

PENILAIAN PERFORMA PERUSAHAAN BERBASIS GENDER BERDASARKAN PENGUJIAN MODEL MATEMATIKA TREND LINIER

Oleh: Yadi Nurhayadi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh keberadaan perempuan di jajaran level tertinggi manajemen perusahaan terhadap performa perusahaan. Penelitian ini didedikasikan pula untuk mendukung agenda *Sustainable Development Goals* (SDGs) pada tujuan ke-5 yaitu mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan. Data penelitian adalah data sekunder, meliputi data Tobin's Q, Return on Assets (ROA), Return on Equaties (ROE), dan Nilai Saham dari 38 emiten pada indeks Jakarta *Liquid* 45 (LQ45) serta 29 emiten pada Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) selama tahun 2017 hingga 2019. Metode riset berupa metode kuantitatif menggunakan Model Matematika Trend Linier yang dapat menunjukkan peningkatan atau penurunan performa perusahaan. Hasil riset menunjukkan, baik pada indeks LQ45 maupun ISSI tidak ada kepastian bahwa keberadaan perempuan di jajaran level tertinggi manajemen berpengaruh secara konsisten terhadap peningkatan performa perusahaan. Demikian pula, peningkatan persentase jumlah perempuan pada level tertinggi manajemen tidak berpengaruh secara konsisten terhadap peningkatan performa perusahaan. Secara umum, peningkatan atau penurunan performa perusahaan, yang dalam hal ini diuji menggunakan parameter Tobin's Q, ROA, ROE, dan Nilai Saham, tidak dipengaruhi oleh keberadaan kaum perempuan di level tertinggi manajemen perusahaan.

Kata kunci : Nilai Saham, ROA, ROE, Tobin's Q, Woman on Board.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Adanya pembatasan aktivitas kaum perempuan, secara eksplisit ataupun implisit, menimbulkan gerakan protes di antaranya melalui gerakan emansipasi wanita dan feminisme. Salah satu tuntutan gerakan mereka adalah kesetaraan gender dan pemberdayaan kaum perempuan. Tuntutan ini diakomodasi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) di antaranya pada 25 September 2015 disahkan Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals* (SDGs)). Agenda SDGs memiliki 17 tujuan. Tujuan ke-5 yaitu mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan, dengan salah satu uraiannya memastikan bahwa semua perempuan dapat berpartisipasi penuh dan mendapat kesempatan yang sama untuk kepemimpinan pada semua level pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi, dan publik. Partisipasi perempuan ini termasuk berupa kesertaannya pada level manajemen tertinggi perusahaan, termasuk perusahaan yang memenuhi syarat syariah yang terdaftar di Pasar Modal (Bappenas, 2024).

Menurut Nurhayadi (2025) di dalam Islam, hak dan kewajiban antara laki-laki dan perempuan memang berbeda, akan tetapi derajat laki-laki dan perempuan tetap sama. Aktivitas perempuan lebih diutamakan di rumah dan perempuan diberi batasan jika beraktivitas di luar rumah. Misalnya pakaian perempuan Muslim harus menutupi auratnya dan longgar, yang boleh terlihat hanya wajah dan telapak tangan. Aktivitas perempuan Muslim yang sudah bersuami di luar rumah juga harus atas izin suami. Ini karena yang berkewajiban mencari nafkah bagi keluarga adalah suami. Atas izin suami itu maka istri boleh bekerja di luar rumah. Demikian pula di dalam Nasrani dan Yahudi, perempuan memiliki keterbatasan beraktivitas di luar rumah. Bahkan, menurut Wijaya (2018) di dalam Nasrani dan Yahudi pada beberapa definisi diklaim bahwa perempuan memiliki status budak dalam sistem patriarkat.

Adanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki jangan sampai memunculkan penilaian subyektif, bahwa hanya laki-laki yang mampu membawa perusahaan dalam kualitas performa yang unggul. Perempuan pun mampu melakukan itu. Bahkan tidak mustahil, perempuan bisa lebih unggul dalam meningkatkan performa perusahaan, termasuk perusahaan yang telah memenuhi syarat syariah dan terdaftar di pasar modal.

Penelitian ilmiah mengenai peran perempuan di jajaran level tertinggi perusahaan penting dilakukan. Demi meyakinkan bahwa perempuan juga mampu membawa perusahaan dalam kualitas performa yang unggul, maka penelitian dengan judul **“Penilaian Performa Perusahaan Berbasis Gender Berdasarkan Pengujian Model Matematika Trend Linier,”** ini adalah juga penting untuk dikerjakan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Skenario 1; H0: keberadaan perempuan di dewan direksi tidak berpengaruh terhadap performa perusahaan; H1: keberadaan perempuan di dewan direksi berpengaruh terhadap performa perusahaan. Skenario 2; H0: semakin banyak perempuan di dewan direksi tidak akan berpengaruh terhadap performa perusahaan; H1: semakin banyak perempuan di dewan direksi akan berpengaruh terhadap performa perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Performa perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Di antara faktor-faktor internal yang mempengaruhi performa adalah permodalan, aset, manajemen, pendapatan, dan likuiditas. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi performa perusahaan di antaranya adalah sensitivitas terhadap risiko pasar. Semua faktor-faktor ini mempunyai uraian masing-masing yang lebih luas. Jadi, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi performa perusahaan. Performa perusahaan sendiri di antaranya dapat dinyatakan dengan nilai profit, pendapatan (*revenue*), *Return on Asset* (ROA), *Return on Equity* (ROE), Tobin's Q, Nilai Saham, Dividend, dan *Earning per Share* (EPS).

