

**DINAMIKA GENDER DAN KINERJA PERUSAHAAN: EKSPLORASI PERAN DEWAN WANITA DENGAN KUALIFIKASI AKUNTANSI**

Ivone<sup>1</sup>

Sheren<sup>2</sup>

Budi Chandra

<sup>1</sup>Universitas Internasional Batam

<sup>1</sup>*ivone.chen@uib.ac.id*

<sup>2</sup>Universitas Internasional Batam

<sup>2</sup>*2042082.sheren@uib.edu*

<sup>2</sup>Universitas Internasional Batam

<sup>2</sup>*budi.chandra@uib.ac.id*

**ABSTRACT**

*Although research topics related to gender influence are quite common, there are still inconsistencies in the results. Many countries have implemented gender quotas on company boards, whereas Indonesia has not adopted this policy yet. So this research was conducted to determine the influence of female directors and commissioners on company performance as well as the influence of the moderating variable of women on the board with accounting qualifications. This research uses a purposive sampling method. The objects of this research are all non-financial companies listed on the IDX from 2018 to 2022, accompanied by purposive sampling criteria. This research applies panel data regression analysis methods and uses the SPSS and EViews statistical programs. The results of this research found that female directors and commissioners do not have a positive influence on company performance. Meanwhile, moderating variables can moderate the relationship between independent and dependent variables. However, the direction of moderation obtained shows opposite results to previous research. This can occur due to investor bias, where investors feel unsure about the competence of female board members.*

**Keywords:** *Female director, female commissioner, firm performance, women on board with accounting qualification*

**PENDAHULUAN**

Upaya dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja perusahaan adalah tujuan utama dari kebanyakan perusahaan. Banyak cara yang dilakukan oleh manajemen perusahaan mengenai hal tersebut. Salah satunya dengan menerapkan keadilan dalam pemberian kesempatan dalam kursi di dewan perusahaan terlepas dari gender karyawan (Thoomaszen *et al.*, 2020). Hal ini dikarenakan kehadiran anggota dewan wanita mempunyai dampak yang positif

terhadap kinerja perusahaan (Rahmanto & Dara, 2020).

Meskipun begitu, data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan bahwa kontribusi perempuan di jajaran dewan perusahaan masih minim. OJK menyebutkan pada tahun 2019 dewan direksi wanita yang tercatat hanya sebesar 15% atau sebanyak 420 orang sedangkan pada 2020 naik satu persen menjadi 16% atau sebanyak 432 orang (Ramadhani, 2021). Di sisi lain, jumlah dewan komisaris wanita pada tahun 2019 hanya tercatat

sebanyak 312 orang dan jumlah ini menurun hingga hanya tersisa 206 orang di tahun 2020 (Ramadhani, 2021). Hal ini berbanding terbalik dengan data di luar Indonesia yang menunjukkan kontribusi perempuan yang lebih besar. Data dari Inggris menunjukkan adanya kenaikan sekitar 5,4%, di mana persentase yang dimiliki pada tahun 2019 dan 2020 adalah sebesar 26.4% dan 30% (Corporate Counsel Business Journal, 2021).

Salah satu penyebab utama perbedaan persentase tersebut terjadi adalah karena adanya kebijakan yang ditetapkan oleh beberapa pemerintah di dunia. Komisi Eropa dan beberapa negara eropa lainnya seperti Yunani, Jerman, Italia, Prancis, Belgia, Belanda, dan Norwegia menetapkan peraturan terkait kuota wanita dalam dewan perusahaan yaitu sekitar 25-40% (Arvanitis *et al.*, 2022; Ionascu *et al.*, 2018; Khan *et al.*, 2021). Tidak hanya negara di Benua Eropa, beberapa negara di Benua Asia juga mulai menerapkan hal yang sama, seperti Malaysia yang juga menetapkan peraturan terkait kuota dewan wanita sebesar 30% (Ahmad *et al.*, 2019). Namun, peraturan terkait belum ditemukan di Indonesia (Pasaribu & Masripah, 2019). Oleh sebab itu, tidak ditemukan adanya kenaikan yang signifikan dalam proporsi wanita dalam dewan perusahaan.

