

ANALISIS GENDER DIVERSITY DAN REMUNERASI DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

I Wayan Teg Teg

Fakultas Ekonomi UPI Y.A.I

Email:iwayan@yahoo.com

ABSTRACT

Board gender diversity and remuneration are corporate governance issues that are now being concerned in some public as well as business institutions. Board gender diversity and remuneration are predicted have some positive effects to company performance. In this study gender diversity is measured by Blau Index, remuneration is measured by ratio between remuneration and NBT. In the other hand, firm market performance is measured by Tobin Q and internal performance is measured by ROE. The samples of this study are 279 companies of all industries listed in BEI in 2009, 2010, 2011. The result of this study is that gender diversity has positive affects to both firm's market and internal performance. Meanwhile board remuneration has positive effect only to firm's market performance.

Keywords: gender diversity, remuneration, company performance

ABSTRAK

Board diversity dan remunerasi gender adalah isu-isu governance korporat yang sekarang menjadi perhatian di beberapa lembaga publik dan juga lembaga-lembaga bisnis. Board diversity dan remunerasi gender diprediksi memiliki beberapa efek positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam studi ini keragaman gender diukur dengan Blau Index, remunerasi diukur dengan rasio antara remunerasi dan NBT. Di sisi lain, kinerja pasar perusahaan diukur oleh Tobin Q dan kinerja internal diukur dengan ROE. Sampel dari penelitian ini adalah 279 perusahaan dari semua industri yang terdaftar di BEI pada tahun 2009, 2010, 2011. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa keragaman gender memiliki pengaruh positif terhadap pasar perusahaan dan kinerja internal. Sementara itu, remunerasi dewan hanya berdampak positif terhadap kinerja pasar perusahaan.

Kata kunci: keragaman gender, remunerasi, kinerja perusahaan

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus dikelola dengan baik. Tatakelola perusahaan yang baik (good corporate governance) merupakan sistem untuk mengarahkan dan mengontrol suatu perusahaan. Struktur tatakelola perusahaan memperjelas distribusi hak dan kewajiban di antara elemen yang saling berhubungan dengan perusahaan dan menjelaskan aturan dan prosedur untuk membuat keputusan di tingkat direksi. Elemen-elemen tersebut meliputi dewan direksi, manajer, pemegang saham dan masyarakat. Dewan direksi memiliki tanggungjawab untuk menentukan tujuan-tujuan strategis perusahaan dan mengelola kegiatan perusahaan sehari-hari melalui para manajer. (Carrington, W. *et al.*, 2008).

Kaum perempuan menghadapi beragam masalah misalnya dalam mengakses pendidikan dan pelatihan, dalam mendapatkan pekerjaan, dan dalam memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja. Isu perempuan dan dunia bisnis merupakan wacana menarik yang banyak dibicarakan orang di akhir abad ke-20 atau memasuki abad ke-21. Hal ini terutama dipicu ramalan suami-istri futurolog, John Naisbitt dan Patricia Aburdene, baik dalam bukunya *Megatrends 2000* maupun *Megatrends for Women*. Menurut mereka tahun 1990-an adalah Decade Kepemimpinan Perempuan dan abad-21 adalah abadnya kaum perempuan. Tidak pasti disebutkan mengapa dikatakan abadnya kaum perempuan, kecuali mereka membeberkan sejumlah fakta yang berkenaan dengan kemajuan kaum perempuan, terutama di Amerika dan Asia, dalam dunia bisnis. Perempuan-perempuan di Amerika dan beberapa negara di Asia dan Eropa telah banyak memenangkan kompetisi dengan lawan jenisnya dalam mengisi posisi-posisi manajemen puncak di beberapa perusahaan terkemuka.

Kecenderungan yang sama sebenarnya juga terjadi di Indonesia. Sepuluh tahun terakhir beberapa majalah mingguan di Indonesia memuat topik perempuan manajer sebagai laporan utamanya. Majalah Manajemen (September 1989), majalah Warta Ekonomi (Desember 1990), majalah Editor (April 1992), majalah Warta Ekonomi (Juli 1992), majalah Info Bank (Juni 1993), majalah Warta Ekonomi (April 1996), majalah Swa Sembada (Mei 1997). Ini belum majalah-majalah khusus perempuan seperti *Femina*, *Kartini* dan *Sarinah* atau *Jurnal Perempuan*.

Laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan dan kebijakan yang berbeda. Menurut penelitian Alvares dan McCaferly (2000), ada hubungan yang signifikan antara gap perempuan dan laki-laki terhadap kebijakan masalah pajak. Hal ini memicu perdebatan apakah ada pengaruh signifikan antara gender dalam dewan direksi terhadap keputusan yang dibuat yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Carter *et al.*, (2003) melakukan penelitian tentang keterkaitan antara persebaran dalam anggota dewan (board diversity), nilai perusahaan, dengan corporate governance. Persebaran anggota direksi dilihat dari persentase perempuan dalam anggota dewan direksi, ras minoritas (African Americans, Asians dan Hispanics), dan proporsi outside directors. Dengan mengambil sampel perusahaan-perusahaan yang tercatat dalam Fortune di Amerika Serikat, hasil penelitian menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara fraksi perempuan dan minoritas dalam jajaran direksi dengan kinerja perusahaan. Selain berangkat dari adanya kontroversi (research gap), penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh realitas bahwa keberadaan perempuan di sebuah perusahaan/institusi memberikan pengaruh terhadap interaksi bisnis perusahaan.

Yang menjadi persoalan menarik adalah dengan maraknya pemimpin perempuan di dunia bisnis, akankah kehadirannya memberikan nilai tambah tersendiri, terutama dalam mengeliminir praktek-praktek bisnis yang tidak sehat.

Variabel lain dalam penelitian ini adalah mengenai remunerasi yang diterima oleh direksi perusahaan dikaitkan dengan usaha mereka untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pengungkapan remunerasi yang diterima oleh direksi merupakan pelaksanaan prinsip-prinsip tatakelola perusahaan.

Hasil penelitian-penelitian terdahulu berkaitan dengan remunerasi yang diterima direksi (remunerasi direksi) hasilnya hampir konsisten bahwa ada pengaruh positif antara remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian Brick *et al.*, (2005) ditemukan adanya pengaruh signifikan positif antara remunerasi dengan kinerja perusahaan. Masih memakai penelitian dengan variable yang sama, penelitian Stapledon

(2008) menemukan hal senada, bahwa ada pengaruh kuat positif antara remunerasi CEO di Amerika Serikat terhadap kinerja perusahaan.

Sepanjang pengetahuan penulis, di Indonesia masih relatif sedikit penelitian mengenai pengaruh remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan. Perdebatan seputar remunerasi sangat mungkin masih terasa tabu di Indonesia. Di negara-negara maju perdebatan dan penelitian mengenai remunerasi terkait kinerja keuangan sudah banyak dilakukan. Hal ini dipengaruhi adanya penerapan prinsip-prinsip tatakelola yang baik (good governance) telah dilaksanakan lebih awal di negara-negara maju.