Uraian dari faktor manajemen, di antaranya adalah input Sumber Daya Manusia (SDM), tata kelola perusahaan, dan manajemen keuangan. Pada input SDM, di antaranya tentang tingkat pendidikannya, usianya, termasuk gendernya.

1.3. Pembatasan Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi performa perusahaan dibatasi pada faktor manajemen, yaitu faktor gender sebagai input Sumber Daya Manusia, dalam hal ini keberadaan perempuan di jajaran level tertinggi manajemen. Performa perusahaan yang diteliti dibatasi pada variabel-variabel ROA, ROE, Tobin's Q, dan Nilai Saham di tahun 2017, 2018, dan 2019. Jadi penelitian ini akan mencermati pengaruh keberadaan perempuan di jajaran level tertinggi perusahaan terhadap performa perusahaan yang meliputi ROA, ROE, Tobin's Q, dan Nilai Saham. Perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang diteliti meliputi 38 emiten pada indeks Jakarta *Liquid* 45 (LQ45) serta 29 emiten pada Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) selama tahun 2017, 2018, dan 2019.

1.4. Perumusan Masalah

Kesertaan kaum perempuan dalam level manajemen tertinggi serta pengaruhnya bagi performa perusahaan di pasar modal menjadi permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dengan rumusan masalah sebagai berikut. (1) Apakah adanya perempuan di level manajemen tertinggi berpengaruh terhadap performa perusahaan? (2) Apakah semakin banyak perempuan di level manajemen tertinggi akan meningkatkan performa perusahaan?

1.5. Tujuan Masalah

Tujuan khusus penelitian, yaitu untuk membuktikan bahwa dengan adanya perempuan di level manajemen tertinggi, maka perusahaan akan memiliki performa yang lebih baik. Sedangkan tujuan umum penelitian, yaitu untuk menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di jajaran level tertinggi manajemen perusahaan adalah hal yang sudah biasa, sebagaimana keberadaan laki-laki. Perusahaan akan berjalan dengan performa yang unggul jika kualitas kerja dan kinerja jajaran tertinggi manajemen juga unggul, baik yang menjabat laki-laki maupun perempuan.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, yaitu memberi wawasan tentang pengaruh keberadaan perempuan di jajaran level tertinggi atau dewan direksi perusahaan terhadap performa perusahaan.
2. Bagi Bursa Efek Indonesia, yaitu memberi informasi tentang performa emiten dengan keberadaan perempuan di jajaran dewan direksinya, yang dapat menjadi pertimbangan bagi emiten lain yang belum ada perempuan di jajaran dewan direksinya.
3. Bagi dunia akademik, yaitu menjadi bahan penting variasi penelitian dalam skema sosial budaya dan humaniora.
4. Bagi peneliti, yaitu melatih kemampuan analisis menggunakan model matematika trend linier.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. State of The Art dan Kebaruan Penelitian

Pada Laporan Penelitiannya di bulan Agustus 2012 yang berjudul “Gender diversity and corporate performance,” Research Institute -yaitu lembaga konsultan leadership Credit Suisse Research- menyatakan bahwa secara umum perusahaan dengan diversitas gender (ada perempuan) pada dewan direksinya memiliki performa yang lebih baik dibanding perusahaan yang dewan direksinya tidak ada perempuan. Lembaga ini menyimpulkan hal tersebut setelah mengamati 2360 perusahaan dunia mulai tahun 2005 hingga 2012. Menurut lembaga ini ada 7 kunci yang menjadi alasan mengapa perusahaan dengan diversitas gender yang lebih tinggi berkorelasi lebih kuat dengan performa perusahaannya. Pertama, diversitas gender adalah pertanda perusahaan lebih baik. Kedua, daya upaya dan usaha yang lebih keras. Ketiga, penyatuan keahlian kepemimpinan yang lebih baik. Keempat, akses kepada tokoh lebih luas. Kelima, refleksi yang lebih baik pada konsumen dalam membuat keputusan. Keenam, tatakelola perusahaan menjadi lebih baik. Dan ketujuh, lebih menghindari risiko (Research Institute, 2012).

Akan tetapi, penelitian Azmi dan Barrett tentang partisipasi perempuan pada perusahaan di Malaysia memberi hasil yang berbeda. Ini karena partisipasi perempuan di dewan direksi perusahaan masih rendah. Penelitian mereka yang berjudul “Women on Boards and Firm Performance in Malaysia: Preparing to Open the Black Box,” masih memberikan hasil yang bercampur antara berpengaruh positif dengan berpengaruh negatif. Penelitian tentang topik ini pada waktu itu (2014) memang masih rendah. Pemerintah Malaysia sendiri baru pada bulan Juni 2011 mencanangkan tercapainya 30% dewan direksi perusahaan adalah perempuan di tahun 2016 (Azmi dan Barrett, 2014).

