

Pengaruh Diversitas Gender Dewan terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Global pada berbagai Negara di Dunia)

Lita Natalia¹, Meta Arief², Aristanti Widyaningsih³

¹Universitas Pendidikan Indonesia, litanataliaaa@upi.edu

²Universitas Pendidikan Indonesia, metaarief@upi.edu

³Universitas Pendidikan Indonesia, aristanti.widyaningsih@upi.edu

Abstrak

Pada literatur ini, penulis meninjau tentang keragaman *gender* dewan di bidang yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan dan keuangan perusahaan yaitu Kinerja Perusahaan secara global di berbagai negara yang ada di dunia. Adapun metode penelitian pada artikel ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian yaitu *Systematic Literature Review* (SLR), dimana peneliti mengidentifikasi dan meringkas topik yang berkaitan dengan topik utama, maka terpilihlah 24 artikel penelitian yang paling sesuai dan dijadikan sampel penelitian, adapun subjek dari topik yang dipetakan dalam literatur ini yaitu 12 negara di dunia. Setelah dilakukan analisis mayoritas negara yang ada di dunia yaitu Turki, Ghana, United Kingdom, Yunani, Pakistan, Rusia, Brazil, India, Indonesia, dan Pakistan menyatakan bahwa dengan Board Gender Diversity (BGD) dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan pada beberapa negara lainnya seperti Malaysia, Nigeria, dan Amerika Latin dengan adanya BGD dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Diversitas gender dewan; kinerja perusahaan; global

Abstract

In this literature, the author reviews board gender diversity in areas related to corporate governance and corporate finance, namely Company Performance globally in various countries in the world. The research method in this article uses a qualitative research approach with the type of research, namely Systematic Literature Review (SLR), where researchers identify and summarise topics related to the main topic, then 24 research articles are selected that are most suitable and used as research samples, as for the subject of the topic mapped in this literature, namely 12 countries in the world. After analysis, the majority of countries in the world, namely Turkey, Ghana, United Kingdom, Greece, Pakistan, Russia, Brazil, India, Indonesia, and Pakistan, state that Board Gender Diversity (BGD) can improve company performance. While in several other countries such as Malaysia, Nigeria, and Latin America, the existence of BGD can reduce company performance.

Keywords: Board gender diversity, corporate performance, global

*✉ Corresponding author: litanataliaaa@upi.edu

PENDAHULUAN

Berdirinya sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan utama yaitu memperoleh keuntungan dan kesejahteraan untuk para pemegang kepentingannya. Untuk mendapatkan kesejahteraan tersebut maka sebuah perusahaan harus memiliki kinerja atau performa yang baik, karena kinerja keuangan merupakan kriteria utama untuk menilai apakah kinerja suatu perusahaan baik atau buruk, yang dapat diukur melalui laporan keuangan masing-masing perusahaan. Pengukuran kinerja keuangan dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. (Alamsyah, 2021). Kinerja Perusahaan yang baik atau Good Corporate Governance menurut IICG (Indonesia Institute of Corporate Governance), tata kelola perusahaan adalah proses dan struktur yang diterapkan dalam mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dan memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan lainnya. Masalah tata kelola Indonesia dengan cepat mulai memburuk ketika dimulainya dengan banyaknya skandal pelaporan keuangan atau adanya

kecurangan di beberapa perusahaan, seperti PT. Kimia Farma Tbk, kasus dimana manajemen Perusahaan mengotak-atik laporan keuangan.

Kemudian Sebuah kasus yang sedang hangat dan terjadi dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia pada tahun 2018, yaitu skandal dalam laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, hal itu bermula ketika dua komisaris Garuda yakni presiden Tanjung dan Dony Oskaria menilai laporan keuangan Garuda Indonesia tahun 2018 tidak sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). Oleh karena itu keduanya menolak untuk menandatangani rekening tahunan. Menurut mereka, seharusnya Garuda Indonesia membukukan kerugian sebesar \$244,95 juta pada tahun 2018. Dalam laporan keuangan tahun 2018, laba bersih perusahaan sebesar \$809,84 ribu meningkat tajam dibandingkan tahun 2017 yang merugi sebesar \$216,58 juta. Perbendaharaan (Kementerian Keuangan) dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sepakat untuk mendeteksi penyimpangan dalam laporan keuangan tahun 2018 PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk (GIAA). Oleh karena itu, kedua otoritas pengawas sepakat untuk menjatuhkan sanksi kepada auditor, firma audit dan perusahaan (Kumparan, 2019). Munculnya kasus-kasus ekonomi di atas mempertanyakan keberadaan semangat tata kelola yang baik, karena pelaporan keuangan yang terkait dengan skandal akuntansi dan manipulasi yang terjadi melibatkan pelaporan kegiatan bisnis selama periode waktu tertentu (keuangan pelaporan). Selain itu hal ini juga menunjukkan bahwa penegakan tata kelola perusahaan di Indonesia masih sangat lemah dan dikhawatirkan bentuk manipulasi kebijakan dan kurangnya transparansi informasi perusahaan, dalam hal ini laporan keuangan, tidak asing lagi bagi para pemangku kepentingan.

