

DIVERSITAS GENDER DAN KINERJA KEUANGAN SEKTOR FARMASI DI INDONESIA

Basuki Toto Rahmanto¹
Siti Ruhana Dara²

¹Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, Jakarta, Indonesia
E-mail: bs_uq@yahoo.co.id

²Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, Jakarta, Indonesia
E-mail: siti.dara@kalbis.ac.id

Abstract: *The research aims to examine the effect of gender diversity on financial performance. The study also uses market share as a control variable.. The study population is companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The sampling technique used is judgment sampling. Based on judgment sampling that deserves to be sampled are pharmaceutical sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange from 2014 to 2017. The statistical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results obtained by gender diversity at the level of the board of directors and gender diversity of the board of commissioners positively influence the company's financial performance.*

Keywords: *gender diversity, financial performance*

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh diversitas gender terhadap kinerja keuangan. Penelitian juga menggunakan pangsa pasar sebagai variabel kontrol. Populasi penelitian adalah perusahaan-perusahaan yang *listing* di Bursa Efek Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *judgement* sampling. Dimana berdasar *judgement* sampling yang layak dijadikan sampel adalah perusahaan sektor farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014 sampai dengan 2017. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh diversitas gender di level dewan direksi dan diversitas gender pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

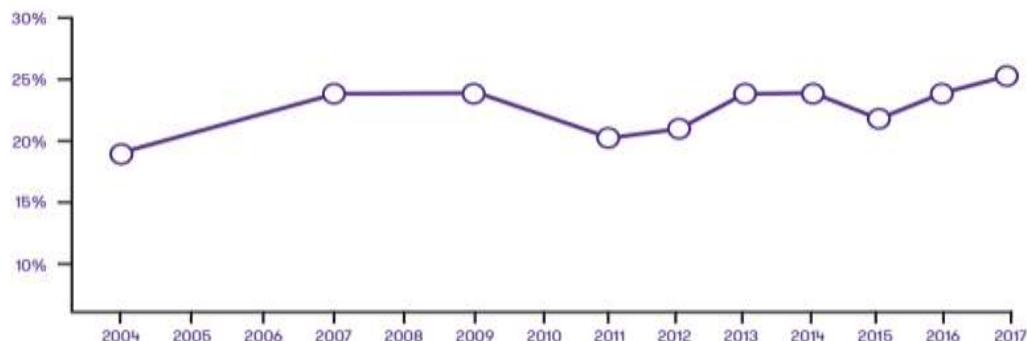
Kata Kunci: diversitas gender, kinerja keuangan

1. Pendahuluan

Kompleksnya risiko yang dihadapi perusahaan meningkatkan kebutuhan praktik tata kelola yang baik oleh perusahaan. Prinsip tata kelola perusahaan berkaitan dengan bagaimana usaha dikelola. Hal ini diwujudkan dengan serangkaian hubungan antara manajemen, dewan direksi, pemegang saham, dan para pemangku kepentingan lainnya (Greuning & Bratanovic, 2011). Untuk menjalankan perusahaan haruslah mempunyai tata kelola perusahaan yang dijalankan oleh pengurus (manajemen) perusahaan yang berkualitas dan benar-benar mengerti menjalankan roda perusahaan supaya perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Tata kelola yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tercermin dari kinerja keuangan perusahaan. Laporan keuangan merupakan *tools* perusahaan untuk menyampaikan informasi keuangan sebagai wujud pertanggungjawaban pihak manajemen. Pihak manajemen yang terlibat dalam pelaporan keuangan antara lain dewan direksi yakni *chief executive officer* (CEO) dan *chief financial officer* (CFO), dewan komisaris, dan dewan komite audit. CEO dan CFO terlibat karena keduanya merupakan pihak yang bertanggung jawab dan menandatangani laporan keuangan, sedangkan dewan komisaris dan dewan komite audit terlibat karena keduanya berperan memastikan *integritas* dan kualitas laporan keuangan. CEO (*Chief Executive Officer*) merupakan orang yang memiliki jabatan tertinggi dalam perusahaan, dipercaya untuk penyusunan strategi dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba dengan maksimal. CFO (*Chief Financial Officer*) adalah jabatan di suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola risiko keuangan perusahaan. Pejabat ini juga bertanggung jawab untuk perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan untuk manajemen yang lebih tinggi (Novilia dan Nugroho, 2016).

Banyak cara perusahaan dalam tata kelola untuk meningkatkan kinerja dengan memberi kesempatan yang sama baik pria maupun wanita di jajaran dewan direksi maupun dewan komisaris untuk bekerja secara optimal bagi perusahaan. Dengan adanya kontribusi pria dan wanita dalam sebuah tata kelola menunjukkan adanya keragaman (*diversity*) dalam tata kelola perusahaan.