KAJIAN PUSTAKA

Gender diversity

Menurut kamus Oxford (2000) diversity adalah a range of many people or things that are very different from each other atau dapat diartikan sebagai beberapa orang atau benda yang berbeda satu sama lainnya. Definisi diversity kemudian melebar di luar dari pandangan tradisional. Menurut Nancy R. Lockwood, SPHR, GPHR Workplace Diversity – Leveraging the power of differences for competitiveness advantage (June 2005):

”a broad definition of diversity ranges from personality and work style to all of the visible dimensions such as race, age, ethnicity or gender, to secondary influences such as religion, socioeconomics and education, to work diversities such as management and union, functional level and classification or proximity / distance to headquarter. (Tri Marlianawati, Tugas Akhir Magister Psikologi Terapan Universitas Indonesia, 2006).”

Gender diversity dapat memberikan dampak positif bukan karena perbedaan perspektif tetapi atas kemampuan relasional gender (Christian Dezo & David Gaddis Ross, 2008). Perempuan memberikan perhatian lebih besar dalam pengelolaan perusahaan. Direksi perempuan lebih banyak hadir dalam rapat-rapat direksi serta lebih terlibat antusias dalam mengikuti jalannya rapat maupun memimpin rapat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Michela Bar, et al. (2007) diversity dengan kategori tertentu antara lain keragaman latar belakang pendidikan dan informasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, diversity dalam kategori social diversity tidak berimplikasi kuat terhadap kinerja. Social category salah satu faktornya dipengaruhi oleh gender. Information diversity memberikan dampak positif terhadap kinerja. Social diversity category, yang mana biasanya di-drive oleh gender diversity, age diversity, tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja perusahaan.

Sehubungan hal-hal positif yang diperoleh dari keberadaan perempuan dalam organisasi, beberapa beberapa isu dapat ditemukan dalam literatur-literatur maupun hasil-hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

- a) Gender diversity dipercaya memberikan hal positif terhadap organisasi karena alasannya bahwa perempuan dianggap memiliki “perasaan” kognitif (Krishnan dan Park, 2005). Perasaan kognitif ini memberikan pengaruh terhadap nilai dan keharmonisan organisasi yang dapat mendorong sharing informasi dan sumber daya, memfasilitasi konflik dan memberikan kepemimpinan demokratik yang lebih baik.
- b) Kehadiran perempuan dalam tim manajemen puncak dianggap melalui persaingan relatif ketat dengan laki-laki, oleh karenanya perempuan telah melalui tantangan terhadap hirarki yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki. Pencapaian ini memberikan keunggulan-keunggulan secara psikologis, meningkatkan interaksi antar

rekan, dan posisi yang dihormati dalam lingkungan perusahaan. Peningkatan kreatifitas dan inovasi sepertinya terjadi ketika gender diversity ada atau lebih tinggi di tim manajemen puncak (Cox. Jr., 1991).

Keberagaman gender dalam manajemen puncak menarik banyak peneliti dari berbagai disiplin. Para peneliti berusaha mencari keterkaitan antara diversity dengan beberapa aspek yang berbeda dalam perusahaan, antara lain corporate strategic change (Goodstein et al., 1994; Wiersema dan Bantel, 1992), organizational innovation (Bantel dan Jackson, 1989), organizational governance (Adams dan Ferreira, 2009), dan corporate social responsibility (Copey dan Wang, 1998; Williams, 2003). Beberapa penelitian yang menginvestigasi hubungan antara komposisi dewan dengan kinerja keuangan. Penelitian semacam ini telah dilakukan dalam konteks negara-negara maju, antara lain di Amerika Serikat (Carter et al. 2003; Krishnan dan Park, 2005), Canada (Francouer et al., 2008), Spain (Cambell dan Minguez-Vera, 2008), Belanda (Marinova, 2010), dan negara-negara Scandinavia (Oxelheim dan Randoy, 2003). Di lain pihak, isu-isu semacam ini masih sangat sedikit diteliti. Beberapa penelitian itu diantaranya penelitian di Turki, oleh Ararat et al. (2010) dan Marimutu (2008), yang menggunakan data perusahaan-perusahaan di Malaysia.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan literatur akuntansi menemukan kaitan antara gender diversity dalam tim manajemen senior dan aspek-aspek akuntansi perusahaan. Krishan dan Parson (2008) menemukan bahwa gender diversity dalam tim manajemen puncak berpengaruh secara positif terhadap kualitas pelaporan akuntansi. Dengan menggunakan sample perusahaan nirlaba, Sisciliano (1995), mengemukakan bahwa gender diversity dalam dewan direksi berpengaruh secara positif terhadap kinerja sosial.

Dalam penelitian Dimoski dan Brooks (2005), memperoleh kesimpulan bahwa sangat sedikit anggota direksi berjenis kelamin perempuan pada perusahaan sektor properti, industri, maupun pertambangan di Australia. Namun, dari tahun 1994 sampai 1999 perusahaan properti tersebut semakin lebih banyak memperkerjakan kaum perempuan khususnya yang menduduki jabatan direksi.

Kusumastuti (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh-pengaruh persebaran gender direksi terhadap nilai perusahaan dengan menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEJ tahun 2005. Persebaran anggota direksi dalam penelitian Kusumastuti (2007) melihat lima aspek yaitu keberadaan direksi perempuan, keberadaan etnis Tionghoa, proporsi outsider directors, usia anggota direksi, dan latar belakang pendidikan anggota direksi. Penelitian Kusumastuti (2007) menggunakan variabel kontrol ukuran dewan direksi dan ukuran perusahaan yang merupakan salah satu mekanisme corporate governance. Kusumastuti menyimpulkan bahwa keberadaan perempuan, keberadaan etnis Tionghoa, usia anggota dewan, serta latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, secara statistik ditemukan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Senada dengan penelitian Kusumastuti, penelitian Marimutu dan Kolandaisamy (2009), gender diversity tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa persebaran dewan (board diversity) yang diukur dengan perbedaan etnik (demografic) dalam anggota direksi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan secara keseluruhan.

Masih sejalan dengan pemikiran tersebut di atas, dalam penelitian Adams dan Ferreira (2004), memperoleh kesimpulan bahwa perubahan return saham, struktur

kompensasi direksi, dan gender diversity di jajaran direksi adalah berkorelasi. Penelitian yang dilakukan atas 1024 perusahaan publik pada tahun pajak 1998 di Eropa menghasilkan kesimpulan bahwa (1) perusahaan-perusahaan yang memiliki perubahan positive return saham mempunyai lebih banyak direksi perempuan, (2) perusahaan-perusahaan dengan persebaran anggota dewan direksi lebih banyak memberikan insentif, (3) perusahaan dengan persebaran direksi lebih banyak melakukan rapat-rapat direksi. Hasil penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa direksi dengan jenis kelamin perempuan hadir lebih banyak dalam rapat-rapat direksi dibandingkan direksi laki-laki.

Gender diversity dalam manajemen puncak memberikan pengaruh yang mungkin berbeda pada tipe perusahaan manufaktur (*industry type company*) dan perusahaan jasa (*services type company*). Perusahaan jasa memiliki karakter yang memiliki lebih besar keterlibatan customer/klien dalam proses produksi dan delivery, serta keterkaitan yang lebih erat hubungan produksi-konsumsi dibandingkan dengan perusahaan manufaktur. Perbedaan antara kedua tipe perusahaan tersebut mengakibatkan beberapa aspek dalam organisasi seperti praktek-praktek pengelolaan sumberdaya manusia. Karena perbedaan antara perusahaan manufaktur dengan perusahaan jasa, faktor-faktor dinamis yang berkaitan dengan gender diversity di dalam organisasi mungkin berbeda di antara dua tipe perusahaan tersebut.

