

Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

The effect of Board of Commissioners and Board of Directors Diversity on Firm Performance

Novandri Nur Amin^a & Sunarjanto^b

^{ab}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret

*E-mail korespondensi: sunarjanto_fe@staff.uns.ac.id

Diterima (*Received*): 10 Februari 2016.

Diterima dalam bentuk revisi (*Received in Revised Form*): 12 Maret 2016.

Diterima untuk dipublikasikan (*Accepted*): 26 Maret 2016.

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the effect of board of commissioners and board of directors diversity in Firm Performance. ROA and PBV are applied to measure the Firm Performance, then the board diversity is measured by the proportion of woman on board, proportion of young member on board, proportion board with economic (management, business, finance) educational background, and board's tenure. The samplings used in this research were collected from 150 listed companies at Indonesian Stock Exchange over 2013 period selected from certain criteria. This research uses multiple linear regression method. The results of the research show that the proportion of woman on board, proportion of young member on board, and board's tenure do not influence significantly to Firm Performance. However, the proportion of board of Commissioner with economic (management, business, finance) educational background have a significant positive effect in firm performance. Surprisingly, the proportion of board of Commissioner with economic (management, business, finance) educational background have a significant negative effect in firm performance.

Keywords: board of commissioner diversity, board of directors diversity, firm performance

Dewan komisaris memiliki peran yang penting dalam menjalankan *corporate governance* yang baik. Dewan komisaris paling utama berperan sebagai pengawas kebijakan yang dilakukan oleh dewan direksi dalam menjalankan perusahaan serta memberi nasihat kepada dewan direksi. Sama halnya

dengan dewan komisaris, dewan direksi juga mempunyai peran yang sangat penting didalam penerapan *good corporate governance*. Dewan direksi bertanggung jawab penuh atas segala urusan yang berkaitan dengan jalannya sebuah perusahaan untuk kepentingan dan tujuan dari perusahaan. Orang-orang yang duduk di posisi

ini, pada akhirnya akan membuat berbagai keputusan strategis. Dari sini bisa dilihat seberapa efektif dewan direksi menjalankan fungsinya.

Komposisi anggota dewan merupakan isu yang berkaitan dengan *corporate governance*. Adanya persebaran atau diversitas pada anggota dewan dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Diversitas dewan sering disebut dapat meningkatkan keefektifan dewan dan *monitoring*, serta akan meningkatkan kinerja perusahaan (Blake, 1991) dalam Carter et al (2003). Keberagaman ini mencakup keberagaman gender, usia, etnis, latar belakang pendidikan maupun pengalaman profesional para anggota dewan. Didukung dengan temuan kelompok peneliti *behaviour* mengatakan grup yang bervariasi, ketika di kelola dengan baik akan menghasilkan keputusan bisnis yang lebih inovatif daripada grup yang homogen. Persebaran dewan (*board diversity*) diduga memberikan dampak yang positif. Semakin besar persebaran dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun persebaran tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen.

Keberagaman gender dalam tataran *Top Management* menarik di pelajari karena di Indonesia masih ada anggapan bahwa laki-laki yang lebih pantas *menduduki* jabatan kepemimpinan dalam perusahaan. Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford 2006). Hal ini menyebabkan proporsi wanita dalam jabatan yang penting masih sedikit, karena dianggap kemampuan pria lebih tinggi daripada wanita. Di satu sisi, wanita memiliki sikap kehati-hatian

yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Adanya wanita dalam jajaran direksi dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah. Carter et al. (2003) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki dua orang atau lebih wanita dalam anggota dewan, memiliki nilai perusahaan (yang diproksikan dengan rasio Tobin's Q) lebih tinggi daripada perusahaan dengan jumlah wanita dalam anggota dewan kurang dari dua orang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gender, usia, latar belakang pendidikan, masa jabatan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2013.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Corporate Governance

Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan) pada awalnya diperkenalkan oleh *Cadbury Committee* pada tahun 1992 pada *Cadbury Report*. *Corporate Governance* didefinisikan sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, ataupun karyawan serta para pemegang kepentingan.

Corporate Governance yang baik pada perusahaan, seperti yang tertuang dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance*, diperlukan untuk mendorong terciptanya pasar yang efisien, transparan dan konsisten dengan *peraturan* perundang-undangan. Oleh karena itu penerapan GCG perlu didukung oleh tiga pilar yang saling berhubungan, yaitu negara dan perangkatnya sebagai regulator, dunia usaha sebagai pelaku pasar, dan masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa dunia usaha.

Setiap perusahaan harus memastikan bahwa asas GCG diterapkan pada setiap *aspek* bisnis dan di semua jajaran perusahaan. Asas

GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kewajaran dan kesetaraan diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) perusahaan dengan memperhatikan pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Dewan Komisaris dan Direksi

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertanggung jawab atas pengawasan Perseroan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) UUPPT yaitu dalam hal melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasehat kepada Direksi. Setiap anggota Dewan Komisaris wajib dengan itikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan memberikan nasehat kepada Direksi untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan

Menurut Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (2006) Dewan Komisaris sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan GCG. Namun demikian, Dewan Komisaris tidak boleh turut serta dalam mengambil keputusan operasional. Kedudukan masing-masing anggota Dewan Komisaris termasuk Komisaris Utama adalah setara. Tugas Komisaris Utama sebagai *primus inter pares* adalah mengkoordinasikan kegiatan Dewan Komisaris.

Dewan Direksi

Dewan direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar sebagaimana yang tercantum pada UU PT No.40 tahun 2007.

Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (2006) mendefinisikan Direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara kolektif dalam mengelola perusahaan. Masing-masing anggota Direksi dapat melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya. Namun, pelaksanaan tugas oleh masing-masing anggota Direksi tetap merupakan tanggung jawab bersama. Kedudukan masing-masing anggota Direksi termasuk Direktur Utama adalah setara. Tugas Direktur Utama sebagai *primus inter pares* adalah mengkoordinasikan kegiatan Direksi..