Diversitas gender diharapkan mampu memberi kontribusi secara aktif dan inovatif dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil survei yang dilakukan oleh Grant Thornton, secara global 1 (satu) dari 4 (empat) manajer puncak di level direksi dipegang oleh wanita yang berarti 25% peran dilakukan oleh wanita. Trend posisi wanita pada manajer puncak ditunjukkan pada Gambar 1:



Gambar 1: Trend Proporsi Wanita Pada Manajemen Puncak
Sumber: Grant Thornton IBR

Proporsi peran manajer puncak di level direksi yang dipegang oleh wanita bergerak 1% yakni dari 24% di 2016 menjadi 25% di 2017. Jika dilihat 3 tahun kebelakang, meskipun trendnya bergerak fluktuatif namun terjadi peningkatan sebesar 4%. Adapun posisi yang diduduki tersaji pada Gambar 2.



Gambar 2: Posisi Wanita Pada Manajemen Puncak
Sumber: Grant Thornton IBR

Pada Gambar 2, posisi umum yang diduduki wanita dalam perannya sebagai bagian dari level direksi adalah posisi direktur sumber daya manusia (Human Resource Director/HR Director) dan direktur keuangan (Chief Financial Officer/CFO). Berdasar trend, sangat menarik melihat kenaikan 3% untuk posisi Chief Executive Officer (CEO) selama setahun terakhir yakni 9% di 2016 meningkat 3% menjadi 12% di 2017 terlihat menunjukkan peran wanita dalam posisi puncak dimana mereka terlibat dalam tata kelola perusahaan.

Peneliti mencoba menggali jumlah proporsi wanita (W) terhadap pria (P) pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2017 yang menduduki posisi dewan direksi dan dewan komisaris. Terdapat 9 (sembilan) sektor utama yang terdaftar di BEI dengan kondisi proporsi wanita (W) terhadap pria (P) sebagai berikut:

Tabel 1: Proporsi Wanita Di Level Direksi dan komisaris Pada 9 Sektor Di BEI

No.	Sektor	Dewan Direksi		Proporsi	Dewan Komisaris		Proporsi
		P	W		P	W	
1	Sektor Pertanian	111	14	0.112	89	7	0.073
2	Sektor Pertambangan	181	29	0.138	161	8	0.047
3	Sektor Industri Dasar Dan Kimia	296	27	0.084	218	18	0.076
4	Sektor Aneka Industri	196	25	0.113	153	13	0.078
5	Sektor Barang Konsumsi	185	43	0.189	130	16	0.110

6	Sektor Property, Real Estate	243	45	0.156	207	33	0.138
7	Sektor Infrastruktur Dan Utilitas	240	27	0.101	173	15	0.080
8	Sektor Keuangan	382	76	0.166	292	28	0.088
9	Sektor Perdagangan Jasa & Investasi	459	89	0.162	380	44	0.104

Sumber: idxwatch (data diolah peneliti)

Berdasar Tabel 1 dapat dilihat proporsi Dewan Direksi tertinggi terdapat pada sektor barang konsumsi sebesar 0.189 yang berarti 18.9% wanita menduduki level manajemen puncak diikuti sektor keuangan (16,6%), sektor perdagangan jasa dan investasi (16,2%), dan terendah pada sektor industry dasar dan kimia sebesar 8,4%. Proporsi wanita sebagai Dewan Komisaris tertinggi pertama pada sektor property dan real estate (13,8%) sedangkan sektor barang konsumsi di posisi kedua (11%) dan terendah pada sektor pertambangan sebesar 4,7%. Menarik jika dilihat bahwa sektor barang konsumsi tertinggi pertama untuk proporsi wanita di posisi Dewan Direksi dan merupakan tertinggi kedua atas proporsi wanita di Dewan Komisaris.

Dirinci lebih lanjut pada sektor konsumsi, terdapat 4 (empat) sub sektor yang terdaftar yakni sub sektor makanan dan minuman, sub sektor rokok, sub sektor farmasi, dan sub sektor kosmetik, keperluan rumah tangga, dan keperluan peralatan rumah tangga. Kondisi proporsi wanita pada posisi Dewan Direksi dan Dewan Komisaris pada ke empat sub sektor barang konsumsi sebagai berikut:

Tabel 2: Proporsi Wanita Di Level Direksi dan komisaris Pada Sub Sektor Barang Konsumsi Di BEI

No.	Sektor	Dewan Direksi		Proporsi	Dewan Komisaris		Proporsi
		P	W		P	W	
1	Sub Sektor Makanan & Minuman	76	9	0.106	59	2	0.033
2	Sub Sektor Rokok	25	3	0.107	14	3	0.176
3	Sub sektor farmasi	39	21	0.350	33	8	0.195
4	Sub sektor kosmetik, keperluan rumah tangga & Peralatan Rumah tangga	45	10	0.182	24	3	0.111

Sumber: idxwatch (data diolah peneliti)

Berdasar Tabel 2 dapat dilihat proporsi wanita pada sub sektor barang konsumsi dimana proporsi wanita di level Dewan Direksi tertinggi terdapat pada sub sektor farmasi sebesar 35% dan terendah pada sub sektor Makanan dan Minuman yakni 10,6%. Proporsi wanita di level Dewan Komisaris tertinggi juga terdapat pada sub sektor farmasi sebesar 19,5% dan terendah pada sub sektor Makanan dan Minuman yakni sebesar 3,3%. Berdasar hal inilah sangat menarik untuk diteliti bagaimana keragaman gender pada sektor farmasi apakah mempengaruhi kinerja keuangan. Sektor farmasi merupakan sektor industri yang intensif akan pengetahuan (*knowledge based industry*). Industri farmasi di Indonesia merupakan industri yang berkembang pesat dengan pangsa pasar yang terus berkembang. Jumlah penduduk Indonesia yang besar dan terus meningkat, serta kesadaran masyarakat yang tinggi akan pentingnya kesehatan seiring dengan meningkatnya perekonomian dan daya beli masyarakat menjadi *driver* utama pertumbuhan industri farmasi di Indonesia sehingga mampu menciptakan kinerja perusahaan yang baik.