Tata kelola perusahaan sangat berkaitan erat dengan teori keagenan. Teori keagenan mengasumsikan model ekonomi dalam hubungan antara agen dan principal atau sederhananya terjadi perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen (Thoomaszen *et al.*, 2020). Agen biasanya bertindak demi kepentingan pribadi dan ingin meningkatkan insentifnya, misalnya gaji yang tinggi, dan keuntungan ekonomi lainnya (Khan *et al.*, 2021). Di mana hal tersebut menimbulkan adanya konflik agensi maupun biaya agensi, yang membuat adanya resiko informasi atas data yang disampaikan agen kepada para pemangku kepentingan.

Di samping teori agensi, terdapat teori yang dinamakan teori ketergantungan sumber daya. Teori ini mengemukakan bahwa kelangsungan hidup suatu perusahaan bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut untuk mendapatkan akses ke sumber daya eksternal yang vital (Pfeffer & Salancik, 1979). Di sinilah dewan perusahaan memiliki peran untuk memudahkan perolehan akses tersebut. Dewan perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan berbagai masukan dan layanan legitimasi kepada perusahaan dengan menggunakan koneksi yang mereka miliki untuk mendapatkan sumber daya yang berharga tersebut.

Oleh karena itu, dalam tata kelola perusahaan diperlukan adanya keberagaman karakteristik dewan untuk meningkatkan independensi dari dewan perusahaan (Peillex *et al.*, 2021; Song *et al.*, 2020). Salah satunya dengan keberagaman gender dalam dewan perusahaan yang telah disebutkan tadi. Sebuah penelitian menyatakan bahwa keberadaan perempuan dalam posisi dewan akan bisa mengurangi potensi terjadinya konflik agensi dalam penetapan kebijakan perusahaan karena sudut pandang yang lebih bervariasi (Gunawan & Wijaya, 2021). Selain itu, sehubungan dengan teori ketergantungan sumber daya, beberapa peneliti mengemukakan bahwa dewan yang beragam jauh lebih memiliki kemampuan untuk menyediakan sumber daya tersebut dengan memberikan masukan dan layanan legitimasi kepada perusahaan melalui koneksi yang mereka miliki (Arvanitis *et al.*, 2022; Isidro & Márcia, 2015). Dengan kata lain, keterlibatan perempuan yang lebih besar dalam keanggotaan dewan dapat membuat lebih banyak efektivitas dalam pengambilan keputusan, di mana hal tersebut secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Alshirah *et al.*, 2022).

Penelitian terkait pengaruh keberagaman gender dalam dewan perusahaan terhadap kinerja perusahaan sudah pernah diteliti oleh beberapa

peneliti maupun akademisi di dunia. Sebuah penelitian yang dilakukan di Pakistan menunjukkan bahwa keberagaman gender di negara tersebut membawa dampak yang signifikan dan juga positif terhadap kinerja perusahaan (Khan *et al.*, 2021). Selain itu, peneliti lain asal Yordania yang meneliti hal yang sama juga menemukan dampak yang positif, namun tidak signifikan (Alshirah *et al.*, 2022). Sebaliknya, hasil penelitian dari Malaysia menunjukkan hasil negatif dan signifikan (Lim *et al.*, 2019). Hal ini berbeda juga dengan hasil penelitian asal Filipina menunjukkan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan (Unite *et al.*, 2019). Selain itu, ditemukan juga penelitian yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh di antara dua variabel tersebut (Gunawan & Wijaya, 2021). Dari hal tersebut, dapat disimpulkan terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh keberagaman gender. Meskipun begitu, kedua teori sebelumnya menyatakan adanya pengaruh positif dari keberagaman tersebut. Dengan demikian, dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H1: Direksi wanita memiliki pengaruh positif kepada kinerja perusahaan

H2: Komisaris wanita memiliki pengaruh positif kepada kinerja perusahaan

Di samping itu, Ahmad dkk (2019) menggunakan direktur wanita dengan kualifikasi akuntansi sebagai variabel

