

KEBERAGAMAN GENDER DI SEKTOR BISNIS DAN EFEKNYA TERHADAP TENDENSI KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN

Ahmad Abbas
Andi Ayu Frihatni

IAIN Parepare
Email: ahmad.abbas@stainparepare.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan gambaran keberagaman *gender* dalam area bisnis perusahaan dan menguji efek keberagaman tersebut terhadap kinerja perusahaan yang mengalami *distress* keuangan. Penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel 467 perusahaan go publik di Indonesia. Data dianalisis ke dalam deskriptif statistik dan diuji menggunakan uji regresi logistik. Hasil awal penelitian ini mengungkapkan bahwa jumlah perusahaan yang menempatkan perempuan dan laki-laki dalam jabatan eksekutif teratas di bawah 10% dari 467 perusahaan. Pada uji efek, penelitian ini menemukan bahwa perusahaan yang menempatkan perempuan dan laki-laki (keberagaman *gender*) dalam jabatan eksekutif tertinggi, yaitu dewan komisaris cenderung lebih rendah mengalami *distress* keuangan daripada perusahaan yang hanya menempatkan laki-laki (tanpa keberagaman *gender*).

Kata kunci. *Gender, Keberagaman, Perusahaan, Distress*

Abstract

The research aims to demonstrate the description of gender diversity in the business area of firms and test the effect of the diversity on the firms' performance suffering from financial distress. This research is quantitative using the sample of 467 go public firms in Indonesia. Data are analyzed into statistic descriptive and tested using the test of logistic regression. The starting result of this research demonstrates that firms employing women and men in the position of top executive are under 10% of 467 firms. Based on the test of effect, this research finds that firms employing women dan men (gender diversity) in the position of the highest executive, namely the board of commissioners, tend to suffer from financial distress lower than firm only employing men (non diversity gender).

Keyword. *Gender, Diversity, Firms, Distress*

PENDAHULUAN

Gender secara terminologi diartikan sebagai jenis kelamin (*sex*), perempuan dan laki-laki. Jika *gender* tersebut didefinisikan pada suatu aspek non-biologis tertentu, maknanya pun lebih luas. Penelitian ini misalnya yang berada pada aspek bisnis. Perluasan makna pun akan tampak jika *gender* terkait dengan perilaku, peran, dan pembawaannya dalam menghadapi masalah dan mengambil keputusan terkait dengan kinerja perusahaan. Mulia (2004) menyatakan bahwa *gender* adalah suatu konsep kultural yang digunakan untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosi antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Keberagaman *gender* dalam bisnis perusahaan mampu dilandasi oleh teori struktural-fungsional yang mengasumsikan bahwa segala keberagaman dalam kehidupan bisnis adalah sumber utama dari struktur perusahaan yang menentukan diversitas fungsi yang sesuai dengan jabatan yang ditetapkan. Penelitian ini mengelaborasi teori struktural-fungsional dalam pandangan Merton (Ritzer dan Goodman, 2010) bahwa analisis struktural fungsional menekankan pada suatu kelompok atau organisasi. Jika integrasi antara manusia dalam organisasi dilakukan, muncul sikap dan cara yang lebih luas sehingga strategi mudah ditetapkan. Struktur organisasi yang disediakan oleh perusahaan adalah konteks awal dalam mengelaborasi teori struktural fungsional. Perusahaan adalah unit universal yang memiliki struktur organisasi dan tata kelola bisnis. Jika hal ini dikaitkan dengan konsep *gender*, struktur organisasi perusahaan akan memiliki fungsi yang melibatkan perempuan dan laki-laki. Keduanya adalah wujud keberagaman *gender* yang memiliki fungsi yang sama dalam kedudukan bisnis.

Kesetaraan *gender* adalah isu yang setiap tahun disuarakan bagi kaum perempuan. Setiap tanggal 8 Maret adalah hari perempuan sedunia. Pada tahun 2020, tema yang diangkat dalam hari perempuan adalah *Each For Equal* di mana tema ini secara spesifik menginginkan kesetaraan *gender* bukan hanya melibatkan isu perempuan, melainkan isu bisnis. Keterlibatan perempuan dinilai sangat penting untuk perkembangan bisnis. Isu ini tentu mendorong penelitian terkait *gender* perlu dilakukan. Terlebih lagi, komisi sekuritas dan bursa efek telah menyetujui regulasi yang memerlukan perusahaan untuk mengungkapkan informasi tentang keberagaman *gender* (Wahid, 2012).

Penelitian ini tidak dirancang seperti penelitian terdahulu yang cenderung menganggap beberapa temuan sebelumnya tidak konsisten (Endraswati, 2018) yang akhirnya memicu pengaruh yang berbeda-beda dengan model penelitian yang sama yang berbeda hanya pada perluasan sektor (Adnan dkk., 2013; Hassan dan Paul, 2011; Abdullah dan Ismail, 2013; Tu dkk., 2015; Fathonah, 2018; Gonzales, 2018; Mohammad dkk., 2018). Mereka menyadari hal tersebut dalam penelitiannya sehingga mereka mengungkapkan keterbatasan-keterbatasan pada jumlah sampel dan menyarankan penambahan variabel dan perluasan sektor bisnis lainnya. Penelitian ini berusaha untuk memenuhi keterbatasan yang diungkapkan oleh penelitian terdahulu sebagai upaya mendapatkan temuan yang baik dan representatif.

