



## DAMPAK DIVERSITAS KEBANGSAAN ANGGOTA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI PADA KINERJA PASAR PERUSAHAAN

Ketut Arya Bayu Wicaksana ✉

Politeknik Negeri Bali, Bali, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima Oktober 2009

Disetujui Desember 2009

Dipublikasikan Maret 2010

*Keywords:*

Corporate Governance;

Board;

Board Diversity;

Price to Book Value Ratio

### Abstrak

Dalam literatur tata kelola perusahaan, diversitas dewan sering disebut dapat meningkatkan keefektifan dewan dan *monitoring*, serta akan meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menyelidiki pengaruh diversitas dewan yang diukur dengan variasi kebangsaan anggota dewan pada kinerja pasar perusahaan (rasio *price to book value*), dengan menggunakan variabel ukuran perusahaan dan jenis industri sebagai variabel kontrol. Populasi penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2006-2008. Melalui *purposive sampling* didapat sebanyak 159 sampel. Hasil pengujian hipotesis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa variasi kebangsaan anggota dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Variabel kontrol berpengaruh signifikan pada kinerja pasar perusahaan.

### Abstract

*In corporate governance literatures, board of director diversity is often referred to increase board effectiveness and monitoring, thus increase market performance of the company. The purpose of this research is to investigate the effect of board diversity which is measured by variation of board member nationality on firm's market performance (price to book value ratio). This research also measured company size and industry type as control variables. Sample of the research is 159 listed companies in Indonesia Stock Exchange between 2006 and 2008. In addition, sampling method is purposive sampling. The results by using multiple regression analysis show that board nationality variation does not have any significant impact on firm's market performance, meanwhile size of the company and industry type variable, have significant effects on firm's market performance.*

JEL Classification: M3, M31, M38

✉ Alamat korespondensi:

Bukit Jimbaran, PO Box 1064, Kuta Selatan, Badung, Bali

E-mail: [akuntans@pnb.ac.id](mailto:akuntans@pnb.ac.id)

ISSN

2086-0668 (cetak)

2337-5434 (online)

## PENDAHULUAN

Beberapa skandal perusahaan yang berskala besar telah menarik perhatian publik ke isu-isu tentang bagaimana perusahaan seharusnya dikelola. Skandal perusahaan seperti Maxwell Corporation di Inggris tahun 1991, Enron di Amerika Serikat tahun 2001, dan Parmalat di Italia tahun 2003 yang diiringi dengan peningkatan keaktifan pemegang saham telah mendorong praktik-praktik tata kelola perusahaan (*corporate governance*) ke arah yang lebih baik.

Tata kelola perusahaan menjelaskan seperangkat hubungan antara manajemen perusahaan, dewan komisaris, pemegang saham dan *stakeholder*-nya. Tata kelola perusahaan merupakan proses ketika komisaris dan auditor mengatur tanggung jawab mereka terhadap pemegang saham dan *stakeholder*. Bagi pemegang saham tata kelola perusahaan dapat meningkatkan keyakinan mereka pada *return* yang adil dari investasinya. Meier (2005), menyebutkan bahwa bagi *stakeholder* perusahaan, adanya tata kelola perusahaan memberikan jaminan bahwa perusahaan akan mengelola dampak operasionalnya terhadap lingkungan dan masyarakat dengan cara-cara yang bertanggungjawab.

Tata kelola perusahaan yang baik menggabungkan kombinasi antara hukum, aturan-aturan, dan praktik-praktik sukarela sektor swasta yang menyebabkan perusahaan dapat menarik modal, berkinerja efisien, menghasilkan laba, memenuhi kewajiban hukum, dan memenuhi ekspektasi sosial umum. Meier (2005) menyatakan, tata kelola perusahaan yang baik bertujuan untuk memberikan dorongan kepada dewan (*board*) dan manajemen untuk mencapai tujuan tersebut, yang merupakan kepentingan perusahaan dan pemegang sahamnya.