moderasi. Variabel moderasi tersebut ditambahkan karena Ahmad dkk (2019) berpendapat bahwa kualifikasi dewan ini sangat penting untuk memahami dan menginterpretasikan kinerja keuangan perusahaan yang digambarkan dalam laporan keuangan. Selain itu, keterampilan akuntansi juga membantu dewan perusahaan untuk mendeteksi kejadian yang mencurigakan. Oleh sebab itu, Ahmad dkk. (2019) berpendapat bahwa dengan adanya dewan wanita berkualifikasi akuntansi ini dapat menjadi keuntungan tambahan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Variabel ini diukur dengan cara menghitung proporsi wanita di dewan yang memiliki kualifikasi atau latar belakang akuntansi dengan wanita di dewan. Sebagai catatan, penelitian tersebut dilakukan di Malaysia. Di mana dalam tata kelola perusahaan, negara tersebut menerapkan *two-tier* sehingga dapat disimpulkan bahwa direktur wanita yang dimaksud dapat diartikan sebagai gabungan antara direksi dan komisaris wanita dalam konteks negara Indonesia. Oleh sebab itu, penelitian ini menambahkan variabel terkait sebagai variabel moderasi pada penelitian ini dengan hipotesis sebagai berikut.

H3: Wanita di dewan berkualifikasi akuntansi dapat memoderasi hubungan antara direksi wanita kepada kinerja perusahaan

H4: Wanita di dewan berkualifikasi akuntansi dapat memoderasi hubungan antara komisaris wanita kepada kinerja perusahaan

## METODE

Penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian jenis ini menggunakan angka yang diolah sebagai datanya (Gunawan & Wijaya, 2021). Populasi data yang digunakan pada penelitian ini adalah semua perusahaan sektor non-keuangan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) dalam rentang periode tahun 2018 sampai tahun 2022. Sektor ini dipilih mengingat perusahaan sektor keuangan memiliki perbedaan pada format serta bentuk laporan keuangannya (Arioglu, 2020). Penelitian ini menerapkan metode analisis regresi panel. Pengujian terhadap data panel dilakukan melalui program statistika yaitu SPSS dan EViews.

Metode *purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini. Metode *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk memperoleh sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Lubis *et al.*, 2022). Berikut adalah kriteria pemilihan sampel dari penelitian ini.

- 1) Perusahaan terdaftar di BEI yang mempublikasikan secara lengkap laporan tahunan selama periode tahun 2018-2022.
- 2) Perusahaan yang memiliki direksi atau/dan komisaris wanita selama 5 tahun berturut-turut.
- 3) Laporan tahunan yang disajikan memiliki gambar dari anggota dewan perusahaan.
- 4) Laporan keuangan yang disajikan tidak memiliki nilai buku ekuitas negatif. Kriteria ini ditambahkan karena nilai buku ekuitas negatif sulit dianalisis. Hal ini menyebabkan banyak peneliti yang mengecualikan saham dalam analisis mereka dengan alasan bahwa saham jenis ini memiliki risiko gagal bayar yang tinggi dan sulit untuk bertahan dalam jangka panjang (Brown *et al.*, 2008; Li, 2013; Luo *et al.*, 2019).
- 5) Laporan tahunan yang disajikan memiliki data yang lengkap untuk variabel yang diteliti.

Per tanggal 14 Desember 2022, perusahaan sektor non-keuangan yang telah terdaftar berjumlah 730 perusahaan. Dari 730 perusahaan tersebut, hanya terdapat sekitar 183 perusahaan yang memenuhi kriteria atau sekitar 915 data. Setelah dilakukan uji outlier, jumlah akhir sampel data penelitian ini adalah sebanyak 837 data.

Metode regresi data panel adalah teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam kurun waktu tertentu. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa jenis data yang digunakan tergolong dalam data panel. Adapun beberapa tahapan yang dilakukan seperti uji outlier, uji statistik deskriptif, beserta uji pemilihan model terbaik melalui tiga tahapan yaitu uji *chow*, uji *hausman*, dan uji *lagrange multiplier*.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja perusahaan yang merupakan bagian dari sampel penelitian ini sudah cukup baik. Hal ini dikarenakan rata-rata rasio Tobin's Q yang dimiliki cukup tinggi yaitu 1.171752. Meskipun begitu, jika ditinjau dari nilai minimum terdapat perusahaan di Indonesia yang memiliki Tobin's Q di bawah angka satu yakni sebesar 0.2158.

Berdasarkan pada tabel yang sama, dapat disimpulkan bahwa rata-rata proporsi direksi wanita pada perusahaan di Indonesia adalah sebesar 0.2333 atau sekitar 23.33%. Angka ini cukup rendah, mengingat kriteria sampel penelitian ini yang mewajibkan adanya dewan wanita.