Sehingga diperlukan suatu tindakan yang tegas untuk mengembalikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG) di negara kita, terutama menurut pendapat para pemangku kepentingan, dalam kerjasama yang baik antara dewan dan komisaris, agar tidak menciptakan teori keagenan yang memaksakan ketat. pengawasan terhadap komisaris. Oleh karena itu, mekanisme GCG yang digunakan dalam penelitian ini menyangkut komposisi direksi atau dewan. Susunan Pengurus atau *Diversity Board* itu sendiri, merepresentasikan keberagaman dalam hal *gender*, ras, budaya, pendidikan, kewarganegaraan dan lain-lain. Menurut (Rahindayati et al., 2015), peran komisaris dan direksi adalah mengawasi pelaksanaan dan pengelolaan perusahaan serta melindungi kepentingan kreditur. Selain itu dewan direksi adalah salah satu mekanisme tata kelola utama yang membantu menyelaraskan kepentingan manajer dan pemegang saham (Reguera-Alvarado et al., 2015). Komposisi dewan direksi dapat mempengaruhi efektivitas keputusan dewan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu ciri komposisi dewan adalah jenis kelamin. Persentase perempuan dalam angkatan kerja terus meningkat setiap hari. Seiring bertambahnya jumlah direktur wanita, diskusi tentang kemungkinan dampak dewan yang beragam *gender* terhadap kinerja keuangan perusahaan juga meningkat. *Woman on board* ini membuat keberagaman *gender* dalam bagian *board*, akan tetapi posisi perempuan di manajemen puncak Indonesia maupun beberapa negara lainnya masih rendah. Artinya kompetensi dan keterampilan laki-laki dianggap lebih baik daripada perempuan, yang menimbulkan reaksi: terlalu percaya diri. Namun di belakang semua perempuan terdapat sikap teliti, tekun dan gigih, sehingga cenderung menjadi pengambil resiko (Yogiswari & Badera, 2019). Kualitas ini mengarah pada fakta bahwa seorang wanita tidak terburu-buru mengambil keputusan. Oleh karena itu, kehadiran perempuan dalam dewan direksi perusahaan dapat menghasilkan keputusan yang baik, dapat diprediksi, dan berisiko rendah. Keputusan yang baik dalam perusahaan yaitu keputusan-keputusan yang diambil cenderung akan meningkatkan pembagian informasi, kualitas pengawasan, pembagian pengetahuan melalui pelatihan dan partisipasi aktif dari setiap karyawan (Diantini, 2022). Keputusan yang baik ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatnya laba Perusahaan, sehingga nilai atau kinerja Perusahaan pun akan meningkat (Dwi Rima Putri et al., 2021)

Penelitian Thornton (2018) menunjukkan bahwa dewan wanita memiliki kelebihan yang tidak dimiliki pria, yaitu sifat protektif mereka terhadap karyawan, intuisi bisnis yang tajam, dan sifat detail analisis bisnis, dampak bisnis, dan risiko keputusan dari berbagai yang berbeda untuk mengurangi resiko. Hal ini dipandang mampu mengimbangi gaya kepemimpinan laki-laki yang kurang bisa menghindari risiko dibandingkan dewan wanita dan dapat mendorong keragaman pendapat dengan mempertimbangkan masukan yang lebih luas untuk mengatasi topik strategis. lebih banyak upaya untuk melacak. Pengambilan keputusan yang lebih baik dan pengawasan yang lebih ketat di tingkat manajemen atau corporate governance akan mendorong kinerja keuangan Perusahaan menjadi lebih baik. (Dwi Rima Putri et al., 2021).

Tabel 1.***Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies***

<i>Country</i>	2019	2020	2021	2022	<i>Average</i>
<i>Australia</i>	31,5	34,0	34,8	37,2	33,7
<i>Greece</i>	10,3	13,0	19,6	24,0	15,2
<i>Japan</i>	8,4	10,7	12,6	15,5	10,7
<i>Türkiye</i>	18,1	17,5	18,0	17,3	17,2
<i>United Kingdom</i>	32,6	34,7	37,8	40,9	35,2
<i>United States</i>	26,1	28,2	29,7	31,3	27,7
<i>China</i>	15,9	16,6	13,8	14,8	12,8
<i>India</i>	10,1	5,7	17,1	18,2	16,4
<i>Indonesia</i>	10,6	10,5	12,2	12,3	8,7
<i>Rusia</i>	11,4	13,0	12,0	...	10,6
Total	174,7	183,9	207,6	211,5	188,3

Sumber: Data OECD (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat bahwa di antara semua negara yang teridentifikasi di situs web Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), yaitu Australia, Yunani, Jepang, Turki, United Kingdom, United States, India, Indonesia, Rusia dan China, proporsi wanita dalam Proporsi tersebut perusahaan besar terendah di Indonesia, dengan rata-rata selama 5 tahun terakhir yaitu 8,7 persen, dibandingkan dengan Rusia (10,6 persen), diikuti oleh Jepang (10,7persen), kemudian China (12,8 persen) dan seterusnya. Dari sepuluh negara tersebut, United Kingdom memiliki proporsi wanita tertinggi di perusahaan dengan 35,2 persen, sehingga para peneliti mengklaim bahwa 35,2 persen manajer perusahaan besar di United Kingdom didominasi oleh wanita dalam pengambilan keputusan, membina dan mengatur pengurusan perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Berbeda dengan Indonesia yang menempati urutan terburuk dari seluruh negara dengan persentase hanya 8,7 persen, data ini menunjukkan bahwa peran perempuan dalam pemerintahan Indonesia dalam pengambilan keputusan politik dan tata kelola perusahaan masih didominasi laki-laki. Di sisi lain, di negara lain kesetaraan *gender* dalam mendukung GCG yang baik telah dilaksanakan dengan baik dan di negara lain terdapat bukti bahwa perempuan terwakili dalam dewan.

