

## ANALISIS PENGARUH DIVERSITAS GENDER TERHADAP VOLUNTARY CORPORATE GOVERNANCE DISCLOSURE DALAM LAPORAN TAHUNAN PERUSAHAAN

Nurrahmah Kartikarini, Siti Mutmainah<sup>1</sup>

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*Gender diversity being interesting issue for decades in many literature about the organization. Gender is not only describes demographic characteristics between men and women, more than that, gender had an impact on behavior, leadership styles, and perspectives in decision-making refers to the performance of the organization. This study links between gender diversity and voluntary corporate governance disclosure, assuming that the company perform better will disclose more voluntarily and more women being in the company can strengthen corporate governance structure with conservative ethics owned (e.g. Adams and Ferreira, 2009; Huang et al., 2011). Gender diversity is measured by the presence of woman as Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO), corporate secretary, the proportion of women in the Board of Director Members (BOD) and Audit Committee on the 263 non-financial companies listed on the Indonesia Stock Exchange in year 2011. The results indicate that the Female CEO, BOD Female and Male Corporate Secretary VCGD significant with a significance level respectively 5%, 10%, and 10%. However, gender diversity of other variables, such as the CFO and Female Female Audit Committee had no significant relationship with the Voluntary Disclosure of Corporate Governance (VCGD) in annual reports.*

*Keywords: Gender Diversity, Voluntary Corporate Governance Disclosure, Corporate Characteristics, Female Corporate Boards.*

### PENDAHULUAN

Dewasa ini, pengungkapan (*disclosure*) merupakan serangkaian aktivitas akuntansi yang banyak menarik perhatian para peneliti. Pentingnya arti pengungkapan bagi perusahaan telah melibatkan interaksi berbagai sumber daya dalam perusahaan. Gibbins *et al.* (1992) dalam Nalikka (2009) mengindikasikan *disclosure* sebagai *managed activity which can be explained by the context in which occurs*. Oleh karena melibatkan sumber daya manusia, maka pengungkapan tidak lepas dari pengaruh perilaku manusia yang menyusunnya. Karakteristik-karakteristik latar belakang pemimpin perusahaan dalam dewan direksi, misalnya, dianggap berpengaruh terhadap keputusan yang dihasilkan perusahaan (Sudiartana, 2011; Carter, 2003). Karakteristik tersebut diantaranya berupa gender, ras, dan budaya. Latar belakang tersebut dapat mempengaruhi perilaku *disclosure* secara langsung maupun tidak langsung, sehingga pada akhirnya turut serta berkontribusi menentukan luas pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan.

Penelitian mengenai *disclosure* banyak menghubungkan antara pengungkapan dengan karakteristik perusahaan. Perusahaan dengan ukuran (*size*) besar umumnya mengungkapkan lebih banyak dari perusahaan yang berukuran kecil (Owusu-Ansah, 1998; Suripto, 1999; Gelb, 2000; Fitriany, 2001; Watson, 2002). Watson (2002) menemukan jenis perusahaan (*industry*) memiliki pengaruh positif terhadap luas pengungkapan. Perusahaan manufaktur umumnya mengungkapkan lebih banyak dari industri lainnya. Demikian pula dengan karakteristik atribut-atribut perusahaan lain seperti profitabilitas, likuiditas, *leverage*, basis perusahaan, kepemilikan manajerial dan tata kelola perusahaan. Elemen-elemen ini dinilai mampu menjelaskan luas *voluntary disclosure* (Gelb, 2000; Eng *et al.*, 2003; Hadi, 2001; Wulandari 2010).

---

<sup>1</sup> Penulis penanggung jawab

Menurut Allegrini dan Greco (2011) seperti dikutip dalam Septiani (2011), untuk menjamin tata kelola perusahaan yang baik maka diperlukan *monitoring* dan pengungkapan. Pengungkapan (*disclosure*) yang dilakukan perusahaan digolongkan menjadi dua, yaitu pengungkapan wajib (*mandatory disclosure*) dan pengungkapan sukarela (*voluntary disclosure*). Pengungkapan wajib adalah pengungkapan yang wajib disajikan dalam laporan tahunan karena telah diatur dalam peraturan. Sedangkan pengungkapan sukarela merupakan pengungkapan yang melebihi dari yang diwajibkan (Sudiartana, 2011). Tidak ada keharusan dalam melakukan pengungkapan sukarela. Namun demikian, pengungkapan informasi melebihi dari yang diwajibkan (*voluntary disclosure*) adalah sebagai indikator perusahaan telah memenuhi asas *good corporate governance*, diantaranya adalah transparansi. Perusahaan yang menyajikan *voluntary disclosure* lebih banyak dinilai lebih transparan dalam penyajian informasi.

Belum banyak penelitian yang berfokus pada pengaruh komposisi diversitas gender (*gender diversity*) perusahaan terhadap pengungkapan yang dilakukan. Padahal, *diversity* merupakan salah satu sudut pandang manusia yang menarik untuk diteliti. Sudut pandang tersebut diantaranya mengenai komposisi keragaman dalam suatu organisasi. Sedangkan diversitas gender meliputi keberadaan komposisi pria dan wanita dalam suatu organisasi.

Istilah *gender* digunakan dalam konteks sosial untuk menjelaskan karakteristik antara pria wanita maupun antara sifat-sifat feminim dan maskulin dalam masyarakat. Menurut *World Health Organizations (WHO)*, “Gender” refers to the socially constructed roles, behaviours, activities, and attributes that a given society considers appropriate for men and women. Gender merujuk pada peran, perilaku, aktivitas dan atribut yang dibentuk secara sosial dianggap sesuai untuk pria dan wanita.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai gender, berhasil menghubungkan gender dengan *Corporate Governance (CG)*, demikian pula gender dan kinerja perusahaan. Diversifikasi gender dalam suatu organisasi dapat membawa persepsi baru dalam proses pengambilan keputusan (*decision making*), melakukan kontrol terhadap keefektivan *CG*, kreativitas dan inovasi sehingga menjadi suatu keunggulan kompetitif (Watson *et al.*, 1993; Carter *et al.*, 2003; Sigh *et al.*, 2008; Adams and Ferreira, 2009; Lückerrath-Rovers, 2010).