Sejak International Finance Corporation (IFC, 2019) merilis laporannya pada tahun 2019, penelitian ini muncul untuk melakukan riset eksplanatori dalam melengkapi studi terkait efek keberagaman *gender* dalam dunia bisnis. Dalam laporan IFC (2019), perusahaan yang melibatkan proporsi direksi perempuan menghasilkan rerata kinerja tingkat pengembalian aset (ROA) dan tingkat pengembalian ekuitas (ROE) lebih tinggi dari perusahaan yang tanpa melibatkan direksi perempuan. Ditambah lagi pada tahun 2019, Charles dkk. (2019) telah mengkonfirmasi bahwa terjadi efek positif keberagaman *gender* dalam dewan direksi terhadap nilai perusahaan yang mengungkapkan bahwa keberagaman *gender* dalam area bisnis dapat meningkatkan nilai pasar perusahaan. Keberagaman *gender* dalam area bisnis telah mendorong peningkatan kinerja perusahaan dari segi tingkat pengembalian aset dan ekuitas serta nilai saham perusahaan. Ini artinya bahwa keterlibatan perempuan yang menduduki jabatan dinilai empiris telah mendorong perusahaan untuk lebih *profitable*, namun bagaimana kinerja perusahaan jika dalam kondisi *distress* keuangan. Analisis kinerja keuangan secara mendalam perlu dilakukan sebab peningkatan kinerja terjadi baik perusahaan dengan diversitas *gender* maupun perusahaan tanpa diversitas *gender*. Perbedaannya hanya pada level kinerja di mana perusahaan dengan diversitas *gender* mampu mengalami peningkatan yang lebih tinggi daripada perusahaan tanpa diversitas *gender*. Dengan kata lain, keberagaman *gender* dalam perusahaan hanya mendorong kinerja perusahaan berada pada kondisi yang lebih stabil, tetapi bagaimana jika perusahaan dalam kondisi *distress* keuangan. Apakah hasilnya sama antara perusahaan dengan keberagaman *gender* dan perusahaan tanpa keberagaman *gender*?. Kondisi ini mendorong skema penelitian perlu dirancang dalam mendapatkan temuan baru dalam isu yang sama. Dengan demikian, *novelty* penelitian ini dituangkan ke dalam model penelitian yang dirancang berbeda dengan mengkaji keberagaman *gender* pada tendensi kinerja keuangan perusahaan. Tendensi yang dimaksud adalah saat kondisi *distress* dan *non-distress*. *Novelty* berikutnya yang diberikan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian ini membidik jajaran eksekutif teratas dalam struktur organisasi perusahaan. Keberagaman *gender* pada jajaran tersebut sejauh ini masih luput dianalisis dan diuji oleh beberapa penelitian terdahulu. Jajaran tersebut diisi oleh pejabat penting, yaitu dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit. Tiga posisi ini adalah kedudukan yang sangat penting dalam membangun dan menggerakkan setiap lini utama bisnis perusahaan. Dewan komisaris bertindak sebagai pemilik bisnis yang memiliki tugas mengawasi kebijakan yang diimplementasikan oleh para pelaksana operasionalnya khususnya direktur dan bertanggung jawab atas tata kelola perusahaan sepenuhnya. Selanjutnya, dewan direksi yang memimpin manajemen perusahaan sesuai visi, misi, dan strategi yang ditetapkan serta menyampaikan hasil kerja kepada para pemegang saham. Pada komite audit, fungsi utamanya adalah membantu dewan komisaris dalam menjalankan pengawasan dan memeriksa serta mengevaluasi kinerja perusahaan.

Tujuan awal penelitian ini adalah untuk mengungkapkan keberagaman *gender* dalam struktur bisnis perusahaan di Indonesia saat ini. Tujuan lanjutan dilakukan untuk menguji efek keberagaman *gender* dalam jabatan eksekutif perusahaan dalam

kondisi *distress* keuangan serta menganalisis efek yang timbul dalam kondisi tersebut. Sebagai kontribusi penelitian. Temuan penelitian ini menyediakan kontribusi teoretis dan praktis. Pertama, skema penelitian ini didesain berbeda dengan skema penelitian terdahulu sebab penelitian ini mengidentifikasi keberagaman *gender* pada posisi jabatan eksekutif teratas dalam tendensi kinerja keuangan perusahaan yang mengalami *distress* keuangan. Model penelitian pun dibangun secara teoretis dan representatif. Kedua, teori *gender* dalam kerangka struktural fungsional digunakan untuk mengelaborasi hubungan antar variabel sehingga temuan penelitian secara teoretis menambah generalisasi teori dalam literatur akuntansi dan keuangan. Kontribusi ketiga ditujukan secara praktis kepada pelaku bisnis bahwa tidak adanya diversitas *gender* yang melibatkan laki-laki dan perempuan dalam jabatan eksekutif tertinggi, yaitu dewan komisaris, perusahaan cenderung lebih tinggi mengalami *distress* keuangan daripada perusahaan yang menempatkan diversitas *gender*. Kontribusi terakhir yang disediakan dalam penelitian ini adalah bahwa temuan penelitian yang mengungkapkan gambaran terkini keberagaman *gender* pada perusahaan di Indonesia dapat dijadikan sebagai umpan balik dalam memberikan jawaban terkait isu *gender* dan dunia bisnis pada hari perempuan sedunia.

METODE

Jenis Penelitian, Data, dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menganalisis data perusahaan dan melakukan uji efek pada hubungan variabel. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh perusahaan *go public* di Indonesia hingga tahun 2019. Alasan penelitian ini mengambil perusahaan *go public* karena perusahaan tersebut memiliki skala usaha multi nasional dan tata kelola perusahaan terstruktur kompleks dengan baik. *Stakeholder*-nya pun beragam dan kompleksitas pekerjaan pada perusahaan multi nasional lebih tinggi. Data perusahaan sampel diperoleh dari Bursa Efek Indonesia (BEI). Adapun hasil pemilihan sampel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

Kriteria	Jumlah
Perusahaan terdaftar di Bursa Efek hingga tahun 2019	682
Perusahaan dengan laporan mata uang bukan Rupiah	(73)
Perusahaan dengan data tidak lengkap	(142)
Jumlah Perusahaan	467

Jumlah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2019 sebanyak 682. Ternyata, ada 73 perusahaan dengan laporan data keuangan bukan Rupiah sehingga perlu dieliminasi dengan tujuan untuk keseragaman satuan. Penelitian ini menggunakan data perusahaan berupa data profil bisnis dan laporan keuangan. Ada 142 data baik profil bisnis maupun laporan keuangan tidak lengkap sehingga data tersebut juga dieliminasi. Dengan demikian, jumlah perusahaan yang menjadi sampel adalah 467 perusahaan.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan jumlah akhir perusahaan sampel, data akhir penelitian diperoleh sebanyak 467 baik data profil bisnis maupun data laporan keuangan. Data profil bisnis mengandung struktur organisasi dan bidang bisnis perusahaan, sedangkan data laporan keuangan menunjukkan data keuangan yang menggambarkan kondisi bisnis perusahaan. Data profil bisnis dianalisis statistic deskriptif yang selanjutnya akan menemukan keberagaman *gender* dalam perusahaan. Keberagaman yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah jumlah perempuan dan laki-laki dalam struktur tertinggi perusahaan serta mengungkapkan komposisi keterlibatannya dalam setiap sektor bisnis perusahaan. Struktur tertinggi perusahaan adalah komisaris, direksi, dan komite audit. Struktur tersebut berada dalam jajaran eksekutif perusahaan yang sangat penting dalam membangun dan menggerakkan setiap lini utama bisnis perusahaan.

Pada laporan keuangan, data tersebut dianalisis kondisi bisnis perusahaan apakah baik (*non distress*) atau buruk (*distress*) yang kemudian dilakukan uji efek antar variabel. Adapun variabel penelitian ini adalah keberagaman *gender* sebagai variabel independen dan kondisi perusahaan sebagai variabel dependen.

Variabel Dependen (Tendensi Kinerja Keuangan)

Variabel kondisi kinerja perusahaan adalah variabel dependen yang disimbolkan sebagai *DISTRESS* yang diukur menggunakan analisis Z-Score. *Distress* adalah keadaan perusahaan yang dinilai kurang sehat di mana sedang mengalami kesulitan finansial dan berada pada zona kepailitan. Pada kondisi *distress*, perusahaan cenderung mengalami tekanan finansial. Banyak penelitian yang menggunakan analisis Z-Score untuk menilai kondisi kinerja perusahaan. Penelitian terakhir dilakukan oleh Ally dan Bwana (2019), Montolalu dkk. (2019), dan Desiyanti (2019). Analisis Z-Score diperoleh dengan rumus sebagai berikut.