Berdasarkan uraian, peran dewan direksi dan dewan komisaris sangat dibutuhkan untuk dapat menjalankan tata kelola sebuah perusahaan. Fenomena *gender diversity* dalam menjalankan tata kelola perusahaan merupakan salah satu hal yang menarik untuk dibahas. Belum banyak penelitian berfokus pada pengaruh komposisi diversitas gender pada perusahaan. *Diversity* merupakan salah satu sudut pandang manusia. Sudut pandang tersebut diantaranya mengenai komposisi keragaman dalam suatu organisasi. Sedangkan diversitas gender meliputi keberadaan komposisi pria dan wanita dalam suatu organisasi. Penelitian ini mencoba meneliti pengaruh gender diversity dewan direksi dan gender diversity dewan komisaris terhadap kinerja keuangan pada perusahaan-perusahaan sub sektor farmasi

yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian menggunakan data tahun 2014 hingga tahun 2017 sehingga memiliki data yang lebih terkini. Agar mendapat hasil analisis lebih menjelaskan fenomena dengan optimal serta agar hasil analisis memiliki hasil statistik yang lebih tinggi, penelitian mencoba menggunakan variabel kontrol yakni pangsa pasar pada perusahaan sektor farmasi dikarenakan kinerja keuangan perusahaan sektor farmasi sangat dipengaruhi oleh pangsa pasar. Berdasar hal tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Gender Diversity Dan Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Sektor Farmasi Di Bursa Efek Indonesia)”.

2. Kajian Pustaka

2.1 Gender Diversity

Kata gender diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan sejak kecil. Pembedaan ini sangat penting, karena selama ini sering sekali mencampur adukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan yang bersifat bukan kodrati (gender). Sasongko (2009) menyatakan *gender* adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial yang dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Muawanah (2009) bahwa secara terminologi, *gender* diartikan sebagai konsep yang berkaitan dengan peran laki-laki dan perempuan di suatu waktu budaya tertentu yang dikonstruksi secara sosial bukan secara biologis. *Gender* berbeda dengan *sex*. Secara umum *sex* digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita dari segi *anatomi biologis*, sedang *gender* lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, dan aspek-aspek *nonbiologis* lainnya. Kalau studi *sex* lebih menekankan kepada perkembangan aspek biologis dan komposisi kimia dalam tubuh seorang pria dan wanita, maka studi *gender* lebih menekankan kepada perkembangan aspek *maskulinitas* dan *femininitas* seseorang. Meskipun secara *terminologis gender* dan *sex* memiliki makna yang sangat berbeda, namun keduanya masih memiliki keterkaitan yang tidak bisa dipisahkan. *Gender* memiliki kedudukan yang penting dalam kehidupan seseorang dan dapat menentukan pengalaman hidup yang akan di tempuhnya. *Gender* dapat menentukan akses seseorang terhadap pendidikan, dunia kerja, dan sektor-sektor publik lainnya (Marzuki, 2007).

Gender diversity atau keragaman gender dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai proporsi wanita dan pria dalam menjalankan suatu perusahaan (Campbell & Vera, 2008). Banyaknya wanita memutuskan untuk bekerja didorong sejumlah alasan diantaranya keinginan perempuan untuk mandiri terutama secara ekonomi serta meluasnya kesempatan kerja yang menyerap tenaga kerja perempuan (Campbell & Vera, 2008). Saat kesejahteraan suatu keluarga belum mampu mencukupi kebutuhan keluarga, maka akan timbul dorongan anggota keluarga untuk masuk ke pasar tenaga kerja termasuk perempuan. Sebagian perempuan juga memilih bekerja untuk kepentingan diri. Penelitian ini ingin mengkaji *gender diversity* dalam jajaran eksekutif perusahaan dimana wanita yang berada dalam jajaran direksi dapat berperan dalam pengambilan keputusan serta strategi-strategi yang akan dilakukan perusahaan dan wanita dalam jajaran komisaris dapat berperan dalam mengontrol perusahaan.