Dari masa ke masa semakin banyak perempuan menduduki manajemen puncak, Dimoski dan Brooks (2005), Catalyst, (2007). Perempuan memiliki cara pandang maupun psikologi berbeda dalam mengambil keputusan dibanding laki-laki. Perempuan juga lebih sering menghadiri rapat direksi dan lebih antusias dalam mengikuti maupun memimpin rapat (Christian Dezo & David Gaddis Ross, 2008, dan Adams dan Ferreira (2004). Keberadaan perempuan sebagai direksi menjadi topik yang menarik untuk diperbincangkan, karena perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dengan laki-laki yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Bahwa direksi memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Berbeda dengan hipotesis yang dikemukakan dalam beberapa penelitian sebelumnya, di dalam penelitian ini diajukan praduga bahwa ada pengaruh keragaman gender direksi terhadap kinerja perusahaan.

H1 = Keragaman gender anggota direksi berpengaruh positif terhadap kinerja pasar perusahaan.

H2 = Keragaman gender anggota direksi berpengaruh terhadap kinerja internal perusahaan.

Keagenan, Remunerasi dan Tatakelola perusahaan

Teori keagenan (*agency theory*). Menurut penelitian Eisenhardt (1989), menyatakan bahwa teori keagenan (*agency theory*) berdasarkan pada tiga sifat dasar manusia, yaitu: (a) Manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*); (a) Manusia memiliki daya pikir terbatas tentang persepsi masa depan (*bounded rationality*); (c) Manusia selalu menghindari resiko (*risk averse*)

Dalam prakteknya, pemilik modal menstimulus para manager sehingga dapat mengurangi biaya keagenan (*agency cost*). Rangsangan yang diberikan dapat berupa motivasi yang antara lain berupa imbalan-imbalan (*remunerasi*). Dengan berkurangnya *agency cost* dalam arti yang luas maka akan mendorong kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

Corporate governance merupakan konsep yang berfungsi sebagai alat untuk meyakinkan para investor bahwa mereka akan menerima return yang besar atas dana yang telah diinvestasikan (Ujiyantho dan Pramuka, 2007). Sehingga dengan adanya konsep *corporate governance* diharapkan dapat mengurangi timbulnya konflik antara manajemen perusahaan dengan para investor, sehingga dapat mengurangi timbulnya biaya keagenan (*agency cost*) sebagai akibat dari adanya konflik. Implementasi dari *good corporate governance* dalam manajemen perusahaan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan dalam mengimplementasikan konsep ini. Ada empat prinsip dari implementasi *corporate governance*:

- a. Kewajaran (*Fairness*). Menjamin hak-hak para pemegang saham mayoritas, minoritas dan para pemegang saham asing serta menjamin terlaksananya komitmen dengan para investor.
- b. Transparansi (*Transparency*). Mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu dan jelas serta dapat dibandingkan tentang berbagai hal, misalnya: kondisi keuangan perusahaan, pengelolaan perusahaan, kepemilikan perusahaan dan sebagainya.
- c. Akuntabilitas (*Accountability*). Menjelaskan peran dan tanggung jawab serta mendukung usaha untuk menjamin keseimbangan kepentingan antara pemegang saham dan manajemen perusahaan.
- d. Pertanggungjawaban (*Responsibility*). Memastikan peraturan dan ketentuan yang berlaku telah dipatuhi sebagai cerminan dipatuhinya nilai-nilai sosial.

Gender diversity termasuk dalam cakupan prinsip *fairness*, yaitu perusahaan menjamin semua kepentingan saham mayoritas dan minoritas serta pemangku kepentingan lainnya. Sedangkan pelaporan remunerasi direksi terkait dengan prinsip transparansi yaitu pelaporan secara terbuka besaran remunerasi yang diterima oleh pengurus pada laporan keuangan.

Dalam penelitian Brick *et. al* (2005) ditemukan adanya pengaruh signifikan positif antara remunerasi dengan kinerja perusahaan. Masih memakai penelitian dengan variable yang sama, penelitian Stapledon (2008) menemukan hal senada, bahwa ada pengaruh kuat positif antara remunerasi CEO di Amerika Serikat terhadap kinerja perusahaan.

Tujuan utama dari penelitian isu remunerasi ini untuk memperoleh penjelasan bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja perusahaan. Sebuah penelitian di Australia mengindikasikan korelasi positif yang kuat antara remunerasi CEO terhadap kinerja perusahaan, namun beberapa penelitian di Amerika Serikat mengindikasikan korelasi sekuat yang diindikasikan oleh hasil penelitian di Australia (Stapledon, 2003).

Di Indonesia masih relatif sedikit penelitian mengenai efektifitas remunerasi direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dalam penelitian ini juga menggunakan hipotesis yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

H3 = Remunerasi yang diterima direksi berpengaruh positif terhadap kinerja pasar perusahaan.

H4 = Remunerasi yang diterima direksi berpengaruh positif terhadap kinerja internal perusahaan.

Kinerja perusahaan

Dalam penelitian ini kinerja perusahaan dikelompokkan menjadi kinerja pasar dan kinerja internal. kinerja pasar adalah sebuah totalitas dari saham-saham yang tercatat dan diperdagangkan di BEI. kinerja pasar itu merujuk pada saham A maka ia berarti menunjuk

prestasi saham A di pasar. Kinerja saham A dikatakan tumbuh jika harga saham A di pasar naik. Sebaliknya kinerja saham A disebut merosot atau turun jika harga saham A di pasar turun atau terkoreksi. Kinerja internal atau sering disebut kinerja keuangan perusahaan merupakan hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. Oleh karena itu untuk menilai kinerja keuangan suatu perusahaan, perlu dilibatkan analisa dampak keuangan kumulatif dan ekonomi dari keputusan dan mempertimbangkannya dengan menggunakan ukuran komparatif.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hypotheses testing untuk menguji apakah terdapat hubungan antara gender dalam anggota jajaran dewan direksi, remunerasi yang diterima oleh anggota dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh dari pihak-pihak lain. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari situs Bursa Efek Indonesia (<http://www.idx.co.id>). Data sekunder relatif mudah diperoleh sesuai dengan kebutuhan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Data yang dimaksud adalah laporan tahunan (annual report) audited dari semua perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2009-2011 yang memuat secara lengkap informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Pemilihan sampel penelitian yaitu diperoleh melalui cara multi-staged purposive sampling secara bertahap dengan cara mengunduh data, mengobservasi, merekapitulasi, melakukan pemilihan-pemilihan data yang memiliki tingkat kesesuaian dengan kebutuhan penelitian.

Berdasarkan data yang diunduh dari situs BEI, diperoleh sebanyak 394 perusahaan tahun 2009, 424 perusahaan tahun 2010, dan 444 perusahaan tahun 2011. Dari laporan keuangan perusahaan-perusahaan tersebut lalu dilalakukan telaah sehingga diperoleh data yang layak diambil sebagai sample penelitian. Perusahaan-perusahaan yang memiliki perempuan yang duduk di jajaran dewan direksi pada tahun buku 2010 sebanyak 158 perusahaan dan pada tahun buku 2011 sebanyak 160 perusahaan. Sementara itu, perusahaan yang menyajikan data remunerasi yang diterima oleh direksi di catatan atas laporan keuangannya sebanyak 402 perusahaan pada tahun 2010 dan sebanyak 420 perusahaan pada tahun 2011.