Perusahaan dengan bidang usaha manufaktur

$$Z = 1.2X1 + 1.4X2 + 3.3X3 + 0.6X4 + 1.0X5$$

Perusahaan dengan bidang usaha non-manufaktur

$$Z = 6.56X1 + 3.26X2 + 6.72X3 + 1.05X4$$

Keterangan,

X1 = Modal kerja/ total aset

X2 = Laba ditahan/ total aset

X3 = Laba sebelum bunga dan pajak / total aset

X4 = Nilai pasar ekuitas/ nilai buku dari total liabilitas

X5 = Penjualan (pendapatan)/ total aset

Hasil persamaan Z-Score menghasilkan nilai Z. Penelitian ini mengkalsifikasikan bahwa $Z > 1,81$ terindikasi kurang baik atau *distress*, sedangkan $Z > 1,81$ terindikasi cukup baik atau *non-distress*. Ukuran tendensi kinerja menggunakan Logit *DISTRESS*, 1 *Distress* dan 0 *Non Distress*.

Variabel Independen (GENDER)

Variabel independen menggunakan keberagaman *gender* yang dibagi ke dalam tiga keberagaman, yaitu komisaris (*GENDER_KOM*), direktur (*GENDER_DIR*), dan komite audit (*GENDER_AUDIT*). Keberagaman *gender* diukur menggunakan skala dummy, yaitu nilai 1 bagi yang perusahaan yang menempatkan perempuan dan laki-laki dalam jabatan eksekutif (*diversity*), sebaliknya nilai 0 bagi hanya menempatkan seluruhnya laki-laki dalam jabatan eksekutif (*non diversity*).

Uji Efek Signifikansi

Uji efek signifikansi yang digunakan untuk menemukan pengaruh kedua variabel adalah uji regresi logistik. Adapun persamaannya sebagai berikut.

$$\text{LogitDISTRESS} = \alpha + \beta_1\text{GENDER_KOM} + \beta_2\text{GENDER_DIR} + \beta_3\text{GENDER_AUDIT} + \varepsilon$$

Keterangan,

Logit *DISTRESS* = Tendensi Kinerja Perusahaan, 1 *Distress* dan 0 *Non Distress*

GENDER_KOM = Keberagaman *gender* pada jabatan dewan komisaris

GENDER_DIR = Keberagaman *gender* pada jabatan dewan direksi

GENDER_AUDIT = Keberagaman *gender* pada jabatan komite audit

α = Konstanta dan ε = standar error

Tingkat signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian ini pada level di bawah $\alpha=5\%$. Asumsi model penelitian uji efek logistic memperhatikan *goodness of fit test model* dan *overall model fit*. Model penelitian ini dianggap baik (*goodness of fit test model*) jika chi-square pada Hosmer and Lemeshow memiliki signifikansi di atas atau sama dengan 5% ($\alpha \geq 5\%$) dan overall model fit terjadi penurunan *-2LogLikelihood Block* saat dilakukan iterasi. Interpretasi model penelitian ini dalam menggunakan uji efek logistic, yaitu jika signifikansi pada hubungan variabel berada di atas $\alpha=5\%$, keberagaman *gender* tidak menyediakan efek dalam kondisi *distress* perusahaan. Sebaliknya, jika signifikansi pada hubungan variabel berada di bawah $\alpha=5\%$, keberagaman *gender* dalam perusahaan (apakah pada jabatan komisaris, direksi, atau komite audit) berpengaruh pada kondisi *distress* perusahaan. Pengaruh yang ditimbulkan kemungkinan ada dua efek, yaitu positif dan negatif. Efek yang signifikan pada dasarnya menandakan bahwa ada perbedaan perusahaan yang memiliki keberagaman *gender* pada strukturul bisnis (ada perempuan dan laki-laki) dibandingkan dengan perusahaan dijabat semuanya laki-laki. Jika efeknya positif, perusahaan yang memiliki keberagaman *gender* dalam struktural cenderung lebih besar mengalami *distress* keuangan daripada perusahaan yang tidak diisi perempuan sama sekali (seluruhnya dijabat laki-laki). Sebaliknya, efek negatif mengungkapkan bahwa perusahaan yang melibatkan keberagaman dalam menjabat structural organisasi cenderung kurang mengalami *distress* keuangan daripada perusahaan yang structural organisasinya tidak diisi oleh perempuan sama sekali.

HASIL PENELITIAN

Keberagaman *gender* diidentifikasi dari komposisi perempuan dan laki-laki dalam menduduki jabatan teratas dalam struktur organisasi perusahaan. Perusahaan multi nasional umumnya dibagi ke dalam beberapa sektor. Di Indonesia, bisnis dikelompokkan ke dalam 3 sektor, yaitu sektor primer, sekunder, dan tersier. Berdasarkan sektor tersebut, penelitian ini menggolongkan perusahaan berdasarkan sektor utama tersebut. Berikut hasilnya dijelaskan dalam sebuah grafik (chart) dengan warna biru yang menandakan jumlah perusahaan dengan komposisi jabatan eksekutif laki-laki dan perempuan (keberagaman *gender*), sedangkan warna merah menandakan jumlah perusahaan dengan komposisi seluruh laki-laki (tidak ada keberagaman *gender*).

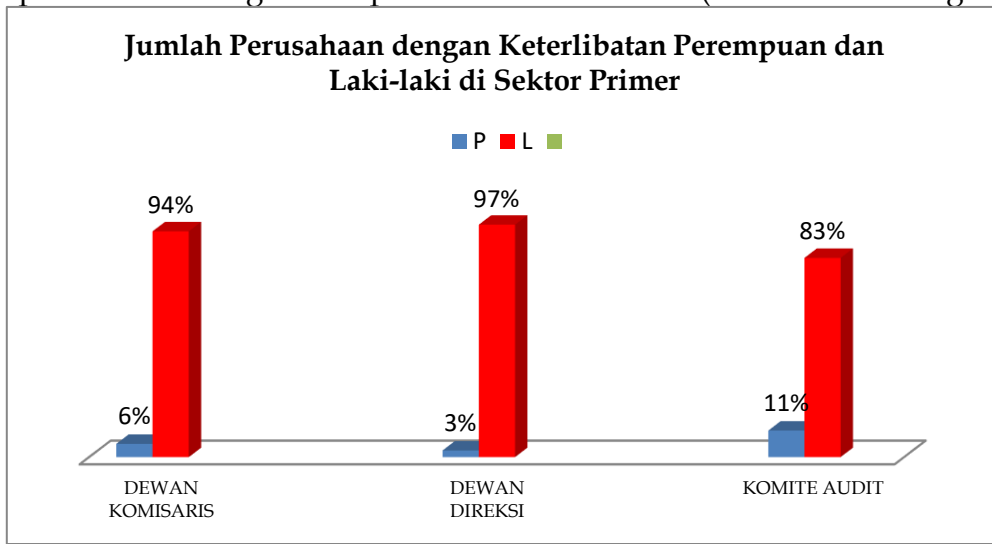


Diagram 1. Jumlah Perusahaan dengan Keberagaman *Gender* di Sektor Primer

Sektor primer adalah industry pertambangan, pertanian, dan perikanan yang terdiri dari 36 perusahaan selama periode pengamatan. Pada diagram 1, keberagaman *gender* terjadi pada perusahaan dengan sektor utama bahan baku. Jumlah perusahaan yang melibatkan perempuan dan laki-laki untuk menduduki jabatan dewan komisaris sebanyak 2 perusahaan (6%), dewan direksi sebanyak 1 perusahaan (3%), dan komite audit sebanyak 4 perusahaan (11%), sedangkan sisanya didominasi oleh laki-laki.