Struktur Anggota Dewan Perusahaan

Pada publikasi FCGI (2002) berkenaan dengan bentuk Dewan dalam sebuah perusahaan, terdapat dua sistem yang berbeda yang berasal dari dua sistem hukum yang berbeda, yaitu Anglo Saxon (*One Tier System*) dan dari Kontinental Eropa (*Two Tier System*). Perusahaan-perusahaan di Indonesia pada umumnya berbasis *two-board system* atau *two-tier board system* seperti kebanyakan perusahaan di Eropa (model Continental Europe). Hanya ada perbedaan dalam kedudukan dewan komisaris yang tidak langsung membawahi dewan direksi. Hal ini sesuai dengan aturan yang ada dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas tahun 1995 yang menyatakan bahwa anggota dewan direksi diangkat dan diberhentikan oleh RUPS (pasal 80 ayat 1 dan pasal 91 ayat 1), demikian juga anggota dewan komisaris diangkat dan diberhentikan oleh RUPS (pasal 95 ayat 1 dan pasal 101 ayat 1). Dengan adanya struktur yang demikian, maka baik dewan komisaris maupun dewan direksi bertanggungjawab terhadap RUPS (kedudukannya sejajar) (Arifin,2005).

Diversitas Anggota Dewan

Menurut KBBI diversitas adalah perbedaan, kelainan atau keragaman. (Allard (2004) mendefinisikan diversitas sebagai perbedaan sosial, kultural, fisik, dan lingkungan antar orang

yang mempengaruhi bagaimana mereka berfikir dan berperilaku.

Carter *et al* (2007) mengemukakan saat ini banyak perusahaan yang menyadari bahwa diversitas karyawan dan manajemen puncak memberikan beberapa keuntungan untuk perusahaan. Antara lain:

- a. Memperbesar kreativitas, karena diversitas karyawan dapat menstimulasi pertimbangan alternatif yang kurang jelas.
- b. Memperbaiki pengambilan keputusan, karena kelompok yang homogen akan cenderung membawa ke arah *groupthink*,
- c. Memperbesar fleksibilitas sistem, karena diversitas pada level yang berbeda menghasilkan keterbukaan yang lebih terhadap ide baru secara umum dan toleransi yang lebih besar dalam mengerjakan suatu hal dengan cara yang berbeda.
- d. Adanya keputusan manajemen dengan perspektif yang unik, kreativitas dan pendekatan inovatif lainnya.
- e. Meningkatkan dalam pengawasan manajemen.
- f. Menyediakan akses ke dalam konstitusi yang lebih dan sumber lingkungan eksternal lainnya.
- g. Menyediakan legitimasi untuk perusahaan dengan konstitusi baik internal maupun eksternal.

Selain manfaat, menurut Ferreira (2010) diversitas pada manajemen puncak juga mempunyai dampak negatif, antara lain:

- a. Kurangnya kerjasama, dan komunikasi tidak memadai.
- b. Terpilihnya direksi dengan sedikit pengalaman dan kualifikasi tidak memadai.
- c. Terjadi konflik kepentingan.

Kinerja Keuangan Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan jajaran

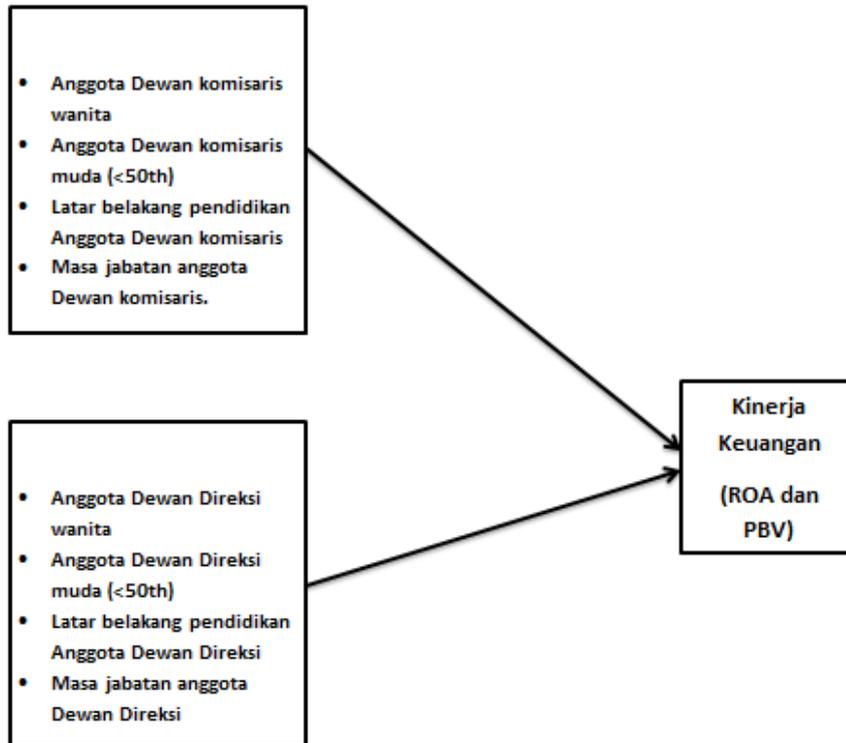
manajemen. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dicapai. Pengukuran kinerja keuangan berdasarkan akuntansi yang cukup sering digunakan adalah dengan menggunakan rasio keuangan. Rasio keuangan dapat membantu untuk mengidentifikasi beberapa kelemahan dan kekuatan perusahaan. Para manajer keuangan bisa menggunakan rasio keuangan untuk mengukur kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

Banyak cara untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan. Namun yang paling sering digunakan adalah ROA dan ROE, Seperti penelitian yang dilakukan Carter *et al* (2007), Darmadi (2011), Ararat *et al* (2010). Namun karena pengukuran berbasis akuntansi tidak sepenuhnya tepat, untuk memastikan beberapa peneliti merekomendasikan mengukur kinerja berdasarkan kinerja pasar. Beberapa cara untuk mengukur dengan kinerja pasar bisa menggunakan rasio Tobin's Q, Price Earning Ratio (PER) dan *Market to Book Ratio/Price to Book Value (PBV)*.