Di samping itu, jika ditinjau dari nilai minimum, ada perusahaan yang tidak memiliki dewan wanita. Meskipun begitu, nilai maksimum direksi wanita pada tabel 1 menunjukkan bahwa sudah ada perkembangan keberagaman gender di Indonesia karena ada perusahaan yang memiliki dewan direksi yang seluruhnya merupakan wanita.

Di sisi lain, rata-rata proporsi komisaris wanita dalam sampel penelitian ternyata memiliki angka yang bahkan lebih rendah daripada direksi wanita yakni 0.2009 atau sekitar 20.09%. Selain itu, jika ditinjau dari nilai minimum dan nilai maksimum, variabel ini juga memiliki nilai yang sama dengan variabel proporsi direksi wanita.

Di samping itu, variabel moderasi penelitian ini memiliki rata-rata sebesar 0.2353 atau sekitar 23.53%. Selain itu, dilihat dari nilai minimumnya yang sebesar 0, dapat diambil kesimpulan bahwa masih terdapat perusahaan yang tidak memiliki direksi atau komisaris wanita yang memiliki kualifikasi atau latar belakang akuntansi. Meskipun begitu, terdapat perusahaan yang memiliki direksi atau/dan komisaris wanita yang seluruhnya memiliki kualifikasi atau latar belakang akuntansi.

Hasil uji deskriptif yang ditampilkan pada tabel 1 menunjukkan

bahwa masih ada perusahaan yang bukan merupakan perusahaan keluarga di Indonesia. Meskipun begitu, ada perusahaan di Indonesia yang memiliki kepemilikan keluarga mencapai 92.46%. Hal ini berarti ada perusahaan yang sahamnya hanya sekitar 7.54% saja yang dimiliki oleh pihak lain. Angka tersebut berbeda jauh dengan rata-rata kepemilikan pemerintah pada sampel penelitian ini yang hanya sekitar 0.0183 atau sekitar 1.83% saja.

Merujuk pada hasil uji tabel 1, diketahui bahwa nilai rata-rata dan nilai minimum jumlah dewan direksi berturut-turut adalah 5 dan 2 orang. Hal ini sudah sesuai dengan Peraturan OJK Nomor 33/POJK.04/2014, di mana peraturan tersebut menyebutkan bahwa minimum jumlah anggota direksi adalah 2 orang (Pemerintah RI, 2014). Selain itu, dapat diketahui bahwa ada perusahaan yang memiliki jumlah anggota direksi sebanyak 11 orang. Hingga saat ini belum ada peraturan atau regulasi yang mengatur terkait jumlah maksimum anggota direksi pada perusahaan publik.

**Tabel 1**  
Hasil Uji Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
TOBIN	837	0.2158	3.2743	1.1717	0.576
WOMDIR	837	0.0000	0.8333	0.2333	0.186
WOMCOM	837	0.0000	1.0000	0.2009	0.204
WOBAQ	837	0.0000	1.0000	0.3522	0.402
FAMOWN	837	0.0000	0.9825	0.4903	0.306
GOVOWN	837	0.0000	0.9003	0.0183	0.106
DIRSIZE	837	2	13	4.75	1.921

Sumber: Data SPSS vers. 25

**Uji Chow**

**Tabel 2. Hasil Uji Chow**

Effect Test	Prob.	Kesimpulan
Cross-section Chi-square	0.0000	Fixed Effect Model

Sumber: Eviews vers. 12

Hasil uji chow di atas menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.0000, di mana angka ini  $0.0000 < 0.05$ , sehingga model terbaik adalah model *Fixed Effect Model* (FEM). Karena model terbaiknya adalah FEM, maka tahapan selanjutnya adalah uji *hausman*.

**Uji Hausman**

**Tabel 3. Hasil Uji Hausman**

Effect Test	Prob.	Kesimpulan
Cross-section random	0.0293	Fixed Effect Model

Sumber: Eviews vers. 12

Hasil uji *hausman* di atas menunjukkan angka probabilitas sebesar 0.0293, di mana angka ini  $< 0.05$ , sehingga model terbaik yang diperoleh adalah model FEM. Karena model terbaik yang diperoleh lewat uji *chow* dan *hausman* sama-sama merupakan model FEM, maka tidak perlu dilanjutkan ke uji *Lagrange Multiplier*.

