perempuan. Pertumbuhan sebesar 16 persen dari tahun lalu menempatkan Indonesia masuk dalam 10 besar negara di dunia untuk jumlah perempuan di posisi manajemen senior perusahaan. Survei tersebut menunjukkan sebesar 20 persen posisi *General Manager* atau *Office Manager* dikendalikan oleh perempuan. Namun tak sedikit perempuan yang memegang posisi lebih penting, seperti *CEO* dengan angka 17 persen, direktur sebesar 10 persen, *Chief Financial Officer* (CFO) sebanyak 7 persen, dan *Chief Operating Officer* (COO) sebanyak 3 persen.

Keberagaman *gender* dalam manajemen puncak menjadi hal yang menarik untuk dipelajari berkaitan dengan *Corporate governance* di Indonesia karena masih adanya anggapan bahwa laki-laki yang lebih pantas menduduki jabatan kepemimpinan perusahaan. Akan tetapi, beberapa penelitian melihat bahwa perempuan memiliki potensi yang baik untuk menjadi pemimpin (Sihite, 2012). *Good corporate governance* (GCG) secara definitif merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholder* (Monks, 2003). Dalam struktur *corporate governance*, terdapat beberapa pihak yang terlibat dalam pelaporan keuangan. Pihak-pihak tersebut antara lain dewan komisaris dan dewan direksi. Namun adanya masalah keagenan yang timbul, dimana ada perilaku untuk mendatangkan keuntungan pribadi khususnya dari agen dengan merugikan kepentingan dari pihak lain.

Dalam *corporate governance* terdapat dua struktur dewan dalam perusahaan yaitu Model *Aglo-Saxon* atau yang disebut *One tier System* (sistem tingkat satu) dan Model *Continental Europe* atau *Two tier system* (sistem dua tingkat). Dalam sistem satu tingkat struktur *Corporate*

Governance tidak memisahkan keanggotaan dewan komisaris dan dewan direksi (Arifin,2005). Dalam sistem dua tingkat perusahaan harus memiliki dua dewan pada struktur organisasinya, yaitu dewan komisaris dan dewan direksi. Masing-masing dewan komisaris dan dewan direksi memiliki anggota masing-masing sehingga keanggotaan yang merangkap tidak diizinkan (Darmadi,2011). Dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 tahun 2007, Indonesia menggunakan sistem struktur *two tier* (dua *board*).

Isu perempuan menduduki peran penting dalam dunia bisnis merupakan fenomena yang menarik untuk dikaji. Tidak dijelaskan dengan pasti alasan mengapa dikatakan adanya kaum perempuan, tetapi hanya diungkapkan bahwa perempuan-perempuan di Amerika dan beberapa negara di Asia serta Eropa telah banyak memenangkan kompetisi dengan lawan jenisnya (pria) dalam mengisi posisi-posisi manajemen puncak di beberapa perusahaan terkemuka. Kecenderungan yang sama sebenarnya juga terjadi di Indonesia. Sepuluh tahun terakhir beberapa majalah di Indonesia memuat topik perempuan manajer (*eksekutif*) sebagai laporan utamanya (Teg dan Utami, 2013).

Diversitas gender dalam perusahaan berhubungan dengan kinerja perusahaan. Riset yang dilakukan McKinsey (2007) menunjukkan bahwa wanita terbukti memiliki dampak positif terhadap keunggulan organisasional dan kinerja keuangan. Catalyst (2007) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki tiga atau lebih wanita dalam direksi memiliki kinerja keuangan yang lebih baik. Dalam penelitian Carter et al (2007), menyatakan bahwa persebaran dewan (*diversity board*) yang diukur dengan perbedaan *gender* dalam dewan, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi keragaman dari struktur dewan direksi dan dewan komisaris akan menambah keyakinan bahwa keputusan yang diambil perusahaan akan memaksimalkan nilai perusahaan (Rose, 2007).