Wardani (2008), menyatakan bahwa kebanyakan definisi *board of director* (BOD) yang dimaksudkan dalam penelitian di luar negeri mengacu kepada *one-tier system*. Pada sistem ini BOD memiliki fungsi pengawasan terhadap kinerja manajemen. Sedangkan Indonesia menganut *two-tier system*, yang memisahkan peranan direksi sebagai pengelola dan komisaris sebagai pengawas. Meier (2005), menyatakan untuk sistem *two-tier*, dewan didefinisikan sebagai kombinasi antara pengawas dan manajemen.

Keberadaan dewan yang tersebar yang dalam mekanisme tata kelola perusahaan yang baik mewakili prinsip akuntabilitas dan independensi pembuatan keputusan. Keputusan yang baik selanjutnya mengarahkan perusahaan pada kemampuan menghasilkan laba yang lebih tinggi. Secara teoritis, adanya dewan yang tersebar akan meningkatkan nilai *stakeholders*. Dewan yang tersebar merupakan "*good news*" bagi investor sehingga akan meningkatkan kinerja pasar perusahaan.

Pensinyalan (*signaling*) didasarkan pada adanya *asymmetric information*, atau ketidaksamaan akses terhadap informasi. Salah satu cara untuk mengurangi ketidaksamaan akses informasi adalah dengan cara satu pihak memberikan sinyal yang akan mengungkapkan informasi yang relevan kepada pihak lain. Pihak yang menerima sinyal kemudian akan mengartikan sinyal yang diterima dan kemudian mereaksi dengan menawarkan harga yang lebih tinggi atau lebih rendah.

Hal tersebut mempengaruhi diversitas dewan, keragaman dewan merupakan sinyal bahwa perusahaan telah melakukan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, khususnya untuk akuntabilitas dan independensi pembuatan keputusan. Informasi ini seharusnya dianggap berita baik (*good news*) dan memiliki *information content* bagi investor dan berpengaruh terhadap penilaian kinerja pasar perusahaan.

Teori ketergantungan sumberdaya dikemukakan oleh Aldrich dan Pfeffer (1976), awalnya dikembangkan untuk memberikan perspektif alternatif bagi para ahli ekonomi mengenai *merger* dan *board interlocks*, serta memahami tipe hubungan *inter organisasional* yang memiliki peranan besar dalam "*market failure*". Dasar dari teori ini adalah pernyataan Acaravci (2007), yang menyatakan bahwa kekuasaan (*power*) A atas B berasal dari kontrol

atas sumberdaya yang dibutuhkan B, ketika sumberdaya tersebut tidak ditemukan di tempat lain. Sehingga pengelola perusahaan memiliki motivasi untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan otonomi perusahaan yang mereka kelola.

Penekanan pada kekuasaan dan penelaahan yang hati-hati terhadap taktik yang tersedia bagi pengelola perusahaan merupakan ciri-ciri dari teori ketergantungan sumberdaya yang membedakannya dengan pendekatan lainnya. Beberapa taktik yang dapat digunakan sebagai contoh adalah jika perusahaan tergantung kepada satu sumber saja untuk keperluan bahan baku, maka cara untuk menjadi lebih otonom adalah dengan mencari dan memelihara sumber alternatif. Taktik lain yang dapat digunakan adalah dengan menjadi besar.

Perusahaan besar, memiliki kecenderungan gagal yang lebih kecil dibandingkan perusahaan kecil. Keuntungan lainnya yang diperoleh dari ukuran perusahaan yang besar adalah perusahaan dapat meminta bantuan pemerintah ketika perusahaan tersebut menghadapi masalah. O'Sullivan dan Tuch (2007), menyatakan, dalam teori ketergantungan sumberdaya dikatakan bahwa sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan mendorong perusahaan meningkatkan kinerja dan potensi penciptaan kemakmuran. Siciliano (1996), menyatakan, diversifikasi struktur sumberdaya manusia yang berkaitan dengan ras seringkali dipandang sebagai hal penting untuk memaksimalkan sumberdaya penting perusahaan.