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Variabel	Koefisien	Prob.
C	1.1455	0.0000
Direksi Wanita (WOMDIR)	-0.1825	0.3849
Komisaris Wanita (WOMCOM)	-0.1204	0.5613
Wanita di Dewan Berkualifikasi Akuntansi (WOBAQ)	-0.5451	0.0011
WOMDIR X WOBAQ	1.0373	0.0107
WOMCOM X WOBAQ	0.8088	0.0436
Kepemilikan Keluarga (FAMOWN)	0.2853	0.0860
Kepemilikan Pemerintah (GOVOWN)	-1.3258	0.1920
Jumlah Direksi (DIRSIZE)	0.0062	0.7682

Sumber: Eviews vers. 12



### Uji t

Hasil regresi pada tabel 4 menunjukkan bahwa H1 dan H2 ditolak. Hal ini disebabkan karena variabel direksi wanita dan komisaris wanita memiliki nilai koefisien negatif yakni -0.1825 dan -0.1204 beserta nilai probabilitas sebesar 0.3849 dan 0.5613, yang mana dua-duanya di atas 0.05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan adanya pengaruh positif keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan (Arvanitis *et al.*, 2022; Assenga *et al.*, 2018; Khan *et al.*, 2021; Khidmat *et al.*, 2020; Rahmanto & Dara, 2020; Song *et al.*, 2020). Di samping itu, hasil ini juga bertentangan dengan teori yang telah dipaparkan sebelumnya.

Di sisi lain, H3 dan H4 terbukti karena variabel wanita di dewan berkualifikasi akuntansi dapat memoderasi hubungan antara direksi wanita dan komisaris wanita terhadap kinerja perusahaan dengan nilai probabilitas di bawah 0.05 yakni 0.0107 dan 0.0436. Meskipun, hasil yang didapatkan memiliki arah berlawanan dengan penelitian Ahmad dkk. (2019). Pada penelitian tersebut, Ahmad dkk. (2019) menemukan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan sedangkan

hasil regresi di atas menunjukkan bahwa variabel moderasi memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen.

Adapun teori yang dapat menjelaskan mengapa hal di atas dapat terjadi yakni teori bias investor. Berdasarkan teori bias investor, Dobbin dan Jung (2011) mengungkapkan bahwa reaksi negatif dari investor dapat disebabkan karena ketidakpastian terkait kompetensi dari anggota dewan wanita. Adanya keberadaan bias ini memberikan dampak negatif terhadap kinerja saham. Hal ini mengingat penelitian ini menggunakan rasio Tobin's Q yang menggunakan harga saham dalam komponen perhitungannya. Hal ini didukung dengan data dari penelitian oleh Solal dan Snellman (2019), di mana mereka menemukan bahwa perusahaan yang meningkatkan keberagaman gender cenderung mengalami penurunan nilai pasar dan dampak tersebut semakin besar ketika perusahaan tersebut menerima peringkat tinggi terkait keberagaman gendernya. Dalam penelitian yang sama, Solal dan Snellman (2019) juga mengungkapkan bahwa tidak ada alasan untuk percaya bahwa kompetensi anggota dewan wanita berbeda secara substansial dari anggota dewan pria. Beberapa peneliti lain juga menemukan bahwa adanya kesenjangan pendanaan ekuitas yang signifikan antara pengusaha