Penelitian tentang keragaman *gender* pada dewan perusahaan (*board gender diversity*) merupakan topik hangat yang terus menarik perhatian terutama studi secara global, karena berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan hanyalah meneliti terkait pengaruh keragaman gender terhadap kinerja Perusahaan dalam suatu negara saja, sehingga belum adanya literature yang meneliti pengaruh keragaman gender tersebut secara global pada banyak negara sekaligus dan melakukan perbandingan bagaimana pengaruhnya. Oleh karena itu penulis melakukan inovasi atau kebaruan pada literatur ini, penulis bertujuan untuk meninjau tentang keragaman atau diversitas *gender* dewan terhadap bidang yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan dan keuangan perusahaan yaitu Kinerja Perusahaan secara global di berbagai negara yang ada di dunia.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana memberikan suatu gambaran dari fenomena tertentu secara deskriptif. Adapun jenis penelitian ini berbentuk *Systematic Literature Review* (SLR). Menurut Cahyono et al., (2019) *literature review* adalah suatu evaluasi mendalam dan kritis dari penelitian sebelumnya. Lebih spesifik menurut (Kitchenham, 2004) SLR adalah metode untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menjelaskan semua penelitian yang terkait dengan topik penelitian tertentu atau fenomena yang diminati. Begitu juga dalam penelitian ini, yang dilakukan dengan mengidentifikasi, memilih dan mengkaji literatur penelitian yang relevan dengan fokus pembahasan. Penulis menelaah berbagai temuan penelitian yang relevan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, kemudian mengumpulkan dan menganalisisnya dengan menggunakan penyajian tabel secara deskriptif.

Sumber yang menjadi rujukan adalah artikel-artikel penelitian yang diakses melalui Google Scholar dan beberapa hasil survei yang relevan. Pada situs Google Scholar penulis memasukkan kata kunci “*Board Gender Diversity and Firm Performance*” sebagai variabel dependen dan independent dengan rentang penelitian sepuluh tahun terakhir mulai dari 2013-2023 dan muncul sekitar 17.500 artikel. Penulis menetapkan kriteria artikel penelitian sepuluh tahun terakhir dan memiliki subjek penelitian Seluruh negara di Dunia (Global). Metode SLR akan membantu penulis untuk mengidentifikasi penelitian yang ada pada topik tersebut, meringkas temuan penelitian sebelumnya, dan memberikan wawasan ke area yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

Pertanyaan penelitian SLR penulis adalah: bagaimana pengaruh Diversitas Gender Dewan (*Board Gender Diversity*) terhadap terhadap Kinerja Perusahaan yang ada pada berbagai negara di Dunia secara global. Kemudian penulis menyeleksi yang memenuhi kriteria dengan melakukan teknik skimming atau membaca cepat. Setelah itu dipilihlah 24 artikel penelitian yang paling sesuai dan dijadikan sampel penelitian. Proses analisis dilakukan dengan membaca secara seksama ke-24 artikel penelitian yang menjadi sampel. Kemudian penulis menyajikan hasil penelitian ke dalam sebuah tabel. Setiap hasil penelitian mengenai pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap terhadap Firm Performance/ Kinerja Perusahaan yang ada pada berbagai negara di Dunia secara global.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti telah menyajikan topik diskusi terkait pengaruh Diversitas Gender Dewan terhadap terhadap Kinerja Perusahaan yang ada pada berbagai negara di Dunia secara global. Hasil pemetaan terhadap 24 artikel penelitian yang relevan dengan pengaruh Diversitas Gender Dewan terhadap terhadap Firm Kinerja Perusahaan yang ada pada berbagai negara di seluruh dunia secara global akhirnya dipetakan terhadap 12 negara di dunia, hasil pemetaan tersebut terlampir pada pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Pemetaan dari penelitian mengenai pengaruh Diversitas Gender Board terhadap terhadap Kinerja Perusahaan yang ada pada berbagai negara di seluruh dunia secara global

Negara	Jumlah Artikel	Nasional	Internasional
Indonesia	4	3	1
Turki	2	-	2
Ghana	1	-	1
United Kingdom	4	-	3
Yunani	1	-	1
Pakistan	3	-	3
Malaysia	2	-	2
Nigeria	2	-	2
Rusia	1	-	1
Brazil	1	-	1
India	2	-	2
Amerika Latin	1	-	1
Total	24	3	21

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Penelitian terkait pengaruh Keragaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan telah banyak dilakukan di berbagai negara, dimana penelitian ini dilakukan karena diasumsikan keragaman gender yaitu proporsi antara laki-laki dan wanita dalam suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi banyak hal mulai dari cara berkomunikasi, cara bekerja, hingga cara memutuskan keputusan yang ada di perusahaan sehingga nantinya akan berimplikasi pada Kinerja Perusahaan tersebut. Sehingga literatur ini mencoba untuk mengumpulkan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan *Board Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan yang ada di dunia diwakilkan dengan 12 negara yang tercantum dalam tabel 2.

