

# Gender Diversity dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi pada Bank Syariah Indonesia

Oleh:

Reza Marcelina Elisya,  
Sarwenda Biduri

Progam Studi Akuntansi  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Maret, 2025



# Pendahuluan

- Kinerja perusahaan merupakan indikator yang dipertimbangkan oleh investor ketika mereka menanamkan modal. Perusahaan yang menunjukkan pertumbuhan yang baik dan terus meningkatkan kemungkinan besar akan menarik minat para investor.
- Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang perekonomiannya masih bergantung pada sektor perbankan.
- Di Indonesia pangsa pasar bank konvensional masih mendominasi dari pada bank syariah. Pada tahun 2019, pangsa pasar bank konvensional tercatat sekitar 92% dan mengalami sedikit penurunan pada tahun 2022 tercatat sekitar 91%, tahun 2023 diperkirakan sekitar 90% mencerminkan dominasi yang stabil [8]. Disisi lain, sektor perbankan syariah menunjukkan pertumbuhan yang konsisten, meskipun pangsa pasarnya jauh lebih kecil. Pada tahun 2019, pangsa pasar perbankan syariah tercatat sekitar 5,6% dari total sektor perbankan di Indonesia dan terus meningkat seiring waktu. Pada tahun 2023, mencatat sekitar 10,94% pangsa pasar bank syariah dari total sektor keuangan nasional, dengan total aset keuangan syariah mencapai Rp 2,45 triliun per juni 2023 [9]. Meskipun bank syariah menunjukkan pertumbuhan yang baik, bank konvensional masih memegang mayoritas pangsa pasar di sektor perbankan Indonesia. Hal ini menjadi kontardiksi mengingat Indonesia memiliki mayoritas penduduk Muslim sebesar 86,7% atau sekitar 237,56 juta jiwa, yang seharusnya menjadi potensi besar bagi perbankan syariah untuk menjadi pemimpin pasar [10]. Rendahnya pangsa pasar bank syariah karena strategi pemasaran yang kurang inovatif menurunkan tolak ukur kinerja Perusahaan.
- Eektivitas penting dalam tolak ukur kinerja perusahaan adalah komposisi dewan direksi. Keberagaman dewan direksi dapat memberikan referensi terhadap karakteristik perusahaan yang dibedakan menjadi dua jenis, yaitu karakteristik demografis adalah tingkat pendidikan, jenis kelamin dan kewarganegaraan, sedangkan karakteristik profesional atau karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan adalah masa jabatan, kepemilikan saham, dan direksi.

# Pendahuluan

- Penelitian Terdahulu

## Research Gap

Variabel	Hasil yang berpengaruh	Hasil yang tidak berpengaruh
Proporsi Wanita sebagai direktur terhadap kinerja Perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Idris Mohd Aftab and A. A. Ousama, 2021</li><li>• C. Carmo, S. Alves, and B. Quaresma, 2022</li><li>• R. Rahmat, 2024</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• E. Olford, S. Ullah, and A. T. Hossain, 2020</li><li>• R. Kaur and B. Singh, 2019</li></ul>
Masa jabatan Wanita sebagai direktur terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia.	<ul style="list-style-type: none"><li>• T. Mukherjee and S. S. Sen, 2022</li><li>• Vivian and Nuryasman MN, 2022</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yandi Suprpto, Jolin, and Hesniati, 2024</li></ul>
Tingkat Pendidikan Wanita sebagai direktur terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia	<ul style="list-style-type: none"><li>• L. Nguyen, D. Vo, H. Pham, V. Nguyen, Y. Than, and H. Le, 2024</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hikmah Endraswati, 2018</li></ul>
Latar belakang pendidikan wanita sebagai direktur terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Neldra Kendrila, Zul Azmi, and Siti Samsiah, 2022</li><li>• N. Gupta and J. Mahakud, 2020</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ignatius Julio Caesar and Yanuar, 2024</li></ul>