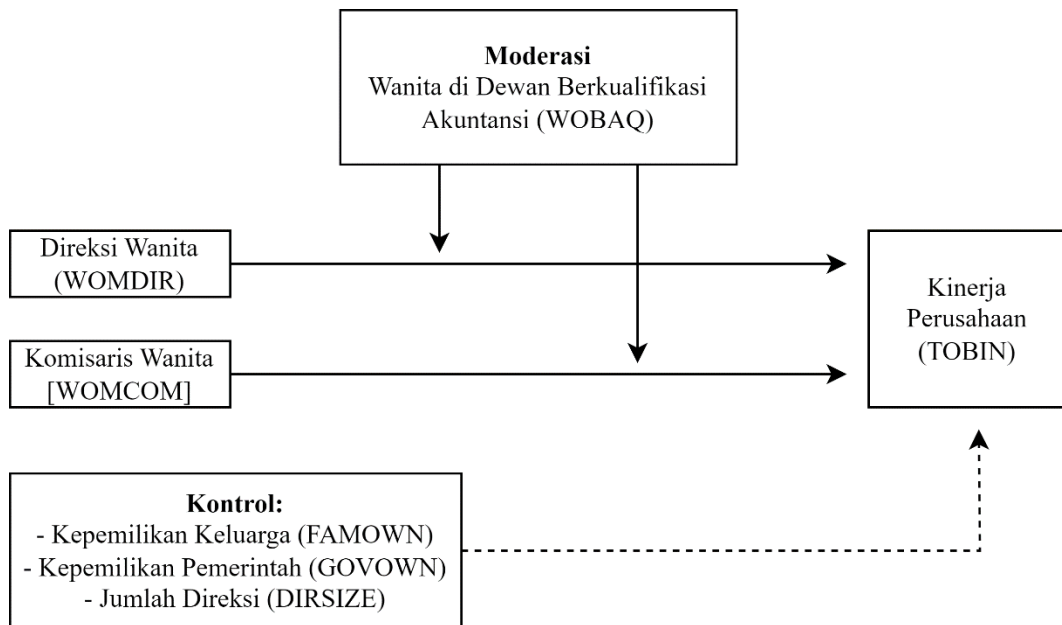
laki-laki dan wanita karena adanya bias berbasis jenis kelamin tersebut (Brush *et al.*, 2014; Jennings & Brush, 2013). Oleh karena itu, hal-hal tersebut dapat menjadi alasan mengapa pengaruh arah dari moderasi tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Sebagai tambahan, merujuk pada pernyataan Solal dan Snellman (2019) pada pembahasan sebelumnya, terdapat sebuah penelitian yang menemukan bahwa tidak ada perbedaan signifikan

terkait kompetensi inti antara manajer/supervisor wanita dan pria (Tomal & Jones, 2015). Data penelitian lain dari Harvard juga menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan dianggap sama bahkan lebih efektif dibandingkan laki-laki dalam 17 dari 19 kompetensi yang diukur (Harvard Business Review Research, 2019).

**KERANGKA MODEL**

Gambar 1.  
Kerangka Model Penelitian



Sumber: Data diolah peneliti tahun 2023

**Tabel 5**  
Definisi Operasional untuk Variabel

No.	Variabel	Jenis Variabel	Metode Pengukuran	Referensi
1.	Kinerja Perusahaan	Dependen	Tobin's Q = [(Harga saham akhir tahun x jumlah saham beredar) + total hutang] / nilai buku total aset	(Faradea & Suwarno, 2022)

2.	Direksi Wanita	Independen	Jumlah direksi wanita / total direksi	(Unite <i>et al.</i> , 2019)
3.	Komisaris Wanita	Independen	Jumlah komisaris wanita / total komisaris	(Unite <i>et al.</i> , 2019)
4.	Wanita di Dewan Berkualifikasi Akuntansi	Moderasi	Wanita di dewan baik itu direksi atau/dan komisaris yang memiliki latar belakang atau kualifikasi akuntansi / Jumlah direksi atau/dan komisaris wanita	(Ahmad <i>et al.</i> , 2019)
5.	Kepemilikan Keluarga	Kontrol	Jumlah persentase saham yang dimiliki pemegang saham individu terbesar atau keluarga pengendali	(Unite <i>et al.</i> , 2019)
6.	Kepemilikan Pemerintah	Kontrol	Jumlah persentase saham yang dimiliki oleh pemerintah	(Ahmad <i>et al.</i> , 2019)
7.	Jumlah Direksi	Kontrol	Jumlah anggota pada dewan direksi	(Ahmad <i>et al.</i> , 2019)

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

## KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik direksi maupun komisaris wanita belum memiliki pengaruh positif kepada kinerja perusahaan. Di samping itu, keberadaan moderasi wanita di dewan berkualifikasi akuntansi mampu memoderasi hubungan antara direksi wanita dan komisaris wanita terhadap kinerja perusahaan. Namun, moderasi yang dihasilkan cenderung memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen tersebut. Hal ini dikarenakan hasil regresi menunjukkan arah yang berbeda atau berlawanan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya oleh Ahmad dkk. (2019). Berdasarkan teori bias investor, hal ini dapat terjadi karena reaksi negatif

dari investor terhadap anggota dewan wanita. Reaksi tersebut diduga timbul karena keraguan akan ketidakpastian terkait kompetensi dari anggota dewan wanita. Meskipun begitu, Solal dan Snellman (2019) mengungkapkan bahwa tidak ada alasan untuk dipercaya bahwa kompetensi antara wanita dan pria itu berbeda. Di mana hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian lainnya (Harvard Business Review Research, 2019; Tomal & Jones, 2015).