Keberadaan perempuan dalam dewan direksi (*top management*) berpengaruh negatif dengan kinerja perusahaan (Sawitri, Untoro, dan Trinugroho, 2016). Pudjiastuti dan Mardiyah (2007) Menyatakan bahwa ada pengaruh negatif antara jumlah dewan direksi wanita terhadap kinerja perusahaan. Selain itu menurut Darmadi (2011) proposi perempuan pada tingkat eksekutif memiliki hubungan negatif terhadap total aset. Faccio, Marchica, dan Mura (2012) berpendapat bahwa *Chief Executive Officer* (CEO) perempuan tidak mengalokasikan modalnya secara efisien yang dikarenakan CEO perempuan cenderung menghindari resiko tinggi daripada CEO laki-laki. Hal tersebut menyiratkan bahwa kebijakan tersebut dapat merusak nilai-nilai

yang dipegang para pemegang saham, karena CEO perempuan memiliki kecenderungan untuk melewati peluang investasi menguntungkan yang memiliki resiko lebih tinggi.

Dengan latar belakang masalah adanya hasil penelitian yang didapatkan antara peneliti dengan peneliti lainnya belum konsisten dan masih adanya kelompok minoritas pada kaum perempuan yang menjabat sebagai anggota dewan (komisaris dan direksi). Penelitian ini akan menguji kembali penelitian di atas mengenai perbedaan antara kinerja perusahaan dengan dewan komisaris perempuan dan dewan direksi perempuan. Penelitian ini akan melakukan penelitian serupa dari penelitian terdahulu dari (Sawitri, Untoro, dan Trinugroho, 2016) yang meneliti dampak dari kehadiran perempuan dalam manajemen puncak pada kinerja bank. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menggunakan uji perbedaan sedangkan penelitian terdahulu menggunakan uji pengaruh, menambahkan objek penelitian tidak hanya sektor perbankan tetapi seluruh sektor lembaga keuangan, penelitian ini juga akan mengukur kinerja perusahaan tidak hanya dengan ROA melainkan juga akan menambahkan Tobin's Q.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris kinerja perusahaan yang akan diukur dengan kinerja keuangan di proksi ROA dan kinerja pasar dengan proksi Tobin's Q. Penelitian ini akan menggunakan *sample* penelitian lembaga keuangan karena perusahaan pada sektor keuangan ini perlu diawasi juga untuk dapat melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat (Otoritas Jasa Keuangan, 2014). Hal ini mungkin disebabkan karena sektor lembaga keuangan sudah menjadi kebutuhan yang penting bagi Indonesia. Menurut SK Menkeu RI No.792 Tahun 1990 Lembaga keuangan merupakan badan usaha yang menghimpun dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan dalam rangka menaikkan taraf hidup masyarakat. Selain itu lembaga keuangan juga salah satu sektor yang banyak kombinasi gender dewan komisaris dan dewan direksi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan peluang yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk menduduki manajemen puncak. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan investor dalam membuat keputusan investasi salah satunya dengan melihat keberadaan *gender* pada dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan tersebut, selain dari data akuntansi yang tersedia.

TELAAH TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan adalah teori yang mendasari hubungan antara pemilik atau pemegang saham sebagai *prinsipal* dan manajemen sebagai agen. *Prinsipal* adalah pihak yang mensuplai modal. Sedangkan, agen adalah pihak yang mensuplai tenaga kerja (Watts dan Zimmerman 1986). Teori *agency* mengasumsikan bahwa semua individu bertindak atas kepentingan mereka sendiri. Pemegang saham sebagai *principal* diasumsikan hanya tertarik kepada hasil dividen yang bertambah atau investasi mereka di dalam perusahaan. Sedangkan para agen diasumsikan menerima kepuasan berupa kompensasi keuangan dan syarat-syarat yang menyertai dalam hubungan tersebut. Konflik kepentingan semakin tinggi terutama karena prinsipal tidak dapat mengawasi aktivitas agen (Watts dan Zimmerman, 1986).