Kerangka Pemikiran

Komposisi dari anggota dewan merupakan isu yang berkaitan dengan *corporate governance*. Adanya persebaran atau diversitas pada anggota dewan dipercaya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Diversitas anggota dewan baik itu dewan komisaris ataupun dewan direksi juga merupakan salah satu isu berkembang yang dapat dijadikan perhatian oleh investor dalam memilih anggota dewan. Terkait dengan kepercayaan investor terhadap independensi manajemen, perlu dipelajari bagaimana investor memilih manajemen dalam mengelola perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, Penelitian ini akan meneliti faktor-faktor karakteristik yaitu gender, usia, latar belakang pendidikan dan masa jabatan anggota dewan komisaris dan direksi perusahaan.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Diversitas Gender Dewan Komisaris dan Dewan Direksi pada kinerja keuangan

Isu terkait kesetaraan gender sudah beberapa kali diangkat di Indonesia. Terlihat dengan keadaan yang terjadi saat ini di Indonesia, banyak wanita-wanita yang memiliki pendidikan yang tinggi dan memiliki jenjang karir yang baik.

Penelitian sebelumnya terkait keberagaman gender pada anggota dewan, terdapat beberapa perbedaan hasil yang ditemukan. Pada penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Darmadi (2011) ditemukan hubungan negatif signifikan antara diversitas gender pada anggota dewan dengan kinerja perusahaan. Namun, dalam penelitiannya, Khrisnan dan Parsons (2008) menemukan bahwa diversitas *gender* dalam *top management* dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. McKinsey (2007) menemukan bahwa perusahaan dimana kehadiran wanita yang

kuat dalam *Board of Director* memiliki tata kelola dan kinerja keuangan yang lebih baik.

Hal ini dimungkinkan karena wanita cenderung lebih ulet dan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, sehingga dapat mengatur perusahaan lebih baik. Selain itu, perempuan juga cenderung bersikap lebih demokratis dalam memimpin dimana mereka melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat memicu terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga kinerja setiap bidang semakin meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Di dukung dengan temuan Carter *et al.* (2007) bahwa terdapat hubungan positif antara persentase wanita dalam anggota dewan dengan kinerja keuangan perusahaan. Dari uraian diatas, penelitian ini memiliki hipotesis:

H₁: Persentase wanita pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

H₂: Persentase wanita pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Diversitas Usia Dewan Komisaris dan Dewan Direksi pada kinerja keuangan

Penelitian yang dilakukan, Ararat *et al.* (2010) menemukan bahwa usia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap ROE, namun tidak pada Tobin Q. Di dukung dengan Darmadi (2011) menemukan pengaruh positif signifikan pada *Top Management* yang memiliki usia muda (<50 tahun) dengan Tobin Q, namun negatif signifikan pada ROA. Namum Randoy *et al* (2006) pada penelitiannya di Denmark, menemukan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pasar maupun ROA.

Penelitian Darmadi (2011) mengatakan anggota dewan yang berusia muda lebih berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Didukung dengan penelitian Dagsson & Larsson (2011) pada masa modern seperti saat ini kelompok generasi muda yang tumbuh dan berkembang dengan komputer dan internet, maka adanya generasi muda pada anggota dewan memungkinkan banyaknya informasi dan pengalaman yang lebih baik pada bisnis perusahaan. Dan banyak anggapan-anggapan pada usia muda seseorang lebih terbuka dengan sesuatu yang baru. Dengan demikian pada penelitian ini hipotesis kedua adalah:

H₃: Persentase usia muda pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

H₄: Persentase usia muda pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Latar belakang pendidikan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi pada kinerja keuangan

Kusumastuti (2007) menyatakan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk

dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, akan lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi. Pada akhirnya hal ini akan mempengaruhi nilai perusahaan.

Gelar atau *background* pendidikan di bidang keuangan anggota dewan juga otomatis akan memberi banyak keuntungan bagi manajemen keuangan perusahaan. (Jeanjean dan Stolowy, 2009). Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut maka hipotesis ke tujuh dan ke delapan pada penelitian ini adalah:

H₅: Persentase Dewan komisaris berlatar belakang pendidikan ekonomi (bisnis, manajemen, dan keuangan) berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia

H₆: Persentase Dewan direksi berlatar belakang pendidikan ekonomi (bisnis, manajemen, dan keuangan) berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Masa jabatan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi pada kinerja keuangan

Vafeas (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa masa jabatan yang lama pada anggota dewan dapat memberikan pengalaman, kompetensi, dan komitmen yang lebih besar. Karena dengan masa jabatan yang lama maka anggota dewan memiliki pengetahuan lebih banyak mengenai perusahaan.

Didukung dengan penelitian Burrest & Cook (2011) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan ROE. Didukung dengan temuan oleh Dagsson & Larsson (2011) yang menemukan hubungan yang berpengaruh positif signifikan terhadap ROA dan ROE dan temuan Raymond *et al* (2010) yang menemukan bahwa rata-rata masa jabatan

anggota dewan memiliki hubungan yang berpengaruh positif signifikan terhadap ROA dan positif tidak signifikan terhadap PBV. Dari temuan-temuan tersebut dapat ditarik hipotesis:

H7: Masa jabatan Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

H8: Masa jabatan Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah perusahaan di Indonesia yang terdaftar di BEI pada tahun 2013, menggunakan tahun 2013 karena merupakan laporan keuangan terbaru yang tersedia dikarenakan untuk laporan tahun 2014 masih belum tersedia. Menggunakan data pada tahun terbaru agar hasil penelitian lebih relevan dengan kondisi saat ini.

Untuk pengambilan sampel, menggunakan teknik *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama pada semua bagian populasi. Lalu untuk mendapatkan perusahaan yang dijadikan sampel, digunakan teknik *purposive sampling*, untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Kriteria untuk sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang mempublikasikan laporan tahunan (annual report) dan terdaftar di BEI pada tahun 2013
2. Memiliki informasi mengenai profil dewan komisaris, dan dewan direksi pada annual report atau website resmi perusahaan.
3. Memiliki data atau informasi yang dibutuhkan pada laporan keuangan perusahaan terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.
4. Bukan merupakan perusahaan yang termasuk pada sektor keuangan. Karena industri keuangan biasanya memiliki nilai aset yang sangat besar, sehingga

dikeluarkan dari sampel untuk meminimalisir masalah dalam penghitungan dan membandingkan kinerja keuangan.