Diversitas gender dalam perusahaan berhubungan dengan kinerja perusahaan. Riset yang dilakukan McKinsey (2007) menunjukkan bahwa lebih besar jumlah diversitas gender (*gender diversity*) berkorelasi dengan kinerja ekonomi yang lebih baik. Hasil riset menunjukkan bahwa wanita terbukti memiliki dampak positif terhadap keunggulan organisasional dan kinerja keuangan. Sejalan dengan McKinsey (2007), Catalyst (2007) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki tiga atau lebih wanita dalam direksi memiliki kinerja keuangan yang lebih baik. Kinerja keuangan tersebut diukur dengan *Return on Equity (ROE)*, *Return on Sales (ROS)*, dan *Return on Invested Capital (ROIC)*. Perusahaan dengan wanita dalam direksi memiliki tingkat presentase ROE, ROS, dan ROIC yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan tidak terdapat wanita dalam dewan direksi samasekali.

Kinerja perusahaan yang lebih baik mengarah pada peningkatan informasi sukarela yang diungkapkan perusahaan (Owushu-Ansah, 1998). Menurut Owushu-Ansah (1998), terdapat hubungan positif dan signifikan antara profitabilitas dengan pengungkapan yang dilakukan perusahaan. Pendapat ini sejalan dengan Almilia (2008), bahwa profitabilitas yang tinggi adalah sebagai indikator perusahaan memiliki sumber daya keuangan yang lebih besar, oleh karena itu perusahaan cenderung mengungkapkan lebih banyak untuk menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat profitabilitas yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang sama dalam industri sejenis.

Dalam perspektif tata kelola perusahaan, keberadaan wanita dalam perusahaan dapat memperkuat struktur *corporate governance*. Penelitian Adams and Ferreira (2009) menyebutkan bahwa wanita lebih senang bergabung dengan komite pengawasan. Hal tersebut dikarenakan wanita dianggap memiliki pertimbangan moral yang lebih tinggi dibandingkan pria sehingga dapat meningkatkan pengawasan dengan etika konservatif yang dimiliki (Egayusa, 2011; Huang *et al.*, 2011). Namun demikian, Adams and Ferreira (2009) tidak menemukan pengaruh antara diversitas gender dengan kinerja perusahaan. Secara rata-rata, pengaruh diversitas gender pada kinerja perusahaan adalah negatif. Menurut Adams and Ferreira (2009), korelasi antara kinerja perusahaan dengan diversitas gender adalah sangat kompleks. Diversitas memiliki pengaruh positif pada

kinerja perusahaan ketika didapati memiliki *governance* yang lemah. Sedangkan pada perusahaan dengan *corporate governance* yang kuat, penambahan kuota gender berakibat menurunkan nilai pemegang saham. Hal tersebut dikarenakan semakin besar diversitas gender dapat mengakibatkan *over monitoring* atau terjadinya pengawasan secara berlebihan.

Melalui analisis latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini berusaha menguji hubungan antara pengungkapan sukarela mengenai tata kelola perusahaan (*voluntary corporate governance disclosure*) dengan diversitas gender dalam struktur *corporate governance*. Diversitas gender tersebut meliputi keberadaan wanita sebagai *Chief Executive Officer* (CEO), *Chief Financial Officer* (CFO), *Board of Directors Members* (BOD), *corporate secretary*, dan *audit committee*.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan antara pengaruh diversitas gender terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure* (VCGD) dijelaskan menggunakan perspektif teori berikut. Meliputi antara lain, Teori Keagenan (*Agency Theory*), Teori Sinyal (*Signalling Theory*), dan Teori Organisasi Gender (*Theory of Gendered Organizations*).

### Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Pengungkapan yang lebih banyak dapat mengurangi biaya keagenan yang dikeluarkan perusahaan. Semakin banyak manajemen (*agent*) mengungkapkan informasi mengenai perusahaan maka dapat mengurangi konflik terhadap pemegang saham (*principal*). Oleh karena itu, pengungkapan bersifat sukarela lebih banyak meminimalkan terjadinya asimetri informasi. Semakin banyak manajemen mengungkapkan informasi mengenai perusahaan maka insentif yang diperoleh menjadi lebih banyak, karena pada dasarnya pemegang saham (*principal*) akan bersedia mengeluarkan biaya pengawasan *monitoring cost* untuk mencegah *hazard* dari agen (Sudiartana, 2011).

Dikaitkan dengan diversitas gender, maka wanita dalam manajemen atau wanita sebagai *agent* akan berusaha untuk menghindari konflik dengan mengungkapkan informasi lebih banyak kepada pemegang saham. Wagland dan Taylor (2009) berpendapat bahwa wanita lebih banyak menolak risiko daripada pria. Sedangkan Adams dan Ferreira (2009) menemukan bahwa wanita dalam dewan direksi lebih senang untuk bergabung dalam komite pengawas. Struktur *corporate governance* yang kuat dapat meminimalkan terjadinya *moral hazard* pada *agent* maupun *principal*.

### Teori Sinyal (*Signalling Theory*)

Sinyal yang diberikan dapat dilakukan melalui pengungkapan (*disclosure*) informasi akuntansi tersebut dalam laporan keuangan. Semakin luas pengungkapan oleh perusahaan sebagai sinyal yang diberikan kepada investor akan menurunkan biaya transaksi dan risiko yang ditetapkan oleh investor terhadap perusahaan tersebut yang pada akhirnya akan menurunkan biaya modal ekuitas perusahaan (Putra, 2009). Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa terjadinya asimetri informasi dan kurangnya informasi mengenai perusahaan menyebabkan pihak luar melindungi diri dengan memberikan harga yang rendah untuk perusahaan. Oleh sebab itu, apabila semakin banyak sinyal yang akan diberikan oleh perusahaan kepada pihak-pihak terkait di luar perusahaan (investor dan kreditur), maka *Voluntary Corporate Governance Disclosure* (VCGD) yang dilakukan perusahaan akan semakin luas.

Terkait dengan *signalling theory* dan perspektif keagenan *voluntary disclosure* merupakan sinyal positif bagi perusahaan. Manajemen akan berusaha menyampaikan informasi yang menurut pertimbangannya sangat diminati investor dan pemegang saham khususnya apabila informasi tersebut merupakan berita baik (*good news*). Manajemen juga berminat menyampaikan informasi yang dapat meningkatkan kredibilitasnya dan kesuksesan perusahaan meskipun informasi tersebut tidak diwajibkan (Nuswandari, 2009). *Voluntary Corporate Governance Disclosure* (VCGD) merupakan *good news* yang diminati oleh investor dan pemegang saham sehingga mendorong manajemen untuk melakukan *signalling*.