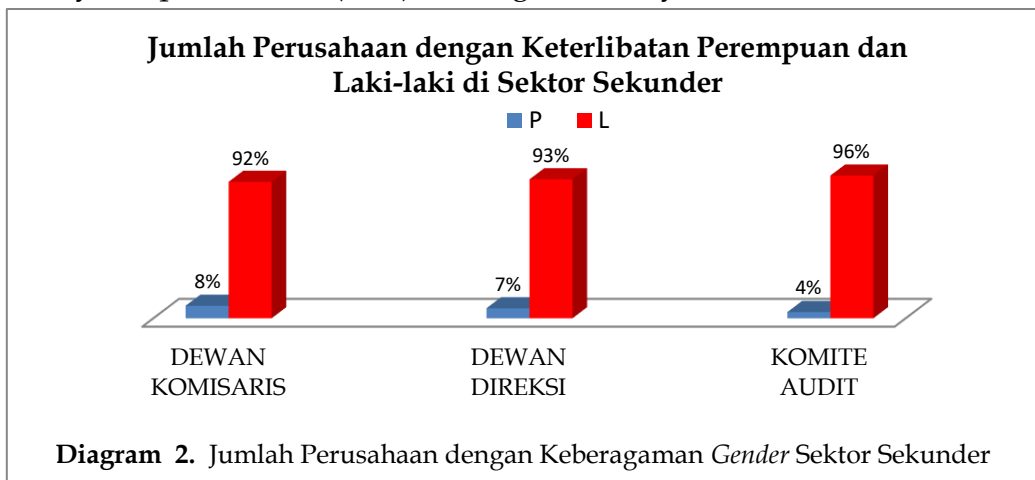


Diagram 2. Jumlah Perusahaan dengan Keberagaman *Gender* Sektor Sekunder

Sektor selanjutnya adalah sektor sekunder. Adapun hasil penelitian ditunjukkan pada diagram 2. Sektor sekunder berkaitan industri pengolahan atau manufaktur yang terdiri dari 119 perusahaan. Diagram 2 menunjukkan jumlah perusahaan yang melibatkan komposisi perempuan dan laki-laki untuk menduduki jabatan dewan komisaris sebanyak 10 perusahaan (8%), dewan direksi sebanyak 8 perusahaan (7%), dan komite audit sebanyak 5 perusahaan (4%), sedangkan sisanya di atas 90 persen dijabat oleh laki-laki. Sektor terakhir yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sektor tersier yang ditunjukkan pada diagram 3.

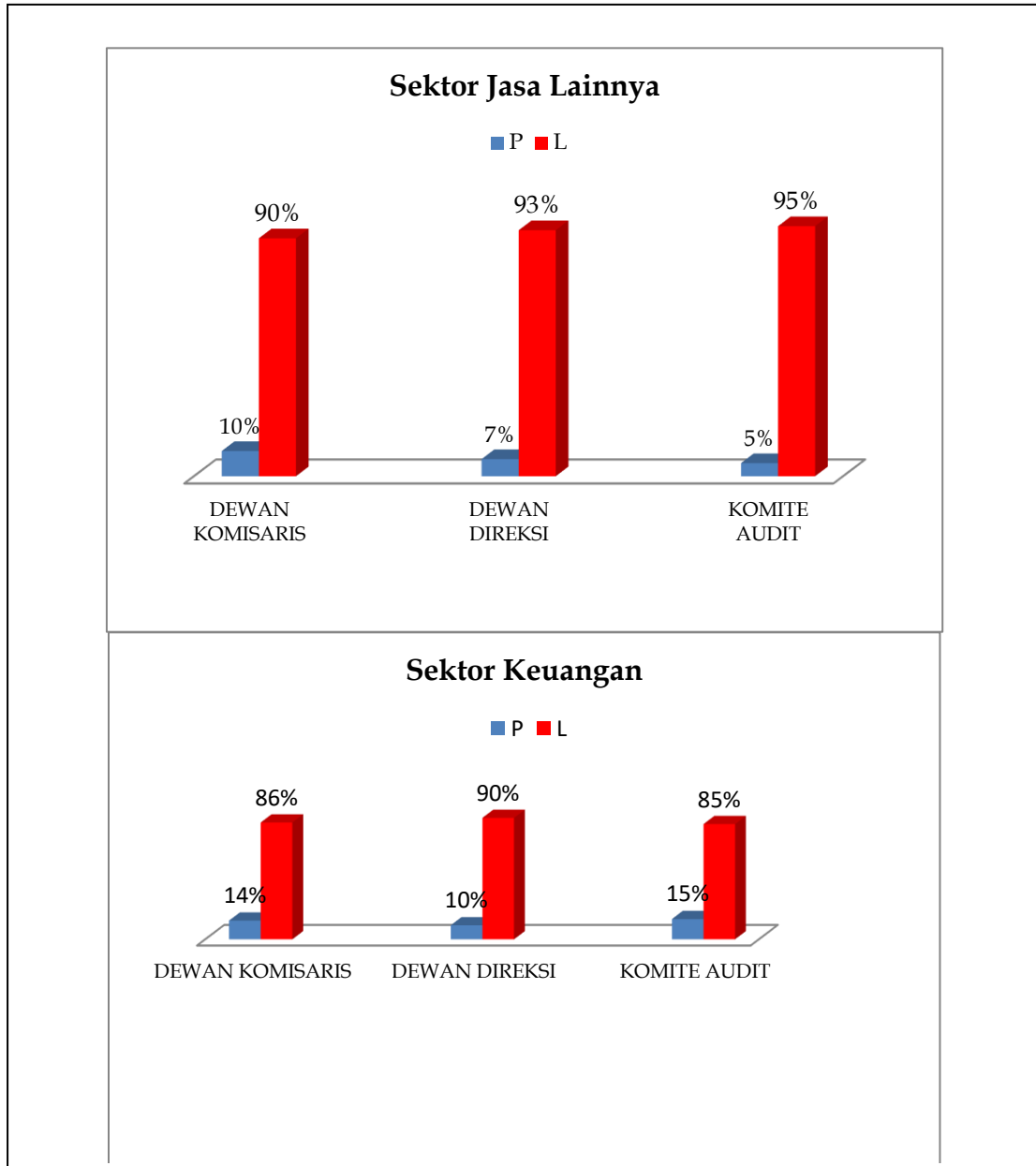


Diagram 3. Jumlah Perusahaan dengan Keberagaman *Gender* di Sektor Tersier

Pada diagram 3, sektor tersier terdiri dari sektor keuangan dan jasa lainnya. Jika membandingkan kedua sektor tersier tersebut, persentase perusahaan dengan keberagaman *gender* lebih tinggi ditemukan pada lembaga keuangan daripada sektor jasa lainnya. Jumlah perusahaan yang melibatkan perempuan dan laki-laki di sektor keuangan pada struktur perusahaan dewan komisaris sebanyak 12 perusahaan (14%), dewan direksi sebanyak 19 perusahaan (10%), dan komite audit sebanyak 13 perusahaan (15%), sedangkan di sektor jasa lainnya, dewan komisaris 25 perusahaan (10%), 17 perusahaan (7%), dan 13 perusahaan (5%).