Menurut Jensen dan Meckling (1976), dinyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak atau perjanjian antara manager sebagai *agent* dan investor sebagai *principal* yang terkadang menimbulkan asimetri informasi dari manager kepada investor sehingga menimbulkan adanya biaya keagenan (*agency cost*). Manajemen perusahaan merupakan komponen yang berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan *corporate governance* yang kemudian akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kartikarini dan Mutmainah (2013) berpendapat dikaitkan dengan *diversitas gender*, maka wanita dalam manajemen atau wanita sebagai agen akan berusaha untuk menghindari konflik dengan mengungkapkan informasi lebih banyak kepada pemegang saham. Sedangkan Adams dan Ferreira (2009) menemukan bahwa wanita dalam dewan direksi lebih senang untuk bergabung dalam komite pengawas. Struktur *corporate governance* yang kuat dapat meminimalkan terjadinya *moral hazard* pada agent maupun *principal*.

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini sangat penting agar sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Penilaian kinerja menurut Mulyadi (1997) adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Kinerja perusahaan adalah penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba (Indriastiti, 2008). Penilaian kinerja keuangan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen agar dapat memenuhi kewajibannya terhadap para penyandang dana dan juga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja perusahaan dapat dilihat dari segi analisis laporan keuangan yang berdasarkan kinerja manajemen.

Kinerja perusahaan dapat mengukur keberhasilan dari pengimplementasian *corporate governance* di perusahaan. Dalam penelitian ini kinerja perusahaan akan diukur menggunakan rasio Tobin's Q dan rasio ROA. Rasio *Tobin's Q* didefinisikan sebagai nilai pasar dari ekuitas ditambah dengan total kewajiban dan kemudian dibagi dengan total aktivasnya (Chong dan López-de-Silanes dalam Kusumastuti *et al*, 2007). Semakin besar nilai rasio Tobin's Q menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prospek pertumbuhan yang baik. Hal ini bisa terjadi karena semakin besar nilai pasar aset perusahaan dibandingkan dengan nilai buku aset perusahaan, semakin besar kerelaan investor untuk mengeluarkan pengorbanan yang lebih untuk memiliki perusahaan tersebut (Sukamulja, 2004). Menurut Lestari dan Sugiharto (2007) ROA adalah rasio yang digunakan untuk mengukur keuntungan bersih yang diperoleh dari penggunaan aktiva. ROA dipilih untuk indikator menilai kinerja keuangan karena dapat melihat aktiva perusahaan, dimana semakin tinggi rasio maka semakin baik produktivitas asset dalam memperoleh keuntungan bersih.

Gender

Gender yang dimaksudkan penelitian ini adalah bagaimana peran dan keberadaan perempuan dalam dewan komisaris dan dewan direksi mempengaruhi kinerja perusahaan. Pandangan para ahli psikologi mengenai gender adalah menyangkut karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh individu, yaitu *maskulin*, *feminine*, *androgini* dan tak terbedakan. Sikap-sikap yang secara umum telah disetujui seseorang sebagai suatu yang maskulin atau *feminine*

saja. Laki-laki diharapkan selalu mempunyai sifat maskulin sedang perempuan mempunyai sifat *feminie*.

Gibson (1996) menyatakan bahwa dalam proses kepemimpinannya, perempuan lebih demokratis dari pada laki-laki. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Dengan adanya perempuan dengan gaya kepemimpinan demokratis, manajemen puncak dapat menerima berbagai masukan dari bawahan, hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan karena merasa dihargai sehingga menimbulkan rasa memiliki pada perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi kinerja karyawan akan lebih baik dan akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam kondisi krisis ekonomi global 2008, Ferrary (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa semakin sedikit perempuan dalam manajemen, penurunan harga saham akan semakin kecil. Hal ini dikarenakan perempuan cenderung *risk-averse* dibandingkan laki-laki, sehingga keberadaan manajer perempuan cenderung menyeimbangkan tingkat *risk-taking* pada manajer laki-laki. Perlakuan ini merupakan perlakuan yang tepat untuk melindungi profit pada saat-saat buruk sehingga akan tetap menyeimbangkan kondisi kinerja perusahaan. Menurut Kusumatuti et al. (2007), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Disisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan sehingga dengan adanya wanita dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah. Hal ini dapat menyeimbangkan kondisi kinerja perusahaan.

