

**PENGARUH DIVERSITAS GENDER PADA
STRUKTUR DEWAN TERHADAP KINERJA
KEUANGAN PERUSAHAAN**

(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI tahun 2015-2017)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

VINA DWI MAGHFIROH
NIM. 12030115130202

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Vina Dwi Maghfiroh
Nomor Induk Mahasiswa : 12030115130202
Fakultas / Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH DIVERSITAS GENDER PADA
STRUKTUR DEWAN TERHADAP KINERJA
KEUANGAN PERUSAHAAN**
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang
Terdaftar di BEI tahun 2015 – 2017)
Dosen Pembimbing : Dwi Cahyo Utomo, S.E., M.Si., Ph.D., Akt.

Semarang, 08 Mei 2019

Dosen Pembimbing



(Dwi Cahyo Utomo, S.E., M.Si., Ph.D., Akt.)

NIP. 19750613 199903 1002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Vina Dwi Maghfiroh

Nomor Induk Mahasiswa : 12030115130202

Fakultas / Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

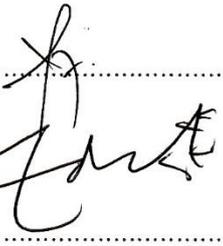
Judul Skripsi : **PENGARUH DIVERSITAS GENDER PADA
STRUKTUR DEWAN TERHADAP KINERJA
KEUANGAN PERUSAHAAN**

(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang
Terdaftar di BEI tahun 2015 – 2017)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 21 MEI 2019

Tim Penguji :

1. Dwi Cahyo Utomo, S.E., M.Si., Ph.D., Akt. (.....)

2. Dr. Hj. Indira Januarti, S.E., M.Si., Akt. (.....)

3. Adityawarman, S.E., M.Acc., Ak. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Vina Dwi Maghfiroh, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH DIVERSITAS GENDER PADA STRUKTUR DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN** (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI periode 2015-2017), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik dengan sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 08 Mei 2019

Yang membuat pernyataan



Vina Dwi Maghfiroh

12030115130202

ABSTRACT

This study aims to examine how the influence of gender diversity on the board structure on the company's financial performance. Gender diversity in the board structure as an independent variable is measured by two proxies, namely the dummy variable of the existence of women in the board structure and the proportion of women in the board structure. While financial financial performance as the dependent variable is measured by looking at the value of ROA as a measure of accounting-based and Tobin's Q as a market-based measure. In this study also used control variables, including board size, board independence, company size, and leverage.

The sample used in this study was selected using a purposive sampling method in manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2015-2017. The final sample obtained was 367 samples from 131 companies. Hypothesis testing is done using panel data regression analysis. The results of statistical tests show that gender diversity in the board structure does not significantly influence the company's financial performance.

Keywords: *Financial Performance, gender diversity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh diversitas gender pada struktur dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Diversitas gender pada struktur dewan sebagai variabel independen diukur dengan dua proksi, yaitu variabel dummy keberadaan perempuan dalam struktur dewan dan proporsi perempuan dalam struktur dewan. Sedangkan kinerja keuangan sebagai variabel dependen diukur dengan melihat nilai ROA sebagai ukuran berbasis akuntansi dan Tobin's Q sebagai ukuran berbasis pasar. Dalam penelitian ini juga digunakan variabel kontrol, diantaranya yaitu ukuran dewan, independensi dewan, ukuran perusahaan, dan *leverage*.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih dengan metode *purposive sampling* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017. Sampel akhir yang didapatkan adalah sejumlah 367 sampel dari 131 perusahaan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi data panel. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa diversitas gender dalam struktur dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Kata Kunci : Kinerja Keuangan, diversitas gender

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan segala nikmat yang ada padamu (datangnya) dari Allah, kemudian apabila kamu ditimpa kesengsaraan, maka kepada-Nya lah kamu meminta pertolongan.”

(An-Nahl : 53)

“Jenius adalah 1% ide cemerlang, sedangkan 99% sisanya adalah kerja keras.”

(Thomas Alva Edison)

“Lihatlah kepada orang-orang yang lebih rendah daripada kalian, dan janganlah kalian melihat kepada orang-orang yang berada di atas kalian, karena yang demikian itu lebih patut bagi kalian, supaya kalian tidak meremehkan nikmat Allah yang telah dianugerahkan kepada kalian.”