Berdasarkan kriteria persyaratan sebagai objek penelitian yang telah ditetapkan tersebut di atas diperoleh sampel sebanyak 93 perusahaan masing-masing tahun 2010 dan 2011. Sampel perusahaan yang terpilih sebagai objek penelitian tersebut telah menyajikan/memiliki sekaligus direksi perempuan, data remunerasi direksi secara konsisten pada tahun buku 2010 dan tahun 2011.

Tabel 1. Gambaran umum objek penelitian

No. Kriteria objek penelitian	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011
1. Jumlah Perusahaan yang terdaftar	394	424	444
2. Perusahaan yang tidak dipakai sebagai sampel	301	331	351
3. Jumlah sampel yang dipakai	93	93	93
3. Persentase sampel	23,60%	21,93%	20,95%

Beberapa penelitian gender diversity diukur dengan Blau's Index (Blau, 1977) antara lain penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali (Australia, 2008), Salim Darmadi (Indonesia, 2010), dan Aida Sijamic Wahid (USA, 2010). Dalam penelitian ini, pengukuran ini peneliti akan menggunakan model pengukuran Blau dengan rumus sebagai berikut:

$$Bi = 1 - \sum pi^2$$

dimana : Bi = Blau index

pi = fraksi dari populasi dalam tiap kelompok

Perhitungan Blau menjumlahkan hasil kuadrat dari nilai fraksi pria dan wanita. Sehingga, semakin tinggi fraksi salah satu gender sampai pada tingkat 50 persen maka keadaan mencapai kondisi yang semakin beragam (heterogen) sementara jika salah satu fraksi pria atau wanita maka kondisi berbalik menjadi semakin tidak beragam (homogen). Formula Blau didesain semata untuk mengukur tingkat keberagaman suatu populasi. Sebagai contoh jika sebuah populasi dihuni oleh sejumlah yang sama dari fraksi-fraksi yang berbeda maka kondisi tersebut menunjukkan keadaan yang heterogen. Sebaliknya, apabila jika salah satu fraksi memiliki jumlah di atas 50 persen maka dikatakan dalam kondisi menuju homogen.

Blau index berdasarkan atas rasio atau continuous scale, sehingga index akan meningkat linear terhadap peningkatan representasi perempuan dan pria mencapai jumlah yang sama. Untuk gender diversity, index berkisar antara 0 yang berarti homogeneity (0/100 proporsi gender) sampai 0,5 yang berarti tingkat maksimum gender diversity (50/50 proporsi gender). Penelitian-penelitian yang memakai pengukuran Blau adalah Salim Darmadi (2010), Ararat et al. (2010), Richard et al. (2004), Adams dan Ferreira (2004), Smith et al. (1994). Model pengukuran Blau, relatif lebih sering dipakai dalam mengukur gender diversity (Salim Darmadi, 2010).

Pendekatan yang dipakai untuk mengukur remunerasi menggunakan pendekatan laporan laba (rugi). Dalam penelitian ini remunerasi yang diterima oleh direksi diukur dengan ukuran rasio perbandingan jumlah remunerasi yang tertera pada laporan keuangan dengan jumlah laba sebelum pajak penghasilan badan (NIBT; net income before tax). Setelah melalui observasi terhadap laporan keuangan seluruh perusahaan public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sebagian perusahaan menampilkan jumlah remunerasi yang diterima masing-masing oleh dewan komisaris, dewan direktur, dan tim audit. Dalam hal demikian, yang dipakai sebagai sample dalam penelitian ini adalah laporan keuangan yang menyajikan secara terpisah antara remunerasi dewan komisaris, m dewan direksi dan tim audit.

Dalam penelitian ini, kinerja perusahaan sebagai variabel terikat. Kinerja perusahaan dapat menjadi patokan dari berhasil atau tidaknya pengimplementasian dari good corporate governance. Penelitian Kusumastuti (2007) dan penelitian Deni *et al.*, (2004) menggunakan Rasio Tobin's Q sebagai media untuk mengukur kinerja perusahaan. Di dalam penelitian ini akan memakai media yang sama untuk variabel terikat.

Variabel terikat Kinerja Perusahaan dibedakan menjadi kinerja pasar dan kinerja internal. Kinerja pasar di ukur dengan rasio Tobin's Q. Rasio ini diukur dengan perbandinag jumlah harga pasar lembar saham yang beredar dan jumlah hutang dengan jumlah keseluruhan asset.

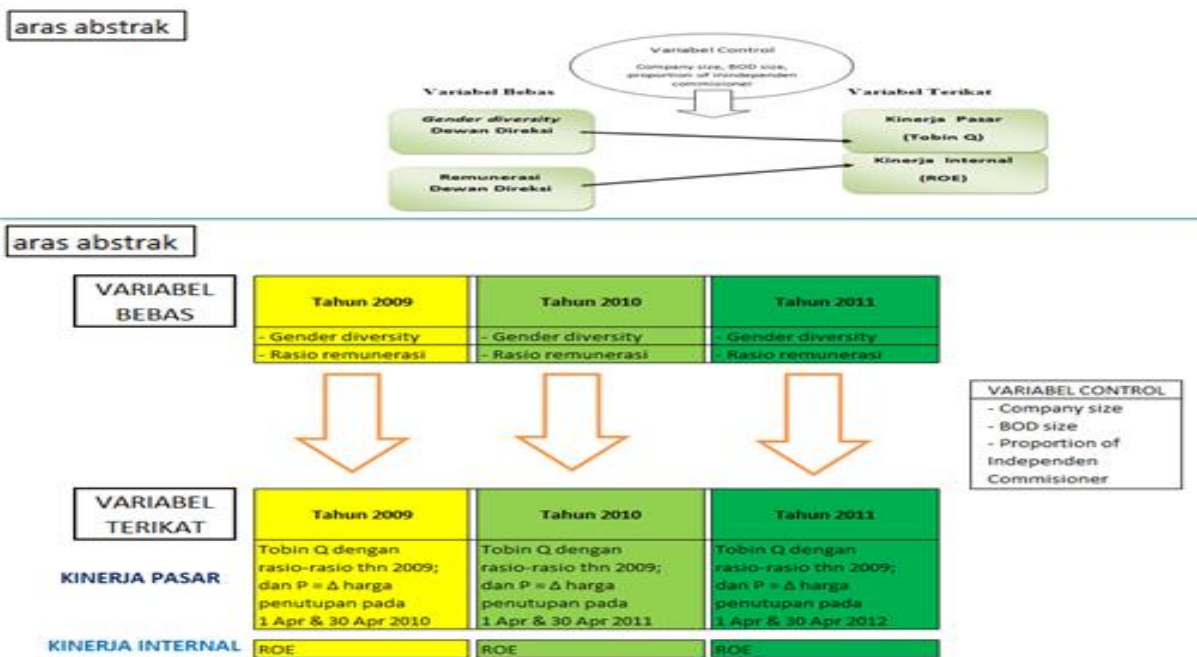
$$TOBIN = (MVE + DEBT)/TA$$

Kinerja internal dalam penelitian ini diukur dengan Return on Equity (ROE). Formula untuk mengukur ROE sebuah perusahaan yaitu Laba bersih dibagi dengan Nilai Rata-rata Ekuitas.

$$ROE = \frac{\text{Net Income}}{\text{Average of Equity}}$$

ROE adalah suatu ukuran untuk melihat kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan investasi (return) kepada para pemegang saham.