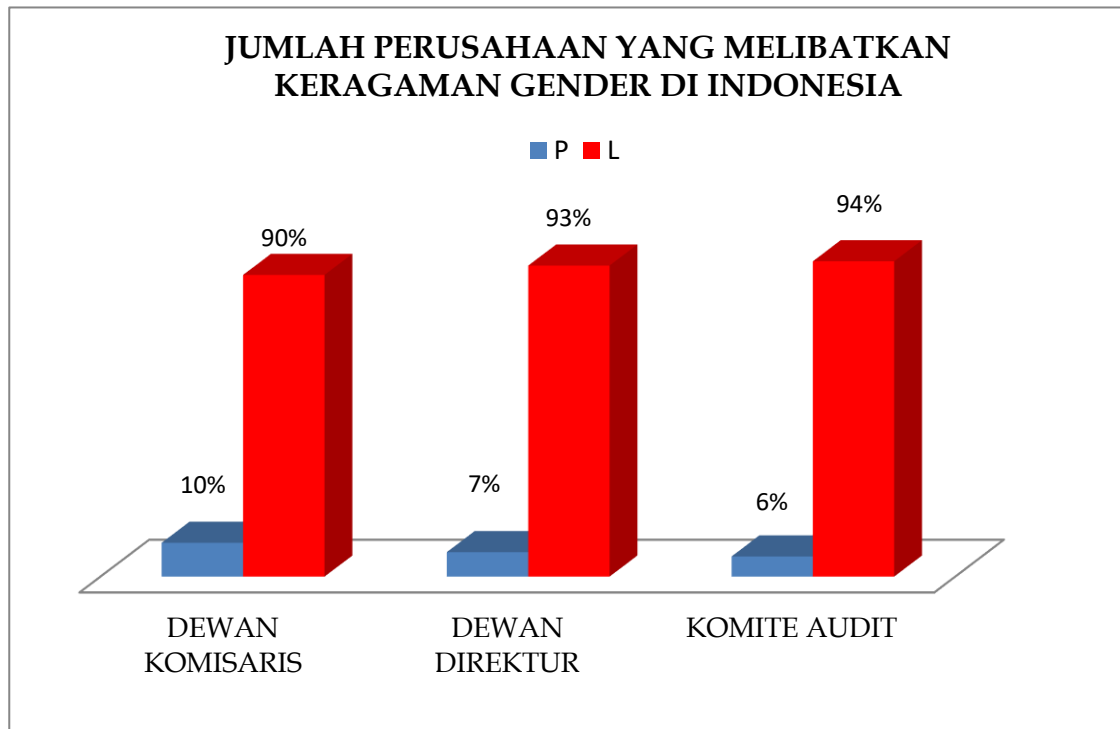


Diagram 4. Jumlah Perusahaan dengan Keberagaman *Gender* di Seluruh Sektor

Walaupun persentase perusahaan yang melibatkan keberagaman *gender* terbilang rendah, penelitian ini mengungkapkan bahwa keberagaman *gender* telah tergambar dalam setiap sektor bisnis di Indonesia. Analisis berikutnya adalah identifikasi keseluruhan sektor dengan jumlah 467 perusahaan yang ditunjukkan pada diagram 4 di atas. Hasil menunjukkan bahwa ada 47 (10%) perusahaan yang struktur organisasinya pada dewan komisaris dijabat oleh perempuan dan laki-laki, dan sisanya 420 perusahaan yang hanya dijabat oleh laki-laki sama sekali (90%), pada dewan direksi sebanyak 34 perusahaan (7%), sisanya 433 perusahaan yang hanya dijabat oleh laki-laki, sedangkan pada komite audit sebanyak 31 perusahaan (6%), sisanya 436 perusahaan yang hanya dijabat oleh laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman *gender* pada perusahaan di Indonesia hanya 10 % pada jabatan dewan komisaris, sedangkan jabatan direksi dan komite audit masih di bawah 10%. Rendahnya keberagaman *gender* di sektor bisnis apakah memiliki pengaruh pada *distress* keuangan perusahaan.

Selanjutnya kinerja perusahaan yang dibagi ke dalam 2 tendensi, yaitu *distress* dan *nondistress*. *Distress* adalah keadaan perusahaan yang cenderung kurang sehat. Pada kasus ini, perusahaan sedang mengalami kesulitan finansial. Sebaliknya, *nondistress* adalah keadaan perusahaan yang dinilai sehat dan berkinerja baik. Adapun hasilnya ditunjukkan pada Tabel 2. Perusahaan yang mengalami *distress* sebanyak 219 perusahaan, sedangkan 248 perusahaan yang tidak mengalami *distress* (*nondistress*).

Tabel 2. Kondisi *Distress* dan *Nondistress* Perusahaan

Kondisi Perusahaan	Jumlah
<i>DISTRESS</i>	219
<i>NON DISTRESS</i>	248
Total	467

Jumlah perusahaan yang *nondistress* cukup tinggi daripada perusahaan yang *non distress*. 53 % perusahaan di Indonesia mengalami kinerja yang baik (*nondistress*), sedangkan 47% sedang mengalami kinerja yang buruk (*distress*). Berikut diagram lingkaran disajikan pada diagram 5.