(HR Muslim)

“Pray hard, work hard, play hard”

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ayah dan Ibu tercinta yang mengajarkan untuk selalu bersyukur

Kakak tersayang

Sahabat serta teman-teman tersayang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah, dan hidayah- Nya. Tidak lupa shalawat dan salam yang selalu tercurah kepada junjungan kita baginda Rasulullah SAW. Suatu pencapaian yang membahagiakan, penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH DIVERSITAS GENDER PADA STRUKTUR DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2015-2017)”** dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) Departemen Akuntansi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

Dalam kelancaran penyusunan skripsi ini, segala hambatan yang dihadapi penulis dapat terselesaikan berkat arahan, bimbingan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itu, dengan hati yang lapang penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Suharnomo., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Fuad, SET., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dwi Cahyo Utomo, S.E., M.Si., Ph.D. Akt., selaku dosen pembimbing yang bersedia memberikan arahan serta motivasi kepada penulis, sekaligus menjadi rekan bertukar pendapat dalam penyelesaian skripsi.

4. Dr. Rr. Sri Handayani, S.E., M.Si., Akt., selaku Dosen Wali yang telah memberi dukungan selama proses perkuliahan berjalan.
5. Seluruh dosen serta staf pengajar di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, terutama dosen akuntansi yang telah berkontribusi dalam menyalurkan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat kepada penulis.
6. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak Sugiman dan Ibu Sрни. Terima kasih atas kerja keras dan doa yang tiada henti-hentinya kalian panjatkan. Terima kasih, telah menjadi contoh yang baik, yang selalu mengajarkan tentang kerja keras dan selalu bersyukur. Kalian adalah motivasi utama untuk segera menuntaskan studi ini. Terima kasih atas kesabaran kalian, dan maaf jika selama ini masih banyak mengecewakan. Terimakasih.
7. Kakakku tersayang, Fitri Rianawati yang bersedia menjadi tempat curhat tentang segala sesuatu dan selalu menenangkan.
8. Satu-satunya sahabat di Tembalang yang selalu baik, bisa diandalkan, walau terkadang bikin kesel juga (hehe) : Erika. Terima kasih atas semua bantuan, masukan, dan motivasi yang tiada henti. Makasih ya!
9. Sahabatku di Pati : Esti, Tiara, Puput. Terimakasih telah setia menjaga pertemanan dari kelas 1 SMK yang selalu apa adanya. Terimakasih atas support dan doa kalian.
10. Teman-teman AKUNDIP 15 khususnya RIA, Lia, Syanas, Era, Gita, Valca, Nabella, Richa, Nurlina, Wibo yang telah bersedia menjadi panutan, tempat curhat, diskusi, maupun berbagi ilmu.

11. Teman-teman bimbingan skripsi: Lusi, Citra, Afril, dan Dyas A. Yang selalu memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi
12. Teman-teman dari organisasi Kelompok Studi Ekonomi Islam 2016, Keluarga Mahasiswa Bidikmisi 2016, dan BEM UNDIP 2017. Terima kasih atas semua ilmu, bimbingan, bantuan, kritik maupun masukan sehingga saya mendapat banyak pengalaman baru terkait keorganisasian.
13. Teman-teman KKN tim II UNDIP squad Tegalrejo : Thaariq, Era, Rendria, Zakiya, Sarah, Inge, Bang Parlin, dan Nanang. Terima kasih atas kebersamaan selama 42 hari, semoga tali silaturahmi tidak terputus yaa.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas doa dan dukungannya.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kritik, saran serta masukan sehingga dapat memperbaiki kekurangan yang ada dalam karya ini. Semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat di masa yang akan datang.