O'Sullivan dan Tuch (2007), menyatakan, BOD yang tersebar dan seimbang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan. BOD merupakan mekanisme penting yang dapat meningkatkan dan menciptakan koalisi antara BOD dan pemegang saham dalam mengontrol sumberdaya yang dibutuhkan perusahaan. Masing-masing anggota dewan akan memberikan sekumpulan pengalaman, *attachment*, dan pandangan yang unik dan berbeda-beda bagi dewan.

Jika persepsi, pandangan dan latar belakang anggota dewan relatif homogen, maka ada kemungkinan besar strategi-strategi pembuatan keputusan dari mekanisme tata kelola perusahaan akan menjadi *single-minded*, dapat ditebak dan tidak fleksibel. Dewan yang memiliki diversitas anggota lebih tinggi akan lebih mampu menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan bisnis.

Diversitas dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengkapitalisasi kesempatan memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumberdaya manusia secara efektif, memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern. Cunningham dan Green (2007), menyatakan bahwa manfaat tersebut seharusnya dapat meningkatkan nilai pemegang saham yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pasar perusahaan.

Robinson dan Dechant (1997), menyebutkan bahwa diversitas manajemen, akan berdampak baik pada kinerja finansial perusahaan untuk jangka panjang, serta kinerja saham perusahaan untuk jangka pendek. Dengan adanya diversitas dewan dalam perusahaan akan meningkatkan keyakinan calon *investor* terhadap keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab pengelolaan perusahaan sehingga akan meningkatkan estimasi investor terhadap nilai perusahaan di masa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara diversitas dewan dengan kinerja pasar perusahaan.

Andren (2007), menyatakan bahwa salah satu isu penting dalam tata kelola yang dihadapi manajer, direktur, dan pemegang saham dalam perusahaan modern adalah komposisi gender, ras, dan budaya dewan. Isu ini menjadi perhatian publik sebagai akibat dari pemberitaan di media, permintaan pemegang saham, dan persyaratan yang diajukan oleh investor institusional besar. Sebagai contoh *Interfaith Center for Corporate Responsibility* (ICCR) telah mensponsori permintaan pemegang saham yang mewajibkan perusahaan besar untuk meningkatkan dan melaporkan diversitas dewan direksi.

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki hubungan antara diversitas dewan direksi dengan kinerja perusahaan, di antaranya Andren (2007); Randoy et al. (2006); Kusumastuti et al. (2006); Roberson dan Park (2007), dengan hasil-hasil yang masih belum konsisten. Di Indonesia penelitian mengenai pengaruh diversitas dewan terhadap kinerja perusahaan dilakukan oleh Kusumastuti et al. (2006), yang meneliti diversitas dewan yang diukur dengan lima variabel yaitu keberadaan dewan direksi wanita, keberadaan etnis Tionghoa dalam anggota dewan (sebagai proksi dari minoritas), proporsi *outside directors*, usia anggota dewan, dan latar belakang pendidikan anggota dewan.

Melalui ukuran dewan dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan menggunakan rasio *Tobin's Q*, hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial, keberadaan etnis Tionghoa dalam anggota dewan ditemukan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Sementara itu variabel lainnya yaitu keberadaan wanita dalam dewan, proporsi *outside directors*, usia anggota dewan, dan proporsi anggota dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis secara parsial ditemukan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang sedikit berbeda dengan pendekatan yang dilakukan oleh Kusumastuti et al. (2006), dengan tujuan untuk melihat pengaruh diversitas dewan yang diproksikan dengan keberadaan orang asing dalam dewan terhadap kinerja pasar perusahaan.