Terdapat perbedaan yang tampak antara pria dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Penelitian ini menggunakan proksi *gender* dengan jenis kelamin, dimana seseorang berjenis kelamin pria memiliki karakteristik *gender* pria yang mempunyai sifat maskulin dan seseorang berjenis kelamin perempuan memiliki karakteristik *gender* perempuan yang mempunyai sifat *feminin*.

Gender dewan komisaris dan kinerja perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mendefinisikan dewan komisaris adalah sebagai organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi.

Menurut SK Menkeu RI No.792 Tahun 1990 Lembaga keuangan merupakan badan usaha yang menghimpun dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau lainnya dalam rangka menaikkan taraf hidup masyarakat sehingga diperlukan pengawasan yang optimal. Jika dikaitkan dengan dewan komisaris berjenis kelamin wanita yang memiliki sifat hati-hati, teliti dan demokratis maka dengan kinerja yang seperti ini akan melakukan pengawasan yang teliti dibanding berjenis kelamin pria. Dewan komisaris perempuan yang memiliki sifat demokratis akan menjadikan pengawasan lebih menyeluruh karena tidak mengandalkan satu sumber informasi. Dengan pengawasan yang lebih baik hal-hal *negative* yang dilakukan oleh direksi akan bisa di ketahui oleh dewan komisaris, sehingga kinerja perusahaan akan terkendali. Maka dengan adanya dewan komisaris perempuan menjadikan pengawasan semakin baik sehingga kinerja perusahaan juga semakin baik.

Menurut Kusumastuti, *et al* (2007) dengan adanya keberadaan wanita dalam manajemen puncak akan membantu dalam proses pengambilan keputusan yang tepat dengan resiko yang lebih rendah. Kusumastuti *et al* (2007), perusahaan yang memiliki dua atau lebih wanita dalam dewan memiliki nilai perusahaan yang lebih tinggi dari perusahaan yang keberadaannya kurang dari dua orang. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1a : Adanya perbedaan antara kinerja keuangan perusahaan dengan dewan komisaris perempuan.

H1b : Adanya perbedaan antara kinerja pasar perusahaan dengan dewan komisaris perempuan.

Gender dewan direksi dan kinerja perusahaan

Menurut Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (2006) direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara kolektif dalam mengelola perusahaan. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mendefinisikan direksi sebagai organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Menurut SK Menkeu RI No.792 Tahun 1990 Lembaga keuangan berhubungan dekat dengan masyarakat, untuk menjamin kepentingan masyarakat maka diperlukan dewan direksi

yang bertanggung jawab penuh atas perusahaan dalam konteks dengan tepat yang didapat dari berbagai sudut pandang, hal ini sudut pandang yang dimiliki oleh wanita dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Disamping itu wanita lebih hati-hati dan teliti sehingga keputusan yang diambil akan lebih tepat. Dengan demikian dengan adanya dewan direksi perempuan akan lebih baik untuk kondisi perusahaan yang akhirnya akan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Dalam penelitian Carter et al (2003), dinyatakan bahwa ada hubungan positif antara keberadaan wanita (minoritas dalam dewan direksi) dan nilai perusahaan. McKinsey (2007) menunjukkan bahwa wanita terbukti memiliki dampak positif terhadap keunggulan organisasional dan kinerja keuangan. Perusahaan yang dikelola oleh CEO perempuan akan menghasilkan kinerja lebih baik daripada dikelola oleh laki laki di perusahaan besar, menengah dan berukuran kecil (Vieito, 2012). Menurut Robbins (1996) gaya kepemimpinan wanita cenderung lebih mengutamakan hubungan berkelanjutan daripada pencapaian material semata. Direktur utama wanita dapat memberikan perubahan dalam organisasi, dari struktur yang ketat melalui gaya kepemimpinannya yang luwes, kepercayaan, kerja tim, maupun kontrol. Wanita cenderung mendengarkan, memotivasi dan memberikan dukungan dan melakukan dengan lebih baik daripada pria. Berdasarkan uraian tersebut, dengan demikian hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H2a : Adanya perbedaan antara kinerja keuangan perusahaan dengan dewan direksi perempuan.