Sementara itu Bianchi dan Iatridis meneliti hubungan antara diversitas gender dengan performa keuangan perusahaan yang terdaftar di CAC (Cotation Assistee en Continu) 40, yaitu indeks saham yang menjadi benchmark pasar modal Perancis yang terdiri dari 40 perusahaan berkapitalisasi tertinggi di sana. Berdasarkan data dari tahun 2008 hingga 2012 didapat hasil, yaitu perusahaan dengan proporsi perempuan yang lebih tinggi di dewan direksi lebih unggul

dibanding perusahaan yang proporsinya lebih rendah dalam hal laba dari penjualan dan margin. Survey kuesionernya juga menunjukkan peningkatan diversitas gender di dewan direksi akan meningkatkan kualitas tata kelola dan nilai perusahaan (Bianchi dan Iatridis, 2014).

Kakabadse dkk. dalam studi kualitatifnya yang melibatkan 30 perusahaan di Inggris, Amerika Serikat, dan Ghana, menemukan adanya hubungan antara keberadaan perempuan di dewan direksi dan kualitas tata kelola perusahaan. Seluruh responden menyepakati bahwa diversitas gender pada dewan direksi adalah baik dalam rangka memperkaya keahlian dan latar belakang serta membuat perusahaan lebih efektif. Akan tetapi keberadaan perempuan di dewan direksi jangan dipastikan berupa kuota yang ketat dan terikat, melainkan disesuaikan dengan kemampuan individual yang dibutuhkan (Kakabadse dkk., 2015).

Pengaruh dewan direksi perempuan terhadap performa perusahaan diteliti oleh Triana dan Asri menggunakan metode regresi berganda yang melibatkan 347 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia mulai tahun 2011 hingga 2015. Hasil empiriknya menunjukkan bahwa direktur perempuan berpengaruh positif signifikan terhadap perusahaan. Sedangkan variabel kontrol yang terdiri dari leverage, ukuran perusahaan, dan umur perusahaan berpengaruh negatif signifikan terhadap performa perusahaan (Triana dan Asri, 2017).

Vishwakarma yang meneliti 50 perusahaan microfinance non bank di India menemukan bahwa keberadaan perempuan pada dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap performa keuangan dan sosial. Hasil penelitiannya menyerankan agar institusi microfinance mempertimbangkan keberadaan perempuan di dewan direksi dan manajemen seniornya untuk memperbaiki kondisi keuangan dan performa sosial untuk mencapai perkembangan yang berkelanjutan (Vishwakarma, 2017).

Hasil yang kembali berbeda terjadi pada penelitian oleh Ionascu dkk. yang meneliti perusahaan-perusahaan Rumania pada Pasar Modal Bucharest dari tahun 2012 hingga 2016. Penelitian mereka menghasilkan bahwa secara rata-rata diversitas gender tidak berpengaruh signifikan terhadap performa perusahaan. Akan tetapi, secara keseluruhan dalam konteks pasar berkembang, kebijakan untuk meningkatkan diversitas gender pada dewan direksi merupakan hal yang layak untuk memperbaiki kondisi keuangan serta bermanfaat bagi mayoritas perusahaan terdaftar (Ionascu dkk., 2018).

Penelitian oleh Miszuris dkk. yang meneliti 140 perusahaan di Polandia dari tahun 2010 hingga 2019 menyatakan bahwa perempuan di dewan direksi masihlah minoritas, sangat jarang melebihi persentase kritis 30%, walaupun dari tahun 2010 hingga 2019 mengalami perkembangan. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa perusahaan besar unggul dalam diversitas gender dibandingkan perusahaan kecil (Miszuris dkk., 2021).

Pada penelitian ini akan dikerjakan dua skenario utama, yaitu pertama, perbandingan performa perusahaan menurut ada atau tidaknya kaum perempuan di dewan direksi; dan kedua perbandingan performa perusahaan menurut besar kecilnya persentase kaum perempuan di dewan direksi. Penelitian melibatkan perusahaan di Bursa Efek Indonesia yang diklasifikasi antara perusahaan syariah dan non-syariah. Dalam hal ini, perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang diteliti meliputi 38 emiten pada indeks Jakarta *Liquid* 45 (LQ45) serta 29 emiten pada Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) selama tahun 2017, 2018, dan 2019. Performa perusahaan yang diukur terdiri dari 4 komponen meliputi Return on Asset (ROA), Return on Equity (ROE), Tobin's Q, dan Nilai Saham akan diteliti dalam kaitannya dengan keberadaan atau persentase perempuan di dewan direksi. Penelitian ini adalah penelitian yang pertama kali dikerjakan dalam hal skenario serta obyek dan tahun penelitian seperti diutarakan di atas.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Return on Asset (ROA)

Return on Asset mengukur kemampuan perusahaan memanfaatkan aset untuk menghasilkan profit. Secara perhitungan Return on Asset (ROA) dirumuskan sebagai rasio antara Laba Bersih di Tahun Berjalan terhadap Total Asset sebagai berikut (Gibson, 2009).