## METODE

Data diperoleh melalui [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan *Indonesian Capital Market Directory*. Objek penelitian adalah keberadaan orang asing dan kinerja pasar perusahaan tahun 2006-2008. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria dan sampel penelitian seperti yang disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Proses Penentuan Sampel

Keterangan	2006	2007	2008	Total
Populasi (perusahaan yang terdaftar di BEI)	339	363	384	1086
Perusahaan yang tidak menerbitkan annual report	(129)	(211)	(227)	(567)
Perusahaan yang menerbitkan annual report	210	211	157	578
Tidak terdapat informasi kebangsaan anggota dewan	(157)	(140)	(110)	(407)
Menyajikan Laporan keuangan dalam mata uang asing	(1)	(2)	(2)	(5)
Jumlah sampel awal	52	69	45	166

Sumber: data yang diolah (2008)

Diversitas dewan adalah jumlah anggota dewan komisaris dan dewan direksi. Diversitas dewan diukur berdasarkan keberadaan anggota dewan asing (non-Indonesia). Keberadaan anggota dewan asing (non-Indonesia) dalam dewan dinilai dengan *dummy*, apabila terdapat anggota dewan asing (non-Indonesia) dalam dewan akan diberi nilai dua, jika tidak akan diberi nilai satu. Kinerja pasar perusahaan dalam penelitian ini adalah kinerja saham perusahaan dalam satu periode. Proksi yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah rasio *Price to Book Value*. Rasio ini merupakan perbandingan antara harga pasar saham dibagi nilai buku perlembar saham.

Jogiyanto (2008), menyatakan, nilai pasar adalah harga saham yang terjadi di pasar bursa pada saat tertentu yang ditentukan oleh pelaku pasar, sedangkan nilai buku perlembar saham menunjukkan aktiva bersih yang dimiliki pemegang saham dengan memegang satu lembar saham. Aktiva bersih adalah sama dengan total ekuitas pemegang saham, maka nilai buku perlembar saham adalah total ekuitas dibagi dengan jumlah saham beredar.

Harga pasar yang dipergunakan adalah harga per tanggal pengungkapan *annual report* perusahaan dengan asumsi bahwa pengungkapan informasi dalam *annual report* akan direaksi oleh pasar. Ada perbedaan dari sisi aturan yang mengatur secara spesifik bagaimana lembaga keuangan dijalankan, ada ukuran tertentu yang harus dipenuhi oleh lembaga keuangan yang tidak diberlakukan bagi perusahaan non-keuangan. Aturan-aturan ini akan mengurangi risiko yang dihadapi oleh investor berkaitan dengan ketidakpastian, sehingga investor kemungkinan akan menilai perusahaan keuangan lebih tinggi dibandingkan industri lainnya, dan bukannya menilai diversitas dewan perusahaan.

*Dummy* digunakan untuk mengontrol efek industri pada penelitian ini. Apabila perusahaan masuk ke dalam kategori *non-keuangan* akan diberikan nilai dua, sedangkan apabila berjenis perusahaan keuangan akan diberi nilai satu. Pfeffer dan Salanick (1978), menyatakan bahwa ukuran perusahaan diasumsikan memiliki efek langsung terhadap kinerja keuangan, karena perusahaan besar akan diuntungkan dari segi skala ekonomis, *market power*, dan akses terhadap sumberdaya dibandingkan perusahaan kecil. Dalam penelitian ini ukuran perusahaan diukur menggunakan logaritma dari total aktiva perusahaan, sehingga semakin besar nilai logaritma total aktiva perusahaan semakin besar pula ukuran perusahaannya.

Adanya diversitas dewan dalam perusahaan dianggap mewakili prinsip independensi dan akuntabilitas pembuatan keputusan, sehingga akan meningkatkan nilai pemegang saham. Dengan kata lain, keberadaan dewan yang tersebar dapat dianggap sebagai sinyal bahwa perusahaan telah melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik dan seharusnya meningkatkan nilai pasar perusahaan. Berdasarkan landasan pemikiran tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut: diversitas dewan direksi berpengaruh pada kinerja pasar perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 166 pengamatan, tujuh pengamatan dikeluarkan dari sampel karena memiliki nilai kinerja pasar yang ekstrem (ekuitas negatif) sehingga sampel yang tersisa sebanyak 159 pengamatan. Statistik deskriptif ras, ukuran perusahaan, jenis industri, dan kinerja pasar dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RAS	159	1.00	2.00	1.2390	.42782
UKUR	159	4.09	8.31	5.9732	.75270
INDS	159	1.00	2.00	1.5094	.50149
KIN	159	.05	5.10	1.4100	1.06674
Valid N (listwise)	159				