Berikut adalah gambar dari kerangka pemikiran design penelitian ini.



Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah gender anggota dewan direksi, dan remunerasi yang diterima oleh dewan direksi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi secara umum gender diversity dan remunerasi direksi terlihat dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Deskripsi umum gender diversity dan remunerasi Statistics

	Gender Diversity	Rasio Remunerasi	Ukuran Perusahaan	Ukuran Dewan	Porsi Komisaris Independen	Kinerja Pasar	Kinerja Internal
N Valid	279	279	279	279	279	279	279
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	.3897	.3061	15659.6360	4.2724	.3844	.5806	1.1923

Median	.4400	0500	1552.44	4.000	.4000	.5200	.9700
Mode	.44	01	.90	3.00	.33	.62	00
Std.							
Deviation	.40978	2.03358	58897.12350	2.22097	.17597	.50307	3.93144
Minimum	.00	-13.17	.90	1.00	.06	-.02	-26.36
Maximum	4.00	18.18	551891.7	12.00	.67	.6.49	53.71

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Terdapat 57 perusahaan tahun 2009, 44 perusahaan tahun 2010, dan 32 perusahaan pada tahun 2011 yang memiliki Tobin Q dibawah nilai rata-ratanya sebaliknya sebanyak 36 perusahaan tahun 2009, sebanyak 49 perusahaan tahun 2010, dan sebanyak 61 perusahaan memiliki Tobin Q di atas nilai rata-rata. Hal ini berarti rata-rata sebesar 44persen perusahaan sampel memiliki nilai pasar yang lebih kecil dari nilai tercatat dalam aktiva perusahaan sepanjang tahun 2009 sampai dengan tahun 2011. Hal ini memungkinkan pasar akan menilai perusahaan lebih rendah (undervalued).

Gender diversity diukur dengan Blau Index memiliki nilai terendah sebesar -0.4, namun pada taraf nyata nilai terendah adalah 0.0 yang artinya perusahaan sampel yang diteliti paling rendah minimal memiliki 0 orang direksi berjenis kelamin perempuan atau homogen jika dilihat dari fraksi jenis kelamin laki-laki, sedangkan nilai tertinggi adalah 4. Nilai tengah (median) dari variabel ini adalah sebesar 0.44 serta memiliki nilai mode sebesar 0.44. Secara implisit hal ini menunjukkan bahwa angka rasio fraksi direksi yang berjenis kelamin perempuan terhadap jumlah direksi sangat rendah.

Jumlah perempuan yang menduduki jabatan puncak terlihat pada rasio perusahaan yang memiliki pengurus perempuan yaitu sekitar 23 persen dari total jumlah perusahaan. Rata-rata pengurus yang berjenis kelamin perempuan sebesar sekitar 38,3 persen.

Remunerasi direksi diukur dengan rasio jumlah remunerasi dengan NBT, menunjukkan nilai tertinggi yaitu 18,81 persen sedangkan nilai terendah sebesar - 13,17 persen. Angka minus disini menunjukkan bahwa dalam didalam perhitungan rasio remunerasi terhadap EBIT ada perusahaan sampel yang laporan keuangannya selama periode penelitian memiliki NBT negatif (rugi) sehingga hasil rasio menunjukkan angka negatif. Nilai rata-ratanya (mean) berkisar sebesar 0,31 persen, sedangkan nilai tengahnya berkisar sebesar 0,44 persen.

Rata-rata nilai rasio tertinggi remunerasi terhadap EBIT yang diterima oleh dewan direksi perusahaan sampel yaitu sebesar skitar 18,81 pesen menunjukkan bahwa nilai tertinggi remunerasi yang dibayarkan oleh perusahaan sampel sebesar 18,18 persen dari total EBIT. Nilai sebesar itu menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan sampel membayarkan sebanyak hampir 18,18 persen dari laba sebelum pajak untuk pengeluaran berupa gaji, tunjangan-tunjangan, fasilitas-fasilitas dan benefit lainnya untuk keperluan dewan direksi perusahaan.

Uji asumsi klasik

Data awal yang tidak berdistribusi normal diakukan tranformasi data. Gender diversity dilakukan dengan model SQRT (k-x), sedangkan rasio remunerasi dan ukuran perusahaan dilakukan dengan model LG10 (k-x) atau Logaritma 10 atau LN (Ghozali, 2001).

Data yang telah dilakukan transformasi selanjutnya dilakukan uji normalitas metode uji Kolmogorov – Smirnov. Hasil uji normalitas Kolmogorov - Smirnov menunjukkan nilai K-S dari variabel gender diversity = 5.596, rasio remunerasi = 4.403, ukuran

perusahaan = 1.036, ukuran dewan = 2.164, dan proporsi komisaris independen = 4.630 untuk masing-masing probabilitas signifikan sebesar 0.000 berada dibawah 0.05 ($\alpha > 0.05$); sehingga semua variabel independen dikatakan berdistribusi normal.

Nilai nilai VIF variabel gender diversity sebesar 1.095, rasio remunerasi sebesar 1.021, ukuran perusahaan sebesar 1,166, ukuran dewan sebesar 1.180, variabel porsi komisaris independen sebesar 1.108. Nilai VIF variabel-variabel independen tersebut berada diantara 0.1 dan 10 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel independen. Nilai log unstandardized Tobin Q, tampak bahwa nilai beta variabel gender diversity dan rasio remunerasi tidak begitu signifikan, sehingga data penelitian dapat diestimasi tidak terdapat heterokedastisitas.

Dengan nilai untuk $k = 5$, $N = 231$ dan $p=0,05$, maka nilai $d_l = 1.72$ dan $d_u = 1.82$. Sementara itu, nilai d dari hasil regresi $d = 1.943$; sehingga $4-d_u=4-1.82=2.18$. Karena $d_u < d < d_l$ ($1.82 < 1.943 < 2.18$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada data penelitian.

Uji hipotesis

Variasi variabel-variabel yang digunakan dalam model penelitian ini dapat memberikan penjelasan terhadap variasi variabel terikat kinerja pasar sebesar 83,7 persen (adjusted R^2), sedangkan sisanya sebesar 16,3 persen dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model dengan tingkat standar error sebesar 0,34% sebagaimana disajikan pada Tabel 3 dan Tabel 4 tersebut bawah.

Tabel 3. Tabel Analisis R^2 – terhadap kinerja pasar

Model Summary ^b					
Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ³	.840	.837	.03369692	1.973

Variasi variabel-variabel yang digunakan dalam model penelitian ini dapat memberikan penjelasan terhadap variasi variabel terikat kinerja internal sebesar 83,8 persen (adjusted R^2), sedangkan sisanya sebesar 16,2 persen dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model dengan tingkat standar error sebesar 0,29%.

Tabel 4. Analisis R^2 – terhadap kinerja internal

Model Summary ^b					
Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ³	.841	.838	.29177577	2.051

Uji - F

Pada Tabel 5 nilai F hitung sebesar 286.092 dengan probabilitas 0.000 . Karena angka probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($\alpha < 0.05$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pasar (Tobin Q). gender diversity, remunerasi, ukuran perusahaan, ukuran dewan, dan porsi komisaris independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap Tobin Q.