### **Teori Organisasi Gender (*Theory of Gendered Organizations*)**

Teori Organisasi Gender (*Theory of Gendered Organizations*) menjelaskan diversitas gender dalam organisasi. Menurut Acker (1990) organisasi adalah sebuah proses gender (*gendered process*). Terbentuknya organisasi ialah melalui tahapan-tahapan gender, yaitu melalui pola perbedaan antara maskulin dan feminim. Proses gender terjadi melalui setidaknya lima proses interaksi: (1) Pembagian konstruksi sepanjang garis gender, (2) Pembangunan simbol dan gambar yang menjelaskan, mengungkapkan, memperkuat, atau terkadang menentang divisi (pembagian gender), (3) Proses yang menghasilkan struktur sosial gender, termasuk organisasi, merupakan interaksi antara wanita dan pria, wanita dan wanita, pria dan pria, termasuk seluruh pola yang menetapkan dominansi (kekuasaan) dan kepatuhan. (4) Proses ini menghasilkan komponen identitas gender individu, mencakup kesadaran akan keberadaan tiga aspek lain gender; dalam organisasi, pilihan pekerjaan yang sesuai, penggunaan bahasa, pakaian, dan penyajian diri sebagai anggota gender dari sebuah organisasi. (5) Kelima, gender terlibat dalam hal mendasar, proses berkelanjutan dari penciptaan dan konseptualisasi struktur sosial. Gender merupakan elemen konstitutif dalam keluarga dan kekerabatan, hal ini membantu untuk membingkai hubungan yang mendasari struktur lain, termasuk organisasi yang kompleks.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, maka Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

### **Perumusan Hipotesis**

#### ***Female Chief Executive Officer dan Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)***

CEO adalah pemegang jabatan tertinggi dalam perusahaan sekaligus sebagai pemimpin eksekutif perusahaan. Keberadaan CEO terkait dengan gaya kepemimpinan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin organisasinya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan (*leadership*) sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Terdapat perbedaan antara gaya kepemimpinan pria dan wanita. Wanita sebagai direktur utama diharapkan dapat mendorong informasi mengenai perusahaan diungkapkan dengan lebih transparan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Hal ini menurut Robbins (1996) disebabkan karena gaya kepemimpinan wanita cenderung lebih mengutamakan hubungan berkelanjutan daripada pencapaian material semata. Direktur utama wanita dapat memberikan perubahan dalam organisasi, dari struktur yang ketat melalui gaya kepemimpinannya yang luwes, kepercayaan, kerja tim, maupun kontrol. Wanita cenderung mendengarkan, memotivasi dan memberikan dukungan dan melakukan dengan lebih baik daripada pria.

Berdasarkan uraian tersebut, dengan demikian hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Wanita sebagai *CEO (female CEO)* dalam perusahaan berpengaruh terhadap luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)*

#### ***Female Chief Financial Officer dan Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)***

Penelitian yang dilakukan oleh Nalikka (2009) menemukan bahwa CFO wanita merupakan elemen diversitas gender yang paling berpengaruh terhadap *voluntary disclosure*. Oleh karena CFO turut terlibat dalam hal menyusun laporan perusahaan, maka keberadaan wanita sebagai CFO secara tidak langsung turut mempengaruhi *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* yang dilaporkan perusahaan. Francour *et al.* (2008) menyebutkan, perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang kompleks dan memiliki banyak proporsi dalam *women officer*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pengembalian laba (*returns*) di atas maupun di bawah tingkat pengembalian rata-rata (normal).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Wanita sebagai *CFO (female CFO)* dalam perusahaan berpengaruh terhadap luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)*

### ***Female Board of Members dan Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)***

Watson *et al.* (1993) menyebutkan, diversitas dalam dewan direksi mengarah pada pengetahuan, kreativitas dan inovasi yang selanjutnya menjadi suatu keunggulan kompetitif. Sedangkan keragaman gender dalam direksi dapat memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan (Carter *et al.*, 2003; Adams and Ferreira, 2009). Berbagai penelitian menyebutkan bahwa diversitas dalam dewan direksi memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan Erhardt (2003) menemukan diversitas dewan direksi berpengaruh positif dengan indikator keuangan pada kinerja perusahaan. Demikian pula McKinsey (2011) dan Catalyst (2011).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Proporsi wanita dalam dewan direksi (*female Board of Directors members*) wanita berpengaruh terhadap luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)*.

### ***Female Corporate Secretary dan Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)***

Sekretaris perusahaan merupakan pihak yang membantu kelancaran tugas direksi perusahaan. Dalam struktur organisasi, sekretaris perusahaan berada di bawah direksi, sehingga sekretaris perusahaan diangkat dan bertanggung jawab langsung kepada direksi. Keberadaan sekretaris perusahaan sendiri adalah untuk menjembatani komunikasi antara perusahaan dengan pemangku kepentingan. Penelitian yang dilakukan Siciliano (1996) membuktikan bahwa diversitas gender lebih menguntungkan organisasi dalam hal kinerja sosial tetapi berasosiasi negatif dalam hal pendanaan (*level of funds raised*). Wanita dinilai memiliki *social performance* yang lebih tinggi atau memiliki lebih banyak ketertarikan kepada hal-hal yang terkait dengan hubungan sosial. Wanita sebagai sekretaris perusahaan dapat menjadi sinyal bagi perusahaan kepada *stakeholder* bahwa perusahaan lebih peka terhadap keterbukaan informasi dan berorientasi pada konsumen serta lingkungan. Dalam perspektif keagenan, sehubungan fungsi sekretaris perusahaan sebagai *investor relation*, maka keberadaan wanita sebagai sekretaris perusahaan akan membawa dampak feminim dalam hubungan antara *agent* dan *principal* sehingga kemungkinan mengungkapkan informasi menjadi lebih banyak.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4 : Wanita sebagai sekretaris perusahaan (*female corporate secretary*) berpengaruh terhadap luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)*.

### ***Female Audit Committee dan Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)***

Keberadaan wanita dalam komite audit akan membawa persepsi baru. Wanita dianggap memiliki pertimbangan moral yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria, sehingga dapat meningkatkan pengawasan. Huang *et al.* (2011) menyebutkan, kehadiran wanita dalam anggota komite audit berpengaruh terhadap *Cumulative Abnormal Returns (CAR)* dibandingkan dengan pria sebagai anggota komite audit. Hal tersebut terkait dengan reaksi pasar, bahwa keberadaan wanita dalam komite audit dipercaya dapat meningkatkan pengawasan dengan etika konservatif yang dimiliki.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan, hipotesis kelima dirumuskan sebagai berikut:

H5 : Proporsi wanita dalam komite audit (*Female Audit Committee Members*) berpengaruh terhadap luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)*.