Sumber: data yang diolah (2008)

Tabel 2 memperlihatkan gambaran distribusi data variabel Ras memiliki skor terendah sebesar satu, dan skor tertinggi adalah dua. *Mean* (rata-rata) sebesar 1,2390 dan deviasi standar sebesar 0,42782. Hal ini menunjukkan bahwa secara rata-rata keberadaan orang asing dalam dewan di Indonesia adalah rendah. Variabel ukuran perusahaan memiliki nilai terendah 4,09, atau total *asset* sebesar Rp 12,302 milyar dan nilai tertinggi 8,31 atau sebesar Rp 204,174 trilyun, dengan rata-rata sebesar 5,9732 atau Rp 940,156 milyar dan deviasi standarnya sebesar 0,75270.

Variabel jenis industri memiliki nilai terendah satu yang berarti perusahaan keuangan dan nilai dua yang menunjukkan perusahaan *non*-keuangan, memiliki mean sebesar 1,5094 dan deviasi standarnya sebesar 0,50149. Variabel kinerja pasar perusahaan menunjukkan nilai terendah sebesar 0,05 dan tertinggi sebesar 5,10, dengan *mean* sebesar 1,4100 dan deviasi standar sebesar 1,06674. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang menjadi sampel secara rata-rata dinilai lebih tinggi oleh pasar, karena nilai rata-rata kinerja pasar sampel lebih besar dari satu.

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan model terbebas dari gejala asumsi klasik. Sementara, hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 3 dan Tabel 4.

**Tabel 3.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.281(a)	.079	.061	.97988	1.786

Sumber: data yang diolah (2008)

Tabel 3, menunjukkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,061 ini berarti varian dari variabel bebas yang terdiri dari ras, ukuran perusahaan, dan jenis industri mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pasar sebesar 6,1%, sedangkan sisanya sebesar 93,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.419	.928		-2.607	.010
	LNRAS	.049	.243	.016	.203	.839
	LNUKUR	1.348	.582	.185	2.317	.022
	LNINDS	.539	.218	.198	2.471	.015

Sumber: data yang diolah (2008)

Tabel 4 menunjukkan pengaruh ras pada kinerja pasar perusahaan. Variabel bebas diversitas dewan memiliki nilai  $P_{value}$  lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,839, sehingga hipotesis penelitian tidak didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel ras tidak berpengaruh pada variabel nilai kinerja pasar perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Randoy et al. (2006). Sedangkan variabel ukuran perusahaan dan jenis industri ditemukan berpengaruh signifikan secara statistis meskipun koefisiennya kecil, dengan nilai  $P_{value}$  masing masing 0,022 dan 0,015 (lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ). Hasil

ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel ukuran perusahaan dan jenis industri secara parsial terhadap kinerja pasar perusahaan sangat rendah, dengan kata lain masih terdapat variabel lainnya yang jauh lebih berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Terdapat beberapa kemungkinan mengapa diversitas dewan tidak berpengaruh pada kinerja pasar perusahaan. Diantaranya, satu, investor belum melihat diversitas dewan dan kode etik perusahaan mampu merefleksikan sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pembuatan keputusan perusahaan. Secara teori diversitas dewan merupakan bagian penting dalam tata kelola perusahaan yang menentukan bagaimana perusahaan diarahkan dan diawasi, misalnya melalui penetapan tujuan perusahaan dan *monitoring* terhadap kinerja sehubungan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Respon investor tersebut bisa juga karena mereka melihat perusahaan belum melakukan penggabungan komponen struktural dan perilaku yang baik dalam tata kelola perusahaan.