2.1.1 Gender Diversity Dewan Direksi

Gender diversity dewan direksi adalah keragaman gender di level top manajemen dewan direksi seperti posisi CEO (Chief Executive Officer), CFO (Chief Financial Officer), HR Director, Chief marketing officer (CMO), Chief operation officer (COO) dan corporate secretary. Undang-undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas pasal 1 nomor 5 tercantum Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Fungsi, wewenang, dan tanggung jawab direksi secara tersurat diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas yakni:

1. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan,
2. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer),
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan,
4. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

Dewan direksi atau *board of directors* merupakan pihak dalam suatu entitas perusahaan yang bertugas melakukan kepengurusan perusahaan dan melaksanakan operasi. Dewan direksi bertanggung jawab penuh atas segala bentuk operasional dan kepengurusan perusahaan dalam rangka melaksanakan kepentingan-kepentingan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Anggota dewan direksi diangkat oleh rapat umum pemegang saham (RUPS). Gender diversity dewan direksi diukur dengan menggunakan *Blau index* (Humbert & Gaunther, 2017) dengan persamaan:

$$\text{Blau}_iD = 2 \times (1 - \sum P_i^2)$$

Dimana:

Blau_iD = Blau Index Direksi

$\sum P_i$ = Fraksi *gender* dari tiap kelompok (pria dan wanita) di posisi Dewan Direksi

2.1.2 Gender Diversity Dewan Komisaris

Gender diversity dewan direksi adalah keragaman gender di dewan Komisaris. Undang-undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas pasal 1 nomor 6 menyatakan Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Forum for Corporate Governance Indonesia (FCGI) (2006) mendefinisikan Dewan komisaris sebagai inti Corporate Governance (tata kelola perusahaan) yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Dewan komisaris merupakan salah satu fungsi kontrol yang terdapat dalam suatu perusahaan, mewakili mekanisme internal utama untuk melaksanakan fungsi pengawasan dari principal dan mengontrol perilaku oportunistik manajemen. Dewan komisaris juga menjembatani kepentingan principal dan manajer di dalam perusahaan. Pengangkatan dan penggantian anggota dewan komisaris didalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 tahun 2007, pada pasal 108 ayat (5) dijelaskan bahwa bagi perusahaan berbentuk perseroan terbatas, maka wajib memiliki paling sedikitnya 2 (dua) anggota Dewan komisaris. Oleh karena itu, jumlah anggota Dewan komisaris disesuaikan dengan kompleksitas perusahaan dengan tetap memperhatikan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Gender diversity dewan komisaris diukur menggunakan *Blau index* dengan persamaan:

$$\text{Blau}_iK = 2 \times (1 - \sum P_i^2)$$

Dimana:

Blau_iK = Blau Index Komisaris

$\sum P_i$ = Fraksi *gender* dari tiap kelompok (pria dan wanita) di posisi Dewan Komisaris

2.2 Kinerja Keuangan

Kinerja perusahaan adalah suatu pencapaian yang telah diraih oleh perusahaan yang dapat dilihat dari kinerja keuangan perusahaan dapat berupa penjualan yang tinggi, laba yang tinggi, dan harga saham yang tinggi yang tertera dalam laporan keuangan. Perusahaan menggunakan aset perusahaan yang dimiliki untuk menghasilkan laba bagi perusahaan serta melakukan pengukuran terhadap profitabilitasnya. Setiap perusahaan bertujuan untuk menghasilkan laba yang optimal bagi perusahaan. Dalam mengukur kinerja keuangan yang terdapat di laporan keuangan, dapat menggunakan analisis rasio keuangan yang data-datanya dapat dilihat di laporan keuangan. Analisis rasio keuangan dapat bertujuan untuk memberikan gambaran tentang sejarah perusahaan dan penilaian posisinya pada saat ini serta memungkinkan manajer keuangan dalam melakukan kegiatannya (Sawir, 2005). Salah satu analisis rasio keuangan adalah analisis kemampuan perusahaan atau profitabilitas perusahaan. Analisis kemampuan perusahaan menunjukkan efektivitas perusahaan dalam mengelola segala yang ada dalam perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba akan menarik investor untuk menanamkan dananya. Hal ini berarti apabila tingkat profitabilitasnya semakin tinggi maka semakin banyak investor yang akan menanamkan dananya. Tingkat profitabilitas yang tinggi sebagai indikator kinerja perusahaan yang lebih baik. Profitabilitas digunakan untuk mengevaluasi pengelolaan kinerja perusahaan yang efisien dan efektif. Salah satu jenis rasio profitabilitas adalah *Return on Asset* (ROA). ROA menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba dari penggunaan aset yang dimiliki. Hal ini akan bermanfaat bagi investor karena dapat mengetahui keefektifan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. ROA yang positif menunjukkan bahwa total aktiva yang dimiliki perusahaan yang

dipergunakan untuk aktivitas perusahaan mampu memberikan laba bagi perusahaan dan sebaliknya. Untuk menghitung ROA, Ross, Westerfield, Jaffe dan Jordan (2008) menyatakan, *return on assets (ROA) is a measure of profit per dollar of assets. It can be defined several ways, but the most common is:*

$$\text{Return On Assets (ROA)} = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Assets}}$$