Tabel 5. Terhadap kinerja pasar
ANOVA^b

	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.624	5	.325	286.092	.000 ³
	Residual	310	273	.001		
	Total	1.934	278			

Pada Tabel 6 nilai F hitung sebesar 289.010 dengan probabilitas 0.000 . Karena angka probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($\alpha < 0.05$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi ROE. Gender diversity, Remunerasi, ukuran perusahaan, ukuran dewan, dan porsi komisaris independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap ROE.

Tabel 6. Terhadap kinerja internal
ANOVA^b

	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.021	5	24.604	289.010	.000 ³
	Residual	23.241	273	.085		
	Total	146.263	278			

Pada Tabel 5 dan Tabel 6 di atas, tampak bahwa gender diversity, remunerasi, ukuran perusahaan, ukuran dewan direksi, dan porsi komisaris independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini terlihat dari tingkat uji signifikansi uji F kurang dari 0.05 yaitu nilai sig = $0.000 < 0.05$.

Uji koefisien regresi parsial (uji – t)

Uji-t dimaksudkan untuk menguji apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Output pengolahan statistik uji t pengaruh gender diversity dan remunerasi direksi terhadap kinerja pasar perusahaan tampak seperti pada Tabel 7.

Tabel 7. Tabel uji koefisien regresi parsial (uji – t) terhadap kinerja pasar
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	.260	.012		21.939	.000		
Gender Diversity	.239	.009	.646	26.494	.000	.988	1.013
Gender Remunerasi	-.071	.004	.480	17.331	.000	.765	1.308
Ukuran Dewan	.041	1.003	.156	4.738	.000	.543	1.842
Ukuran Perusahaan	.037	.005	.230	7.704	.000	.657	1.522
Porsi Komisaris Independen	-.042	.010	-.106	-4.238	.000	.937	1.071

a. Dependent Variable: 95% L CI for Tobing Mean

Sementara itu hasil uji t pengaruh gender diversity dewan direksi dan remunerasi direksi terhadap kinerja internal perusahaan tampak pada Tabel 8 di bawah.

Tabel 8. Uji koefisien regresi parsial (uji – t) terhadap kinerja internal
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	-2.302	.012		-22.473	.000		
Gender Diversity	.833	.078	.259	10.675	.000	.988	1.013
Gender Remunerasi	-.036	.036	-.028	-1.017	.310	.765	1.308
Ukuran Dewan	.594	.025	.776	23.705	.000	.543	1.842
Ukuran Perusahaan	.439	.041	-.317	-10.642	.000	.657	1.522
Porsi Komisaris Independen	1.761	.085	-.517	20.708	.000	.934	1.071

a. Dependent Variable: 95% L CI for ROE Mean

Berdasarkan Tabel 7, secara parsial ditemukan bahwa gender diversity, remunerasi, ukuran perusahaan, ukuran direksi dan porsi komisaris independen berpengaruh terhadap kinerja pasar dan kinerja internal perusahaan. Dari lima variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, variasi semua variabel independen tersebut berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Probabilitas signifikansi seluruh variabel independen masing-masing sebesar $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan pada tingkat signifikansi 0.05 variasi variabel-variabel independen mempengaruhi Tobin Q dan ROE dengan persamaan statistik sebagai berikut:

$$KP = 0.260 + 0.239 GD - 0.071RR + 0.014FirmS + 0.037BODS - 0.42 PIC.$$

$$KI = -2.302 + 0.833 GD - 0.036RR + 0.594FirmS + 0.439BODS - 1.761 PIC.$$

dimana: KP = Kinerja pasar (Tobin Q); KI = Kinerja internal (ROE); ROE = Return on Equity; GD = Gender diversity; RR = Rasio remunerasi; FirmS = Ukuran perusahaan
BODS = Ukuran dewan direksi; PIC = Porsi komisaris independen

Pada tabel 8, nilai sig variabel gender diversity = $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel terikat gender diversity secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin besar keragaman gender suatu perusahaan maka semakin mempengaruhi kinerja perusahaan. Hipotesa H1 (ada pengaruh positif gender diversity dewan direksi terhadap kinerja perusahaan) diterima. Temuan ini menguatkan hasil penelitian Carter at. al. (2003), yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan gender diversity terhadap nilai perusahaan. Namun sebaliknya, temuan ini berbeda dengan hasil beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti (2007), Marimutu dan Kolandaisamy (2007) dan Salim Darmadi (2010).

Dengan menggunakan Tobin Q sebagai ukuran kinerja pasar perusahaan, Carter at al (2003) memberikan hasil perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat dengan proporsi perempuan lebih besar dalam dewan direksi memberikan pengaruh yang lebih besar

terhadap kinerja perusahaan. Variabel remunerasi juga berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan.

Pada Tabel 8, nilai sig variabel gender diversity = $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel gender diversity secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja internal perusahaan pada tingkat keyakinan 83% persen. Hal ini berarti bahwa semakin besar keberagaman gender suatu perusahaan maka semakin mempengaruhi kinerja internal perusahaan. Hipotesa H2 (ada pengaruh positif gender diversity dewan direksi terhadap kinerja internal perusahaan) diterima.

Temuan ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan pengukuran ROA sebagai pengukuran kinerja keuangan/ akuntansi, pengaruh positif diperoleh melalui penelitian oleh Shrader et al (1997), Krishnan dan Park (2005). Dengan menggunakan sampel perusahaan-perusahaan di Canada, Francœur et al (2008) berpendapat bahwa persentase wanita lebih tinggi memberikan hasil yang abnormal positif. Di Eropa, bukti-bukti empiris yang menunjukkan pengaruh positif gender diversity terhadap kinerja keuangan diperoleh dari penelitian yang dilakukan di Denmark (Smith et al., 2005) dan di Spanyol yaitu penelitian yang dilakukan oleh Campbell dan Minguez-Vera, (2008).

Penelitian serupa yang dilakukan di negara-negara berkembang yang memperoleh hasil pengaruh positif dilakukan oleh Ararat et al., (2010) di Turki. Dalam penelitian Kusumastuti (Indonesia) menggunakan sampel 33 persen yaitu emiten yang bergerak di bidang manufaktur, penelitian Marimutu dan Kolandaisamy (Malaysia) menggunakan 30 persen sampel perusahaan non-bursa, dan Salim Darmadi (Indonesia) menggunakan 11,2 persen perusahaan sebagai sampel dalam penelitiannya.

Penelitian lainnya dengan menggunakan model variabel sejenis pernah dilakukan di beberapa negara asia tenggara, antara lain di Bangladesh yaitu oleh Duta et al. menggunakan sampel 15 banks yang terdaftar di Dhaka Stock Exchange (DSE) dan Chitagong Stock Exchange (CSE) belum dapat menyimpulkan korelasi yang jelas antara gender diversity terhadap kinerja perusahaan.

Berbeda dengan beberapa penelitian di atas, penelitian-penelitian isu sejenis yang dilakukan di negara-negara maju antara lain Amerika Serikat, Kanada, Eropa, dan Australia memakai relatif lebih banyak sampel. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam dan Ferreira (2004) dan penelitian yang dilakukan oleh Carter et al. (2003), penelitian yang dilakukan baik oleh Kusumastuti (2007), Marimutu & Kolandaisamy (2009), dan Salim Darmadi (2010) maupun beberapa penelitian yang dilakukan di Asia Tengah dan Asia Selatan melibatkan jumlah sampel relatif jauh lebih sedikit. Penelitian Adam dan Ferreira (2004) melibatkan sample sejumlah 80 persen dari total populasi, sementara itu dalam penelitian Carter et al. melibatkan jumlah sampel hampir sebanyak 100 persen.