H2b : Adanya perbedaan antara kinerja pasar perusahaan dengan dewan direksi perempuan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan lembaga keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2015. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel yang didasarkan pada kriteria :

1. Lembaga keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2015. Lembaga keuangan sesuai dengan data dari BEI diantaranya adalah bank, institusi keuangan, perusahaan sekuritas, asuransi, dana pensiun, pegadaian dan koperasi kredit.

2. Lembaga keuangan yang mempublikasikan laporan tahunan secara lengkap tahun 2015 di web Idx (www.idx.co.id).
3. Perusahaan yang melaporkan profil dari dewan komisaris dan dewan direksi

Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

Jenis data penelitian ini menggunakan data sekunder. Sumber data yang diperoleh dari laporan tahunan Lembaga keuangan yang tercatat pada tahun 2015 yang di ambil dari situs www.idx.co.id

Operasionalisasi Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja keuangan dan kinerja pasar. Kinerja keuangan diukur berdasarkan ROA, sedangkan kinerja pasar menggunakan Tobin Q.

1. ROA

Return On Asset (ROA) digunakan untuk mengukur efektifitas perusahaan di dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya (Gunawan, 2011). Rasio ini dihitung dengan membagi laba bersih dengan total aset (Weston dan Brigham, 1994)

2. Tobin'Q

Menurut Widiastuti dan usmar (2005) dalam Halenda dan Supatmi, (2014) Rasio Tobin's Q dihitung dengan rumus:

$$Q = (EMV+D)/(EBV+D)$$

Keterangan:

Q : Nilai perusahaan

EMV : Nilai pasar ekuitas (closing price akhir tahun x jumlah saham yang beredar akhir tahun)

D : Nilai buku dari total hutang

EBV : Nilai buku dari total ekuitas

Variabel Independen

Variabel independen utama yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gender Dewan Komisaris

Berdasarkan penelitian Rose (2007), gender dewan komisaris diukur dengan dummy, dalam hal ini: Perusahaan yang memiliki direksi wanita dalam jajaran dewan komisarisnya dinyatakan dengan angka 1 (satu). Sedangkan perusahaan yang tidak memiliki direksi wanita dalam jajaran dewan komisarisnya, dinyatakan dengan angka 0 (nol).

2. Gender Dewan Direksi

Gender dewan direksi diukur dengan dummy, dalam hal ini: Perusahaan yang memiliki direksi wanita dalam jajaran dewan direksinya dinyatakan dengan angka 1 (satu). Sedangkan perusahaan yang tidak memiliki direksi wanita dalam jajaran dewan direksinya, dinyatakan dengan angka 0 (nol) (Rose, 2007).

Teknik dan Langkah Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis independen sampel t-test, dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maximum, dan minimum, berdasarkan data olahan SPSS.

2. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Maksud data terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *signifikansi (2-tailed)* lebih besar dari α .

3. Uji Independent Sampel T-Test

Uji ini digunakan untuk mencari perbedaan, baik antara dua sampel data atau antara beberapa sampel data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Tabel 1

Tabel Pengambilan Sampel Penelitian

| Kriteria Sampel | Jumlah Perusahaan |
|--|-------------------|
| Jumlah Lembaga Keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2015 | 82 |
| Jumlah lembaga keuangan yang tidak mempublikasikan laporan tahunan di BEI maupun web perusahaan 2015 | (4) |
| Data yang diperlukan tidak ada di laporan tahunan Lembaga Keuangan | (14) |
| Total sampel yang digunakan | 64 |

Berdasarkan tabel 1 sampel yang digunakan sejumlah 64 perusahaan, karena ada 4 perusahaan tidak mempublikasikan laporan tahunan, 14 tidak menyediakan kelengkapan data penelitian (tidak ada informasi *closing price* dan jumlah saham beredar)