Data Penelitian

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan adalah dengan metode sekunder. Metode sekunder disini maksudnya adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan sumber-sumber yang sudah ada. Metode pengumpulan data sekunder diambil dari data-data yang telah tersedia di Bursa Efek Indonesia (BEI). Data yang diperlukan merupakan data historis yang dapat dilihat melalui laporan tahunan perusahaan. Data berupa *annual report* dapat diperoleh melalui www.idx.co.id dan juga di website resmi perusahaan bersangkutan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau berubahnya variabel dependen, sehingga variabel independen dapat dikatankan sebagai variabel yang mempengaruhi. Pada penelitian ini, variabel independen pada penelitian ini adalah diversitas Dewan komisaris dan Direksi dengan 4 faktor yaitu: *gender*, usia, latar belakang pendidikan dan masa jabatan. Pada penelitian ini, struktur dewan mengacu pada struktur *two tier system* seperti yang berlaku di Indonesia dimana anggota dewan terpisah antara dewan komisaris dan dewan direksi.

Variabel diversitas gender anggota dewan diukur dengan menghitung persentase anggota dewan komisaris dan direksi wanita di perusahaan.

Variabel diversitas usia *Board of Director* diukur dengan menghitung persentase anggota dewan komisaris dan direksi yang berusia dibawah 50 tahun.

Variabel latar belakang pendidikan *Board of Director* diukur dengan menghitung persentase anggota dewan komisaris dan direksi yang

memiliki *background* pendidikan pada bidang ekonomi (bisnis, manajemen, dan keuangan).

Variabel masa jabatan menggunakan pengukuran dengan merata-rata kan lamanya masa jabatan anggota dewan komisaris dan direksi.

Variabel dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Perusahaan (*Firm Performance*). Kinerja perusahaan dihitung berdasarkan *market based information* yaitu menggunakan Price to Book value. Selain itu, untuk mengukur kinerja perusahaan berdasarkan *financial accounting information*, maka pengukuran ini juga menggunakan *Return on Asset* (ROA).

Variabel kontrol

Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel kontrol. Yaitu ukuran perusahaan (*firm size*), dan ukuran dewan atau jumlah dewan komisaris dan direksi (*board size*).

Metode Analisis

Analisis statistic penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan model penelitian sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{PERFOMANCE} = & \beta_0 + \beta_1 \text{BoCgender} \\ & + \beta_2 \text{BoDgender} + \beta_3 \text{BoCage} + \beta_4 \text{BoDage} \\ & + \beta_5 \text{BoCtenure} + \beta_6 \text{BoDtenure} + \beta_7 \text{BoCedu} \\ & + \beta_8 \text{BoDedu} + \beta_9 \text{SIZE} + \beta_{10} \text{BSIZE} + \varepsilon \end{aligned}$$

Keterangan:

PERFOMACE: kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan PBV, *BoCgender* dan *BoDgender*: persentase anggota dewan

komisaris dan anggota dewan direksi wanita, *BoCage* dan *BoDage*: persentase anggota dewan komisaris dan anggota dewan direksi muda (<50tahun), *BoCtenure* dan *BoDtenure*: Rata-rata masa jabatab anggota dewan komisaris dan anggota dewan direksi, *BoCedu* dan *BoDedu*: persentase anggota dewan komisaris dan anggota dewan direksi yang memiliki *background* pendidikan ekonomi (bisnis, manajemen, dan keuangan), *SIZE*: variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan yang diukur dengan logaritma natural total aset, *BSIZE*: variabel kontrol yaitu kuran dewan yang diukur dengan logaritma natural jumlah anggota dewan komisaris dan logaritma natural jumlah anggota dewan direksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Data yang digunakan dalam penlitian ini merupakan data sekunder berupa annual report perusahaan pada tahun 2013 yang diperoleh dari website Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id) dan website resmi perusahaan.

Jumlah perusahaan di BEI pada tahun 2013 adalah 484 perusahaan. Dari 484 perusahaan tersebut, terdapat 75 perusahaan sektor keuangan yang dikeluarkan dari sampel, 3 perusahaan tidak menerbitkan *annual report* nya, baik pada *website* BEI maupun *website* resmi perusahaan bersangkutan, lalu 238 perusahaan tidak memenuhi kriteria penelitian dan 18 perusahaan dikeluarkan karena merupakan nilai ekstrim yang membuat data tidak terdistribusi dengan normal. Deskripsi dari hasil seleksi sampel bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Seleksi Sampel

Populasi	484 Perusahaan
Perusahaan Sektor Keuangan	(75 Perusahaan)
Perusahaan tidak menerbitkan laporan	(3 Perusahaan)
Tidak memiliki data yang diperlukan	238 Perusahaan
Sampel awal	168 Perusahaan
Data bernilai ekstrim	(22 Perusahaan)
Sampel akhir	146 Perusahaan

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada tabel 2 menyajikan gambaran umum mengenai data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. data yang di sajikan meliputi nilai MIN (minimum), MAX (maksimum), Mean (rata-rata), dan Std. Deviation (standar deviasi).

Dari tabel 2 bisa dilihat bahwa komisaris dan direksi wanita memiliki mean masing-masing hanya sebesar 13,77% dan 10,5%. Ini menunjukkan bahwa porsi wanita pada level Top Management di perusahaan di Indonesia masih sangat kecil atau minoritas. Nilai standar deviasi terlihat lebih besar dari mean baik pada komisaris ataupun direksi menunjukkan bahwa

jumlah wanita dalam perusahaan sampel memiliki kecenderungan berbeda atau sebarannya heterogen dari jumlah mean.