## **METODE PENELITIAN**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan menerbitkan laporan tahunan (*annual reports*) pada tahun 2011. Setelah melalui metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 263 perusahaan, dimana sampel tersebut telah memenuhi kriteria diversitas gender.

### Definisi Operasional Variabel

Tabel 1: Definisi Operasional Variabel

	Variabel Diteliti	Kriteria Pengukuran
<i>Variabel Dependen</i> TD-VCGD	Total Disclosure-Voluntary Corporate Governance Disclosure Score	Jumlah total item VCGD yang diungkapkan dalam laporan tahunan
<i>Variabel Independen</i> Diversitas Gender (DGEN) FCEO FCFO FBOD FCSEC FAUCOM	Female CEO Female Chief Financial Officer Female Board Members Female Corporate Secretary Female Audit Committee	Dummy: 1 jika wanita, 0 jika pria Dummy: 1 jika wanita, 0 jika pria Proporsi: minimal satu wanita dalam direksi Dummy: 1 jika wanita, 0 jika pria Proporsi: minimal satu wanita dalam komite
<i>Variabel Kontrol</i> Karakteristik Perusahaan BSIZE LEV IND LIQD PROF CSIZE	Ukuran Direksi Leverage Jenis Industri Likuiditas Profitabilitas Ukuran Perusahaan	Jumlah total dewan direksi Ekuitas/ total aset 1 jika manufaktur, 0 jika lainnya (Aset lancar-persediaan)/ utang lancar Net profit/ total aset Ln Total Aset

### Analisis Regresi

Secara simultan (keseluruhan) persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$TD = \alpha + \beta_1 BSIZE + \beta_2 LEV + \beta_3 IND + \beta_4 LIQD + \beta_5 PROF + \beta_6 CSIZE + \beta_7 DGEN + \epsilon_t$$

Secara *partial*, persamaan regresi dibagi menjadi enam model. Satu model menerangkan mengenai variabel kontrol, sedangkan kelima model lainnya menerangkan masing-masing variabel diversitas gender yang meliputi FCEO, FCFO, FBOD, FCSEC, dan FAUCOM.

Tabel 2: Ringkasan Persamaan Regresi

Model	Persamaan Regresi	Hubungan Variabel	Hubungan Hipotesis
A	$TD = \alpha + \beta_1 BSIZE_i + \beta_2 LEV_i + \beta_3 IND_i + \beta_4 LIQD_i + \beta_5 PROF_i + \beta_6 CSIZE_i$	Menerangkan variabel kontrol	Tidak menjelaskan hipotesis
B	$TD = \alpha + \beta_1 BSIZE_i + \beta_2 LEV_i + \beta_3 IND_i + \beta_4 LIQD_i + \beta_5 PROF_i + \beta_6 CSIZE_i + \beta_7 FCEO_i$	Menerangkan variabel Female Chief Executive Officer (FCEO)	Menjelaskan Hipotesis 1
C	$TD = \alpha + \beta_1 BSIZE_i + \beta_2 LEV_i + \beta_3 IND_i + \beta_4 LIQD_i + \beta_5 PROF_i + \beta_6 CSIZE_i + \beta_7 FCFO_i$	Menerangkan variabel Female Chief Financial Officer (FCFO)	Menjelaskan Hipotesis 2
D	$TD = \alpha + \beta_1 BSIZE_i + \beta_2 LEV_i + \beta_3 IND_i + \beta_4 LIQD_i + \beta_5 PROF_i + \beta_6 CSIZE_i + \beta_7 FBOD_i$	Menerangkan variabel Female Board Members (FBOD)	Menjelaskan Hipotesis 3
E	$TD = \alpha + \beta_1 BSIZE_i + \beta_2 LEV_i + \beta_3 IND_i + \beta_4 LIQD_i + \beta_5 PROF_i + \beta_6 CSIZE_i + \beta_7 FCSEC_i$	Menerangkan variabel Female Corporate Secretary (FCSEC)	Menjelaskan Hipotesis 4
F	$TD = \alpha + \beta_1 BSIZE_i + \beta_2 LEV_i + \beta_3 IND_i + \beta_4 LIQD_i + \beta_5 PROF_i + \beta_6 CSIZE_i + \beta_7 FAUCOM_i$	Menerangkan variabel Female Audit Committee (FAUCOM)	Menjelaskan Hipotesis 5

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Statistik Deskriptif**

Tabel 3: Statistik Deskriptif

	Mean	Maximum	Minimum	Std. Dev.
<i>Panel A. Statistik deskriptif simultan (n=263)</i>				
TD	0.32	0.85	0.03	0.19
BSIZE	4.61	12.00	1.00	1.90
LEV	0.41	1.00	-4.03	0.55
IND	0.46	1.00	0.00	0.50
LIQD	1.71	13.89	0.00	2.10
PROF	0.07	3.47	-0.87	0.27
CSIZE	27.92	32.66	22.28	1.97
<hr/>				
<i>Panel B. Perusahaan dengan MCEO (n=250 amatan)</i>				
TD	0.31	0.82	0.03	0.19
BSIZE	4.60	12.00	1.00	1.90
LEV	0.41	1.00	-4.03	0.56
IND	0.47	1.00	0.00	0.50
LIQD	1.72	13.89	0.00	2.13
PROF	0.07	3.47	-0.87	0.27
CSIZE	27.95	32.66	22.28	1.98
<hr/>				
<i>Panel C. Perusahaan dengan FCEO (n=13 amatan)</i>				
TD	0.41	0.85	0.09	0.20
BSIZE	4.85	8.00	2.00	1.99
LEV	0.54	1.00	0.26	0.23
IND	0.38	1.00	0.00	0.51
LIQD	1.63	5.51	0.38	1.45
PROF	0.09	0.19	0.00	0.05
CSIZE	9.63	29.74	0.00	13.30
<hr/>				
<i>Panel D. Perusahaan dengan MCFO (n=208 amatan)</i>				
TD	0.32	0.85	0.03	0.20
BSIZE	4.59	12.00	1.00	1.90
LEV	0.41	0.94	-4.03	0.56
IND	0.48	1.00	0.00	0.50
LIQD	1.79	13.89	0.00	2.22
PROF	0.07	3.47	-0.87	0.29
CSIZE	28.08	32.66	22.28	2.00
<hr/>				
<i>Panel E. Perusahaan dengan FCFO (n=55 amatan)</i>				
TD	0.31	0.71	0.09	0.15
BSIZE	4.71	10.00	2.00	1.90
LEV	0.42	1.00	-2.00	0.48
IND	0.42	1.00	0.00	0.50
LIQD	1.43	7.68	0.02	1.54
PROF	0.05	0.36	-0.48	0.12
CSIZE	27.34	30.49	22.90	1.78
<hr/>				
<i>Panel F. Perusahaan dengan MBOD (n=161 amatan)</i>				
TD	0.32	0.82	0.03	0.20
BSIZE	4.30	11.00	1.00	1.73
LEV	0.39	0.94	-4.03	0.62
IND	0.45	1.00	0.00	0.50
LIQD	1.86	13.89	0.00	2.42
PROF	0.07	3.47	-0.87	0.33
CSIZE	27.88	32.66	22.28	2.01
<hr/>				
<i>Panel G. Perusahaan dengan FBOD (n=102 amatan)</i>				
TD	0.32	0.85	0.06	0.17
BSIZE	5.10	12.00	2.00	2.07
LEV	0.45	1.00	-2.00	0.41
IND	0.48	1.00	0.00	0.50
LIQD	1.48	7.68	0.02	1.44
PROF	0.07	0.42	-0.48	0.12
CSIZE	27.99	32.52	22.90	1.92
<hr/>				
<i>Panel H. Perusahaan dengan MCSEC (n=174)</i>				
TD	0.30	0.85	0.03	0.18
BSIZE	4.51	12.00	1.00	1.86
LEV	0.40	1.00	-4.03	0.62
IND	0.51	1.00	0.00	0.50
LIQD	1.78	12.51	0.03	2.15
PROF	0.07	3.47	-0.87	0.31
CSIZE	27.83	32.52	22.28	1.94
<hr/>				
<i>Panel I. Perusahaan dengan FCSEC (N=89)</i>				
TD	0.36	0.82	0.06	0.20
BSIZE	4.81	10.00	2.00	1.97
LEV	0.44	0.94	-1.24	0.34
IND	0.38	1.00	0.00	0.49
LIQD	0.44	0.94	-1.24	0.34
PROF	0.06	0.49	-0.76	0.15
CSIZE	28.11	32.66	23.19	2.04