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih Tahun Berjalan}}{\text{Total Aset}}$$

Variabel ROA mampu menjelaskan kapabilitas dari manajemen keuangan perusahaan dalam mengelola total aset sebagai bentuk performa kinerja keuangan perusahaan. Semakin besar nilai ROA maka semakin berkualitas kapabilitas manajemen keuangan atau semakin baik performa kinerja keuangan perusahaan.

Semakin baik pertumbuhan ROA menginterpretasikan kemampuan perusahaan yang optimal dalam mengelola aset dan ini akan menjadi daya tarik bagi investor memperoleh dividen berkualitas ataupun *profit margin* yang sesuai harapan. Jika demikian, investor akan meningkatkan jumlah investasi yang dia tanam di perusahaan.

2.2.2 Return on Equity (ROE)

Return on Equity (ROE) akan mengukur pendapatan yang mungkin diterima oleh para pemegang saham perusahaan. Rumusan ROE dituliskan sebagai berikut (Gibson, 2009).

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih Tahun Berjalan}}{\text{Total Ekuitas}}$$

Peningkatan ROE menunjukkan kinerja perusahaan yang semakin baik sehingga para pemegang saham akan menerima pendapatan dari saham yang semakin baik pula.

2.2.3. Tobin's Q

Tobin's Q adalah rasio nilai perusahaan dari nilai asetnya. Nilai Tobin's Q yang meningkat menunjukkan perusahaan semakin baik dalam mengelola asetnya, sehingga bisa meningkatkan laba. Dalam hal ini, nilai Tobin's Q jika lebih dari 1 disebut overvalued, jika kurang dari 1 disebut undervalued, dan jika sama dengan 1 disebut stagnan. Dalam penelitian ini semakin tinggi nilai Tobin's Q maka semakin baik performa perusahaan tersebut. Formulasi Tobin's Q dirumuskan sebagai berikut (Hayes, 2021).

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{MVS} + \text{TL}}{\text{TA}}$$

di mana

MVS: Market Value of Stock (Nilai Pasar Ekuitas) = Harga Saham x jumlah saham beredar,

TL : Total Liabilitas (Total Hutang)

TA : Total Asset.

2.2.4. Nilai Saham

Saham merupakan tanda kepemilikan atas suatu perusahaan dengan cara membeli lembar kepemilikan saham perusahaan tersebut di bursa efek. Ada 2 macam saham, yaitu saham biasa (saham murni) dan saham preferen (perpaduan saham biasa dan obligasi).

Karakteristik saham biasa: (1) hak klaim terakhir atas aktiva perusahaan jika perusahaan dilikuidasi, (2) hak suara proporsional, (3) dividen jika perusahaan meraih laba, (4) hak memesan efek terlebih dahulu sebelum ditawarkan kepada masyarakat, dan (5) tidak ada jatuh tempo. Rumus Nilai Saham Biasa untuk dividen bertumbuh konstan:

$$P_0 = \frac{D_0(1+g)}{K_s - g},$$

di mana

P_0 : Harga Saham,

D_0 : Nilai Dividen Terakhir,

g : Tingkat Pertumbuhan,

K_s : Tingkat Keuntungan.

Rumus nilai saham di atas disebut Model Gordon, sesuai nama perumusanya Myron J. Gordon. Pada penelitian ini, semakin tinggi nilai saham maka semakin baik performa perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dikerjakan dalam dua skenario utama sebagai berikut.

1. Perbandingan performa perusahaan menurut ada atau tidaknya kaum perempuan di dewan direksi.
2. Perbandingan performa perusahaan menurut besar kecilnya persentase kaum perempuan di dewan direksi.

Performa perusahaan yang diukur terdiri dari 4 komponen meliputi Return on Asset (ROA), Return on Equity (ROE), Tobin's Q, dan Nilai Saham akan diteliti dalam kaitannya dengan keberadaan atau persentase perempuan di dewan direksi. Penelitian melibatkan perusahaan di Bursa Efek Indonesia yang diklasifikasi antara perusahaan syariah dan non-syariah. Dalam hal ini, perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang diteliti meliputi 38 emiten pada indeks Jakarta *Liquid* 45 (LQ45) serta 29 emiten pada Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) selama tahun 2017, 2018, dan 2019.

Pada setiap skenario, waktu akan menjadi variabel bebas (x), serta masing-masing komponen performa perusahaan akan menjadi variabel terikat (y). Variabel x dan y ini akan diformulasikan sebagai persamaan regresi linier sederhana berupa Trend Linier. Koefisien dan konstanta yang didapat akan menjadi pertimbangan dari analisis untuk perbandingan keberadaan atau persentase perempuan di dewan direksi.

Bentuk umum persamaan trend linier dengan variabel bebas x , variabel terikat y , konstanta a , dan koefisien b dinyatakan dalam bentuk

$$\hat{y} = a + bx$$

$$\text{dengan } b = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right) \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)}{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2} \text{ dan } a = \bar{y} - b\bar{x}.$$

Rumusan b dan a di atas, diperoleh berdasarkan metode Ordinary Least Square (OLS) yang diselesaikan memakai cara substitusi. Peningkatan performa perusahaan ditunjukkan oleh nilai b yang positif. Maka dalam perbandingannya, nilai b yang lebih positif menunjukkan performa perusahaan yang lebih baik.