Adapun saran yang ingin diberikan adalah menggunakan pengukuran *Return on Asset (ROA)*, *Return on Equity (ROE)*, *Market to Book Value*, atau pengukuran lainnya dalam mengukur kinerja perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menguji apakah dengan

pengukuran yang berbeda arah koefisien dan signifikasinya juga mengalami perubahan. Sama halnya dengan pengukuran direksi dan komisaris wanita yang disarankan untuk diukur dengan pengukuran Shannon Index, Blau Index, atau pengukuran baru lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., Kamaruzaman, R. N. S. R., Amdan, H., & Annuar, H. A. (2019). Women Directors and Firm Performance: Malaysian Evidence Post Policy Announcement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 36(2), 97–110. <https://doi.org/10.1108/JEAS-04-2017-0022>
- Alshirah, M. H., Alfawareh, F. S., Alshira'h, A. F., Al-Eitan, G., Bani-Khalid, T., & Alsqour, M. (2022). Do Corporate Governance and Gender Diversity Matter in Firm Performance (ROE)? Empirical Evidence from Jordan. *Economies*, 10(84), 84. <https://doi.org/10.3390/ECONOMIES10040084>
- Arioglu, E. (2020). Female Board Members: The Effect of Director Affiliation. *Gender in Management*, 35(2), 225–254. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2019-0080/FULL/XML>
- Arvanitis, S. E., Varouchas, E. G., & Agiomirgianakis, G. M. (2022). Does Board Gender Diversity Really Improve Firm Performance? Evidence from Greek Listed Firms. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(306), 306. <https://doi.org/10.3390/JRFM15070306>
- Assenga, M. P., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). The Impact of Board Characteristics on the Financial Performance of Tanzanian Firms. *Corporate Governance*, 18(6), 1089–1106. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0174/FULL/XML>
- Brown, S., Lajbcygier, P., & Li, B. (2008). Going Negative: What to Do with Negative Book Equity Stocks. *Journal of Portfolio Management*, 35(1), 95–102. <https://doi.org/10.3905/JPM.2008.35.1.95>
- Brush, C., Greene, P. G., Balachandra, L., & Davis, A. E. (2014). Women Entrepreneurs 2014: Bridging the Gender Gap in Venture Capital. In *Arthur M. Blank Center for Entrepreneurship Babson College*.
- Corporate Counsel Business Journal. (2021, October 28). *Global Boardroom Diversity: Trends and Updates from the Diligent Institute*. Corporate Counsel Business Journal (CCBJ). <https://ccbjournal.com/articles/global-boardroom-diversity-trends-and-updates-from-the-diligent-institute>
- Dobbin, F., & Jung, J. (2011). Corporate Board Gender Diversity and Stock Performance: The Competence Gap or Institutional Investor Bias? *North Carolina Law Review*, 89.
- Faradea, A. P., & Suwarno. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi, Karakteristik Komite Audit, dan Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Perusahaan. *Journal of Culture Accounting and Auditing*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.30587/JCAA.V1I2.4341>
- Gunawan, B. V., & Wijaya, H. (2021). Pengaruh Dewan Komisaris Perempuan, Dewan Direksi Perempuan, dan Komite Audit Perempuan terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Pada 2016-2018. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(2), 61–69. <https://doi.org/10.33508/JIMA.V1>