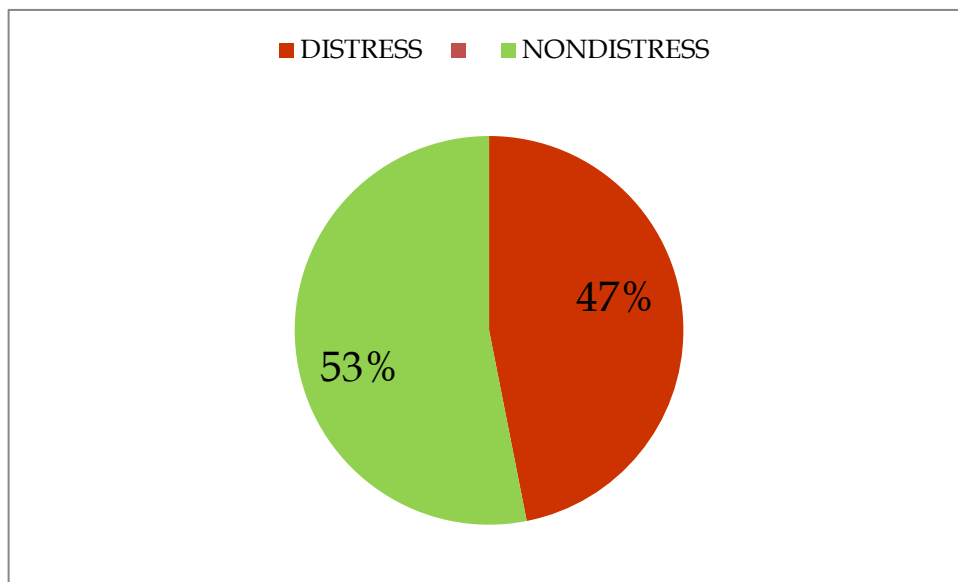


Diagram 5 Perusahaan *Distress* dan *Non Distress*

Setelah ditemukan jumlah kondisi *distress* dan *non distress* perusahaan, apakah ada perbedaan perusahaan yang beragam *gender* atau tidak dalam kondisi *distress* dan *non distress* perusahaan. Komposisi masing-masing jabatan pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit diuji pengaruhnya terhadap tendensi kinerja keuangan perusahaan (*distress* dan *non distress*). Uji efek logistic digunakan untuk menemukan level signifikansinya dan efek yang ditimbulkan antar variabel.

Pada Tabel 3, hasil uji efek logistic menunjukkan model penelitian telah memenuhi asumsi *goodness of fit test model* dan *overall model fit*. Hal itu ditunjukkan pada chi-square sebesar 90,7% ($\alpha \geq 5\%$) dan *2LogLikelihood Block* saat dilakukan iterasi terjadi penurunan dari *-2LogLikelihood Block 0* = 638.676 menjadi *-2LogLikelihood Block 1*=638.646. Klasifikasi logit variabel dependen *DISTRESS* diberikan 1 bagi perusahaan yang *distress* dan *NONDISTRESS* 0 bagi perusahaan *nondistress*. Variabel independen terdiri dari perusahaan yang memiliki keberagaman *gender* dalam jabatan komisaris (*GENDER_KOM*), jabatan dewan direksi (*GENDER_DIR*), dan jabatan komite audit (*GENDER_AUDIT*). Keberagaman *gender* yang dimaksud adalah jabatan tersebut yang diisi oleh perempuan dan laki-laki pada struktural organisasi perusahaan.

Tabel 3. Hasil Uji Efek Logistik

LogitDISTRESS = $\alpha + \beta_1 GENDER_KOM + \beta_2 GENDER_DIR + \beta_3 GENDER_AUDIT + \epsilon$				
Variabel	B	Wald	Sig.	Exp (B)
Constant	-0.033	0.107	0.744	0.967
GENDER_KOM	-0.734	4.474	0.034	0.480
GENDER_DIR	-0.020	0.003	0.957	0.980
GENDER_AUDIT	-0.310	0.574	0.449	0.734
N=467				
LogitDISTRESS	DISTRESS = 1 NONDISTRESS = 0		-2LogLikelihood Block 0 = 638.676 -2LogLikelihood Block 1=638.646	
Hosmer and Lemeshow	Chi-square = 0.907			
Nagelkerke R Square = 0.02				
Logit DISTRESS = Tendensi Kinerja Perusahaan, 1 Distress dan 0 Non Distress				
GENDER_KOM = Keberagaman <i>gender</i> pada jabatan dewan komisaris				
GENDER_DIR = Keberagaman <i>gender</i> pada jabatan dewan direksi				
GENDER_AUDIT = Keberagaman <i>gender</i> pada jabatan komite audit				

Hasil uji efek selanjutnya menyediakan efek negatif pada level signifikansinya masing-masing. Efek negative tersebut mengungkapkan bahwa perusahaan yang melibatkan keberagaman *gender* dalam menjabat structural organisasi cenderung lebih rendah mengalami *distress* keuangan daripada perusahaan yang tidak melibatkan keberagaman *gender* dalam structural organisasinya. Namun, apakah efek negatif tersebut signifikan pada level $\alpha < 5\%$ yang ditetapkan dalam penelitian ini. Ketiga variabel independen yang terdiri dari *GENDER_KOM* berada pada level signifikansi $\alpha < 5\%$, serta *GENDER_DIR* dan *GENDER_AUDIT* berada pada level signifikansi $\alpha > 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa pada level signifikansi di bawah 5%. hanya keberagaman *gender* pada jabatan komisaris yang menyediakan efek yang signifikan terhadap

variabel independen *DISTRESS*. Efek yang dihasilkan adalah negatif. Efek negatif mengungkapkan bahwa perusahaan yang melibatkan keberagaman dalam dewan komisaris cenderung kurang mengalami *distress* keuangan daripada perusahaan yang structural organisasinya tanpa keberagaman *gender*.

PEMBAHASAN

Keberagaman *Gender* pada Perusahaan di Indonesia

Keberagaman *gender* yang terjadi pada perusahaan *go public* di Indonesia dibagi ke dalam komposisi perempuan dan laki-laki. Kedua *gender* tersebut telah menduduki jajaran eksekutif teratas dalam struktur organisasi perusahaan. Ruang komisaris, direksi, dan komite audit adalah jajaran eksekutif dalam menggerakkan lini bisnis secara finansial dan operasional. Ketiga jajaran eksekutif tersebut dapat dijabat oleh beberapa orang dengan komposisi *gender* apakah laki-laki secara keseluruhan atau sebagian perempuan. Pada sektor bisnis, perusahaan yang memiliki keberagaman *gender* dalam tiga jajaran eksekutif ditemukan masih di bawah 10% untuk keseluruhan sektor usaha. Pada jajaran dewan komisaris, jumlah perusahaan mencapai 10% yang menunjukkan bahwa ada 47 perusahaan yang jabatan eksekutifnya diisi oleh laki-laki dan perempuan, sedangkan sisanya 420 perusahaan diisi sepenuhnya laki-laki.

Jumlah perusahaan yang menempatkan keberagaman *gender* pada jajaran eksekutif dinilai rendah. Level 10% perusahaan yang menempatkan komposisi perempuan dan laki-laki hanya pada jajaran dewan komisaris. Jabatan komisaris adalah jabatan tertinggi dalam struktural perusahaan, sebab jabatan ini hanya diisi oleh pemilik modal dalam membangun perusahaan. Komposisi pemilik modal inilah yang ditemukan hanya 10% perusahaan di Indonesia yang dijabat oleh perempuan dan laki-laki, sedangkan 90% perusahaan adalah pemilik modal laki-laki. Tanggung jawab dewan pemilik modal adalah mengangkat eksekutif dan mengawasi kinerja para pelaksana operasional seperti para direktur dan menentukan komite audit dalam membantu mengemban tugas pengawasan atas tata kelola perusahaan.