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) skor total pengungkapan (TD) berkisar antara 0,30 hingga 0,41 sehingga dapat disimpulkan, level *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* perusahaan publik di Indonesia tahun 2011 rata-rata sudah cukup baik yaitu sebesar 30% - 41%. Skor *total disclosure* pada perusahaan dengan dengan FCEO dan lebih banyak proporsi dalam FBOD lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan MCEO dan MBOD (0,41 dan 0,32 banding 0,32 dan 0,32). Perusahaan dengan FCEO dan FBOD pada deskriptif penelitian juga menunjukkan memiliki ukuran lebih besar dalam hal dewan direksi (BSIZE) dan *leverage* (LEV) dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki MCEO dan MBOD. Namun demikian, FCEO dan FBOD memiliki ukuran yang lebih rendah atau terdapat perbedaan yang tipis dalam hal likuiditas, profitabilitas, ukuran perusahaan, dan jenis industri, dibandingkan perusahaan dengan MCEO dan MBOD.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 4: Uji Normalitas Kolomogrov Smirnov

	Unstandardized Residual
N	34
Kolomogrov-Smirnov Z	0.749
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.630

Hasil uji normalitas menggunakan analisis statistik *Kolomogrov-smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,630 jauh diatas nilai signifikansinya sebesar 0,05 sehingga model regresi dapat dikatakan telah memiliki distribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5: Uji Multikolinearitas

VARIABEL	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
BSIZE	0.348	2.875
LEV	0.296	3.373
IND	0.621	1.611
LIQD	0.405	2.471
PROF	0.351	2.845
CSIZE	0.388	2.575
FCEO	0.625	1.601
FCFO	0.613	1.631
FBOD	0.239	4.182
FCSEC	0.507	1.973
FAUCOM	0.692	1.446

Perhitungan Variance Influence Factor (VIF) menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Begitu pula dengan nilai tolerance yang seluruhnya berada di atas 0,10. Sehingga dapat disimpulkan, hasil uji ini memenuhi syarat bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel-variabel independennya.



### 3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6: Uji Heterokedastisitas

VARIABEL	B	Sig.
(Constant)	0.469	0.132
BSIZE	0.006	0.556
LEV	0.000	0.997
IND	0.008	0.777
LIQD	0.007	0.511
PROF	-0.023	0.890
CSIZE	-0.011	0.256
FCEO	0.031	0.403
FCFO	-0.026	0.401
FBOD	-0.206	0.131
FCSEC	0.017	0.592
FAUCOM	-0.068	0.531

Uji analisis statistik menggunakan Uji Glejser diperoleh hasil bahwa tidak terdapat satu variabel independen yang berkorelasi dengan variabel dependen Absolut Ut (AbsUt) yang merupakan transformasi absolut hasil residual regresi. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai signifikansi seluruh variabel independen berada di atas 5%. Maka dapat disimpulkan, model regresi dalam penelitian ini telah terbukti bebas dari gejala heterokedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi

#### **Pengaruh *Female Chief Executive Officer (FCEO)* terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure***

FCEO berpengaruh signifikan dengan arah positif ditunjukkan dengan nilai koefisien  $\beta = 0.124$ , dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.005. Secara statistik, nilai koefisien variabel dengan arah positif dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan FCEO dapat meningkatkan *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* sebesar 12,4%. Sedangkan tingkat signifikansi yang kurang dari 5% mengindikasikan jika Hipotesis 1 diterima. FCEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap luas VCGD.

Terkait dengan *Signalling Theory*, direktur utama wanita dalam struktur organisasi atau dalam kultur yang cenderung maskulin, menjadi hal di luar kebiasaan sehingga perlu mengungkapkan lebih banyak untuk mengetahui sejauh mana kinerja mereka dapat dipercaya. Sedangkan dikaitkan dengan teori Keagenan, wanita sebagai direktur utama cenderung kepada gaya kepemimpinan feminim sehingga berusaha meminimalkan konflik keagenan dengan mengungkapkan informasi lebih banyak kepada pemegang saham. Laporan tahunan merupakan salah satu media yang dianggap tepat bagi perusahaan untuk mengungkapkan lebih detail mengenai kinerja perusahaan selama satu tahun. Pengungkapan yang lebih banyak memungkinkan investor dan calon investor menjadi tidak ragu-ragu lagi dalam menanamkan modalnya pada perusahaan yang dipimpin oleh CEO wanita. Francoeur *et al.* (2008) menyebutkan, sebelum memberikan saran mengenai strategi, misalnya, pertama kali yang dilakukan direksi perusahaan adalah mengangkat orang yang tepat sebagai CEO. Pemimpin yang demokratis akan mendorong kreativitas dan *intrapreneurship* serta inovasi.