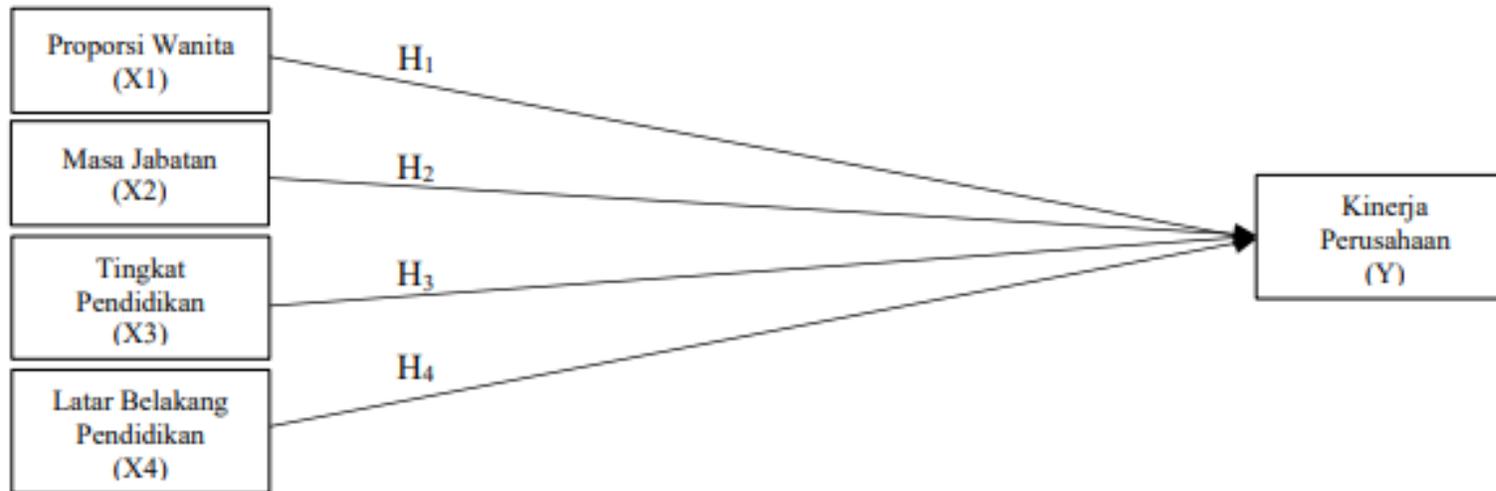
# Landasan Teori

## ***Upper Echelon Theory***

Bahwa suatu organisasi merupakan cerminan dari orang-orang yang berada di dalam suatu manajemen puncak perusahaan (*top-level management*). Maka dari itu, menurut *Upper Echelon Theory* untuk mengetahui alasan manajemen puncak menggunakan suatu strategi adalah dengan mengetahui karakteristik observable manajemen puncak seperti gender, pengalaman kerja dan pendidikan formal.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah *Gender Diversity* dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia?



# Metode Penelitian

## Jenis, Sumber Data dan Objek Penelitian

- Jenis penelitian kuantitatif,
- Data sekunder berupa *annual report* di website resmi Bursa Efek Indonesia (BEI)
- Perusahaan bank syariah yang terdaftar di BEI pada periode 2019-2023

## Populasi dan Sampel

Populasi Perusahaan Perbankan Syariah yang terdaftar di BEI periode 2019-2023 berjumlah 10 Perusahaan. Pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh diperoleh total Perusahaan yang dijadikan sampel  $10 \times 5 = 50$  data

# Metode Penelitian

Variabel	Indikator
Kinerja Perusahaan (Y)	$Tobin's Q = \frac{EMV+D}{EBV+D}$
Proporsi Wanita (X1)	$Keanekaragaman Gender = \frac{Direktur Wanita}{Jumlah Direktur} \times 100 \%$
Masa Jabatan (X2)	Masa Jabatan = <i>maximal masa jabatan</i> – <i>minimal masa jabatan</i>
Tingkat Pendidikan (X3)	Nilai Dummy 1 = Tingkat Pendidikan Pascasarjana Nilai Dummy 2 = Tingkat Pendidikan Sarjana
Latar Belakang Pendidikan	Nilai Dummy 1 = Latar belakang pendidikan bidang ekonomi, bisnis dan keuangan Nilai Dummy 2 = Latar belakang pendidikan bidang hukum Nilai Dummy 3 = Latar belakang Pendidikan bidang Teknik industry Nilai Dummy 4 = Latar belakang Pendidikan bidang general Nilai Dummy 5 = Latar belakang Pendidikan bidang kimia studies (master of science)

Teknik analisis menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

- Analisis Statistik Deskriptif
- Uji Asumsi Klasik
- ✓ Uji Normalitas

Data akan dinyatakan berdistribusi normal jika Asymp.Sig (2- tailed) > dari 0,05 atau 5%

- ✓ Uji Multikolinearitas

Variabel orthogonal merupakan variabel independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen = 0. Gejala multikolinearitas dideteksi dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Multikolinearitas dianggap tidak terjadi apabila nilai VIF < 10.