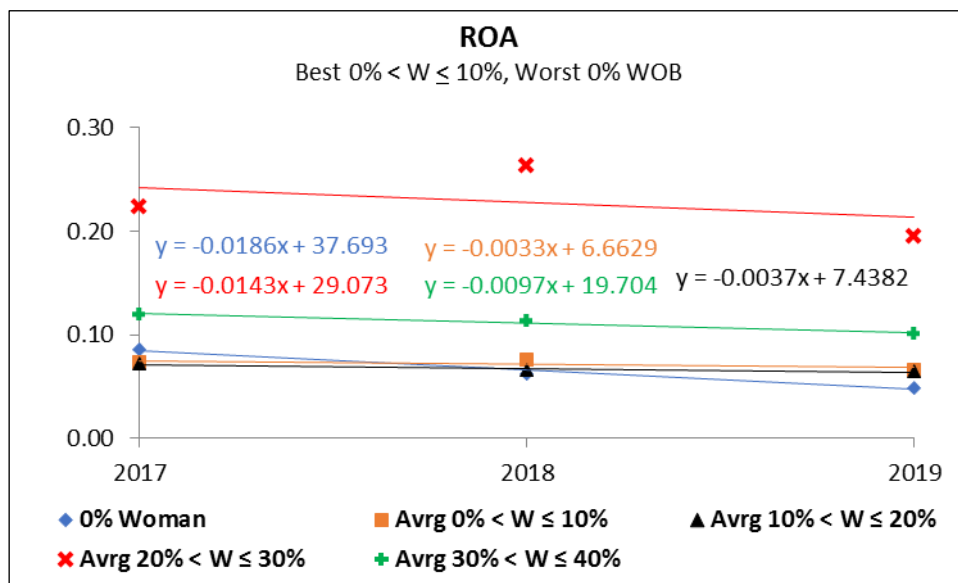
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Tren Performa Perusahaan Berdasarkan Kesertaan Perempuan pada Indeks LQ45

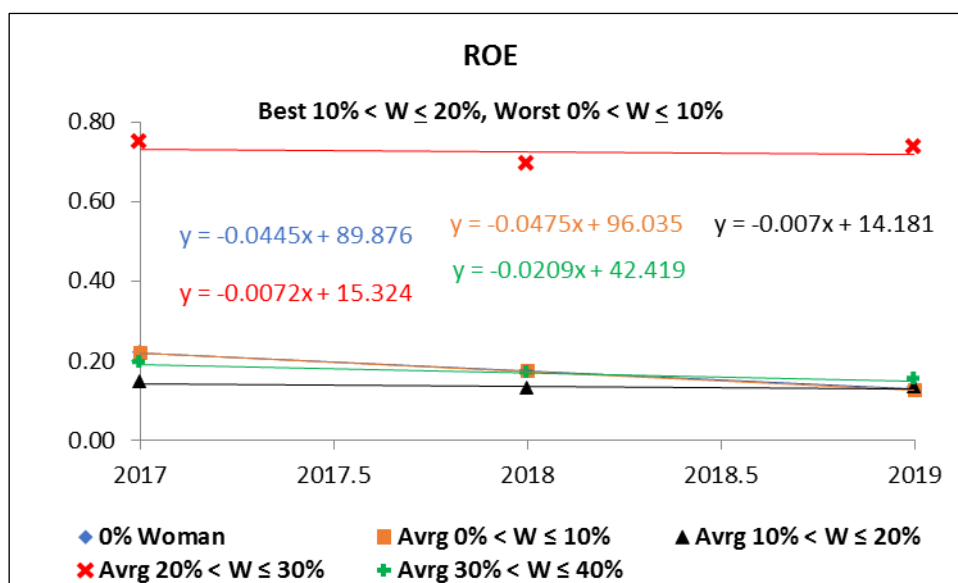
Kesertaan dan kuantitas perempuan pada level manajemen perusahaan-perusahaan yang terdaftar di LQ45 pada kenyataannya tidak secara definitif mempengaruhi performa

perusahaan. Performa perusahaan yang diindikasikan oleh besaran ROA, ROE, Tobin's Q, dan Nilai Saham, berdasarkan penelitian ini, tidak dipengaruhi oleh kesertaan dan kuantitas perempuan pada level manajemen perusahaan.

Emiten yang tergabung di dalam Indeks LQ45 pada penelitian ini, kualitas terbaik ROA diraih oleh perusahaan dengan kesertaan perempuan antara 0% hingga 10%, kualitas terburuk diraih oleh perusahaan tanpa kesertaan perempuan. Sedangkan untuk ROE kualitas terbaik diraih oleh perusahaan dengan kesertaan perempuan antara 10% hingga 20%, kualitas terburuk diraih oleh perusahaan dengan kesertaan perempuan antara 0% hingga 10%.