Tabel 2. Distribusi Sampel Berdasarkan Gender Perempuan

| Deskripsi | Jumlah | |
|---|--------|------------|
| | Sampel | Presentase |
| Perusahaan dengan dewan komisaris perempuan | 25 | 39% |
| Perusahaan tanpa dewan komisaris perempuan | 39 | 61% |
| Total Sampel | 64 | 100% |

| Deskripsi | Jumlah | Presentase |
|-----------|--------|------------|
|-----------|--------|------------|

| | Sampel | |
|---|---------------|------|
| Perusahaan dengan dewan direksi perempuan | 34 | 53% |
| Perusahaan tanpa dewan direksi perempuan | 30 | 47% |
| Total Sampel | 64 | 100% |

Variabel independen penelitian melihat kursi dewan di perusahaan yang diduduki oleh perempuan. Tabel 2 menyatakan dominasi dewan komisaris perempuan sebesar 39% dan dominasi dewan direksi perempuan sebesar 53%.

Uji Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah tabel yang berisi hasil analisis deskriptif yang terdiri dari minimum, maximum, mean dan standar deviasi.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| ROA | 64 | -0,2980 | 0,0940 | 0,0187 | 0,0469 |
| TOBINS | 64 | 0,3272 | 11,5139 | 1,2966 | 1,3922 |
| Dewan_Komisaris | 64 | 0 | 1 | 0,39 | 0,4920 |
| Dewan_Direksi | 64 | 0 | 1 | 0,53 | 0,5030 |
| Valid N (listwise) | 64 | | | | |

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa angka ROA minimal sebesar -0,2980, nilai ini terdapat pada Onix Capital Tbk. Angka maksimal ROA sebesar 0,0940, nilai ini terdapat pada Maskapai Reasuransi Indonesia Tbk. Standar deviasi sebesar 0,0469 dan Rata-rata ROA menunjukkan angka 0,0187, yang berarti perusahaan mendapatkan laba sebesar 0,0187 dari setiap kenaikan aset sebesar 1 satuan. Jumlah Tobins'Q minimal yakni 0,3272, nilai ini terdapat pada Paninvest Tbk. Angka maksimal sebesar 11,5139, nilai ini pada Kresna Graha Investama Tbk. Standar deviasi sebesar 1,3922 dan berdasarkan rata-rata Tobins'Q sebesar 1,2966, yang berarti jika nilai

pasar lebih kecil dibandingkan dengan nilai buku sehingga dapat dikatakan perusahaan dalam prospek yg tidak baik. Angka minimal Dewan Komisaris 0 menunjukkan ada perusahaan yang tidak memiliki Dewan Komisaris perempuan. Angka maksimal Dewan Komisaris 1 menunjukkan ada perusahaan yang memiliki Dewan Komisaris perempuan, dan nilai rata-ratanya 0,1179 menunjukkan rata-rata perempuan yang menempati posisi Dewan Komisaris. Jumlah minimal Dewan Direksi 0 menunjukkan ada perusahaan yang tidak memiliki Dewan Direksi perempuan. Angka maksimal Dewan Direksi 1 menunjukkan ada perusahaan yang memiliki Dewan Direksi perempuan, dan nilai rata-ratanya 0,1676 menunjukkan rata-rata perempuan yang menempati posisi Dewan Direksi.

Perhitungan rata-rata kinerja keuangan dan kinerja pasar perusahaan dengan dewan komisaris dan dewan direksi perempuan dihitung menggunakan excel pada tabel berikut :

Tabel 4
Rata-rata Kinerja Keuangan dan Kinerja Pasar Perusahaan dengan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Perempuan

| Deskripsi | Jumlah Sampel | Rata-rata | |
|---|---------------|-----------|----------|
| | | ROA | Tobins"Q |
| Perusahaan dengan dewan komisaris perempuan | 25 | 0,0286 | 14,739 |
| Perusahaan tanpa dewan komisaris perempuan | 39 | 0,0125 | 11,828 |
| Jumlah Sampel | 64 | | |
| Perusahaan dengan dewan direksi perempuan | 34 | 0,0235 | 13,845 |
| Perusahaan tanpa dewan direksi perempuan | 30 | 0,0134 | 11,969 |
| Jumlah Sampel | 64 | | |

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa rata-rata ROA dan Tobins'Q pada perusahaan lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tanpa dewan komisaris dan dewan direksi perempuan. Namun perbedaan ini menunjukkan perbedaan yang tidak begitu besar.