- ✓ Uji Heteroskedastisitas

jika titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk sesuatu yang spesifik sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

- ✓ Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini akan menggunakan Uji Durbin Watson untuk mendeteksi terjadinya auto korelasi.

- Analisi Regresi Linier Berganda
- Uji Hipotesis

# Hasil



## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.209	.027		7.823	.000	
	Gender Diversity	.132	.001	-.202	2.068	.001	Diterima
	Masa Jabatan	.232	.018	.190	2.288	.004	Diterima
	Tingkat Pendidikan	.163	.029	-.108	3.569	.002	Diterima
	Latar Belakang Pendidikan	.397	.014	.449	2.827	.007	Diterima

# Pembahasan

1. Proporsi wanita sebagai direksi **berpengaruh** terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia. Kehadiran wanita dalam tata kelola perusahaan dapat memberikan perspektif baru bagi manajer puncak sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik terkait penyelesaian masalah dan peningkatan kinerja perusahaan.
2. Masa jabatan wanita sebagai direksi **berpengaruh** terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia. Masa jabatan direksi yaitu durasi seorang direksi memegang posisi mereka dalam suatu perusahaan, telah menjadi subjek yang menarik perhatian dalam bidang tata kelola perusahaan dan penelitian organisasi. Lamanya masa jabatan direksi terletak pada potensi dampaknya terhadap berbagai aspek kinerja perusahaan.
3. Tingkat pendidikan wanita sebagai direksi **berpengaruh** terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia. Tingkat pendidikan yang dilalui seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu itu sendiri. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan dan memberikan informasi yang lebih luas.
4. Latar belakang pendidikan wanita sebagai direksi **berpengaruh** terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia. Latar belakang pendidikan anggota perusahaan merupakan modal intelektual untuk lebih produktif dan memiliki motivasi lebih untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Terutama wanita dengan latar belakang pendidikan yang kuat, terutama dibidang bisnis dan keuangan, cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka di dewan direksi.

# Manfaat Penelitian

Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai pengaruh keberagaman gender dalam dewan direksi terhadap kinerja perusahaan, khususnya pada sektor perbankan syariah di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan **Upper Echelon Theory**, penelitian ini memberikan pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana karakteristik dewan direksi, seperti proporsi wanita, masa jabatan, tingkat pendidikan, dan latar belakang pendidikan, dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam konteks tata kelola perusahaan dan keberagaman gender.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk lebih mendorong keterwakilan perempuan dalam posisi strategis. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi investor dalam mengambil keputusan investasi. Keberagaman gender dalam dewan direksi dapat dijadikan sebagai salah satu indikator dalam menilai kualitas tata kelola perusahaan dan potensi kinerja keuangan perusahaan di masa depan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi berbagai pihak dalam memahami dan mengoptimalkan peran keberagaman gender dalam meningkatkan kinerja perusahaan, khususnya di sektor perbankan syariah.

# Referensi

- Hikmah Endraswati, "Gender Diversity in Board of Directors and Firm Performance: A Study in Indonesia Sharia Banks," *Review of Integrative Business and Economics Research*, vol. 7, no. 1, pp. 299–311, 2018.
- Idris Mohd Aftab and A. A. Ousama, "THE IMPACT OF BOARD INDEPENDENCE, GENDER DIVERSITY AND NATIONALITY DIVERSITY ON FIRM PERFORMANCE," *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, vol. 6, no. 1, pp. 324–346, Apr. 2021.
- T. Mukherjee and S. S. Sen, "Impact of CEO attributes on corporate reputation, financial performance, and corporate sustainable growth: evidence from India," *Financial Innovation*, vol. 8, no. 1, p. 40, Apr. 2022, doi: 10.1186/s40854-022-00344-7.
- L. Nguyen, D. Vo, H. Pham, V. Nguyen, Y. Than, and H. Le, "The effects of managerial gender and education on firm performance," *Journal of International Economics and Management*, vol. 24, no. 2, pp. 115–131, Jul. 2024, doi: 10.38203/jiem.024.2.0089.
- Neldra Kendrila, Zul Azmi, and Siti Samsiah, "Pengaruh Karakteristik Komposisi Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Keuangan," *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 31–43, 2022.