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi

Variabel	Model A	Model B	Model C	Model D	Model E	Model F
Constant	0.000 (1.193)	0.000 (1.245)	0.000 (1.239)	0.000 (1.092)	0.000 (1.203)	0.000 (1.156)
<i>Firm charecteristics</i>						
BSIZE	0.582 0.003	0.719 0.002	0.704 0.002	0.737 0.003	0.665 0.003	0.145 0.020
LEVERAGE	0.678 0.009	0.881 0.003	0.733 0.007	0.776 0.013	0.722 0.008	0.509 0.027
INDUSTRY	0.023* (0.045)	0.033 (0.042)	0.031 (0.043)	0.421 (0.026)	0.044 (0.040)	0.563 (0.021)
LIQUIDITY	0.758 0.002	0.632 0.002	0.657 0.002	0.505 0.008	0.652 0.002	0.328 0.010
PROFITABILITY	0.301 0.042	0.378 0.036	0.299 0.043	0.328 0.149	0.308 0.042	0.158 0.131
CSIZE	0.000* 0.054	0.000 0.056	0.000 0.056	0.000 0.047	0.000 0.054	0.000 0.050
<i>Female representation</i>						
FCEO		0.005* 0.124				
FCFO			0.235 0.029			
FBOD				0.074** 0.230		
FCSEC					0.062** 0.038	
FAUCOM						0.726 (0.039)
R <sup>2</sup>	0.361	0.380	0.364	0.263	0.369	0.446
Adjusted R <sup>2</sup>	0.346	0.363	0.347	0.208	0.352	0.395
F-statistic	24.075	22.352	20.873	4.792	21.342	8.850
F-Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

\*) signifikan pada level 5% \*\*) signifikan pada level 10%

Tabel 8: Persamaan Regresi

Model	Persamaan Regresi
A	TD= -1.193 + 0.003 BSIZE <sub>i</sub> + 0.009 LEV <sub>i</sub> - 0.045 IND <sub>i</sub> + 0.002 LIQD <sub>i</sub> + 0.042 PROF <sub>i</sub> + 0.054 CSIZE <sub>i</sub>
B	TD= -1.245 + 0.002 BSIZE <sub>i</sub> + 0.003 LEV <sub>i</sub> - 0.042 IND <sub>i</sub> + 0.002 LIQD <sub>i</sub> + 0.036 PROF <sub>i</sub> + 0.056 CSIZE <sub>i</sub> + 0.124 FCEO <sub>i</sub>
C	TD= -1.239 + 0.002 BSIZE <sub>i</sub> + 0.007 LEV <sub>i</sub> - 0.043 IND <sub>i</sub> + 0.002 LIQD <sub>i</sub> + 0.043 PROF <sub>i</sub> + 0.056 CSIZE <sub>i</sub> + 0.029 FCFO <sub>i</sub>
D	TD= -1.092 + 0.003 BSIZE <sub>i</sub> + 0.013 LEV <sub>i</sub> - 0.026 IND <sub>i</sub> + 0.008 LIQD <sub>i</sub> + 0.149 PROF <sub>i</sub> + 0.047 CSIZE <sub>i</sub> + 0.230 FBOD <sub>i</sub>
E	TD= -1.203 + 0.003 BSIZE <sub>i</sub> + 0.008 LEV <sub>i</sub> - 0.040 IND <sub>i</sub> + 0.002 LIQD <sub>i</sub> + 0.042 PROF <sub>i</sub> + 0.054 CSIZE <sub>i</sub> + 0.038 FCSEC <sub>i</sub>
F	TD= -1.156 + 0.020 BSIZE <sub>i</sub> + 0.027 LEV <sub>i</sub> - 0.021 IND <sub>i</sub> + 0.010 LIQD <sub>i</sub> + 0.131 PROF <sub>i</sub> + 0.050 CSIZE <sub>i</sub> - 0.039 FAUCOM <sub>i</sub>

### **Pengaruh *Female Chief Financial Officer (FCFO)* terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure***

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel FCFO tidak signifikan terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* yang dilakukan perusahaan. Meskipun variabel FCFO memiliki hubungan dengan arah positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien  $\beta = 0.029$ , dan probabilitas signifikansi sebesar 0.235. Namun demikian, tingkat signifikansi lebih besar dari 5% mengindikasikan jika Hipotesis 2 ditolak.

Dalam penelitian ini variabel FCFO tidak signifikan terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* adalah karena direktur keuangan lebih terlibat dalam hal analisis keuangan dan pengendalian perusahaan, sedangkan pemegang keputusan dan strategi manajemen berada pada direktur utama (CEO) sebagai pemimpin perusahaan. Pernyataan yang sesuai untuk menjelaskan hasil penelitian ini adalah Robbins (1996), menyebutkan bahwa kecenderungan bagi pemimpin wanita untuk lebih demokratis menurun apabila wanita berada dalam pekerjaan yang didominasi oleh pria. Terdapatnya norma kelompok dan *stereotype* dalam kepemimpinan pria mengesampingkan preferensi pribadi sehingga wanita meninggalkan gaya feminin mereka dan bertindak lebih otokratis. Dalam hal pengetahuan keuangan wanita dinilai memiliki kemampuan keuangan lebih rendah daripada pria. Selain itu, ada kecenderungan bahwa wanita lebih banyak menolak risiko daripada pria, kurang yakin ketika membuat keputusan yang menyangkut keuangan, dan sedikit pengetahuan mengenai ketentuan-ketentuan yang menyangkut masalah keuangan (Wagland dan Taylor, 2009).

### **Pengaruh *Female Board of Director Members* terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure***

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel FBOD signifikan terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* yang dilakukan perusahaan. Variabel FBOD memiliki hubungan dengan arah positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien  $\beta = 0.230$  dan probabilitas signifikansi sebesar 0.074. Secara statistik, nilai koefisien variabel dengan arah positif dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan FBOD dapat meningkatkan *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* sebanyak 7,4%. Sedangkan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% namun kurang dari 10% mengindikasikan jika Hipotesis 3 diterima pada level signifikan sebesar 10%.