Sebagai bahan perbandingan, untuk menaikkan partisipasi perempuan dalam manajemen puncak beberapa tidak terlepas dari kebijakan pemerintah bersangkutan seiring pelaksanaan Code of Corporate Governance (CCG). Dalam penelitian makalah ACCA Pakistan (2010) disebutkan bahwa Norwegia telah memperkenalkan suatu sistem kuota yang mensyaratkan dewan direksi sebuah perusahaan publik memiliki paling sedikit 40 persen dari total anggota dewan. Prancis telah memperkenalkan aturan di parlemen yaitu mensyaratkan 50 persen direksi perempuan di setiap perusahaan publik. Parlemen Islandia telah mengadopsi reformasi legislasi yang mensyaratkan setiap perusahaan yang memiliki karyawan paling sedikit 50 orang dan memiliki lebih dari 3 orang harus memiliki

paling sedikit 40 persen dari setiap gender mulai 1 September 2013. Spanyol juga memperkenalkan persyaratan regulasi yang mengatur bahwa setiap perusahaan swasta yang memperoleh kontrak publik harus memiliki dewan direksi yang didalamnya dijabat paling sedikit 40 persen perempuan. Di Australia, the Australian Capital Territory (ACT), and South Australian Governments telah menetapkan dirinya mengenai target pencapaian dan mempertahankan 50 persen keterwakilan perempuan dalam pimpinan dan komite. Sedangkan di Amerika Serikat, the United States Securities and Exchange Commission menyaratkan pengungkapan apakah, atau jika ya, bagaimana komite nominasi mempertimbangkan diversity dalam mengidentifikasi calon-calon dewan.

Menurut hasil sensus yang dilakukan oleh Australia's Equal Opportunity for Women in Workplace Agency – IOWA (2008), persentase direksi perempuan di Australia sebesar 10,7 persen, di Amerika Serikat 15,4 persen, dan di Inggris sebesar 12,2 persen. Kondisi ini sebenarnya tidak banyak berbeda dengan kondisi di Indonesia. Negara-negara Skandinavian merupakan negara-negara yang memiliki persentase paling tinggi dalam kaitannya dengan keterwakilan perempuan yang menduduki jabatan puncak perusahaan (Salim Darmadi, 2010). Dapat dilihat bahwa hasil-hasil penelitian yang dilakukan di negara-negara berkembang seluruhnya menunjukkan bahwa gender diversity dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun disisi lain banyak hasil penelitian yang dilakukan di negara-negara maju menunjukkan ada pengaruh positif gender diversity dewan direksi terhadap beberapa aspek perusahaan termasuk kinerja perusahaan. Dari hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut ada beberapa hal dapat dicermati yaitu bahwa penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara berkembang melibatkan sangat sedikit sampel, sementara penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara maju melibatkan jauh lebih banyak sampel.

Penggunaan sampel yang sedikit pada penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara berkembang bukan saja disebabkan karena kurang maksimalnya observasi objek penelitian, namun karena ketersediaan sampel yang terbatas. Di negara-negara berkembang umumnya memiliki tingkat partisipasi perempuan dalam manajemen puncak atau peran pengambil keputusan masih sedikit. Hal ini berbeda jauh dengan yang terjadi di negara-negara maju dimana emansipasi perempuannya sudah sangat bagus.

Variabel remunerasi direksi

Remunerasi direksi memiliki nilai sig 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa secara parsial remunerasi direksi berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan. Sedangkan terhadap kinerja internal perusahaan yang diukur dengan ROE, variabel bebas remunerasi direksi memiliki nilai sig 0.320 yaitu lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa remunerasi dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja internal perusahaan yang diukur dengan ROE. Hipotesa H3 (ada pengaruh positif remunerasi dewan direksi terhadap kinerja pasar perusahaan) diterima. Sedangkan Hipotesa H4 (ada pengaruh positif remunerasi direksi terhadap kinerja internal perusahaan) ditolak. Terdapat bukti-bukti yang menunjukkan bahwa remunerasi direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja internal perusahaan. Hal ini berarti bahwa baik kinerja internal perusahaan mungkin dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar remunerasi direksi.

Hal ini mendukung anggapan bahwa sampai dengan tingkat tertentu memberikan remunerasi lebih tinggi kepada direksi perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga memberikan nilai tambah terhadap perusahaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori motivasi, bahwa setiap individu akan bertindak karena motivasi tertentu misalnya

motivasi mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi. Setiap tambahan remunerasi yang diberikan akan memberikan semangat untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan.

Hal yang sebaliknya ditemukan terjadi bahwa pemberian remunerasi yang terlalu tinggi dapat merusak keuangan maupun kinerja perusahaan. Banyak terjadi hancurnya perusahaan-perusahaan yang CEO nya berkompensasi tinggi. Atau alih-alih karena ingin menaikkan kompensasi pengurus mereka sering mengabaikan tatakelola perusahaan yang baik. Hal ini mungkin akibat dari terjadi persekongkolan antara top manajemen serta middle manajemen untuk lebih mementingkan kepentingannya dengan mengabaikan kepentingan para pemegang saham. Temuan ini mendukung hampir semua temuan dari penelitian-penelitian terdahulu yaitu Brick et al. (2005), Stapledon (2003), dan Ames dan Drake (2003).

PENUTUP

Simpulan

Dalam penelitian ini peneliti menguji pengaruh gender diversity dalam dewan direksi dan remunerasi yang diterima oleh dewan direksi terhadap kinerja perusahaan dengan variabel kontrol ukuran perusahaan, ukuran dewan, dan porsi komisaris independen. Gender diversity diukur dengan Blau Index. Kinerja perusahaan dikategorikan menjadi dua kategori yaitu kinerja pasar yang diukur dengan Tobin Q dan kinerja internal yang diukur dengan ROE. Penelitian ini memperoleh kesimpulan. **Pertama.** Gender diversity berpengaruh positif terhadap kinerja pasar perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keberagaman gender dewan direksi semakin baik kinerja pasar perusahaan. **Kedua.** Gender diversity berpengaruh positif terhadap kinerja internal perusahaan; semakin tinggi tingkat keberagaman gender dewan direksi, semakin meningkatkan kinerja internal perusahaan. **Ketiga.** Remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan. Hal ini berarti bahwa dengan menaikkan faktor remunerasi direksi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan. Kinerja pasar perusahaan mungkin dipengaruhi variabel-variabel lain di luar faktor remunerasi. **Keempat.** Remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja internal perusahaan. Demikian juga halnya terhadap pasar, kinerja internal perusahaan mungkin dipengaruhi variabel-variabel lain di luar faktor remunerasi.

Implikasi

Di Indonesia, beberapa tahun belakangan ini menunjukkan semakin banyak perempuan menduduki jabatan-jabatan kunci diperusahaan. Dalam kasus keberagaman gender dewan direksi terhadap kinerja perusahaan cukup mengejutkan bahwa untuk kesekian kalinya penelitian-penelitian yang dilakukan di luar konteks negara-negara maju memperoleh kesimpulan bahwa gender diversity dewan direksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Tidak seperti halnya di Prancis, Australia dan Amerika Serikat yang telah mensyaratkan 50 persen direksi perempuan di setiap perusahaan publik, di Indonesia sejauh ini belum menemukan regulasi yang mensyaratkan atau menargetkan persentase direksi perempuan. Oleh karena itu perlu dibuat target semacam ini.