Semarang, 08 Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
1.4 Sistematika penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	13
2.1.1 Teori Ketergantungan Sumber Daya (<i>Resource Dependence Theory</i>)	13
2.1.2 Teori <i>Nature</i>	14
2.1.3 Kinerja Keuangan Perusahaan.....	16
2.1.4 Diversitas Gender dalam Struktur Dewan.....	17
2.1.5. Hasil Penelitian Terdahulu	19
2.2 Kerangka Pemikiran	24
2.3 Hipotesis Penelitian	26

2.3.1 Pengaruh Keberadaan Perempuan dalam Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	26
2.3.2 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Variabel Operasional	29
3.1.1 Variabel Penelitian	29
3.1.2 Variabel Dependen	29
3.1.3 Variabel Independen.....	31
3.1.4 Variabel Kontrol.....	31
3.1.4.1 Ukuran Dewan.....	32
3.1.4.2 Independensi Dewan.....	32
3.1.4.3 Ukuran Perusahaan	33
3.1.4.4 <i>Leverage</i>	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5 Metode Analisis	36
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	36
3.5.2 Analisis Regresi Data Panel	37
3.5.3 Penentuan Model Estimasi	39
3.5.3.1 <i>Redundant Fixed Effect-Likelihood Ratio</i> (Uji Chow)	39
3.5.3.2 <i>Correlated Random Effect- Hausman Test</i> (Uji Hausman).....	39
3.5.3.3 <i>Breusch-Pagan Random Effect LM Test</i> (Uji Lagrange Multiplier).....	40
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	40
3.5.4.1 Uji Multikolinearitas.....	40
3.5.4.2 Uji Heteroskedasitas	41
3.5.5 Pengujian Hipotesis	42
3.5.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)	43

3.5.5.2 Uji Statistik-t (Uji Signifikansi Parsial).....	43
3.5.5.3 Uji Statistik-F (Uji Signifikansi Simultan).....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	45
4.2 Analisis Data.....	46
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	46
4.2.2 Hasil Pengujian Spesifikasi Model.....	50
4.2.2.1 Uji Spesifikasi Model Persamaan Regresi I	50
4.2.2.2 Uji Spesifikasi Model Persamaan Regresi II.....	51
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	52
4.2.3.1 Uji Multikolinearitas.....	52
4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas	53
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis	54
4.2.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.2.4.2 Uji Statistik-F (uji simultan).....	55
4.2.4.3 Uji statistik- t (uji parsial).....	56
4.3 Interpretasi Hasil.....	59
4.3.1 Pengaruh Keberadaan Perempuan dalam Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.....	60
4.3.2 Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.....	61
BAB V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Keterbatasan.....	63
5.3 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Ringkasan Operasionalisasi Variabel-Variabel Penelitian	34
Tabel 4.1 Penentuan Sampel	45
Tabel 4.2 Analisis Statistik Deskriptif	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Chow Persamaan Regresi I.....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Hausman Persamaan Regresi I.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Chow Persamaan Regresi II	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Hausman Persamaan Regresi II.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi I	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi II	54
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....	55
Tabel 4.11 Uji Simultan <i>F-Statistic</i>	55
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>t-statistic</i> Persamaan Regresi I	56
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>t-statistic</i> Persamaan Regresi II	57
Tabel 4.14 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Daftar Sampel Perusahaan	68
Lampiran B Tabulasi Data	72
Lampiran C Output Eviews : Analisis Regresi Data Panel.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dibentuk dengan tujuan tertentu, baik itu organisasi profit maupun nonprofit. Begitu pula sebuah perusahaan, tentu dibentuk dengan tujuan dan kepentingan yang diinginkan pemiliknya. Pengukuran-pengukuran tertentu perlu dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan telah berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan karakteristik perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh laba, salah satu parameter pengukuran yang umum dipakai dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan melihat kinerja keuangannya.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja orang-orang yang mengatur dan mengelolanya. Windah & Andono (2013) menyatakan bahwa dengan menerapkan sistem *good corporate governance*, yaitu melalui pengoptimalan fungsi organ-organ utama yang ada, perusahaan akan memperoleh keuntungan dan memiliki kemampuan daya saing. Dalam hal ini organ-organ utama perusahaan di Indonesia terdiri atas RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham), direksi dan dewan komisaris.