ROA yang positif menunjukkan bahwa dari total aktiva yang dipergunakan untuk beroperasi, perusahaan mampu memberikan laba bagi perusahaan. Sebaliknya apabila ROA negatif menunjukkan bahwa dari total aktiva yang dipergunakan, perusahaan mendapatkan kerugian. Nilai ROA yang semakin tinggi akan menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan laba di masa yang akan datang dan perusahaan tersebut berpeluang besar dalam meningkatkan pertumbuhan. Laba merupakan informasi penting bagi investor sebagai pertimbangan dalam menanamkan modalnya karena laba menunjukkan kinerja perusahaan.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Gender Diversity Dewan Direksi dan Kinerja Keuangan

Adanya *gender diversity* pada jajaran dewan direksi perusahaan diduga dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan adanya kombinasi pria dan wanita, perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada siapapun tanpa diskriminasi untuk menjadi bagian dari dewan direksi perusahaan. Hal ini berarti perusahaan memberikan sinyal positif ke para *stake holder* dan berdampak pada kinerja keuangan perusahaan yang meningkat. Dugaan ini mendukung hasil penelitian Low, Roberts, dan Whiting (2015) yang menyatakan dengan adanya proporsi perempuan di posisi direksi memiliki pengaruh positif terhadap performa perusahaan. Hasil penelitian lain yakni Aluy, Tulung Dan Tasik (2017) yang menyatakan dengan adanya keberadaan wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan return on equity (ROE) dan NPL, Hasil penelitian Hipotesis yang diajukan:

H1 : Gender diversity dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan

2.3.2 Gender Diversity Dewan Komisaris dan Kinerja Keuangan

Dewan komisaris yang berfungsi sebagai pengawas dan pemantau perilaku manajemen perusahaan agar manajemen tidak melakukan tindakan diluar kepentingan perusahaan. Berdasar Tabel 1 dan Tabel 2 secara keseluruhan dapat dilihat proporsi wanita yang terlibat di dalam dewan komisaris masih sangat rendah dibanding proporsi pria. Booth dan Nolen (2012) menyatakan bahwa terdapat perbedaan pria dengan wanita dalam menghadapi preferensi risiko. Ness, Miesing & Kang (2010) menyatakan bahwa diversitas komisaris berhubungan positif dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan pertumbuhan pendapatan. Wanita yang cenderung menghindari risiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung berani mengambil risiko (*risk taker*) akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah. *Gender diversity* pada struktur dewan komisaris yang sesuai, diharapkan dapat memberikan sinyal positif kepada *stakeholder* apalagi jika keberagaman dewan komisaris mampu melakukan pengawasan yang tepat demi meningkatkan kinerja keuangan dan kelangsungan bisnis perusahaan. sehingga hipotesis yang diajukan:

H2 : Gender diversity dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah desain kausal dimana berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Sifat hubungan yang terjadi di antara variabel-variabel ini adalah hubungan asimetris yaitu terjadi jika variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya. Untuk menetralkan pengaruh dari variabel-variabel yang digunakan dalam hipotesis penelitian, peneliti memasukkan pangsa pasar sektor farmasi yang terdaftar di BEI sebagai variabel kontrol dengan tujuan agar hasil analisis lebih menjelaskan fenomena dengan optimal karena variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi memastikan pengaruh antara variabel independen dan dependen serta agar hasil analisis memiliki hasil statistik yang lebih tinggi. Pangsa pasar (*market share*) merupakan proporsi total *output* atau

penjualan pasar yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Diukur dengan membagi total penjualan perusahaan dalam suatu periode dengan total penjualan industri.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah perusahaan-perusahaan yang *listing* di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2017. Pemilihan sampel menggunakan *non probability sampling* dimana semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah *judgement sampling*. Suharsimi (2006), mengatakan sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti bahwa dia adalah pihak yang paling baik untuk dijadikan sampel penelitian. Alasan menggunakan *judgement sampling* dikarenakan berdasarkan penjelasan latar belakang pada Tabel 1 dan Tabel 2 terlihat bahwa sektor farmasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia merupakan sektor industri dengan tingkat gender diversity tertinggi baik dari komposisi dewan direksi dan dewan komisaris yang dalam penelitian ini dijadikan variabel penelitian dibanding sektor lainnya dan hal tersebut sesuai dengan topik penelitian. Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian adalah sektor farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2017. Sektor farmasi di Indonesia juga merupakan industri yang berkembang pesat dengan pangsa pasar yang terus berkembang karena meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatan.

3.3 Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis *regresi linear* berganda yang digunakan untuk mengukur keterkaitan antara diversitas gender dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja keuangan dengan dikontrol pangsa pasar perusahaan. Sebelum diajukan model regresi, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas. Untuk memilih estimasi regresi dengan menggunakan data panel, dilakukan juga uji kelayakan model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika t-hitung lebih besar dari t-tabel maka hipotesis diterima. Nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikansi nilai *degree of freedom* yang sesuai.