Bisa dilihat dari jumlah maksimum dan minimumnya, di level komisaris terdapat perusahaan yang sama sekali tidak memiliki wanita dalam jajaran komisarisnya atau 0%, namun ada perusahaan yang jajaran komisarisnya 100% adalah wanita. Begitu juga pada level direksi terdapat perusahaan yang sama sekali memiliki wanita pada jajaran direksinya namun ada yang memiliki lebih dari setengahnya yaitu 67% adalah direksi wanita.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Asset	8.66395E6	1.556027E7	5.341E4	1.280E8
LnAsset	1.49017E1	1.570391	10.886	18.667
BoC	4.32	1.777	2	11
BoD	4.82	1.784	2	9
LnBoC	1.38278	.403137	.693	2.398
LnBoD	1.50165	.388936	.693	2.197
PBV	1.49219	1.047012	.140	5.560
ROA	5.00075	6.749847	-16.270	27.330
BoCgender	13.7706	21.81036	.00	100.00
BoCage	24.7858	26.03491	.00	100.00
BoCtenure	5.2005	4.23331	1.00	26.00
BoCedu	56.7574	30.18605	.00	100.00
BoDgender	10.5042	16.01100	.00	66.67
BoDage	48.3562	28.33440	.00	100.00
BoDtenure	5.1993	4.71507	1.00	27.25
BoDedu	61.3008	25.00038	.00	100.00

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan usia, persentase komisaris muda hanya sebesar 24,78, ini menunjukkan bahwa anggota komisaris pada perusahaan sampel mayoritas berumur diatas 50 tahun, ini mungkin karena banyaknya perusahaan yang dimiliki oleh pengusaha senior yang menjabat sebagai komisaris di beberapa perusahaannya. Namun untuk direksi, hampir 50% dari direksi pada perusahaan sampel yaitu 48,36 berusia

muda yaitu dibawah 50 tahun. Ini menunjukkan bahwa perusahaan mulai mempertimbangkan menempatkan orang yang lebih muda sebagai direksi untuk memimpin perusahaan.

Pada variabel masa jabatan, bisa kita lihat baik pada komisaris dan direksi di perusahaan Indonesia memiliki rata-rata masa jabatan lebih dari 5 tahun. Ini dikarenakan perusahaan di Indonesia pada umumnya masa jabatan

anggota komisaris dan direksi adalah 5 tahun, terutama BUMN. Namun karena pada sampel banyak juga yang termasuk perusahaan keluarga, biasanya anggota komisaris dan direksi menjabat sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Yang terakhir pada variabel latar belakang pendidikan, baik komisaris maupun direksi memiliki persentase mean diatas 50 %. Ini menunjukkan bahwa pada perusahaan sampel, mayoritas memiliki background pendidikan bidang ekonomi (bisnis, manajemen, dan keuangan). Dan sisanya adalah memiliki latar belakang pendidikan yang dibutuhkan sesuai dengan sektor usaha perusahaan bersangkutan.

Untuk variabel kinerja keuangan, bisa dilihat pada ROA dan PBV. Untuk ROA perusahaan memiliki rata-rata sebesar 5%, maksudnya rata-rata perusahaan sampel hanya mampu menghasilkan laba bersih sebesar 5% dari setiap Rp. 1 asset yang dimiliki oleh perusahaan. dengan ROA paling kecil adalah -16,27% dan paling besar adalah 27,33% dengan standar deviasi sebesar 8,27.

Untuk PBV, pada sampel penelitian memiliki rata-rata 1,49. Dengan nilai minimal adalah 0,14 dan nilai maksimal adalah 5,56. PBV yang kecil belum tentu karena memiliki kinerja pasar yang buruk, karena harus dibandingkan dengan perusahaan dengan sektor industri sejenis, namun apabila nilai PBV kecil dikarenakan nilai buku (BV) yang kecil atau bahkan negatif, maka bisa disimpulkan bahwa kinerja perusahaan yang buruk.

Ukuran perusahaan yang diukur dengan Log Natural (Ln) jumlah aset perusahaan memiliki nilai minimum 10,89 dan maksimum 18,67 dengan rata-rata sebesar 1,49 dan standar deviasi sebesar 1,57. Sedangkan Ukuran dewan yang diukur dengan Log Natural dari jumlah Komisaris dan Direksi perusahaan memiliki nilai minimum yang sama yaitu 0,693 dan maksimum hampir sama yaitu masing-masing 2,40 dan 2,20. Dengan rata-rata masing-masing adalah 1,38 dan 1,49 dan standar deviasi 0,40 dan 0,38.

Pengujian Hipotesis

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) variabel dependen ROA sebesar 0,087. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya informasi yang dapat diperoleh dari variabel independen dan variabel kontrol dalam penelitian ini untuk memprediksi variasi nilai ROA dalam sampel perusahaan hanya sebesar 8,7%. Sedangkan sisanya 91,3% dapat diperoleh dari faktor lain yang tidak diteliti penelitian ini. Untuk variabel dependen PBV, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,081. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya informasi yang dapat diperoleh dari variabel independen dan variabel kontrol dalam penelitian ini untuk memprediksi variasi nilai PBV dalam sampel perusahaan hanya sebesar 8,1%. Sedangkan sisanya 91,9% dapat diperoleh dari faktor lain yang tidak diteliti penelitian ini.

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk hasil uji t variabel dependen ROA dapat dilihat pada tabel 3 dan variabel dependen PBV dapat dilihat pada tabel 3 Berdasarkan pengujian, untuk variabel kontrol yaitu SIZE atau ukuran perusahaan yang diukur dengan Log Natural dari total aset perusahaan mempunyai nilai signifikansi masing-masing 0,704 bila diukur dengan ROA dan 0,038 dengan PBV, yang berarti variabel SIZE tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA namun berpengaruh apabila digunakan pengukuran dengan PBV.

Untuk variabel BSIZE atau ukuran dewan yang diukur dengan Log Natural dari jumlah anggota komisaris dan Log Natural dari jumlah anggota direksi perusahaan mempunyai nilai signifikansi masing-masing 0,899 dan 0,598 bila diuji dengan variabel dependen ROA, lalu 0,308 dan 0,278 bila diuji dengan variabel dependen PBV, yang berarti diatas tingkat signifikansi 1%, 5%, ataupun 10%, sehingga dengan kata lain variabel SIZE tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA ataupun PBV.