Sebagai mekanisme penting dalam sebuah perusahaan, selain berperan sebagai *decision maker*, dewan komisaris dan direksi juga memegang tanggungjawab dalam menjalankan fungsi kepemimpinan dan pengarahan untuk melindungi kepentingan pemegang saham perusahaan (Abdullah, 2004). Beberapa

fungsi lain yang dijalankan oleh dewan perusahaan, antara lain, menentukan strategi perusahaan secara tepat (Abdullah, 2004; He & Huang, 2011), melakukan fungsi penunjukan manajer senior beserta fungsi pengawasan dan penggajian (Campbell & Mínguez-Vera, 2008), menghubungkan perusahaan dengan pihak-pihak eksternal, serta membantu manajer dalam penyediaan informasi yang diperlukan (Kuzey, 2016). Berseberangan dengan beberapa fungsi tersebut, dewan perusahaan juga bertanggungjawab ketika perusahaan mengalami kegagalan atau ketika nilai pemegang saham mengalami penurunan. Kedua hal tersebut dapat terjadi ketika dewan tidak secara efektif melakukan pemantauan, pengendalian yang kurang terhadap manajer perusahaan yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi, serta akuntabilitas yang lemah oleh dewan perusahaan kepada *stakeholder* mereka (Abidin, 2000). Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja keuangan perusahaan bergantung pada bagaimana dewan perusahaan menjalankan tugas mereka.

Sejak gagalnya beberapa perusahaan terkemuka dunia, seperti Enron, WorldCom, Tyco, dan Parmalat disebabkan tata kelola yang buruk, pemerintah, perusahaan, akademisi, dan berbagai pihak lain, termasuk masyarakat, mulai menyoroti isu keragaman gender dalam struktur dewan. Banyak praktisi mulai menyerukan untuk menambah keragaman gender dalam struktur dewan (Randøy et al., 2006). Isu ini berakibat pada pandangan *stakeholder* mengenai profil perusahaan karena adanya laporan media massa, proposal yang diusulkan oleh kelompok advokasi kepada pemegang saham, dan pernyataan kebijakan yang dikemukakan oleh investor institusional utama (Carter et al., 2003).

Keberadaan perempuan dalam dewan dianggap mampu meningkatkan pemantauan dan independensi dewan sehingga mendorong terciptanya *good corporate governance*. Ketika dewan perusahaan memantau dan mendisiplinkan para manajer dengan baik, kinerja keuangan perusahaan pun akan meningkat secara signifikan (Abdullah, 2004). Mendukung hal tersebut, Lisaine & Sri (2018) menyatakan bahwa keberadaan perempuan yang lebih banyak dalam komposisi dewan akan membawa pendapat-pendapat dan pertimbangan baru dalam proses pengambilan keputusan dan mampu menjadi keuntungan kompetitif bagi perusahaan.

Secara teoritis, fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui teori *nature* dan teori *resource dependence*. Dalam teori *nature* dijelaskan perbedaan sifat alamiah antara perempuan dan laki-laki. Perbedaan sifat ini mengarah pada perbedaan dalam bertingkah laku, termasuk gaya memimpin. Perempuan cenderung memiliki sifat yang mengedepankan naluri dan perasaan, lemah lembut, penuh ketelitian, berhati-hati, dan menghindari risiko. Sedangkan laki-laki cenderung mengedepankan kemampuan nalar logika dan pengambil risiko (*risk taker*). Memiliki perempuan dalam ruang rapat akan mampu membawa pertimbangan dan perspektif baru sehingga keputusan yang diambil akan lebih independen dan lebih tepat (Erhardt et al., 2003). Selain itu, Adams & Ferreira (2009) menemukan bahwa dewan bergender perempuan dapat meningkatkan upaya pemantauan di tingkat eksekutif.

Melalui teori *resource dependence*, dijelaskan bahwa perusahaan beroperasi dalam sebuah sistem terbuka yang membutuhkan pertukaran dan perolehan sumber

daya untuk bertahan, sehingga membentuk suatu pola ketergantungan terhadap unit-unit eksternal. Keberadaan perempuan dalam dewan dapat membantu perusahaan untuk mengakses maupun mempertahankan sumberdaya kritis yang diperlukan. Memiliki perempuan dalam struktur dewan dianggap mampu menghubungkan perusahaan dengan pelanggan, pemasok, buruh, maupun stakeholder lain yang berjenis kelamin perempuan dengan lebih baik (Liu et al., 2013). Dalam hal ini, diversitas gender pada struktur dewan dapat menjadi keuntungan kompetitif bagi perusahaan.