- 0I2.3563
- Harvard Business Review Research. (2019). *Research: Women Score Higher Than Men in Most Leadership Skills*. Zenger Folkman. <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>
- Ionascu, M., Ionascu, I., Sacarin, M., & Minu, M. (2018). Women on Boards and Financial Performance: Evidence from a European Emerging Market. *Sustainability*, 10(5), 1644. <https://doi.org/10.3390/SU10051644>
- Isidro, H., & Márcia, S. (2015). The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance. *Journal of Business Ethics*, 132, 1–19.
- Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2013). Research on Women Entrepreneurs: Challenges to (and from) the Broader Entrepreneurship Literature? *The Academy of Management Annals*, 7(1), 663–715. <https://doi.org/10.1080/19416520.2013.782190>
- Khan, M. T., Sarfraz, S., & Husnain, M. (2021). The Impact of Female Directors on Board, and Female CEO on Firm Performance: Empirical Evidence from Emerging Economy. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 7(3), 711–723. <https://doi.org/10.26710/JBSEE.V7I3.1901>
- Khidmat, W. Bin, Khan, M. A., & Ullah, H. (2020). The Effect of Board Diversity on Firm Performance: Evidence from Chinese Listed Companies. *Indian Journal of Corporate Governance*, 13(1), 9–33. <https://doi.org/10.1177/0974686220923793>
- Li, B. (2013). *Deep into Negative Territory: Who Negative Book Equity Stocks Are and Their Risk-Return Implications*.
- Lim, K. P., Lye, C. T., Yuen, Y. Y., & Teoh, W. M. Y. (2019). Women Directors and Performance: Evidence from Malaysia. *Equality, Diversity and Inclusion*, 38(8), 841–856. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2019-0084/FULL/XML>
- Lubis, N. R. H., Syahyunan, S., & Azhmy, M. F. (2022). Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(2), 107–125. <https://doi.org/10.55983/INOV.V1I2.7>
- Luo, H., Liu, I., & Tripathy, N. (2019). A Study on Firms with Negative Book Value of Equity. *International Review of Finance*, 21(1), 145–182. <https://doi.org/10.1111/irfi.12260>
- Pasaribu, P., & Masripah, M. (2019). *Gender Diversity in the Boardroom: Evidence from Indonesia Listed Firms*. [https://www.researchgate.net/publication/330673112\\_Gender\\_Diversity\\_in\\_the\\_Boardroom\\_Evidence\\_from\\_Indonesia\\_Listed\\_Firms](https://www.researchgate.net/publication/330673112_Gender_Diversity_in_the_Boardroom_Evidence_from_Indonesia_Listed_Firms)
- Peillex, J., Boubaker, S., & Comyns, B. (2021). Does It Pay to Invest in Japanese Women? Evidence from the MSCI Japan Empowering Women Index. *Journal of Business Ethics*, 170(3), 595–613. <https://doi.org/10.1007/S10551-019-04373-8>
- Pemerintah RI, 2014. *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik*. Pemerintah RI. Jakarta: OJK

- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1979). The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. *The Academy of Management Review*, 4(2), 309. <https://doi.org/10.2307/257794>
- Rahmanto, B. T., & Dara, S. R. (2020). Diversitas Gender dan Kinerja Keuangan Sektor Farmasi di Indonesia. *Jurnal Proaksi*, 7(2), 183–193. <https://doi.org/10.32534/JPK.V7I2.1290>
- Ramadhani, P. I. (2021, December 22). *OJK: Kontribusi Perempuan di jajaran Komisaris dan Direksi Masih di Bawah 50 Persen - Saham Liputan6.com*. 2021. <https://www.liputan6.com/saham/read/4830304/ojk-kontribusi-perempuan-di-jajaran-komisaris-dan-direksi-masih-di-bawah-50-persen>
- Solal, I., & Snellman, K. (2019). Women Don't Mean Business? Gender Penalty in Board Composition. In *Organization Science* (Vol. 30, Issue 6). <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1301>
- Song, H. J., Yoon, Y. N., & Kang, K. H. (2020). The Relationship Between Board Diversity and Firm Performance in the Lodging Industry: The Moderating Role of Internationalization. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102461. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2020.102461>
- Thoomaszen, S. P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2040–2052. <https://doi.org/10.24843/EJA.2020.V30.I08.P11>
- Tomal, D. R., & Jones, K. J. (2015). A Comparison of Core Competencies of Women and Men Leaders in the Manufacturing Industry. *The Coastal Business Journal*, 14(1).
- Unite, A. A., Sullivan, M. J., & Shi, A. A. (2019). Board Diversity and Performance of Philippine Firms: Do Women Matter? *International Advances in Economic Research* 2019 25:1, 25(1), 65–78. <https://doi.org/10.1007/S11294-018-09718-Z>