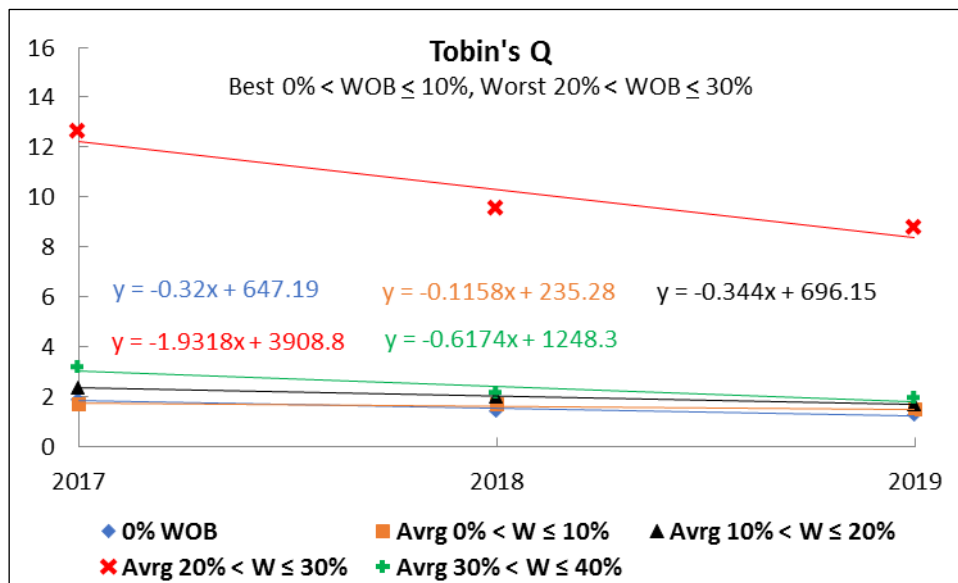


Gambar 1. ROA LQ45.

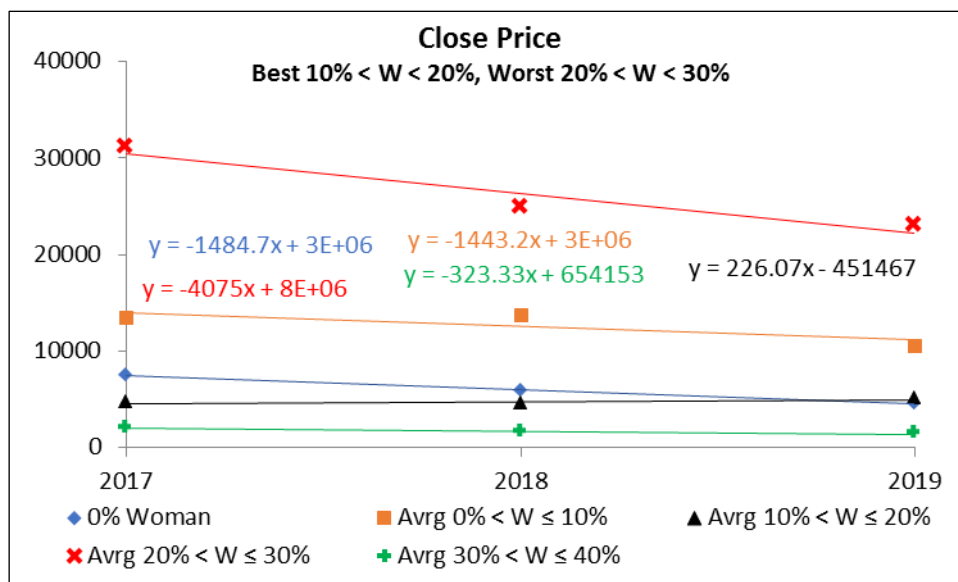


Gambar 2. ROE LQ45.

Sementara itu, untuk Tobin's Q pada LQ45 kualitas terbaik diraih oleh perusahaan dengan kesertaan perempuan 0% - 10%, kualitas terburuk diraih oleh perusahaan dengan kesertaan perempuan 20% - 30%. Lalu untuk Close Price terbaik 10% - 20%, terburuk 20% - 30%.



Gambar 3. Tobin's Q LQ45.

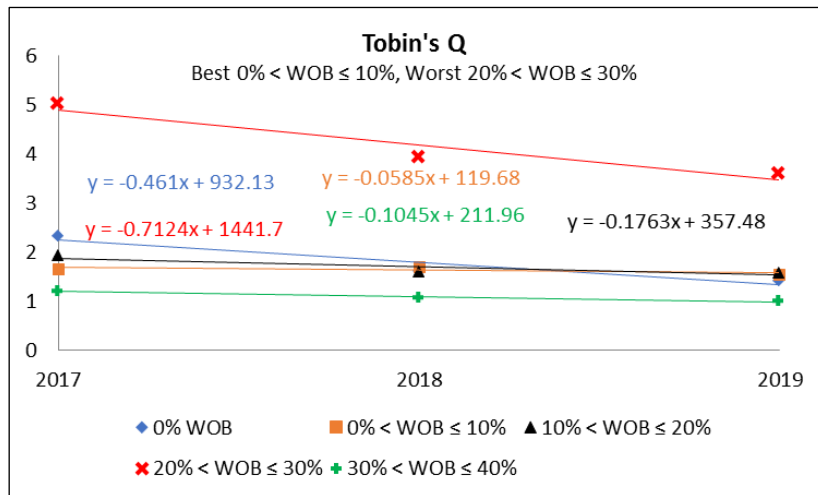


Gambar 4. Close Price LQ45.