Hingga saat ini, terdapat beberapa argumen teoritis yang mendiskusikan tentang hubungan antara representasi perempuan dalam struktur dewan terkait dengan kinerja keuangan perusahaan. Akan tetapi, konsensus yang pasti mengenai hubungan dua variabel ini masih belum didapat. Secara teoritis maupun empiris, hubungan antara diversitas gender dewan dan kinerja keuangan perusahaan dapat dikatakan rumit, sehingga hasil penelitian sebelumnya berbeda-beda dan tidak terduga (Carter et al., 2008). Di Indonesia, penelitian mengenai diversitas gender tergolong masih sedikit dan tidak konsisten. Dewi & Dewi (2016) dan Selviani (2018) menemukan bahwa antara diversitas gender pada struktur dewan dan kinerja keuangan perusahaan terdapat hubungan positif yang signifikan. Bertolak belakang dari hasil penelitian mereka, hubungan negatif antara diversitas gender dalam dewan dan kinerja keuangan perusahaan ditemukan dalam penelitian Hanani & Aryani (2011), Darmadi (2011), Darmadi (2013), dan Iswadi (2016). Beberapa peneliti lain bahkan tidak memperoleh hasil yang signifikan ketika menguji hubungan antara diversitas gender dalam dewan dan kinerja keuangan perusahaan,

diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Amina & Sunarjanto (2016), Lisaima & Sri (2018), Ramadhani & Adhariani, n.d.dan Toyyibah (2012). Hasil yang beragam dari penelitian sebelumnya telah meningkatkan minat peneliti mengenai hubungan antara diversitas gender pada struktur dewan dan kinerja keuangan perusahaan.

Di era yang semakin modern, representasi perempuan dalam struktur dewan perlahan mulai menunjukkan peningkatan (Pathan & Faff, 2013). Hasil positif ditunjukkan dalam survey terbaru yang dilakukan oleh Grant Thornton, terkait isu diversitas gender dalam dunia bisnis secara global. Survei ini dilakukan terhadap 4.995 responden yang terdiri dari CEO, direktur, dan manajemen senior dari 35 negara yang dilakukan pada periode Juli-Desember 2017. Perusahaan yang setidaknya memiliki satu perempuan yang menempati posisi manajemen senior mengalami kenaikan signifikan menjadi 75 persen pada tahun ini dari 66 persen di tahun lalu. Grant mengungkapkan bahwa perusahaan mulai menerapkan kesetaraan gender dengan alasan memudahkan perekrutan, mempertahankan SDM, menghidupkan nilai-nilai perusahaan, dan mendorong kinerja perusahaan. Isu mengenai keterwakilan perempuan dalam struktur dewan juga telah di promosikan di banyak negara, yang beberapa diantaranya bahkan menetapkan aturan untuk setidaknya mempekerjakan satu orang anggota dewan yang berjenis kelamin perempuan. Negara Norwegia, misalnya, mengharuskan bahwa 40% komposisi dewan perusahaan harus diisi oleh perempuan (Randøy et al., 2006; Rose, 2007; Carter et al., 2010).

Berbeda dengan negara lain, belum ada undang-undang yang secara spesifik mengatur tentang representasi perempuan maupun kuota gender dalam posisi eksekutif perusahaan di Indonesia. Peraturan yang ada hanya mengatur kuota gender bagi lembaga legislatif, bukan lembaga bisnis. Peraturan tersebut adalah UU nomor 2 tahun 2008 tentang partai politik, yang menjelaskan bahwa untuk mendirikan dan membentuk partai politik, setidaknya harus menyertakan 30% keterwakilan perempuan. Sedangkan satu-satunya peraturan yang mengatur kesetaraan gender secara luas dicetuskan dalam instruksi Presiden nomor 9 tahun 2000, berisi instruksi pengarusutamaan gender dalam seluruh proses pembangunan nasional. Hasil evaluasi atas implementasi inpres yang dilakukan pada tahun 2006 menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya, peraturan ini belum cukup kuat untuk mengikat seluruh lembaga yang ada di Indonesia. Melalui KPPPA (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak), evaluasi ini ditindaklanjuti dengan menyusun draft Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan atau lebih dikenal sebagai Rancangan Undang-undang Kesetaraan dan Keadilan Gender (RUU KKG). Belum sempat disetujui, RUU KKG yang diproses oleh DPR dengan masa jabatan 2009-2014 terhenti sejak dilantiknya DPR periode 2014-2019. Hingga saat ini, belum ada pembahasan mengenai RUU KKG baik di tingkat pemerintah maupun di tingkat DPR.