Pada jajaran dewan direksi, jumlah perusahaan hanya mencapai 7% yang menunjukkan bahwa 34 perusahaan yang menempatkan posisi perempuan dan laki-laki, sedangkan paling sedikit adalah jajaran komite audit sebesar 6% dari total perusahaan yang berarti bahwa hanya ada 31 dari 467 perusahaan yang jajaran komite audit diisi oleh perempuan dan laki-laki, sedangkan sisanya 436 perusahaan atau 94% sepenuhnya dijabat oleh laki-laki. Dewan direksi adalah eksekutif perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan bisnis perusahaan secara operasional. Dengan kata lain, pada direktur adalah para pemimpin perusahaan yang menggerakkan bisnis dan menyampaikan laporan kinerja kepada pemegang modal, sedangkan yang memeriksa, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja adalah komite audit atas dasar dewan komisaris. Hasil ini tentu mengungkapkan bahwa keterlibatan perempuan dalam bekerjasama dengan laki-laki dinilai rendah pada perusahaan di Indonesia.

Efek Keberagaman Gender terhadap Tendensi Kinerja Keuangan

Penelitian terdahulu telah konsisten menyediakan efek positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan (Post dan Bryon, 2015; Fathonah, 2018; Charless dkk., 2019; IFC, 2019). Pengaruh perempuan dalam dewan direksi terhadap kinerja perusahaan menemukan bahwa perusahaan dengan dewan direksi yang melibatkan perempuan berkinerja jauh lebih baik dibandingkan dengan perusahaan tanpa keterlibatan perempuan (Rovers, 2011). Pada penelitian ini, model diekstensi dengan mengidentifikasi tendensi kinerja perusahaan. Tendensi yang dimaksud adalah kecenderungan kinerja perusahaan yang mengalami *distress* atau non *distress*. Efek keberagaman diuji terhadap dua jenis kecenderungan tersebut. Hasil sebelumnya yang ditunjukkan pada tabel 2, kinerja ditemukan 47% perusahaan mengalami *distress* dan 53% perusahaan tidak mengalami non *distress*. Bagaimana efek perusahaan yang menempatkan komposisi perempuan dan laki-laki dalam berkinerja?. Efek yang ditemukan pada tabel 3 menunjukkan arah negatif baik keberagaman *gender* pada jabatan dewan komisaris, dewan direksi, maupun komite audit. Namun level signifikansi yang diterima dalam model penelitian adalah $\alpha < 5\%$. Dengan demikian, variabel independen *GENDER_KOM* dinilai memberikan efek negatif yang signifikan terhadap tendensi kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dalam jabatan dewan komisaris menyediakan efek negative yang signifikan terhadap tendensi kinerja yang mengalami *distress* keuangan. Kondisi ini mengungkapkan bahwa ada perbedaan perusahaan yang memiliki keberagaman *gender* pada struktur dewan komisaris daripada perusahaan yang tidak memiliki keberagaman *gender*. Perusahaan yang melibatkan komposisi perempuan dan laki-laki dalam menjabat komisaris cenderung kurang mengalami *distress* keuangan dalam berkinerja, sedangkan perusahaan yang seluruhnya dijabat oleh laki-laki cenderung lebih tinggi mengalami *distress* keuangan. persentasi perusahaan yang melibatkan diversitas *gender* dalam dewan direksi dan komite audit masing-masing 7% dan 6% dari 467 perusahaan. Angka ini terbilang sangat rendah di bawah 10% sehingga memungkinkan efeknya tidak signifikan ditimbulkan oleh variabel dewan direksi dan komite audit. Alasan berikutnya karena dewan komisaris adalah jabatan eksekutif tertinggi sebagai pemilik modal perusahaan sehingga mampu berpengaruh dalam membantu perusahaan untuk menggerakkan kinerja keuangan sepenuhnya. Perbedaan fungsi dalam jabatan memungkinkan menjadi faktor penyebabnya. Sebagai hasil, perusahaan dengan keberagaman *gender* dalam jabatan di bawah komisaris seperti dewan direksi dan komite audit tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang mengalami *distress* keuangan.

Lebih lanjut, dewan komisaris pada perusahaan berhak menentukan komposisi direksi dan komite audit dengan melihat kompetensi dalam menjalankan bisnis yang dimilikinya sehingga komposisi tersebut tidak harus berasal dari laki-laki dan perempuan. Faktor ini juga yang memungkinkan mengapa diversitas *gender* hanya signifikan pada posisi dewan komisaris saat kondisi bisnis mengalami *distress*

keuangan. Inklusivitas sikap yang diberikan pada perspektif perempuan yang dikombinasikan oleh perspektif laki-laki mendorong kinerja cenderung lebih stabil dan dapat terhindar dari *distress* keuangan.

Jika dielaborasi dengan teori, hasil penelitian ini tepat sekali dilandasi oleh asumsi teori struktural-fungsional dalam pandangan Merton (Ritzer dan Goodman, 2010) bahwa perusahaan adalah unit universal yang memiliki struktur organisasi yang memiliki fungsi untuk mengatur dan menjalankan sistem perusahaan. Jika diintegrasikan dengan konsep *gender*, keterlibatan perempuan bersama laki-laki dalam satu kedudukan adalah wujud keberagaman *gender* yang memiliki fungsi yang sama dalam kedudukan bisnis. Pada perusahaan, jajaran eksekutif teratas adalah dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit. Setiap jajaran memberikan fungsinya untuk mencapai efektivitas perusahaan. Perempuan dianggap mampu berfungsi dalam setiap jajaran eksekutif, tetapi keterlibatan perempuan hanya berperan dalam meningkatkan inklusivitas ide dalam mengambil keputusan tanpa memperdulikan proporsinya sehingga itu mengapa level keterlibatan perempuan pada perusahaan di Indonesia cenderung dinilai rendah sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian ini.

Elaborasi hasil penelitian secara keseluruhan mengungkapkan bahwa ruang komisaris yang menempatkan perempuan terbukti menunjukkan kemampuan dalam pengambilan keputusan lebih baik. Di samping itu, laki-laki dan perempuan dibentuk oleh peran sosial yang berbeda yang akhirnya dapat menentukan nilai-nilai kerja dan perilaku strategis untuk mengambil keputusan, sebagaimana penelitian yang ditemukan oleh Davis dkk. (2010) dan Kumalaningrum (2010) bahwa orientasi bisnis dan kerja antara pemilik bisnis perempuan dan laki-laki signifikan berbeda. Orientasi pasar yang membentuk kinerja dipengaruhi keberagaman *gender*. Perempuan terkadang berfokus pada hubungan relasi yang *profitable*. Friedman (2006) mengungkapkan bahwa faktor biologis dan psikologis saling memengaruhi kepribadian individu sehingga laki-laki dan perempuan memiliki kecakapan yang berbeda (Friedman dan Schustack, 2006). Laki-laki cenderung berani memiliki tanggung jawab besar dan sikap pengambilan keputusannya lebih menyeluruh, sedangkan perempuan cenderung lebih menempatkan perhatian secara detail dan lebih sensitif terhadap tanda-tanda non verbal. Kombinasi gaya kedua saling melengkapi. Laki-laki gaya kepemimpinan yang lebih berfokus pada penyelesaian tugas yang transaksional, sedangkan perempuan cenderung memiliki gaya kepemimpinan dengan pendekatan emosional yang lebih motivatif. Hubungan positif antara *gender* dan kepribadian dengan gaya kepemimpinan telah ditemukan oleh Sutanto dan Liang (2014) dan kepemimpinan perempuan dalam perusahaan terbukti memiliki kinerja yang lebih tinggi (Qian, 2016),