4 Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Gambaran umum dari objek penelitian dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Gambaran Umum Penelitian

	ROA	GDD	GDK	PP
Mean	0.111500	0.698500	0.328500	0.101250
Maximum	0.360000	1.000000	1.000000	0.470000
Minimum	-0.050000	0.000000	0.000000	0.010000
Std. Dev.	0.102920	0.252785	0.384978	0.136911
Observations	40	40	40	40

Berdasarkan statistik deskriptif pada Tabel 3 diperoleh informasi:

1. Nilai kinerja keuangan yang diukur dengan menggunakan *return on assets* (ROA) dari 40 observasi diperoleh nilai minimum sebesar -0.05 pada PT Merck Sharp Dohme Pharma Tbk pada periode 2014. Nilai maksimum variabel kinerja keuangan sebesar 0.36 yang terdapat pada PT Taisho Pharmaceutical Indonesia Tbk periode 2014 dan 2017. Nilai rata-rata untuk variabel kinerja keuangan sebesar 0.1115 dan nilai standar deviasi sebesar 0.1029 untuk menjelaskan keanekaragaman sampel.
2. Nilai variabel *gender diversity* dewan direksi dari 40 observasi diperoleh nilai minimum sebesar 0.00 pada PT Indofarma (Persero) Tbk. periode 2014, 2015 dan 2017. Nilai maksimum variabel *gender diversity* dewan direksi sebesar 1.00 yang terdapat pada PT. Sido Muncul Tbk periode 2014, 2015, 2016, dan 2017. Nilai rata-rata untuk variabel *gender diversity* dewan direksi sebesar 0.6985 dan nilai standar deviasi sebesar 0.2527 untuk menjelaskan keanekaragaman sampel.
3. Nilai variabel *gender diversity* dewan komisaris dari 40 observasi diperoleh nilai minimum sebesar 0.00 pada PT Indofarma (Persero) Tbk. periode 2016, PT Kimia Farma (Persero) Tbk. di tahun 2015, PT. Kalbe Farma Tbk, PT. Merck Indonesia Tbk, PT. Merck Sharp Dohme Pharma Tbk, PT. Sido Muncul Tbk, dan PT. Taisho Pharmaceutical Indonesia Tbk dimana masing-masing

perusahaan tidak memiliki gender diversity dalam jumlah dewan komisaris selama periode pengamatan yakni tahun 2014-2017. Nilai maksimum variabel *gender diversity* dewan komisaris sebesar 1.00 yang terdapat pada PT. Pyridam Farma Tbk periode 2016, dan 2017 serta PT. Tempo Scan Pasific Tbk pada periode 2014. Nilai rata-rata untuk variabel *gender diversity* dewan komisaris sebesar 0.6985 dan nilai standar deviasi sebesar 0.3549 untuk menjelaskan keanekaragaman sampel.

4. Nilai pangsa pasar dari 40 observasi diperoleh nilai minimum sekitar sebesar 0.01 pada PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk periode 2015 dan 2016, PT Pyridam Farma Tbk periode 2013 sampai 2017, PT Merck Sharp Dohme Pharma Tbk periode 2013, dan PT Taisho Pharmaceutical Indonesia Tbk periode 2013 sampai dengan 2017. Nilai maksimum variabel pangsa pasar sebesar 0.47 yang terdapat pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2014 dan 2017. Nilai rata-rata untuk variabel pangsa pasar sebesar 0.1012 dan nilai standar deviasi sebesar 0.1369 untuk menjelaskan keanekaragaman sampel.

4.2 Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji kelayakan model dilakukan untuk memilih estimasi regresi. Setelah analisis regresi dilakukan maka dilakukan uji hipotesis (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik diperoleh:

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed) 0.4407	Berdistribusi normal
Multikolinieritas	Nilai VIF semua variable independen < 10 GDD 1.021962 GDK 1.018107 PP 1.017820	Tidak terjadi multikolinieritas
Autokorelasi	Nilai Durbin-Watson sebesar 0.871752.	Tidak terdapat masalah autokorelasi
Heteroskedastisitas	Dengan menggunakan uji white, diperoleh nilai probabilitas Obs*R-Squared sebesar 23.6918 > 0,05 dan probabilitas <i>Chi Square</i> sebesar 0.2348 > 0.05.	Model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas

4.2.2. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui model regresi yang tepat sebagai hasil penelitian yang didapatkan. Penelitian menggunakan dua uji kelayakan model, yaitu uji chow dan uji hausman. Penelitian ini hanya melakukan dua uji tersebut dikarenakan hasil dari kedua uji tersebut adalah *fixed effects* sebagai model regresi yang tepat. Hasil uji kelayakan model:

1. Uji Chow

Uji chow dilakukan untuk memilih model yang paling sesuai antara *fixed effects* dan *common effects*. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F kritis maka model yang tepat untuk regresi data panel adalah model *fixed effects*. Apabila sebaliknya, maka model yang tepat untuk regresi data panel adalah *common effects*.

Tabel 5. Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests			
Equation: Untitled			
Test cross-section fixed effects			
Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	19.546916	(9,27)	0.0000
Cross-section Chi-square	80.679441	9	0.0000

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai statistik dari *cross-section* F sebesar 19.5469 dengan F tabel/kritis yang digunakan sebesar 2.87. Hal itu berarti bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel/kritis ($19.5469 > 2.87$) dengan tingkat prob. kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang tepat untuk regresi data panel adalah dengan menggunakan *fixed effects models*.