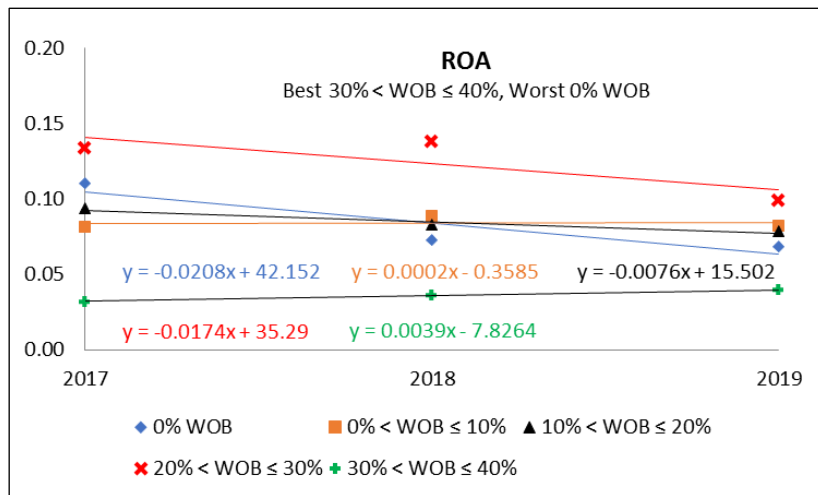
4.2 Tren Performa Perusahaan Berdasarkan Kesertaan Perempuan pada Indeks ISSI

Pada Indeks ISSI, kesertaan dan kuantitas perempuan pada level manajemen perusahaan-perusahaan juga tidak secara definitif mempengaruhi performa perusahaan. Performa perusahaan tidak dipengaruhi oleh kesertaan dan kuantitas perempuan pada level manajemen perusahaan.

Untuk Tobin's Q pada ISSI kualitas terbaik diraih oleh perusahaan dengan kesertaan perempuan 0% - 10%, kualitas terburuk diraih oleh perusahaan dengan kesertaan perempuan 20% - 30%. Lalu kualitas terbaik ROA diraih oleh perusahaan dengan kesertaan perempuan 30% - 40%, kualitas terburuk diraih oleh perusahaan tanpa kesertaan perempuan.

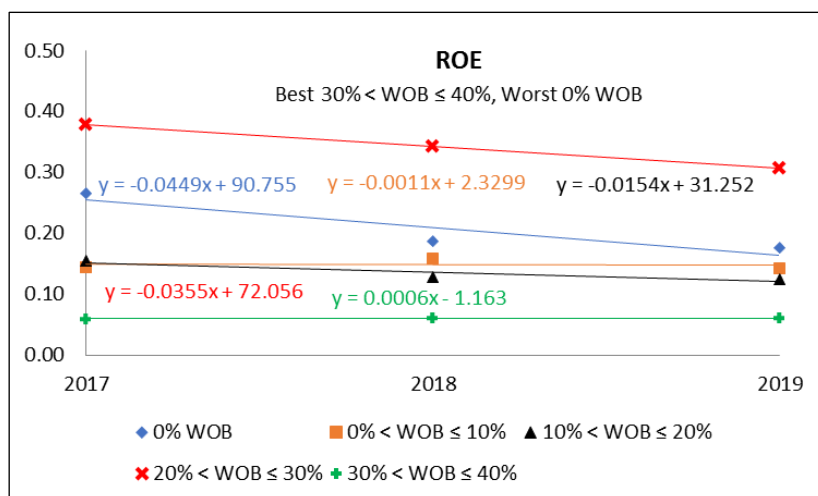


Gambar 5. Tobin's Q ISSI.

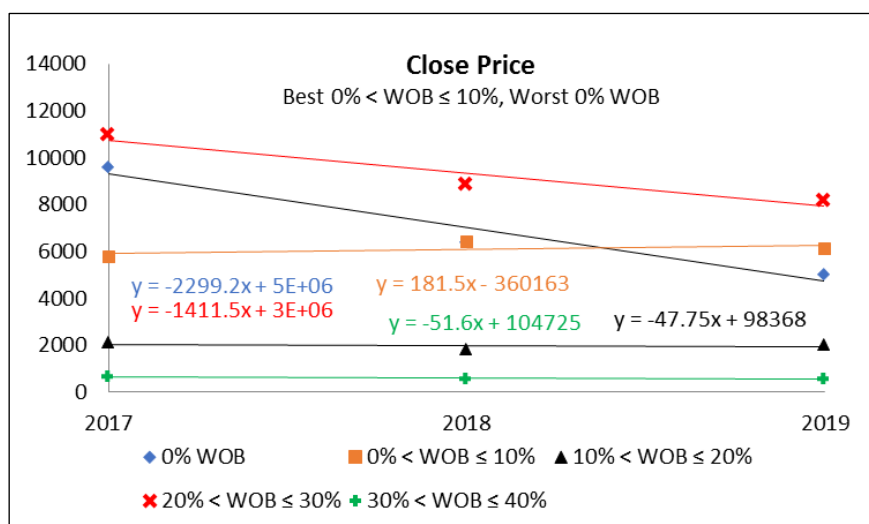


Gambar 6. ROA ISSI.