Variabel BoCgender dan BoDgender yang diukur dengan presentase jumlah anggota komisaris wanita dan presentase anggota direksi wanita di perusahaan mempunyai nilai signifikansi masing-masing 0,448 dan 0,020 bila diuji dengan variabel dependen ROA, dan 0,743 dan 0,063 bila diuji dengan variabel dependen PBV. Ini berarti Variabel BoDgender signifikan berpengaruh bila diukur dengan ROA dan PBV, sehingga dengan kata lain variabel BoCgender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA ataupun PBV. Sedangkan variabel BoDgender berpengaruh signifikan pada ROA maupun PBV.

Untuk variabel BoCage dan BoDage yang diukur dengan presentase jumlah anggota komisaris muda dibawah 50 tahun dan presentase anggota direksi muda dibawah 50 tahun mempunyai nilai signifikansi masing-masing 0,154 dan 0,790 bila diuji dengan variabel dependen ROA, lalu 0,974 dan 0,973 bila diuji dengan variabel dependen PBV, yang berarti diatas tingkat signifikansi 0,05 ataupun 0,10, sehingga dengan kata lain variabel BoCage dan BoDage tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA ataupun PBV.

Untuk variabel BoCtenure dan BoDtenure yang diukur dengan rata-rata lama masa jabatan anggota komisaris dan rata-rata lama

masa jabatan anggota direksi di perusahaan mempunyai nilai signifikansi masing-masing 0,544 dan 0,096 bila diuji dengan variabel dependen ROA, lalu 0,141 dan 0,707 bila diuji dengan variabel dependen PBV, yang berarti BoCtenure signifikan pada tingkat 10% apabila menggunakan variabel dependen yang diukur dengan ROA, sehingga dengan kata lain variabel BoCtenure berpengaruh terhadap kinerja keunagan yang diukur dengan ROA dan tidak berpengaruh terhadap kinerja keunagan yang diukur dengan PBV, sedangkan BoDtenure tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA ataupun PBV.

Untuk variabel BoCedu dan BoDedu yang diukur dengan persentase jumlah anggota komisaris yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi (bisnis, manajemen, dan keuangan) dan persentase jumlah anggota direksi yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi (bisnis, manajemen, dan keuangan) di perusahaan mempunyai nilai signifikansi masing-masing 0,082 dan 0,016 bila diuji dengan variabel dependen ROA, lalu 0,165 dan 0,473 bila diuji dengan variabel dependen PBV, yang berarti variabel BoCedu dan BoDedu tidak berpengaruh signifikan apabila diukur dengan PBV dan memiliki pengaruh yang signifikan bila diukur dengan ROA.

Tabel 3. Hasil Regresi

Variabel independen	Variabel dependen=ROA				Variabel dependen=PBV			
	Prediksi	B	t	Sig	Prediksi	B	t	Sig
LNAsset	signifikan (+)	0,200	0,380	0,704	signifikan (+)	0,171	2,093	0,038**
LnBoC	signifikan (+)	0,234	0,127	0,899	signifikan (+)	-0,293	-1,023	0,308
LnBoD	signifikan (+)	0,970	0,529	0,598	signifikan (+)	0,311	1,088	0,278
BoCgender	signifikan (+)	-0,021	-0,760	0,448	signifikan (+)	-0,001	-0,329	0,743
BoCage	signifikan (+)	-0,035	-1,434	0,154	signifikan (+)	0,000	0,003	0,974
BoCtenure	signifikan (+)	-0,115	-0,608	0,544	signifikan (+)	-0,043	-1,481	0,141
BoCedu	signifikan (+)	0,034	1,751	0,082*	signifikan (+)	0,004	1,395	0,165
BoDgender	signifikan (+)	0,086	2,362	0,020**	signifikan (+)	0,011	1,877	0,063*
BoDage	signifikan (+)	-0,006	-0,266	0,790	signifikan (+)	0,000	-0,034	0,973
BoDtenure	signifikan (+)	0,290	1,677	0,096*	signifikan (+)	-0,010	-0,377	0,707
BoDedu	signifikan (+)	-0,057	-2,431	0,016**	signifikan (+)	-0,003	-0,720	0,473
Adj R ²		.081				0,087		
F		2,251		0,015**		2,162		0,020**

*Signifikan pada 10%, ** Signifikan pada 5%, ***Signifikan pada 1%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS diolah kembali

Pada nilai statistik F yang ditampilkan pada tabel 3 bisa kita lihat, bahwa signifikansi model regresi dengan variabel dependen ROA sebesar 0,015 sehingga secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen ROA. Begitupun dengan variabel dependen PBV, memiliki nilai signifikansi 0,020. sehingga secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen PBV.

Pembahasan

Keberadaan wanita dalam dewan komisaris dan dewan direksi

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan dalam penelitian ini dan sudah dijabarkan sebelumnya, keberadaan wanita di dalam anggota dewan komisaris tidak memiliki pengaruh yang signifikan baik diukur dengan ROA maupun PBV namun dewan direksi memiliki pengaruh yang signifikan bila diukur dengan ROA maupun PBV. Sehingga hipotesis 1 yang dikemukakan dalam penelitian ini ditolak namun hipotesis 2 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh McKinsey (2007) yang menemukan bahwa perusahaan dimana kehadiran wanita yang kuat dalam *Board of Director* memiliki tata kelola dan kinerja keuangan yang lebih baik dan Carter *et al.* (2007) bahwa terdapat hubungan antara persentase wanita dalam anggota dewan dengan kinerja keuangan perusahaan. Pengaruh positif signifikan juga terjadi apabila diukur dengan PBV. Dimana karena jarang nya wanita dalam jajaran direksi, dianggap wanita tersebut memiliki kemampuan dan kualitas yang mumpuni dan luar biasa, sehingga dapat mencapai level *Top Management*. Contoh nyata adalah direktur utama perusahaan PERTAMINA yang pernah di duduki oleh wanita, dimana selama kepemimpinannya, Pertamina dalam posisi kinerja yang baik dan banyak di apresiasi oleh banyak kalangan.