Studi Kasus di Indonesia

Berdasarkan artikel yang dikemukakan oleh salah satu kantor akuntan publik terbesar didunia yaitu Grant Thornton (2020) menyatakan bahwa partisipasi wanita dalam dunia bisnis tiap tahunnya semakin meningkat, sehingga keberagaman gender pada jabatan dewan pun meningkat, hal tersebut terjadi juga di Indonesia. Keragaman gender atau sumber daya ini tentunya dapat memberikan dampak positif dan negative, berdasarkan Diepen (2015) menyatakan bahwa dewan yang lebih beragam dapat memiliki lebih banyak akses ke sumber daya yang berbeda, misalnya dewan yang lebih beragam dapat lebih memahami kelompok customer karena dewan yang lebih beragam memiliki pandangan yang berbeda. Kemudian penelitian Diepen (2015) menyatakan bahwa dewan yang berbeda memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berbeda, sehingga dewan yang lebih beragam memiliki pandangan yang lebih komprehensif tentang pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis. Hal ini mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang kondisi bisnis dan pada gilirannya meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Layaknya pedang bermata dua keberagaman *gender* ini juga tentunya dapat berdampak negative, hal ini ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan perusahaan industri dasar dan kimia, aneka industri, barang konsumsi, infrastruktur utilitas dan transportasi di Indonesia menyatakan Pengaruh Proporsi *gender* Wanita dalam jabatan dewan ini berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, artinya semakin banyak proporsi dewan dengan *gender* wanita pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan penurunan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan oleh wanita pada umumnya tidak dapat bekerja full time dibandingkan dengan pria. dan wanita cenderung dipekerjakan dalam pekerjaan berupah rendah, karena pekerjaan berupah rendah secara otomatis lebih ringan dan oleh karena itu wanita yang bekerja berkembang lebih lambat dalam karier mereka. Hal ini tentunya menciptakan kesenjangan upah *gender*, membuat sebagian besar wanita tidak puas dengan jenis pekerjaan ini, pada akhirnya membuat mereka berhenti dan jatuh miskin (Alamsyah & Madyan, 2021). Selain itu, wanita yang sudah memiliki anak juga tentunya mempengaruhi pola kerja dan penghasilan berbeda antara wanita dengan pria. Hal ini membuat wanita fokus pada banyak hal selain pekerjaannya yaitu keluarga. Pertimbangan situasi wanita seperti ini membuat perusahaan terus mempertimbangkan manfaat bisnis yang didapatkan jika mempertahankan wanita di perusahaan atau bahkan mendorong mereka untuk bergabung dengan dewan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmadi (2013) pada 92,4% perusahaan pada Bursa Efek Indonesia yang menyatakan bahwa presentasi perempuan dalam jabatan eksekutif berpengaruh negatif pada performa perusahaan. Makalah ini mengkaji pengaruh keragaman *gender* di antara anggota dewan manajemen terhadap kinerja keuangan emiten Indonesia. Sepengetahuan penulis, penelitian ini adalah yang pertama dari jenisnya untuk konteks Indonesia. Oleh karena itu, studi ini berkontribusi pada literatur dengan memeriksa hubungan antara keragaman *gender* dan kinerja keuangan untuk ekonomi berkembang yang memiliki lingkungan yang berbeda dari ekonomi maju, di mana studi sebelumnya telah dilakukan. Mengikuti Darmadi (2013) perusahaan dengan proporsi perempuan yang tinggi dalam dewan manajemen memiliki aset yang jauh lebih kecil daripada perusahaan dengan representasi rendah. Oleh karena itu, perusahaan yang lebih besar dianggap "lebih keras/ sulit" bagi perempuan dalam hal peluang untuk duduk di dewan manajemen.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2022) pada perusahaan non-finansial yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, Fernández-Temprano & Tejerina-Gaite (2020), di Indonesia sendiri tingkat diversitas *gender* pada perusahaan sangat rendah hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang didominasi oleh *gender* pria pada jabatan dewan Komisaris sendiri, oleh karena itu kelebihan dari karakter wanita dalam hal pengawasan yang lebih efektif belum dapat dilakukan secara maksimal sehingga Diversitas *Gender* ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu tidak berpengaruh diversitas *gender* juga disebabkan mayoritas perusahaan terbuka di Indonesia dikendalikan oleh keluarga, artinya posisi dewan sebagian besar didasarkan pada hubungan keluarga daripada keterampilan dan pengalaman kerja, dan keragaman *gender* di antara anggota dewan tidak mungkin meningkat nilai perusahaan (Darmadi, 2013). Selain itu, perusahaan yang beroperasi di sektor yang memerlukan respons cepat terhadap gangguan pasar. Selain itu, perusahaan dengan diversitas tinggi dapat menyebabkan masalah komunikasi dan biaya transaksi yang tinggi dalam bentuk proses pengambilan keputusan yang lambat, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Roika et al., 2019).

Studi Kasus di Turki

Pada studi penelitian yang dilakukan di Turki menyatakan bahwa keragaman *gender* di ruang rapat tampaknya secara positif mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya (Liu et al., 2013; Lückerath-Rovers, 2013; Reguera-Alvarado et al., 2015), dengan adanya Wanita dalam penunjukan anggota dewan perusahaan akan membuat perusahaan tersebut menjadi memiliki keragaman *gender* yang kedepannya akan berdampak positif pada hasil ekonomi. Hal ini dikarenakan dewan yang beragam *gender* dapat meningkatkan efektivitas keputusan -membuat proses dengan membawa perspektif yang berbeda dan pendekatan non-tradisional ke diskusi dewan, meningkatkan struktur tata kelola perusahaan mempertahankan hubungan baik dan komunikasi dengan pelanggan atau klien wanita dan meningkatkan citra perusahaan (Lückerath-Rovers, 2013), sehingga Dewan direksi wanita memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan membangun citra perusahaan yang positif, dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Kılıç & Kuzey, 2016).