Hasil penelitian FBOD yang signifikan terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* sejalan dengan penelitian Nalikka (2009). Sedangkan penelitian sejenis yang menunjukkan wanita dalam komposisi direksi dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah sejalan dengan penelitian yang dilakukan Carter (2002), Erhardt *et al.* (2003), Catalyst (2007), dan Lückerrath-Rovers (2011). Diversitas gender dalam dewan direksi didapati memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Melalui latar belakang yang berbeda, diversitas dapat memperkaya perspektif sehingga lebih efektif dalam proses pengambilan keputusan. Sifat-sifat feminim wanita membawa karakteristik dalam organisasi, mempengaruhi gaya kepemimpinan dan gaya pengambilan keputusan. Siciliano (1996) menyebutkan bahwa keberadaan direksi merupakan bagian dari organisasi dan lingkungan, sehingga dengan menyediakan informasi dan sumber daya untuk organisasi, direksi membantu melindungi dari ketidakpastian lingkungan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan Francoeur *et al.* (2008), Adams and Ferreira (2009) dan Sudhiartana (2011).

### **Pengaruh *Female Corporate Secretary (FCSEC)* terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure***

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel FCSEC signifikan pada tingkat 10% terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* yang dilakukan perusahaan. Variabel FCSEC juga memiliki hubungan dengan arah positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien  $\beta = 0.038$  dan probabilitas signifikansi sebesar 0.062. Secara statistik, nilai koefisien variabel dengan arah positif dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan FCSEC dapat meningkatkan *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* sebanyak 6.2%. Sedangkan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% namun kurang dari 10% mengindikasikan jika Hipotesis 4 diterima pada level signifikan sebesar 10%.

Dalam penelitian ini keberadaan wanita sebagai sekretaris perusahaan berpengaruh terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* dalam laporan tahunan karena sekretaris perusahaan turut berpartisipasi dalam pembuatan laporan perusahaan. Hofstede (1984) seperti dikutip dalam Robert *et al.* (2005) menyebutkan sifat-sifat feminim, diantaranya identik dengan lebih mementingkan hubungan (*relationships*) daripada pencapaian (*achievement*) semata, kesederhanaan, kepedulian terhadap sesama, dan mengutamakan kualitas kehidupan. Wanita sebagai sekretaris perusahaan dapat menjadi sinyal bagi perusahaan kepada *stakeholder* bahwa perusahaan lebih peka terhadap keterbukaan informasi dan berorientasi pada konsumen serta lingkungan.

Dalam perspektif Keagenan, fungsi sekretaris perusahaan yang strategis berhubungan langsung dengan pemegang saham (*principal*), yaitu sebagai *investor relation*. Terkait dengan fungsinya, wanita sebagai sekretaris perusahaan akan membawa gaya feminim sehingga lebih menjaga hubungan baik dan mengurangi risiko terjadinya konflik dengan mengungkapkan lebih banyak. Dengan mengungkapkan informasi lebih banyak, maka insentif yang diperoleh manajemen (dalam hal ini sekretaris perusahaan) juga lebih tinggi. Hal ini dikarenakan pemilik perusahaan atau *principal* (dalam hal ini pemegang saham) bersedia mengeluarkan biaya pengawasan (*monitoring cost*) lebih besar untuk memastikan bahwa manajemen bertindak transparan dengan memberikan informasi hasil kinerja perusahaan berupa laba yang sesungguhnya (misal Sudiartana, 2011; Trisanti, 2012).

### **Pengaruh *Female Audit Committee (FAUCOM)* terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa bahwa variabel FAUCOM tidak signifikan terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* yang dilakukan perusahaan. Variabel FAUCOM juga memiliki hubungan dengan arah negatif, ditunjukkan dengan nilai koefisien  $\beta = 0.039$  dan probabilitas signifikansi sebesar 0.726. Secara statistik, nilai koefisien variabel dengan arah negatif dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan FAUCOM berpotensi menurunkan tingkat *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* sebesar 72, 6%. Sedangkan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% mengindikasikan jika Hipotesis 5 ditolak. Proporsi wanita dalam komite audit dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* yang dilakukan perusahaan. Diversitas gender dalam komite audit tidak terbukti berpengaruh terhadap reaksi pasar seperti dalam penelitian Huang *et al.* (2011). Meskipun hubungan terhadap *returns* dalam penelitian ini tidak diteliti, proporsi wanita dalam komite audit tidak memengaruhi jumlah informasi yang diungkapkan oleh perusahaan. Penjelasan yang tepat mengenai hasil penelitian ini adalah karena komite audit bertugas membantu dan memperkuat fungsi dewan komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan atau *oversight*. Independensi dan kompetensi dari masing-masing anggota komite audit belum dibuktikan dalam penelitian, sehingga kemungkinan anggota komite audit tidak memiliki kemampuan memadai atau dibentuk hanya sekedar memenuhi tuntutan regulator saja kemungkinan dapat terjadi. Pada kasus semacam ini komite audit tidak berfungsi secara maksimal. Keberadaan wanita sebagai minoritas dalam anggota komite audit juga dapat menimbulkan ketidakseimbangan yang memicu terjadinya *Groupthink Phenomenon*.

Fenomena *Groupthink* didefinisikan sebagai situasi dimana terdapat tekanan yang menghambat individu dalam anggota kelompok untuk menyajikan ide maupun pandangan-pandangan yang tidak populer. Kelompok mayoritas berusaha untuk meredam pandangan yang kritis, tidak biasa, atau berasal dari kelompok minoritas (Robbins dan Judge, 2001 dalam Sudiartana, 2011). Dalam fenomena seperti ini, *Groupthink* dapat mengurangi keefektifan dalam komite (Siegel dan Ramanauskas-Marconi, 1989).

## **KESIMPULAN**

### **Simpulan**

Melalui uji analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tiga variabel diversitas gender (DGEN) yang berpengaruh terhadap luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* dalam laporan tahunan perusahaan. Variabel tersebut antara lain *Female Chief Executive Officer (FCEO)*, *Female Board Members*, dan *Female Corporate*

Secretary (FCSEC). Variabel diversitas gender lainnya, yaitu *Female Chief Financial Officer* (FCFO) dan *Female Committee Audit* (FAUCOM) didapati tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap level VCGD dalam laporan tahunan perusahaan. Sedangkan variabel kontrol yang berpengaruh signifikan adalah ukuran perusahaan (CSIZE) dan jenis industri (IND).

### Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian berikutnya antara lain; (1) Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan item *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* yang lebih luas sehingga dapat mencakup seluruh informasi *non-mandatory* yang diungkapkan oleh perusahaan dalam laporan tahunan, (2) Penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian dengan cakupan wilayah yang lebih luas dengan rentang waktu yang lebih panjang, disarankan untuk menggunakan lebih banyak sampel penelitian dan memperpanjang rentang waktu pengamatan.