Kedua, komponen struktural melibatkan pemisahan peran antara komisaris dan direktur, dan seberapa banyak jumlah komisaris independen dalam dewan, sedangkan komponen perilaku meliputi tingkat kehadiran komisaris dalam rapat dewan, pengungkapan remunerasi komisaris dan kebijakan remunerasi. Ketiga, investor hanya mengandalkan informasi keuangan untuk menilai kinerja perusahaan. Keempat, berita tentang anggota dewan memang tidak mengandung informasi (*information content*) yang penting bagi investor untuk menilai kinerja perusahaan.

**Tabel 5.** Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.306	3	4.102	4.272	.006(a)
	Residual	143.064	149	.960		
	Total	155.370	152			

Sumber: data yang diolah (2008)

*F-test* yang diperoleh menunjukkan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,006, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, atau dengan kata lain diversitas, ukuran perusahaan dan jenis industri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan.

Fakta menunjukkan bahwa banyak perusahaan di Indonesia yang menggunakan orang asing dalam dewan, namun dari hasil penelitian ini yang menunjukkan diversitas dewan tidak berpengaruh pada kinerja pasar perusahaan. Untuk memaksimalkan dampak pelibatan orang asing ini pada kinerja pasar perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan strategi dan taktik pemilihan komposisi anggota BOD.

Komposisi BOD yang digunakan apabila dapat tersebar secara tepat, akan meningkatkan paling tidak lima hal yaitu satu, meningkatkan pemahaman akan pasar. Dengan semakin terbarnya pasar, perusahaan harus dapat memahami karakteristik pelanggannya. Cara yang baik adalah dengan menggunakan tenaga penjualan yang tersebar pula. Dua, meningkatkan kreatifitas dan inovasi. Sikap, fungsi kognitif, dan keyakinan tidak tersebar secara acak dalam populasi, tetapi cenderung berbeda secara sistematis sesuai dengan variabel demografi seperti umur, ras, dan gender.

Konsekuensi yang dapat diharapkan dari peningkatan keragaman budaya dalam organisasi adalah munculnya perepektif yang berbeda-beda yang akan meningkatkan kinerja dari tugas yang kreatif. Sebagai tambahan, karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasinya, cenderung akan lebih inovatif. Tiga, meningkatkan kualitas pemecahan

masalah. Kelompok yang heterogen cenderung menghasilkan pemecahan masalah yang lebih inovatif. Perbedaan diantara anggota kelompok menyebabkan anggota kelompok dapat melihat permasalahan dari berbagai perspektif berdasarkan pengalaman anggota kelompok.

Hal ini menyebabkan pembuat keputusan mengevaluasi lebih banyak alternatif dan menelaah dengan lebih hati-hati konsekuensi dari alternatif yang diberikan. Empat, meningkatkan keefektifitasan pemimpin. Komposisi demografi pada level *top management* mempengaruhi strategi kompetitif dan keefektifitasan finansial perusahaan. Lima, membina hubungan global yang efektif. Tantangan yang dihadapi manajer puncak adalah mengubah keragaman etnokultural menjadi keunggulan diferensial dalam persaingan pasar global yang semakin meningkat. Manajemen terhadap diversitas dewan secara tepat dapat berdampak terhadap kinerja finansial jangka panjang maupun terhadap kinerja saham jangka pendek perusahaan (Cunningham & Green, 2007).

Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa alasan yaitu, ada variabel lain yang lebih diapresiasi oleh pasar, seperti ukuran perusahaan dan jenis industri ketika menilai nilai suatu perusahaan, dibandingkan diversitas dewan perusahaan. Hal ini dibuktikan ketika meregresikan variabel kontrol yaitu pertama, ukuran perusahaan dan jenis industri dengan kinerja pasar perusahaan, hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara statistis antara ukuran perusahaan dan jenis industri pada kinerja pasar perusahaan yang menjadi sampel. Kedua, perilaku investor yang terkadang kurang rasional, ketika menilai suatu perusahaan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mencoba untuk melihat apakah diversitas dewan perusahaan diapresiasi oleh pasar, dengan melihat pengaruh diversitas terhadap kinerja pasar perusahaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diversitas dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa diversitas dewan tidak diapresiasi oleh pasar. Investor yang rasional identik dengan investor yang cerdas. Investor cerdas adalah investor yang mampu mengumpulkan dan memproses informasi publik, mampu menganalisis informasi lebih lanjut untuk menentukan apakah informasi memberikan sinyal yang sah dan dapat dipercaya, sedangkan investor yang tidak rasional (cerdas) adalah investor yang hanya menggunakan informasi keuangan dan intuisi, tidak melakukan analisis laporan keuangan dengan baik. dan menerima informasi tanpa menganalisis lebih lanjut. Ketiga, diversitas keanggotaan dewan tidak mengandung *information content* bagi investor.