Studi Kasus di Ghana

Terdapat studi yang menguji hubungan antara *Board Gender Diversity* dan Firm Performance dengan bukti dari pasar modal Ghana. Perwakilan dewan dengan *gender* perempuan meningkat dan menurun dari waktu ke waktu. Dalam hal kepemilikan dan keragaman *gender* dewan, perusahaan lokal diwakili oleh 38% perempuan dan 62% perusahaan multinasional. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan multinasional cukup terwakili dengan perempuan di dewan perusahaan mereka di Ghana. Hasil dari regresi semi-log terlihat hubungan kausalitas yang positif dan signifikan antara rasio female on boards dan return on equity. Artinya semakin tinggi jumlah perempuan dalam dewan direksi perusahaan terdaftar di Ghana, semakin tinggi tingkat pengembalian ekuitas yang dialami perusahaan terdaftar. Selain itu, dengan menggunakan net profit margin, hasil regresi menunjukkan kausalitas positif antara Net profit margin dan rasio female on board. Oleh karena itu, semakin tinggi jumlah perempuan dalam dewan direksi perusahaan terdaftar di Ghana, semakin tinggi margin keuntungan yang dialami perusahaan terdaftar. Baik return on Equity maupun Net profit margin, kedua rasio ini pada akhirnya menggambarkan kinerja perusahaan, sehingga peningkatan *diversity of board* akan meningkatkan kinerja perusahaan di Ghana (Appiadjei et al., 2017).

Studi Kasus di United Kingdom

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di United Kingdom, Inggris menunjukkan hasil empiris bahwa penunjukan perempuan ke dewan perusahaan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, dan memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara statistik dengan nilai serta kinerja perusahaan (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019; Brahma et al., 2021). Hal ini disebabkan wanita untuk menjadi bagian dari setiap proses pengambilan keputusan perusahaan, wanita memiliki kelebihan yang sama dengan pria dalam mencapai kesuksesan finansial perusahaan selain itu dengan adanya Wanita maka akan meningkatkan keragaman *gender* yang akan menciptakan koneksi yang lebih luas ke perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Hosny & Elgharawy, 2022), dan tentunya meningkatkan pemantauan dewan dan membawa keragaman ide, perspektif baru, pengalaman, dan pengetahuan bisnis ke proses pengambilan keputusan di ruang rapat, sehingga meningkatkan penilaian keuangan perusahaan. Secara keseluruhan, hasilnya akan membantu mengisi kesenjangan dalam keragaman *gender* dan nilai perusahaan di lembaga keuangan Inggris (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019).B

Studi Kasus Yunani

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arvanitis et al., menunjukkan Keragaman *gender* dewan memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan di Yunani (2022). Hasil Penelitian secara empiris ini sejalan dengan perspektif teori agensi dan teori ketergantungan sumber daya mengenai dampak positif keragaman *gender* pada operasi dewan (seperti peningkatan legitimasi, pemantauan efektif, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan akses yang lebih mudah ke sumber daya eksternal yang

terbatas), yang pada gilirannya dapat mengarah pada peningkatan kinerja keuangan (Arvanitis et al., 2022).

Studi Kasus di Pakistan

Hasil penelitian yang dilakukan di negara Pakistan menunjukkan bahwa rata-rata jumlah perempuan dalam dewan (Woman on Board) adalah 33,3% dalam sampel yang terdiri dari enam bank, WOB ini signifikan dan berkorelasi positif dengan kinerja perusahaan perbankan yang diukur dengan ROA yang berarti bahwa dengan meningkatkan jumlah perempuan di dewan bank, kinerja keuangan bank yaitu kinerja perusahaan akan meningkat (Shafique et al., 2014), penambahan perempuan di dewan menjanjikan kumpulan anggota berbakat dengan berbagai keterampilan, kemampuan, dan kompetensi. Dengan demikian perempuan harus dipekerjakan di dewan Perusahaan.

Hasil ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Ullah et al. (2019), yaitu penelitian yang dilakukan di perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Pakistan selama periode 2010 – 2017, perusahaan-perusahaan tersebut telah dibagi menjadi BUMN dan NSOE. Penelitian tersebut menyatakan Direktur Utama dan CEO wanita memiliki potensi untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan menggunakan teknik dan alat yang berbeda, memperluas citra perusahaan, meningkatkan nilai pemegang saham, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan pemimpin perempuan berkinerja lebih baik daripada pemimpin laki-laki (Peni, 2014).

Studi Kasus di Malaysia

Terdapat sebuah penelitian dilakukan untuk memberikan penjelasan tentang bagaimana keragaman *gender pada boarda* mempengaruhi kinerja perusahaan yang diukur sebagai return on equity (ROE) dan return on assets (ROA) di Malaysia menunjukkan bahwa hubungan yang negatif pada kinerja perusahaan. Homogenitas *gender* memiliki keunggulan kompetitif lebih daripada heterogenitas di antara anggota dewan. Bisa jadi laki-laki dan perempuan memiliki pendapat yang berbeda-beda untuk mengelola suatu perusahaan yang dapat menimbulkan konflik dan menurunkan kinerja perusahaan (Adnan et al., 2013)

Studi Kasus di Nigeria

Pada salah satu penelitian Keragaman gender dewan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memprediksi kinerja keuangan perusahaan di Nigeria. Hasil ini dapat dipengaruhi oleh fakta bahwa sebagian besar dewan dengan perwakilan perempuan adalah perusahaan dengan ikatan keluarga yang kuat (Ujunwa & Okoyeuzu, 2023). Ini menyiratkan bahwa wanita yang terpilih menjadi dewan direksi perusahaan Nigeria tidak memiliki kualifikasi seperti rekan pria mereka, tetapi karena perusahaan keluarga mereka. Di Nigeria terdapat perbedaan gender yang besar di sebagian besar sektor ekonomi. Kesenjangan gender seperti itu kemungkinan akan memperburuk hukum tata kelola perusahaan eksternal yang lemah, sehingga mendorong pengambilan keputusan yang kurang optimal oleh manajemen.