Uji Normalitas

Uji normalitas berdistribusi normal dilakukan dengan Kolmogrov-Smirnov dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 data di tabel lampiran.

Uji Independent Sampel T-Test

Uji ini digunakan untuk mencari perbedaan antara beberapa sampel data. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Independent Sampel Test

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Sig. (2-tailed) | Kesimpulan |
|---------------------|-------------------|-----------------|-------------|
| Dewan Komisaris | ROA | 0,181 | H1a Ditolak |
| Dewan Komisaris | Tobins'Q | 0,419 | H1b Ditolak |
| Dewan Direksi | ROA | 0,397 | H2a Ditolak |
| Dewan Direksi | Tobins'Q | 0,595 | H2b Ditolak |

Pembahasan

Pengaruh Dewan Komisaris Perempuan Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja keuangan antara perusahaan yang dengan dewan komisaris perempuan dan yang tanpa dewan komisaris perempuan. Data sampel di lampiran 2 menyatakan perusahaan dengan adanya dewan komisaris namun kinerja keuangannya rendah di bandingkan perusahaan yang tidak ada dewan komisaris namun kinerja keuangannya tinggi. Seperti perusahaan Batavia Prosperindo Finance Tbk yang mempunyai dewan komisaris perempuan menghasilkan ROA 0,0627 dibandingkan dengan perusahaan Maskapai Reasuransi Indonesia Tbk tidak mempunyai proporsi dewan komisaris perempuan menghasilkan ROA 0,0940, sehingga kinerja keuangan perusahaan lebih tinggi yang tidak mempunyai proporsi dewan komisaris perempuan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Carter *et al* (2010), menyatakan keberagaman gender tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini berdasarkan analisis regresi hasil perhitungan kinerja keuangan dengan menggunakan Return On

Assets (ROA). Meskipun tidak terdapat perbedaan antara adanya dewan komisaris perempuan dan tanpa dewan komisaris perempuan terhadap Kinerja Keuangan, namun rata-rata kinerja keuangan yang memiliki dewan komisaris perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan dewan komisaris yang tanpa adanya perempuan

Pengaruh Dewan Direksi Perempuan Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menyatakan menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja keuangan antara perusahaan yang dengan dewan direksi perempuan dan yang tanpa dewan direksi perempuan. Data sampel di lampiran 2 menyatakan adanya perusahaan yang dengan dewan direksi namun kinerja keuangannya rendah di bandingkan perusahaan yang tanpa dewan direksi namun kinerja keuangannya tinggi. Seperti perusahaan Panin Financial yang mempunyai dewan direksi perempuan menghasilkan ROA 0,0460 dibandingkan dengan perusahaan BFI Financia Indonesia Tbk tidak mempunyai dewan komisaris perempuan menghasilkan ROA 0,0780, sehingga kinerja keuangan perusahaan lebih tinggi yang tidak mempunyai dewan direksi perempuan.

Menurut Hambricket *et al* (1996) semakin beragam gender maka akan menimbulkan lambatnya proses pembuatan keputusan dan menurut Jianakoplos dan Bernasek (1998) adanya perbedaan dalam merespon. Meskipun dewan direksi perempuan terbukti tidak berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan, namun rata-rata kinerja keuangan yang memiliki dewan direksi perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan dewan direksi yang tanpa adanya perempuan.