Saran

Hasil yang penelitian ini mungkin mengandung bias. Data yang dipakai dalam

penelitian ini adalah seluruh jenis industri. Peneliti memperkirakan jika data yang dipakai dalam penelitian ini dikategorisasi menjadi beberapa kategori industri, mungkin hasil penelitian akan menunjukkan hasil yang berbeda. Keterbatasan lainnya dari penelitian ini adalah data yang dianalisis adalah data perusahaan (emiten) yang meliputi beberapa perusahaan anak (konsolidasian). Jumlah direksi perempuan yang dimasukkan ke dalam model penelitian hanya pada perusahaan emiten dan tidak merupakan keseluruhan jumlah direksi perempuan di anak perusahaan konsolidasian. Kinerja yang tercermin pada laporan keuangan perusahaan emiten juga merupakan kinerja anak perusahaan konsolidasian sehingga mungkin menghasilkan bias jika hanya diasosiasikan dengan jumlah direksi wanita di perusahaan emiten yang bersangkutan saja (holding). Selain itu keterbatasan penelitian ini adalah sebatas meneliti keragaman gender semata tanpa melihat variabel lainnya antara lain latar belakang pendidikan, budaya, umur, struktur kepemilikan perusahaan, yang mungkin memberikan pengaruh terhadap efektifitas kontribusi perempuan terhadap kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACCA Fakistan (2010). Gender Diversity on Board in Fakistan, A discussion paper by ACCA Fakistan, Conceived and commissioned by IFC in partnership with the government of the Netherlands.
- Adams, R.B., Ferreira, D. (2004). Gender Diversity in the Boardroom. *European Corporate Governance Institute (ECGI) Working Papers Series in Finance*, No. 57
- Ali, Muhammad, (2008). The Impact of Gender Diversity on Performance in Services and Manufacturing Organization. *Melbourne Bussiness School, 200 Leicester, Victoria 3053, Australia.*
- Ames K., Drake L., (2003). Executive Remuneration and Firm Performance: Evidence from a Panel of Mutual Organizations. *Department of Economics, University of Leicester, Leicester, LE1 7RH, UK.*
- Ararat, M., Aksu M., dan Cetin, A.T., (2010). Impact of board diversity on board monitoring intensity and firm performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange.
- Bar, M. at all. (2007). The Impact of Work Group Diversity on Ferfomance: Large Sample Evidence from the Mutual Fund Industry, Center Financial Researc, *University of Cologne.*
- Buckingham, A., & Saunders, P. (2004). *The survey methods workbook*. Cambridge: Polity Press.
- Campbell, K., & MÃnguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83: 435-451
- Blau, P. (1977). Inequality and Heterogeneity. *Free Press, New York.*
- Carrington, W. at all. (2008). The Theory of Governance & Accountability. *The University of Iowa Center for International Finance and Development.*
- Catalyst, The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards 1 (Catalyst. 2007)
- Campbell, K. dan Menguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance, *Journal of Business Ethics*, Vol. 83 No 3, pp. 435-451.
- Carter, D., Simkins, B., Simpson, W., (2003). "Corporate governance, board diversity, and

- firm value". *Financial view*, 38(1), 33-53.
- Coles, J.L., Daniel, N. D. dan Naveen, L. (2008). Board; Does size fit all?, *Journal of Financial Economics*, 87(2), 329-356.
- Darmadi, Salim. (2010). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Indonesia Capital Market and Financial Institution Supervisory Agency (BAPEPAM – LK), Jl. Lapangan Banteng Timur, Jakarta 10710, Indonesia.*
- Dimovski, W., Brook, R. (2005). The Gender Composition on Boards of Property Trust IPOs in Australia From 1994 to 2004. *Pacific Rim Property Research Journal*, 11 (2)
- Donald C. Hambrick, et al., (1996). *The Influence of Top Management Team Heterogeneity on Firms' Competitive Moves*, 41 Administrative Science Quarterly.
- Dutta at. al., (2007). Gender Diversity in the Boardroom and Financial Performance of Commercial Banks: Evidence from Bangladesh. *Munich Personal RePEc Archive (MPRA)*.
- Eklund, J.E., Palmberg, J., and Wiberg, D. (2009). Ownershif structure, board composition, and investment performance, *Working paper, Centre for Excellence for Science and Innovation Studies, Stockholm.*
- Erhardt, N., Werbel, J., Shrader, S., (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance* 11(2), 102-111.
- Farrell, Kathleen A., Hersch L. Philip, (2005). Additions to corporate boards; The effect of gender, Department of Finance, University of Nebraska–Lincoln, Lincoln, NE 68588-0490 and Department of Economics, Wichita State University, *Journal of Corporate Finance* 11, 85-106.
- Francoeur, C., Labelle, R., dan Sinclair-Desgagne, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management, *Journal of Business Ethics*, 81 (1), 83-95.
- Frank Dobbin & Jiwook Jung (2003). Corporate Board Gender Diversity and Stock Performance: The Competence Gap or Institutional Bias?, *North Carolina Law Review*, Vol. 89.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N., (2003). *Basic Econometrics, 4th edition, McGraw-Hill, New York*
- Hagendorf, J., dan Keasey, K. (2008). The Perfomance of U.S Bank Mergers: The Influence of Board Diversity. *Leeds University Business School, The University of Leeds LS2 9JT, UK.*
- Haniffa, R. dan Hudaib, M. (2006). Corporate governance structure and performance of Malaysian listed companies, *Journal of Business Finance and Accounting*, 33 (7-8), 1034-1062.
- Brick I.J. et. al, (2005). COE Compensation, Director Compensation, and Firm Performance: Evidence or Cronyism?
- Joseph W., (2003). The Tobin *q* as a Company Perfomance Indicator, *Developments in Business Simulation Perfomance and Experiential Learning*, Vol. 30. Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Keputusan Direksi PT Bursa Efek Jakarta Nomor No. Kep-315/BEJ/06-2000 yang diperbaharui dengan Keputusan Direksi PT Bursa Efek Jakarta Nomor Kep-

339/BEJ/07-2001

- Krishnan, G.P., dan Park, D. (2005). A few good women – on top management teams. *Journal of Business Research*, 58(12), 1712-1720.
- Kusumastuti, S., Supatmi, dan Sastra, P. (2005). Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Marimutu, M., Kolandaysamy, I. (2009). Ethnic and Gender Diversity in Boards of Directors and Their Relevance to Financial Performance of Malaysian Companies. *CCSE Journal of Sustainable Development*.
- Peraturan Menteri Negara BUMN No.PER-02/MBU/2009, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-03/MBU/2009.
- Rose, Caspar. (2007). “Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evedence.” *Journal Compilation*, 15 (02).
- Saundra H. Glover et. al, (2002). Gender Differences in Ethical Decision Making. *Women in Management Review*, 17
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Method for Business Fifth Edition*.USA: John Willey and Son.
- Stapledon, G.P. (2003). Excecutive Perfomance – Related Compensation : The Difficulty in Trully Aligning With Shareholders Returns. *Wisconsin International Law Journal*.
- Undang-undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Wahid, Aida S. (2010). Director heterogenity and its impact on board effectivenes. *Harvard Bussines School, USA*.