KESIMPULAN

Di samping area pemerintahan, keberagaman *gender* juga ditunjukkan pada area bisnis perusahaan. Penelitian ini membidik keberagaman *gender* dalam tiga jajaran eksekutif teratas yang terdiri dari dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit. Mereka adalah jabatan sentral dalam perusahaan. Hasil awal penelitian ini mengungkapkan bahwa jumlah perusahaan pada keseluruhan sektor bisnis yang menempatkan perempuan dan laki-laki dalam jabatan dewan komisaris sebesar 10%, dewan direksi sebesar 7%, dan komite audit 6%. Penelitian ini selanjutnya melakukan uji efek. Pada uji tersebut, signifikansi di bawah 5% hanya diperoleh dalam variabel *gender* dewan komisaris yang mengungkapkan bahwa efek negatif hanya terjadi pada dewan komisaris. Dalam kasus ini, jabatan yang paling merasakan saat perusahaan *distress* keuangan adalah dewan komisaris sebagai pemilik bisnis. Saat perusahaan yang menempatkan perempuan dan laki-laki (keberagaman *gender*) dalam jabatan dewan komisaris, perusahaan cenderung lebih rendah mengalami *distress* keuangan, sebaliknya perusahaan yang hanya menempatkan laki-laki (tanpa keberagaman *gender*) cenderung lebih tinggi mengalami *distress* keuangan.

Temuan penelitian ini sangat berimplikasi manajerial kepada para pelaku bisnis sebagai salah satu pengambilan keputusan. Keberagaman *gender* di perusahaan dapat membantu perusahaan dalam memiliki perspektif yang lebih luas karena terjadi inklusivitas yang lebih besar dan akhirnya selalu menemukan solusi saat kondisi keuangan kurang baik. Penelitian ini tidak mengasumsikan bahwa proporsi keterlibatan perempuan tidak harus sama dengan laki-laki, melainkan paling tidak terdapat keterlibatan perempuan yang menyediakan pandangan dalam pengambilan keputusan bisnis. Hal yang terakhir tetapi bukan tidak penting, penelitian ini perlu dilengkapi dengan kajian keterlibatan perempuan dari tahun ke tahun di area bisnis sebab jabatan itu dibatasi oleh waktu, bisa jadi perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berubah kepemilikan karena ada pengalihan kekuasaan (*take over*).

Daftar Pustaka

- Abdullah, S. Nahar DAN Ismail, Ku Nor Izah Ku. (2013). *Gender, Ethnic and Age Diversity of the Boards of Large Malaysian Firms and Performance*. *Jurnal Pengurusan*, 38, 27-40.
- Adnan, M.F., Sabli, N., dan Abdullah, A. (2013). Relationship between Board *Gender Diversity* and Firm Performance: Evidence from Malaysian Firms. *Gading Business and Management Journal*, 17(2), 21-40.
- Ally, O.J dan Bwana, K.M. (2019). Testing Financial *Distress* of Manufakturung Firms in Tanzania: An Application of Altman Z-Score Model. *Business Education Journal*, 2(2), 1-13.

- Charles, A., R. Dang, & E. Redor. (2019). Board Gender Diversity and Firm Financial Performance: A Quantile Regression Analysis. *International Corporate Governance and Regulation Advances in Financial Economic*, 20, 15-55.
- Davis, P.S, Babakus, E., English, P. D, dan Pett, T. (2010). The Influence of CEO Gender on Market Orientation and Performance in Service Small and Medium-Sized Service Business. *Journal of Small Business Management*, 48(4), 475-496.
- Desiyanti, O., Soedarmono, W., Chandra, K., Kusnadi. (2019). The Effect of Financial Ratios to Financial Distress Using Altman Z-Score Method in Real Estate Companies Listed in Indonesia Stock Exchange Period 2014-2018. *Business and Entrepreneurial Review*, 19 (2), 119-136.
- Endraswati, H. (2018). Gender Diversity in Board of Directors and Firm Performance: A Study in Indonesia Sharia Banks. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(1), 299-311.
- Friedman, H.S dan Schustack, M.W. (2006). *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fathonah, A. Nur. (2018). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 6(3) ,373-380.
- González, M., Guzmán, A., Pablo, E., dan Trujillo, M.Andrea. (2018). Does Gender Really Matter in the Boardroom? Evidence from Closely Held Family Firms. *Review of Managerial Science*, 221-267.
- Hassan, A. dan Berinyuy, L. Paul. (2011). *Corporate Governance in Banking Industry: Gender Diversity in Boardrooms*. Thesis, Umea School of Business.
- IFC. (2019). *Board Gender Diversity in ASEAN*. Report, International Finance Corporation
- Julizaerma, dan Sorib, Z. Mohamad. (2012). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance of Malaysian Public Listed Companies. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 65, 1077-1085.
- Kumalaningrum, M.Pampa. (2010). Pengaruh Gender Sebagai Pemoderasi Pada Hubungan Orientasi Pasar Dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 6 (2), 99-112.
- Mohammad, S.J, Abdullatif, M. dan Zakzouk, F. (2018). The Effect of Gender Diversity on The Financial Performance of Jordanian Banks. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(2), 1-11.
- Montolalu, B., Afifah, N., Ulinnuha, N., dan Fanani, A. (2019). Aplikasi Data Mining pada Analisis Financial Distress Model Altman Z-Score untuk Memprediksi Potensi Kebangkrutan pada Industri Properti Go-Public di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 4(2), 1-5.
- Mulia, S.M. (2004). *Islam Menggugat Poligami*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Post, C dan Byron, K. (2014). Women on Boards and Firm Financial Performance : A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546-1571.
- Qian, M. (2016). Women's Leadership And Corporate Performance. *ADB Economics Working Paper*, 472, 1-29.
- Ritzer, G dan Goodman, D.J. (2010). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rovers, M. Luckerath. (2011). Women on Boards and Firm Performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 1-9.
- Susanto, E.M dan Liang, D.M, Miliangan. (2014). Hubungan antara Gender dan Kepribadian dengan Gaya Kepemimpinan di PT. Multi Citra Abadi Manado. *Journal of Business and Banking*, 4(2), 131-142.
- Tarigan, J, Hervindra, C., dan Hatane, S. Elsy. (2018). Does Board Diversity Influence Financial Performance?. *Journal of Business Studies*, 11(3), 193-215.
- Triana, dan Asri, M. (2017). The Impact Of Female Directors On Firm Performance: Evidence From Indonesia. *Journal Of Indonesian Economy and Business*, 32(1), 19-32.
- Tu, T.Thi Thanh, Loi, H. Huu, dan Yen, T. Thi Hoang. (2015). Relationship between Gender Diversity on Boards and Firm's Performance - Case Study about ASEAN Banking Sektor. *International Journal of Financial Research*, 6(2), 150-159.
- Wahid, A. (2012). Director Hetergenity dan Its Impact on Board Effectiveness. *Journal of University of Harvard*, 13 (1), 35-50.