2. Uji Hausman

Uji hausman dilakukan untuk memilih model yang paling sesuai antara *fixed effects* dan *common effects*. Apabila nilai statistik hausman lebih besar dari nilai kritis *chi square* maka model yang tepat untuk regresi data panel adalah model *fixed effects*. Apabila sebaliknya, maka model yang tepat untuk regresi data panel adalah *common effects*.

Tabel 6. Uji Hausman

Correlated Random Effects - Hausman Test
Equation: Untitled
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	9.657551	3	0.0217

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai probabilitas *cross-section random* sebesar $0.0217 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang tepat untuk regresi data panel adalah *fixed effects models*. Berdasarkan hasil uji kelayakan model yang dilakukan, didapat model regresi yang layak digunakan adalah dengan menggunakan model *fixed effect*.

4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda dengan model fixed effect didapat:

Tabel 7.

Dependent Variable: ROA
Method: Panel Least Squares
Total panel (balanced) observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.013189	0.030676	2.186614	0.0034
GDD	0.012919	0.026455	2.228841	0.0007
GDK	0.006099	0.003341	2.140715	0.0091
PP	1.300837	0.551308	3.359545	0.0008
R-squared	0.906672			
Adjusted R-squared	0.865193			

Berdasar Tabel 7, disusun persamaan regresi linear berganda:

$$ROA = 0.013 + 0.012GDD + 0.006GDK + 1.3PP + e$$

Nilai konstanta sebesar 0.013 berarti bahwa jika variabel independen dianggap konstan maka kinerja keuangan (ROA) yang dihasilkan sebesar 1.3%. Koefisien regresi gender diversity dewan direksi (GDD) sebesar 0.012 dengan arah koefisien positif berarti bahwa jika GDD mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja keuangan sebesar 0.012. Koefisien regresi gender diversity dewan komisaris (GDK) sebesar 0.006 dengan arah koefisien positif berarti bahwa jika GDK mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja keuangan sebesar 0.006. Koefisien regresi pangsa pasar (PP) sebesar 1.3 dengan arah koefisien positif berarti bahwa jika pangsa pasar mengalami peningkatan sebesar 1 maka akan menaikkan kinerja keuangan sebesar 1.300.

Signifikansi model regresi memberikan dasar untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian. Kesimpulan mengenai hipotesis setiap variabel independen ditentukan dengan nilai Sig (signifikansi) dan uji t (*t-test*). Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis penelitian dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan parameter individual (*t test*). Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial signifikan atau tidak. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih kecil dari t-

tabelnya maka H_0 ditolak, sebaliknya jika t -hitung lebih besar dari t -tabelnya maka H_0 diterima. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikansi nilai *degree of freedom* yang sesuai. Nilai signifikansi apabila nilai probabilitas < 0.05 maka H_0 diterima yang berarti bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dan sebaliknya. Berdasarkan Tabel 7. maka hasil pengujian untuk hipotesis penelitian ini adalah :

1. Variabel gender *diversity* dewan direksi (GDD) memiliki t hitung sebesar 2.2288 lebih besar dibandingkan dengan dengan t tabel berdasar *degree of freedom* $n-k-1$ diperoleh 1.688 ($2.2288 > 1.688$) sehingga hipotesis diterima. Nilai probabilitas sebesar 0.0007 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa gender *diversity* dewan direksi secara individual mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan dengan arah koefisien positif. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Low, Roberts, dan Whiting (2015) yang menyatakan dengan adanya proporsi perempuan di posisi direksi memiliki pengaruh positif terhadap performa perusahaan serta hasil penelitian Aluy, Tulung Dan Tasik (2017). Adanya *gender diversity* pada jajaran dewan direksi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan adanya kombinasi pria dan wanita, perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada siapapun tanpa diskriminasi untuk menjadi bagian dari dewan direksi perusahaan. Perusahaan sektor farmasi sudah dapat melihat pentingnya segala sesuatu yang ada dalam perusahaan dan ditunjukkan bagaimana mereka mampu mengelola keragaman sumber daya untuk mendapatkan kinerja keuangan perusahaan.

2. Variabel gender *diversity* dewan komisaris (GDK) memiliki t hitung sebesar 2.1407 lebih besar dibandingkan dengan dengan t tabel berdasar *degree of freedom* $n-k-1$ diperoleh 1.688 ($2.1407 > 1.688$) sehingga hipotesis diterima. Nilai probabilitas sebesar 0.0091 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa gender *diversity* dewan komisaris secara individual mempengaruhi kinerja keuangan dengan arah koefisien positif. Dewan komisaris yang berfungsi sebagai pengawas dan pemantau perilaku manajemen perusahaan agar manajemen tidak melakukan tindakan diluar kepentingan perusahaan. Meskipun terdapat perbedaan pria dengan wanita dalam menghadapi preferensi risiko. Wanita yang cenderung menghindari risiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung berani mengambil risiko (*risk taker*) akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah. Gender *diversity* pada struktur dewan komisaris yang sesuai, diharapkan dapat memberikan sinyal positif kepada para *stakeholder* apalagi jika keberagaman dewan komisaris mampu melakukan pengawasan yang tepat demi meningkatkan kinerja keuangan dan kelangsungan bisnis perusahaan. Hasil penelitian mendukung temuan Ness, Miesing & Kang (2010) menyatakan bahwa diversitas komisaris berhubungan positif dengan kinerja perusahaan serta mendukung hasil penelitian Hanani dan Aryani (2011).