Sedangkan untuk ROE kualitas terbaik diraih oleh perusahaan dengan kesertaan perempuan 30% - 40%, kualitas terburuk diraih oleh perusahaan tanpa perempuan. Terakhir untuk Close Price terbaik 0% - 10%, terburuk tanpa perempuan.



Gambar 7. ROE ISSI.



Gambar 8. Close Price ISSI.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Secara umum baik pada LQ45 maupun pada ISSI, peningkatan atau penurunan performa perusahaan, yang dalam hal ini diuji menggunakan parameter Tobin's Q, ROA, ROE, dan Nilai Saham (Close Price), tidak dipengaruhi oleh keberadaan kaum perempuan di level tertinggi manajemen perusahaan. Jadi, Performa atau Kinerja Perusahaan bukanlah dipengaruhi oleh Gender. Maka H0 dari kedua skenario penelitian diterima dan H1 ditolak.

5.2 Saran

Untuk lebih mendalam, riset pula untuk perusahaan yang bidang kerjanya spesifik maskulin atau feminin.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, I. A., & Barret, M. A. (2014). Women on Boards and Firm Performance in Malaysia: Preparing to Open The Black Box. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 51-55.
- Azzahra, S. A., Nurhayadi, Y., Heriansyah, D. (2020). Comparative Analysis of Conventional and Sharia Food and Beverages Company's Stock Performance Companies Toward IHSG. ICBAE, DOI 10.4108/eai.5-8-2020.2301131. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto Purwokerto – Indonesia.
- Bappenas. SDGs Indonesia, Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan. <https://sdgs.bappenas.go.id/tentang/>
- Bianchi, M., Iatridis, G. (2014). Board gender diversity and corporate financial performance: evidence from CAC 40. *Investment Management and Financial Innovations*, 25-35.
- Gibson, C. H. (2009). *Financial Reporting and Analysis Using Financial Accounting Information* (J. W. Calhoun & R. Dewey (eds.); 11th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Hayes, A. (2021). *Q Ratio: Tobin's Q*. <https://www.investopedia.com/terms/q/qratio.asp>.
- Ionascu, M., Ionascu, I., Sacarin, M., Minu, M. Women on Boards and Financial Performance: Evidence from a European Emerging Market. *Sustainability*, 1-18.
- Kakabadse, N. K., Figueira, C., Nicolopoulou, K., Yang, J. H., Kakabadse, A. P., & Ozbilgin, M. F. (2015). Gender Diversity and Board Performance: Woman's Experiences and Perspective. *Human Resource Management*, 265-281.

- Miszuris, M. O., Golec, A., Wlodarczyk, A., Opolska, I. *Women on Boards and Company Performance*. Warszawa: CFA Society Poland.
- Nurhayadi, Y., & Wijiharjono, N. (2017). Strong Correlations Between Sharia Market and Conventional Market: Evidence from Indonesia Stock Exchange. *The 1st UICIHSS UHAMKA International Conference on Islamic Humanities and Social Sciences* (pp. 192-204). Jakarta: University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta - Indonesia.
- Nurhayadi, Y., Rito, & Al-Azizah, U. S. (2018). Model Solusi Efektif Stabilitas Pasar Syariah. *Al-Urban Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam*, 92-106.
- Nurhayadi, Y., Heriansyah, D., Susanti, E., & Azzahra, S. A. (2019). Realita Dinamika Pasar: Studi Intensif Distingsi Syariah Konvensional. *Al-Urban: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam*, 190-202.
- Nurhayadi, Y., Rito. (2019). The Distinction between Sharia Market and Conventional Market: A Study on Indonesia Stock Exchange. *Muhammadiyah International Journal of Economics and Business*, 70-79.
- Nurhayadi, Y., Al-Azizah, U. S., Alvarizha, F. A. Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar, dan Yield Sukuk Ritel terhadap Volume Perdagangan Sukuk Negara Ritel Seri SR-007 di Pasar Sekunder. *TARAADIN*, 84-98.
- Nurhayadi, Y. (2025). Muslim Wives and Islamic Laws. [Grassrootseconomy.wordpress.com](https://grassrootseconomy.wordpress.com).
- Research Institute. (2012). *Gender Diversity and Corporate Performance*. Zurich: Credit Suisse AG.
- Triana, Asri, M. (2017). The Impact of Female Directors on Firm Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 19-32.
- Vishwakarma, R. (2017). Women on Board and Its Impact on Performance: Evidence from Microfinance Sector. *Indian Journal of Corporate Governance*. 58-73.
- Wijaya, E. Chrisna. (2018). Eksistensi Wanita dan Sistem Patriarkat dalam Konteks Budaya Masyarakat Israel. *Jurnal FIDEI*. Vol 1 No 2, 132 – 145.