Namun terdapat perdebatan serius tentang pentingnya keragaman gender dalam kinerja perusahaan, Revisi Kode Tata Kelola Perusahaan untuk Bank di Nigeria Pasca Konsolidasi 2006 yang merekomendasikan bahwa direktur eksekutif tidak boleh lebih dari 40% dari total dewan pada jumlah minimum perwakilan perempuan. Hasilnya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara keragaman gender dan kinerja bank. Hasilnya konsisten dengan Farag dan Mallin (2017), dan Field et al. (2018) yang memandang direktur wanita memiliki atribut yang menghindari risiko, keterampilan unik, nilai inti yang berbeda, yang diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih baik ketika mereka diwakili di dewan perusahaan. Pengaruh positif keragaman gender terhadap kinerja bank dapat dijelaskan dengan kekhasan lingkungan perusahaan Nigeria.

Studi Kasus di Rusia

Analisis lebih lanjut di Rusia menunjukkan bahwa kehadiran direktur wanita di perusahaan berdampak positif pada kinerja perusahaan industri pertanian pangan, terutama bagian eksekutif mereka dibandingkan pada bagian pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa pemilik perusahaan (pemegang saham) seharusnya tidak hanya mempekerjakan lebih banyak direktur perempuan untuk dewan direksi mereka, tetapi juga memastikan bahwa direktur perempuan ini ditempatkan pada posisi eksekutif. Selain itu, penelitian saat ini tidak mengamati adanya hubungan antara total ukuran dewan dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pemilik perusahaan (pemegang saham) memiliki fleksibilitas dalam menugaskan direktur perempuan tambahan tanpa mengkhawatirkan jumlah dewan direksi (Tleubayev et al., 2020).

Studi Kasus di Brazil

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di perusahaan Brazil menunjukkan hubungan positif antara keragaman *gender* dewan dan kinerja perusahaan. Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa kinerja akuntansi perusahaan lebih diuntungkan dari kehadiran perempuan di posisi direktur daripada di kursi *board* atau dewan (Mastella et al., 2021). Dengan bukti adanya hubungan positif antara kehadiran perempuan di dewan dan kinerja keuangan, perusahaan akan cenderung secara sukarela mencari lebih banyak perempuan di dewan tanpa perlu peraturan. Investor pasar juga lebih memilih perusahaan yang lebih beragam *gender* sehingga mereka dapat mencapai hasil yang lebih tinggi di posisi mereka. Dengan hasil penelitian ini dapat membantu manajer bisnis untuk meningkatkan partisipasi wanita dan mendorong investor untuk memilih perusahaan yang lebih beragam *gender*.

Studi Kasus di India

Berdasarkan penelitian yg berkaitan dengan persentase total direktur wanita di dewan direksi dengan kinerja perusahaan; penelitian tersebut menunjukkan direktur wanita independen memiliki dampak positif yang sangat signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan direktur wanita eksekutif tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Artinya wanita dalam posisi pemantauan dapat menerapkan kontrol yang lebih kuat, sehingga menurunkan biaya agensi, asimetri informasi, oportuniste manajerial (Saha dan Maji, 2022) dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Sebaliknya, analisis tersebut mendukung pernyataan bahwa eksekutif perempuan menghindari pengambilan risiko, sehingga mungkin melepaskan peluang bisnis yang menguntungkan (Adhikari, 2018). Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa direktur eksekutif perempuan dalam konteks India tidak mampu menyelesaikan masalah keagenan horizontal antara pemegang saham mayoritas dan minoritas karena mereka umumnya mewakili kelompok sebelumnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa direktur perempuan independen secara khusus berkontribusi pada dampak keseluruhan kuota *gender* dewan terhadap kinerja perusahaan (Maji & Saha, 2021; Saha, 2023).

Studi Kasus di Amerika Latin

Pada perusahaan dengan kantor pusat yang berbasis di Amerika Latin data empiris menunjukkan tidak ada pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil, studi ini menemukan bahwa meskipun keterwakilan perempuan telah mencapai standar internasional di Kawasan Amerika Latin, namun masih tertinggal dari keterwakilan perusahaan, terutama pada jabatan sebagai direktur dewan perusahaan di mana pengambilan keputusan dan pengelolaan perusahaan dengan jangkauan ekonomi yang luas dilakukan (Marquez-Cardenas et al., 2022). Hasil ini konsisten untuk perusahaan dengan bagian dewan direksi wanita di dewan lebih tinggi dari 30% dan perusahaan dengan bagian dewan direksi wanita di dewan lebih rendah dari 30%, masing-masing secara terpisah dan secara keseluruhan. Tiga alasan utama membenarkan hasil ini. Pertama, jumlah dewan direksi wanita di setiap perusahaan merupakan variabel dengan variabilitas yang rendah, sehingga menimbulkan kerumitan dalam menilai pengaruhnya terhadap ROA. Kedua, dataset untuk variabel kinerja keuangan (ROA, ROE, margin Ebitda) diperoleh dari data publik yang dilaporkan oleh

perusahaan yang terdaftar di bursa saham lokal. Jadi, untuk perusahaan besar yang kinerja perusahaannya kurang sensitif terhadap keputusan dewan direktur daripada perusahaan kecil (karena keragaman faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan), kenaikan atau penurunan pangsa dewan direksi perempuan dan manfaat yang ada untuk dewan dan pengambilan keputusan bukan merupakan variabel penentu ROA. Ketiga, kurangnya perwakilan perempuan dalam dewan direksi di wilayah tersebut dibandingkan dengan rekan dewan direksi perempuan mereka mengurangi aset berbeda yang dibawa perempuan ke dalam dewan yang memengaruhi ROA.