Tidak adanya peraturan yang mengatur keterwakilan perempuan, berdampak pada sedikitnya jumlah perempuan yang menduduki posisi eksekutif perusahaan. Selain itu, adanya stereotip masyarakat Indonesia yang menganggap bahwa laki-laki lebih memiliki kemampuan menjalankan perusahaan daripada

perempuan telah memperkecil peluang bagi perempuan untuk menduduki posisi eksekutif perusahaan. Dikutip dari Deaux & Ernswiller dalam Kusumastuti et al. (2007), kesuksesan yang diraih perempuan semata-mata dianggap karena adanya faktor keberuntungan, sedangkan kesuksesan yang diraih oleh laki-laki murni dianggap karena kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki. Begitu pula ketika perempuan mengalami kegagalan, dianggap karena tidak adanya kemampuan, sedangkan ketika laki-laki mengalami kegagalan, dianggap karena faktor ketidakberuntungan.

Selama ini, perempuan cenderung hanya menduduki posisi *entry level* dalam perusahaan (Sasmita & Raihan, 2014). Seperti sebuah piramida, semakin tinggi posisi dalam perusahaan, semakin sedikit perempuan yang menempatinnya. Rahayu et al., dalam Toyyibah (2012) mengungkapkan bahwa riset yang dilakukan oleh SWA pada tahun 2011 menunjukkan hasil bahwa pada perusahaan perbankan di Indonesia, dari total 382 direktur, 64 diantaranya adalah perempuan (16,75%), sedangkan pada sampel data perusahaan publik yang terdaftar di BEI, dari total 1.879 direksi, jumlah direktur perempuan hanya berjumlah 222 orang (11,8%). Hasil yang jauh lebih rendah ditemukan di perusahaan BUMN yang *go public*, dimana proporsi direktur perempuan hanya sebesar 5,5% saja (5 orang direktur perempuan dari total 99 direktur). Padahal banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa perempuan yang menempati posisi utama di sebuah perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menarik minat peneliti untuk mengetahui

keterkaitan antara representasi perempuan dalam struktur dewan dengan kinerja keuangan perusahaan.

Fokus utama dalam penelitian ini yaitu untuk menguji apakah diversitas gender dalam struktur dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja berbasis akuntansi, yang diproksikan dengan nilai *Return On Assets* (ROA) dan pengukuran kinerja berbasis pasar, dengan proksi nilai Tobin's. Alat analisis yang dipakai yaitu analisis regresi data panel, yang nantinya akan ditentukan apakah menggunakan metode CEM (*Common Effect Model*), FEM (*Fixed Effect Model*), atau REM (*Random Effect Model*). Sedangkan sampel penelitian yang digunakan diperoleh dari olah data sekunder dengan sumber data berasal dari laporan keuangan tahun 2015-2017 pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (*Indonesian Stock Exchange*)

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi pada literatur terkait diversitas gender pada struktur dewan dan dampaknya terhadap kinerja keuangan perusahaan. Pertama, penelitian ini menambahkan bukti empiris pada literatur dalam lingkup ekonomi negara berkembang. Sebagian besar literatur sebelumnya cenderung mengambil sampel data negara maju sehingga menyebabkan kelangkaan bukti empiris yang membahas hubungan antara diversitas gender pada struktur dewan dan kinerja keuangan perusahaan dalam konteks negara berkembang. Kedua, temuan yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan mampu memperkuat bukti empiris dalam konteks Indonesia, melihat kurang terwakilinya perempuan dalam struktur dewan perusahaan dan belum adanya konsensus yang pasti

mengenai apakah kinerja keuangan perusahaan dapat ditingkatkan melalui representasi perempuan dalam struktur dewan perusahaan.