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut penggunaan *purposive sampling* dalam penelitian ini menyebabkan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh perusahaan yang terdaftar di Indonesia. Hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasi pada perusahaan terdaftar yang menerbitkan *annual report* pada tahun 2006 sampai dengan 2008, yang menyajikan secara detail profil dewan komisaris dan direksi, memiliki tahun berakhir pelaporan keuangan 31 Desember, dan menyajikan laporan keuangannya dalam rupiah. Kedepan perlu penelitian yang melibatkan jumlah sampel yang lebih banyak dan representatif untuk generalisasi hasil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acaravci, S. K. 2007. Purchasing Power Parity Under the Current Float. *International Research Journal of Finance and Economics*. Issue 10.
- Aldrich, H. E & Pfeffer, J. 1976. Environments of Organizations. *Annual Review of Sociology*. Vol. 2, pp: 79-105.
- Andren, D. 2007. Occupational Gender Composition and Wages in Romania: From Planned Equality to Market Inequality.

- Carter, S. 2008. *The Diversity of Corporate Board Committees and Financial Performance*. www.ssrn.com. March 2008.
- Cunningham, D. D & Green, D. D. 2007. Diversity as a Competitive Strategy in the Workplace. *Journal of Practical Consulting*. Vol. 1, pp: 51-55.  
<http://downloadicmd.blogspot.com>. Diunduh pada 04 Agustus 2008.
- Jogiyanto, H. 2008. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta: Edisi Kelima, BPFE-Yogyakarta.
- Kusumastuti, S., Supatmi & Perdana, S. 2006. Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 9, No. 2 , pp: 88-98.
- Meier, S. 2005. How Global is Good Corporate Governance. *Ethical Investment Research Services*. [http://www.eiris.org/files/research\\_publication/howglobaliscorpgov05.pdf](http://www.eiris.org/files/research_publication/howglobaliscorpgov05.pdf). Diunduh pada 12 Maret 2008.
- O'Sullivan, N & Tuch, C. 2007. The Impact of Acquisitions on Firm Performance: A Review of the Evidence. *International Journal of Management Reviews*.
- Pfeffer, J & Salancik, G. R. 1978. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row. 2003 reprinted in Stanford Business Classics, Stanford, CA: Stanford University Press.
- Randoy, T., Oxellheim, L & Thomsen, S. 2006. A Nordic Perspective on Board Diversity. *Nordic Innovation Centre*. [http://www.nordicinnovation.net/img/a\\_nordic\\_perspective\\_on\\_board\\_diversity\\_final\\_web.pdf](http://www.nordicinnovation.net/img/a_nordic_perspective_on_board_diversity_final_web.pdf). Diunduh pada 12 Maret 2008.
- Roberson, Q. M & Park, H. J. 2007. Examining the Link between Diversity and Firm Performance: The Effects of Diversity Reputation and Leader Racial Diversity. *Group & Organization Management*. Vol. 32, No. 5, pp: 548-568.
- Robinson, G & Dechant, K. 1997. Building A Business Case For Diversity. *Academy of Management Executive*. Vol. 11, pp: 21-30.
- Wardani, R. 2008. Pengaruh Konsentrasi Pemilikan, Ukuran Perusahaan, dan Mekanisme Corporate Governance terhadap Manajemen Laba. *Makalah*. Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi ke XI di Pontianak 23-24 Juli.