SIMPULAN

Demi terciptanya Good Corporate Governance maka perlu mempertimbangkan pendapat para pemangku kepentingan, para pemangku kepentingan ini menyangkut komposisi direksi atau dewan. Susunan Pengurus atau *Diversity Board* itu sendiri, merepresentasikan keberagaman dalam hal *gender*, ras, budaya, pendidikan, kewarganegaraan dan lain-lain. Dalam literatur penulis meninjau tentang keragaman *gender* dewan di bidang yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan dan keuangan perusahaan yaitu Kinerja Perusahaan secara global di berbagai negara yang ada di dunia. Setelah dilakukan analisis mayoritas negara yang ada di dunia yaitu Turki, Ghana, United Kingdom, Yunani, Pakistan, Rusia, Brazil, India, Indonesia, dan Pakistan menyatakan bahwa dengan Board Gender Diversity (BGD) dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan pada beberapa negara lainnya seperti Malaysia, Nigeria, dan Amerika Latin dengan adanya BGD dapat menurunkan kinerja perusahaan. Dengan adanya perbedaan hasil terkait keragaman *gender* dewan di bidang yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan dan keuangan perusahaan yaitu Kinerja Perusahaan secara global di berbagai negara yang ada di dunia, maka peneliti memberikan saran pada penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian pada negara-negara yang ada di dunia dan juga dapat mengelompokkan serta membandingkan negara tersebut berdasarkan benua atau tata letak geografisnya, hasil penelitian selanjutnya akan terdapat inovasi atau kebaruan. Agar hasil penelitian selanjutnya akan terdapat inovasi dan kebaruan itu pada penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian dimana pengelompokan artikel ini berdasarkan periode 10 tahun terakhir mulai dari (2013-2023), sehingga tidak penulis tidak mengelompokkan artikel berdasarkan reputasi jurnal, dan tidak mengelompokkan artikel sesuai teori yang digunakan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis berterimakasih dan mengapresiasi segala bentuk dukungan yang telah diberikan oleh Magister Ilmu Akuntansi Universitas Pendidikan Indonesia sehingga penulis dapat terbantu dalam penyelesaian penulisan ini. Selain itu penulis juga berterimakasih kepada TREASURE yang telah memberikan banyak kekuatan, semangat dan motivasi untuk penulis dapat menggapai mimpi, serta menguatkan penulis, ketika merasa tertekan dengan keadaan, terima kasih telah menginspirasi penulis melalui karya-karya yang telah diciptakan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhikari, B.K. (2018), "Female Executives and Corporate Cash Holdings", *Applied Economics Letters*, Vol. 25 N
- Adnan, M. F., Sabli, N., & Abdullah, A. (2013). Relationship Between *Board Gender Diversity* And Firm Performance: Evidence From Malaysian Firms. In *Gading Business And Management Journal* Vol. 17, Issue 2. <http://www.Khazanah.com.My/Faq.Htm>
- Agyemang-Mintah, P., & Schadewitz, H. (2019). *Gender Diversity* And Firm Value: Evidence From UK Financial Institutions. *International Journal Of Accounting And Information Management*, 27 (1), 2–26. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-06-2017-0073>
- Alamsyah, F., & Madyan, M. (2021). Pengaruh *Board Characteristics* Proporsi Woman On Board Pada Kinerja Keuangan. *Pengaruh Board Characteristics Proporsi Woman On Board Pada Kinerja Keuangan*, 8 (2), 319–331.