Terdapat dua indikator pengukuran yang digunakan untuk melakukan analisis, yaitu indikator pengukuran berbasis akuntansi dan indikator pengukuran berbasis pasar. Untuk menyajikan pemahaman yang lebih kompleks atas fenomena pengambilan keputusan bisnis, diperlukan analisis yang tepat atas kinerja keuangan perusahaan, sehingga peneliti berupaya menyajikan dampak diversitas gender pada struktur dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan basis akuntansi dan pasar.

1.2 Rumusan Masalah

Gagalnya perusahaan terkemuka seperti Enron, Worldcom, Tyco dan Parmalat disebabkan tata kelola yang buruk telah meningkatkan seruan praktisi untuk mulai menyoroti isu keragaman gender. Keberadaan perempuan dalam struktur dewan dianggap mampu menjadi keuntungan kompetitif perusahaan, meningkatkan independensi dewan, dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dikarenakan adanya pandangan dan perspektif baru yang dibawa oleh dewan bergender perempuan.

Meskipun demikian, dalam konteks Indonesia, posisi bisnis yang ditempati oleh perempuan cenderung terbatas pada level manajer. Hal ini disebabkan tidak adanya Undang-Undang khusus yang mengatur tentang representasi perempuan maupun kuota gender dalam posisi eksekutif perusahaan serta adanya anggapan bahwa laki-laki lebih pantas memimpin daripada perempuan. Padahal, sesuai

dengan teori *nature* dan teori *resource dependence*, memiliki keragaman gender dalam dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Melalui teori *nature* dan teori *resource dependence*, beberapa peneliti melakukan pengujian hubungan antara diversitas gender dalam struktur dewan dengan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian Campbell & Mi'nguez-Vera (2008) dan Kuzey (2016) menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara diversitas gender dewan dan kinerja keuangan perusahaan, penelitian Selviani (2018) menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan, sedangkan Kagzi & Guha (2017) tidak menemukan adanya hubungan signifikan antara diversitas gender dewan dengan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan belum dicapainya konsistensi hasil penelitian sehingga topik penelitian ini layak diteliti kembali untuk membuktikan teori yang ada.

Berdasarkan pada beberapa uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah keberadaan perempuan dalam struktur dewan berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan ?
2. Apakah proporsi perempuan dalam struktur dewan berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dikaitkan dengan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian antara lain :

1. Mengetahui apakah keberadaan perempuan dalam struktur dewan berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2. Mengetahui apakah proporsi perempuan dalam struktur dewan berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Kegunaan atas hasil penelitian diharapkan sebagai berikut :

1. Kegunaan Empiris

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang membahas tentang pengaruh diversitas gender pada struktur dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Informasi mengenai pengaruh diversitas gender pada struktur dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan diharapkan dapat diperoleh melalui adanya penelitian ini. Diskusi dan kesimpulan yang disajikan dalam penelitian ini diharapkan dapat menarik minat peneliti-peneliti selanjutnya. Penelitian ini berusaha membuktikan pengaruh diversitas gender pada struktur dewan terkait dengan hubungannya terhadap kinerja keuangan perusahaan.

1.4 Sistematika penulisan

Sistematika penyusunan yang diterapkan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika dalam penulisan penelitian dijelaskan dalam bab ini.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Landasan teori yang digunakan disertai pembahasan secara umum tentang penelitian-penelitian terdahulu dalam studi sejenis, kerangka pemikiran, serta hipotesis diuraikan dalam bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Uraian penelitian yang meliputi : variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian beserta definisi masing-masing variabel, pemilihan sampel dan populasi penelitian, jenis data dan darimana sumber data diperoleh, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data, maupun metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian dijelaskan dalam bab ini.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Uraian mengenai bagaimana objek penelitian dideskripsikan, bagaimana data dianalisis, dan bagaimana hasil penelitian diinterpretasikan dalam bentuk argumen dijelaskan dalam bab ini.

BAB V : PENUTUP

Simpulan penelitian, keterbatasan penelitian, serta beberapa saran bagi peneliti selanjutnya dibahas dalam bab ini.