Hasil yang tidak signifikan dewan komisaris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan publik di Indonesia, keberadaan wanita dalam anggota komisaris tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja keuangan perusahaan maupun kinerja pasar perusahaan, didukung dengan penelitian yang dilakukan Kusumastuti *et al.* (2007) yang dilakukan di Indonesia, yang menemukan adanya wanita di dalam jajaran anggota dewan komisaris tidak berpengaruh secara signifikan. Selain itu, keberadaan wanita pada anggota dewan komisaris masih sangat sedikit pada perusahaan sampel, dan mayoritas wanita dalam keanggotaan dewan komisaris adalah kerabat dekat daripada pemilik perusahaan, yang belum tentu memiliki kualitas yang diharapkan. sehingga belum bisa ditemukan pengaruhnya pada kinerja perusahaan baik diukur dengan ROA maupun PBV

Keberadaan anggota komisaris dan direksi muda dengan kinerja keuangan

Persentase usia muda (<50tahun) dalam anggota dewan komisaris maupun dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan, baik diukur dengan ROA maupun PBV. Sehingga hipotesis 3 dan hipotesis 4 yang dikemukakan dalam penelitian ini ditolak.

Hasil pengujian ini tidak mendukung apa yang ditemukan oleh Darmadi (2011), yang menemukan bahwa komisaris dan direksi berusia lebih muda unggul dalam meningkatkan kinerja pasar dan Dagsson & Larsson (2011) yang menyatakan adanya generasi muda pada anggota dewan memungkinkan banyaknya informasi dan pengalaman yang lebih baik pada bisnis perusahaan.

Pengaruh yang tidak signifikan antara usia komisaris dan direksi dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan PBV menunjukkan bahwa perbedaan karakter komisaris dan direksi yang berusia tua maupun muda seperti perbedaan dalam pengambilan

risiko, pengalaman dan faktor lainnya tidak berpengaruh terhadap perusahaan yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

Tidak berpengaruhnya usia pada kinerja perusahaan sangat dimungkinkan disebabkan banyak hal. Direksi berusia muda yang dianggap lebih dinamis dalam berfikir, terbuka dengan sesuatu yang baru dan lebih berani dalam mengambil risiko, belum tentu memberikan efek yang positif pada kinerja perusahaan. Keunggulan yang dimiliki anggota komisaris dan direksi muda tersebut tidak mutlak dapat mendorong kinerja perusahaan yang lebih baik, bisa jadi malah menjadi bumerang terhadap perusahaan apabila hal tersebut tidak dibarengi dengan perhitungan yang matang dan kontrol emosi atau keegoisan dalam berfikir yang stabil.

Begitu juga anggota komisaris dan direksi yang berusia lebih tua (>50), yang dianggap memiliki pengalaman lebih dalam banyak dalam menghadapi suatu masalah yang terjadi dan tingkat emosi yang lebih stabil, namun belum tentu dapat membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dikarenakan Berkaitan dengan tidak adanya pengaruh usia terhadap nilai perusahaan diduga semakin tua seseorang, semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi, yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektualnya (Siegler&Costa dalam Kusumastuti et al, 2007). Sehingga berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, usia anggota komisaris dan anggota direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Latar Belakang Pendidikan Anggota dewan komisaris dan direksi

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, untuk variabel latar belakang pendidikan dengan kinerja keuangan yang diukur dengan ROA, dewan komisaris dan dewan direksi memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,082 dan 0,016. Variabel masa jabatan dengan kinerja keuangan yang diukur dengan PBV, dewan komisaris dan dewan direksi

memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,165 dan 0,473.

Hasil tersebut, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan anggota komisaris dan direksi dengan kinerja keuangan yang diukur dengan PBV. Namun, terjadi hubungan positif signifikan antara latar belakang pendidikan komisaris dengan kinerja keuangan perusahaan dengan nilai koefisien 0,034. Dan hubungan negatif signifikan antara latar belakang pendidikan dewan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan dengan nilai koefisien sebesar -0,057. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 7 diterima namun hipotesis 8 ditolak, karena terjadi hubungan yang negatif antara latar belakang pendidikan anggota direksi dengan kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh tidak signifikannya latar belakang pendidikan dengan kinerja pasar yang diukur dengan PBV, dikarenakan menurut temuan Jeanjean dan Stolowy (2009) pasar sangat mengapresiasi apabila didalam jajaran dewan terdapat anggota dewan yang memiliki *background* pendidikan tinggi di bidang keuangan, namun pada penelitian ini variabel latar belakang pendidikan tidak hanya diukur dengan latar belakang pendidikan keuangan, namun juga manajemen dan bisnis, perbedaan hasil terjadi karena perbedaan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Hasil positif signifikan yang terjadi pada latar belakang pendidikan dewan komisaris ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kusumastuti *et al* (2007) yang tidak menemukan hubungan signifikan antara latar belakang pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan. Pada perusahaan sampel terbukti bahwa Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, akan lebih baik jika anggota dewan

memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi.

Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan memberikan arahan serta pengawasan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi. Pada akhirnya hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Hubungan negatif yang terjadi pada hasil pengujian hipotesis 8, sejalan dengan penelitian yang dilakukan Darmadi (2011) hubungan negatif ini terjadi mungkin karena untuk jajaran direksi, lebih dibutuhkannya latar belakang pendidikan atau disiplin ilmu yang sesuai bidang atau sektor perusahaan yang bersangkutan untuk mengambil keputusan-keputusan penting, sehingga dengan makin tingginya presentase jajaran direksi yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi (bisnis, manajemen, keuangan) otomatis jajaran direksi yang memiliki latar belakang disiplin ilmu yang sesuai dengan perusahaan bersangkutan semakin kecil persentasenya, yang akan berdampak pula pada kinerja perusahaan.

Masa Jabatan dewan komisaris dan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, untuk variabel Masa jabatan dengan kinerja keuangan yang diukur dengan ROA, dewan komisaris dan dewan direksi memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,544 dan 0,096. Dan variabel Masa jabatan dengan kinerja keuangan yang diukur dengan PBV, dewan komisaris dan dewan direksi memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,141 dan 0,707. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa jabatan anggota komisaris dan direksi dengan kinerja keuangan yang diukur dengan PBV. Namun terjadi hubungan yang positif signifikan pada masa jabatan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROA namun tidak bila diukur dengan PBV. Sehingga hipotesis 7 ditolak dan hipotesis 8 diterima.

Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Burrest & Cook (2011) dan Raymond et al (2010) yang menemukan hubungan yang positif signifikan antara masa jabatan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa masa jabatan yang lama pada anggota dewan direksi dapat memberikan pengalaman, kompetensi, dan komitmen yang lebih besar Vafeas (2003), dengan masa jabatan yang lama ini, anggota direksi dianggap sudah mengetahui kekuatan dan kelemahan dari perusahaan maupun pesaing utama dari perusahaan, sehingga bisa memanfaatkan pengetahuannya tersebut dengan menelurkannya kedalam sebuah strategi perusahaan yang baik.

Untuk komisaris, tidak terjadi hubungan yang signifikan terhadap lamanya anggota komisaris menjabat dengan kinerja keuangan perusahaan baik diukur dengan ROA maupun PBV. Hal ini dimungkinkan bahwa terdapat fenomena di Indonesia, di mana pemberian jabatan komisaris kepada seseorang bukan berdasarkan kompetensi dan profesionalisme, namun sebagai penghormatan atau penghargaan. Sehingga dapat dikatakan pemilihan komisaris di Indonesia kurang mempertimbangkan integritas serta kompetensi. Sehingga bisa jadi seseorang sudah lama menjabat di perusahaan tetapi tidak memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan perusahaan karena tidak memiliki faktor tersebut.

SIMPULAN

Berdasar penelitian yang telah dilakukan, beberapa hal yang menjadi simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Keberadaan wanita didalam keanggotaan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan namun persentase dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan ROA maupun PBV. Sehingga

hipotesis 1 tidak terbukti atau di tolak dan hipotesis 2 diterima.

2. Usia anggota dewan komisaris dan direksi perusahaan ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Anggapan bahwa yang muda lebih dinamis dan berani mengambil risiko yang membawa kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik, tidak terbukti pada perusahaan Indonesia yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Sehingga hipotesis 3 dan hipotesis 4 tidak terbukti atau di tolak.
3. Dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan yang berlatar belakang pendidikan Ekonomi (bisnis, manajemen, keuangan) ditemukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dewan komisaris dengan latar belakang pendidikan bidang ekonomi berhubungan positif dengan kinerja perusahaan karena dianggap lebih baik dalam mengelola ataupun memberi arahan dalam setiap keputusan bisnis yang akan diambil. Namun direksi berlatar belakang ekonomi, memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja perusahaan, dikarenakan untuk jajaran direksi, lebih dibutuhkannya latar belakang pendidikan atau disiplin ilmu yang sesuai bidang industri perusahaan yang bersangkutan. Sehingga hipotesis 5 terbukti atau diterima, namun tidak terbukti atau di tolak untuk hipotesis 6.
4. Masa jabatan anggota komisaris perusahaan ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan Indonesia yang dijadikan sampel penelitian namun ditemukan hubungan positif signifikan antara masa jabatan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan. Sehingga hipotesis 7 tidak terbukti atau di tolak dan hipotesis 8 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ararat, M., Aksu, M., and Cetin, A.T. 2010, Impact of board diversity on boards monitoring intensity and firm performance: evidence from the Istanbul Stock Exchange. *Paper Presented At The 17th Annual Conference Of The Multinational Finance Society*, 27-30 June, Barcelona.
- Arifin. 2005, Peran akuntan dalam menegakkan prinsip good corporate governance (tinjau perspektif agency theory). *Pidato Pengukuhan Guru Besar*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Burress, Molly J., and Cook, Michael L. 2011. Director Development and Board-CEO Relations: Do Recommendations from Corporate Governance Apply to the Agribusiness Cooperative?. *Annual World Symposium*
- Carter, D.A., Simkins, B.J., Simpson, W.G. 2003, Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value, *The Financial Review*, Vol. 38 (1), p. 33-53.
- Carter, D.A., Simkins, B.J., and Simpson, W.G. 2007. The diversity of corporate board committees and firm financial performance. *SSRN*
- Crawford, Mary, 2006. *Transformation: Women, Gender, and Psychology*, New York: Mc Graw Hill.
- Dagsson, S., Larson, Emil. 2011. How age diversity on the Board of Directors affects Firm Performance. *Thesis*. Business Administration Blekinge Institute of Technology School of Management.
- Darmadi, Salim. 2011. Board diversity and firm performance: the Indonesian evidence. *Forthcoming in the Journal Corporate Ownership and Control*, Volume 8
- Darmadi, Salim. 2011. Board Member's Education and Firm Performance: Evidence from a Developing Economy. *SSRN*.

- Ferreira, Daniel. 2010. Board diversity chapter 12 in corporate governance: A Synthesis of theory, Research, and practice, Anderson, R, and H.K. Baker (eds), *John Wiley & Sons*, p. 225-242.
- <http://www.hukumperseroanterbatas.com/2012/01/03/tanggung-jawab-direksi-dan-dewan-komisaris-dalam-perseroan-terbatas/> 29 januari 20.50.
- Jeanjean, T. and Stolowy, H. 2009. Determinants of board members' financial expertise – empirical evidence from France. *The International Journal of Accounting*, Vol. 44 (4), p. 378-402.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2006. Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia. Jakarta.
- Krishnan, G.P. and Parsons, L.M. 2008, Going to the bottom line: an exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, vol. 78 (1-2), p. 65-76.
- Kusumastuti, S., Supatmi, dan Sastra, P. 2007. Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 9 (2), p.88-98.
- McKinsey & Company. 2007. Women matter: gender diversity, a corporate performance driver.
- Randøy, T., Oxelheim, L., and Thomsen, S. 2006. A Nordic perspective on corporate board diversity. *working paper*, Nordic Innovation Centre, Oslo.
- Raymond K., Paul M., and Jaeyoung Kang. 2010. Board of Director: Composition and Financial Performance In A Sarbanes-Oxley World. *Academy of Business and Economics Journal*, vol. 10 (5), p. 5-74.
- Vafeas, N. 2003. Length of board tenure and outside director independence. *Journal of Business Finance & Accounting*, Vol.30 (7/8), p. 1043-1046.