- Appiadjei, E. A., Ampong, G. O., & Nsiah, F. (2017). Licensed Under Creative Common Board, *Gender Diversity And Firm Performance*. In *International Journal Of Economics, Commerce And Management United Kingdom* (Vol. 10). <http://Ijecm.Co.Uk/>
- Arvanitis, S. E., Varouchas, E. G., & Agiomirgianakis, G. M. (2022). Does Board Gender Diversity Really Improve Firm Performance? Evidence From Greek Listed Firms. *Journal Of Risk And Financial Management*, 15 (7). <https://doi.org/10.3390/Jrfm15070306>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board Gender Diversity And Firm Performance: The UK Evidence. *International Journal Of Finance And Economics*, 26 (4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/Ijfe.2089>
- Cahyono, E. A., Hartono, N., & Hartono, A. (2019). Literatur Review; Panduan Penulisan Dan Penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12 (2).
- Darmadi, S. (2013). Do Women In Top Management Affect Firm Performance? Evidence From Indonesia. *Corporate Governance (Bingley)*, 13 (3), 288–304. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>
- Diepen, N. V. 2015. The Effect Of Gender, Age And Nationality Diversity On Company Performance- Evidence From The Netherlands. Thesis Conference. Management And Social Siences. The Faculty Of Behavioural. University Of Twente.
- Diantini, N. N. A. (2022). Peran Ceo Perempuan Dalam Keputusan Struktur Modal Dan Optimalisasi Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11 (7), 1357. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i07.p05>
- Dwi Rima Putri, I., Mariya Waharini, F., Hakim Purwantini, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Magelang, U. (2021). Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. In *ACE | Accounting Research Journal* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/ace>
- Fernández-Temprano, M. A., & Tejerina Gaité, F. (2020). Types Of Director, Board Diversity And Firm Performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Grant Thornton. (2020). Woman In Business 2020: Putting The Blueprint Into Action.
- Hosny, K., & Elgharbawy, A. (2022). Board Diversity And Financial Performance: Empirical Evidence From The United Kingdom. *Accounting Research Journal*, 35 (4), 561–580. <https://doi.org/10.1108/ARJ-02-2020-0037>
- Khan, I., Khan, I., Khan, I. U., Suleman, S., & Ali, S. (2023). Board Diversity On Firm Performance From Resource-Based View Perspective: New Evidence From Pakistan. *International Journal Of Productivity And Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2022-0055>
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The Effect Of Board Gender Diversity On Firm Performance: Evidence From Turkey. *Gender In Management*, 31 (7), 434–455. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2015-0088>
- Lim, K. P., Lye, C. T., Yuen, Y. Y., & Teoh, W. M. Y. (2019). Women Directors And Performance: Evidence From Malaysia. *Equality, Diversity And Inclusion*, 38 (8), 841–856. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2019-0084>
- Lückerath-Rovers, M. (2013), “Women On Boards And Firm Performance”, *Journal Of Management And Governance*, Vol. 17 No. 2, Pp. 491-509.
- Maji, S. G., & Saha, R. (2021). Gender Diversity And Financial Performance In An Emerging Economy: Empirical Evidence From India. *Management Research Review*, 44 (12), 1660–1683. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2020-0525>
- Maji, S.G. And Saha, R. (2021), “Gender Diversity And Financial Performance In An Emerging Economy: Empirical Evidence From India”, *Management Research Review*, Vol. 44 No. 12, Pp. 1660-1683.
- Marquez-Cardenas, V., Gonzalez-Ruiz, J. D., & Duque-Grisales, E. (2022). Board Gender Diversity And Firm Performance: Evidence From Latin America. *Journal Of Sustainable Finance And Investment*, 12 (3), 785–808. <https://doi.org/10.1080/20430795.2021.2017256>
- Mastella, M., Vancin, D., Perlin, M., & Kirch, G. (2021). Board Gender Diversity: Performance And Risk Of Brazilian Firms. *Gender In Management*, 36 (4), 498–518. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0088>

- Okoyeuzu, C., Ujunwa, A., Ujunwa, A. I., & Onah, E. O. (2021). Independent Board, Gender Diversity And Bank Performance In Nigeria: A System-GMM Approach. *Gender In Management*, 36 (6), 677–696. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2020-0129>
- Peni, E. (2014), “CEO and chairperson characteristics and firm performance”, *Journal of Management & Governance*, Vol. 18 No. 1, pp. 185-205
- Reddy, S., & Jadhav, A. M. (2019). *Gender Diversity In Boardrooms—A Literature Review*. In *Cogent Economics And Finance* (Vol. 7, Issue 1). Cogent OA. <https://doi.org/10.1080/23322039.2019.1644703>
- Reguera-Alvarado, N., De Fuentes, P. And Laffarga, J. (2015), “Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence From Spain”, *Journal Of Business Ethics*. <http://Link.Springer.com/Article/10.1007/S10551-015-2735-9>
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Board Characteristics Proporsi Woman On Board Pada Kinerja Keuangan. *Iqtishoduna*, 15 (2).
- Saha, R. (2023). The Impact Of Board-Level Female Directors On Firm Performance: Evidence From India. *Equality, Diversity And Inclusion*. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2022-0172>
- Shafique, Y., Idress, S., & Yousaf, H. (2014). Impact Of Boards Gender Diversity On Firms Profitability: Evidence From Banking Sector Of Pakistan. In *European Journal Of Business And Management* (Vol. 6, Issue 7). www.liste.org
- Sial, M. S., Zheng, C., Cherian, J., Gulzar, M. A., Thu, P. A., Khan, T., & Khuong, N. V. (2018). Does Corporate Social Responsibility Mediate The Relation Between Boardroom Gender Diversity And Firm Performance Of Chinese Listed Companies? *Sustainability (Switzerland)*, 10 (10). <https://doi.org/10.3390/Su10103591>
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30 (8), 2040. <https://doi.org/10.24843/Eja.2020.V30.I08.P11>
- Thornton, G. (2018). Women In Business: Beyond Policy to Progress. Diakses dari <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/women-in-business-2018-key-global-findings.pdf>.
- Tleubayev, A., Bobojonov, I., Gagalyuk, T., & Glauben, T. (2020). Board Gender Diversity and Firm Performance: Evidence From The Russian Agri-Food Industry. *International Food and Agribusiness Management Review*, 23 (1), 35–53. <https://doi.org/10.22434/IFAMR2019.0011>
- Ujunwa, A., & Okoyeuzu, C. R. (2023). *Corporate Board Diversity And Firm Performance: Evidence From Nigeria*. <https://www.Ceeol.Com/Search/Article-Detail?Id=732286>
- Ullah, I., Fang, H., & Jebran, K. (2019). Do gender diversity and CEO gender enhance firm’s value? Evidence from an emerging economy. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20 (1), 44–66. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0085>
- Wijaya, H. (2022). Diversitas Gender Pada Dewan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 10 (3), 427–436. <https://doi.org/10.17509/Jrak.V10i3.44558>
- Yogiswari, N. L. P. P., & Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance Pada Perusahaan Manufaktur Di BEJ 2005. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 2070.