Berdasarkan Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.9066 atau 90.66%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang dalam penelitian ini adalah gender *diversity* dewan direksi dan gender *diversity* dewan komisaris dikontrol oleh variabel pangsa pasar hampir menjelaskan semua informasi yang diinginkan untuk memprediksi variasi variabel dependen yang dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan perusahaan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien determinasi (*R Square*) mendekati 1. Nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0.8651 dimana hal ini berarti bahwa variabel independen yang dalam penelitian ini adalah gender *diversity* dewan direksi dan gender *diversity* dewan komisaris dikontrol oleh variabel pangsa pasar berpengaruh 86.51% terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan perusahaan. Sisanya sebesar 13.49% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

5. Simpulan

Berdasarkan analisis pembahasan yang telah diuraikan maka ditarik simpulan: 1) Gender *diversity* Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. 2). Gender *diversity* Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Keputusan yang dihasilkan oleh para dewan direksi maupun dewan komisaris merupakan usaha bersama tanpa melihat gender untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal. Sehingga dengan adanya gender *diversity* diharapkan akan mengangkat pertumbuhan kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik. Hasil penelitian diharapkan mampu memerikan manfaat bagi kajian ilmu manajemen keuangan serta kajian ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai keragaman dalam tata kelola perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasar hasil terbukti diversitas gender susunan direksi dan diversitas gender dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan hendaknya mengelola keragaman berbagai sumber daya yang dimilikinya. Persamaan peran antara wanita didalam tata kelola organisasi mampu menghasilkan kinerja keuangan yang tercermin dari tingkat profitabilitasnya yang akhirnya dapat menciptakan nilai bagi perusahaan. Bagi para *stakeholder* dapat memperhatikan informasi diversity gender pada susunan Dewan Direksi dan Dewan komisaris perusahaan sektor farmasi di Indonesia sehingga informasi ini dapat menjadi informasi positif yang berdampak pada peningkatan pangsa pasar perusahaan dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Mereka dapat menggunakannya sebagai indikasi perusahaan tersebut memiliki *competitive advantage* yang lebih.

Keterbatasan penelitian ini menggunakan return on asset (ROA) sebagai indikator kinerja keuangan perusahaan. Penelitian mendatang bisa mencoba menggunakan indikator lain seperti lain net profit margin on sales. *Diversity* (keragaman) yang digunakan pada penelitian ini dilihat dari sisi gender. Untuk penelitian selanjutnya selain dengan gender diversity, akademisi dapat mencoba menggunakan variabel *age diversity* (keragaman usia) di level direksi, *education diversity* (keragaman latar belakang pendidikan), atau *nationality diversity* (keragaman kewarganegaraan) di level direksi maupun dewan komisaris sebagai bahan kajian ilmu manajemen, akuntansi, dan ilmu sosial lainnya.

6. Referensi

- Booth, A., dan Nolen, P., (2012). Choosing to compete: How different are girls and boys?. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 81, p. 542–555.
- Campbell, K., dan Vera.A.M., (2008). Gender Diversity in the Boardroom And Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 83, p. 435-451.
- Forum for Corporate Governance in Indonesia. (2006). *Peranan Dewan Komisaris dan Komite Audit dalam Pelaksanaan Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan)*. Seri Tata Kelola Perusahaan (Corporate Governance). Jilid II.
- Greuning, H. V. dan Bratanovic, S. B. (2011). *Analisis Risiko Perbankan*. Edisi Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Hanani, F. dan Aryani, Y.A., (2011) Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan. *Wahana Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, Volume 14, No.1 Pebruari. Hal. 7-19.
- Humbert, A.L. dan Guenther, E.A. (2017). D3.1 The Gender Diversity Index, preliminary considerations and results. *Gender Diversity Impact-Improving Research And Innovation Through Gender Diversity*. www.GEDIL.eu
- Marzuki. (2007). Kajian Awal Tentang Teori-teori Gender. *Jurnal Civics*, Vol. 4 No. 2. Desember. Universitas Negeri Yogyakarta. Hal. 67-77.
- Muawanah, E. (2009). *Menuju Kesetaraan Gender*. Kutup Minar, Malang.
- Novilia, O., Nugroho, P.I., (2016). Pengaruh Manajemen Puncak Wanita Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan*, Mei 2016, Hal: 27- 45
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., Jaffe, J., Jordan, B. D. (2008). *Modern financial management*. 8th ed. McGraw-Hill/Irwin Publishers. New York.
- Salinan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara.
- Sasongko, S.S. (2009). *Konsep dan Teori Gender: Modul 2*. Cetakan kedua, Pusat Pelatihan Gender dan Peningkatan Kualitas Perempuan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Jakarta Pusat.
- Sawir. A. (2005). *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thornton.G. (2017). *Women in business; New perspectives on risk and reward*. Edisi March 2017.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. www.idx.co.id.