Pengaruh Dewan Komisaris Perempuan Terhadap Kinerja Pasar

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pasar antara perusahaan yang dengan dewan komisaris perempuan dan yang tanpa dewan komisaris perempuan. Data sampel di lampiran 2 menyatakan adanya perusahaan yang dengan dewan komisaris namun kinerja pasarnya rendah di bandingkan perusahaan yang tanpa dewan komisaris namun kinerja pasarnya tinggi. Seperti perusahaan Yulie Sekurindo Tbk yang mempunyai dewan komisaris perempuan menghasilkan Tobins'Q 0,8791 dibandingkan dengan perusahaan Asuransi Mitra Maparya Tbk tidak mempunyai proporsi dewan komisaris perempuan menghasilkan Tobins'Q 3,7069, sehingga kinerja pasar perusahaan lebih tinggi yang tidak mempunyai proporsi dewan komisaris perempuan.

Menurut Kusumastuti et al. (2007) menyatakan bahwa penyebab kesuksesan kepemimpinan laki-laki adalah faktor kemampuan yang tinggi, sedangkan kesuksesan kepemimpinan wanita hanya karena faktor keberuntungan saja. Di lain pihak menyatakan bahwa semakin beragam gender maka akan semakin meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik (Joshiet *et al*, 2006; Richard *et al*, 2004) sehingga pengawasan yang diberikan menjadi tidak maksimal. Meskipun dewan komisaris perempuan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pasar, namun rata-rata kinerja pasar yang memiliki dewan komisaris perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan dewan komisaris yang tanpa adanya perempuan.

Pengaruh Dewan Direksi Perempuan Terhadap Kinerja Pasar

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pasar antara perusahaan yang dengan dewan direksi perempuan dan yang tanpa dewan komisaris perempuan. Data sampel di lampiran 2 menyatakan adanya perusahaan yang dengan dewan direksi namun kinerja pasarnya rendah di bandingkan perusahaan yang tanpa dewan direksi namun kinerja pasarnya tinggi. Seperti perusahaan Bank Maspion Indonesia Tbk yang mempunyai dewan direksi perempuan menghasilkan Tobins'Q 1,1295 dibandingkan dengan perusahaan Bank Mestika Dharma Tbk tidak mempunyai proporsi dewan komisaris perempuan menghasilkan Tobins'Q 1,4375, sehingga kinerja pasar perusahaan lebih tinggi yang tidak mempunyai proporsi dewan direksi perempuan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Randoy *et al* (2006) yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan diversitas gender pada kinerja pasar perusahaan. Marimuthu dan Kolandaisamy (2009) menyimpulkan bahwa keberadaan wanita dalam manajemen puncak tampaknya tidak bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal ini diduga karena wanita tidak secara aktif ikut dalam pembuatan keputusan dikarenakan pemegang saham masih skeptis terhadap kemampuan wanita dalam menangani krisis dibandingkan pria. Meskipun dewan komisaris perempuan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pasar, namun rata-rata kinerja pasar yang memiliki dewan komisaris perempuan terbukti lebih tinggi dibandingkan dengan dewan komisaris yang tanpa adanya perempuan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menguji perbedaan adanya dewan komisaris perempuan dan dewan direksi perempuan terhadap kinerja keuangan di proksi ROA dan kinerja pasar dengan proksi Tobin's Q pada lembaga keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2015. Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa dewan komisaris perempuan tidak memiliki perbedaan pada kinerja keuangan. Sedangkan dewan direksi perempuan tidak memiliki perbedaan pada kinerja keuangan. Kemudian dewan komisaris perempuan tidak memiliki perbedaan pada kinerja pasar, sedangkan dewan direksi juga tidak memiliki perbedaan pada kinerja pasar.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa gender dengan jenis kelamin adalah sama, tetapi dalam kenyataannya kadang-kadang masih menemukan laki-laki memiliki sikap atau sifat perempuan dan sebaliknya perempuan memiliki sikap atau sifat laki-laki.

Saran

Penelitian ini hanya menggunakan 1 periode yaitu 2015 maka penelitian selanjutnya dapat menambah periode penelitian menjadi lebih dari 1 tahun, sehingga akan menghasilkan data yang lebih akurat. Kemudian dapat menambahkan variabel-variabel lain yang diduga memiliki perbedaan terhadap kinerja perusahaan seperti usia anggota dewan dan latar belakang pendidikan anggota dewan.