### REFERENSI

- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender and Society*. Volume 4, Issue 2 (Jun., 1990), pp 139-158.
- Adams, R.B. dan Ferreira, D. 2009. "Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance." *Journal of Financial Economics*. 94 (2009) pp 291-309.
- Almilia, L.S. 2008. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Sukarela 'Internet Financial and Sustainability Reporting'." *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol.12 No.2 Desember 2008.
- Anthony, R.N dan Govindarajan, V. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jilid 1 Edisi 11 Terjemahan Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Anyta. 2011. "Analisis Pengaruh Mekanisme Corporate Governance terhadap Voluntary Corporate Governance Disclosure." *Skripsi tidak dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Carter, D.A., Simkins, B.J., dan Simpson, W.G. 2003. "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value." *The Financial Review*. No. 38:33 – 53.
- Catalyst. 2007. *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*. New York.
- Effendi, M.A. 2009. *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Egayusa, H. 2011. "Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan, dan Kepercayaan Diri Auditor Terhadap Audit Judgement." *Skripsi tidak dipublikasikan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Eng, L.L, dan Mak, Y.T. 2003. "Corporate Governance and Voluntary Disclosure." *Journal of Accounting and Public Policy*. 22 (2003), pp 325-345.
- Erhardt, N.L., Werbel, J.D., dan Shrader, C.B. 2003. "Board of Director Diversity and Firm Financial Performance." *Corporate Governance*, Volume 11 Number 2 April 2003. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Fitriany. 2001. "Signifikansi Perbedaan Tingkat Kelengkapan Pengungkapan Wajib dan Sukarela

- Pada Laporan Keuangan Perusahaan Publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.” *Simposium Nasional Akuntansi IV, 2001*. pp 133-154.
- Francoeur, C., Labelle, R., dan Sinclair-Desgagné, B. 2008. “Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management.” *Journal of Business Ethics*, 81 pp 83-95.
- Gelb, D.S. 2000. “Managerial Ownership and Accounting Disclosures: An Empirical Study.” *Review of Qualitative Finance and Accounting*. 15 (2000), pp 169-185.
- Hadi, Nor. 2001. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* dalam Laporan Tahunan Perusahaan Go Publik di Bursa Efek Jakarta.” *Tesis tidak dipublikasikan*, Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Haniffa, R., dan Cooke, T. 2000. “Culture, Corporate Governance , and Disclosure in Malaysian Corporation.” Makalah. Disampaikan pada *The Asian AAA World Conference* di Singapura 28-30 Agustus.
- Huang, H.W., Yan, Y., Fornaro, J., dan Elshahat, A. 2011. “Market Reaction to Audit Committee Director’s Gender: Evidence From US-Trade Foreign Firms.” <http://www.epublications.bond.edu.au/tjbf/vol8/iss1/4>, diakses 9 November 2011.
- Johan, A.M. 2011. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sifat Pengungkapan Sukarela Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.” *Skripsi tidak dipublikasikan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1975. *Men and Women in the Corporation*. Online available at <http://www.questia.com/read/28188573/men-and-women-of-the-corporation>, diakses Agustus 2011
- Kusumawati, D. N. 2006. “Profitability and Corporate Governance Disclosure: An Indonesia Study.” *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang, Agustus 2006*.
- Lubis, A.I. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Lückerath-Rovers, Mijntje. 2011. “Women on Boards and Firms Performance.” <http://www.springerlink.com>, diakses 25 Oktober 2011.
- McKinsey & Company. 2007. *Women Matter Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*. Paris: McKinsey Company. [http://www.mckinsey.com/locations/swiss/news\\_publications/pdf/women\\_matter\\_english.pdf](http://www.mckinsey.com/locations/swiss/news_publications/pdf/women_matter_english.pdf), diakses 5 November 2011.
- Nalikka, A. 2009. “Impact of Gender Diversity on Voluntary Disclosure in Annual Reports.” *Accounting & Taxation*. Vol. 1, No. 1, pp 101-113.
- Nuswandari, C. 2009. “Pengungkapan Pelaporan Keuangan dalam Perspektif Signalling Theory.” *Kajian Akuntansi*. Vol.1, No.1, hal 48-57.
- Owushu-Ansah. 1998. “The Impact of Corporate Attributes on the Extent of Mandatory Disclosure Reporting by Listed Companies in Zimbabwe.” *The International Journal of Accounting*. Vol. 33, No.5, pp 605-631.
- Putra, H.P. 2009. “Analisis Pengaruh Luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)*, Asimetri Informasi dan Manajemen Laba terhadap Cost of Equity Capital.” *Skripsi tidak dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.



- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Keorganisasian*. Jilid 1, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Robert, C., Weetman, P., and Gordon, P. 2005. *International Financial Accounting: A Comparative Approach*, 3<sup>rd</sup> Ed. Essex: Pearson Education Limited.
- Septiani, A. 2011. "Analisis Dewan Komisaris, Komite Audit dalam Kaitannya dengan Pelaksanaan *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD) (Voluntary Disclosure.)*" *Penelitian DIPA tidak dipublikasikan*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Siciliano, Julie I. 1996. "The Relationship of Board Member Diversity to Organizational Performance." *Journal of Business Ethics*, 15 pp 1313-1321. Netherlands: Kluwer Academic Publisher.
- Siegel, G. and Ramanauskas-Marconi, H. 1989. *Behavioral Accounting*. Ohio: South-Western Publishing Co.
- Singh, Val., Terjesan, S., dan Vinnicombe, S., "Newly Appointed Directors in the Boardroom: How do Women and Men Differ?" *European Management Journal* (2008) 26, pp 48-58.
- Sudiartana, I Made. 2011. "Pengaruh Diversitas Gender dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap Luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)*." *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Universitas Udayana Denpasar.
- Suripto, Bambang dan Zaki Baridwan. "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Luas *Voluntary Corporate Governance Disclosure (VCGD)* dalam Laporan Tahunan." *Symposium Nasional Akuntansi II, Malang, September 2009*.
- Wagland, S.P. dan Taylor, S. 2009. "When It Comes to Financial Literacy, Is Gender Really an Issue?" *Australian Accounting Business And Finance Journal*. Volume 3 Issue 1 pp 13-25.
- Watson, A., Shrives, P., dan Marton, C. 2002. "Voluntary Disclosure of Accounting Ratio in UK." *British Accounting Review*. 34, pp 289-313.
- Watts, R.L., dan Zimmerman. 1986. *Positive Accounting Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.