

KEANEKARAGAMAN KUALIFIKASI ORGAN TATA KELOLA PERUSAHAAN SEKTOR PERTAMBANGAN INDONESIA

Desi Ilona¹

¹Jurusan Akuntansi, Universitas Eksakti, Padang, Indonesia
Email: desiilona@unespadang.ac.id

Abstrak

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan data sekunder dari sembilan perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2004–2017. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara struktur modal—khususnya tingkat leverage—dan keragaman kualifikasi dewan pengawas dan dewan manajemen. Keanekaragaman kualifikasi dewan diukur berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman profesional, sedangkan leverage dihitung menggunakan rasio utang terhadap aset. Perusahaan dikelompokkan ke dalam kategori leverage tinggi dan leverage rendah berdasarkan metode pembagian median. Statistik deskriptif digunakan untuk memahami karakteristik umum data, sedangkan uji-t sampel independen diterapkan untuk memeriksa apakah ada perbedaan signifikan secara statistik dalam keragaman kualifikasi dewan antara dua kelompok leverage. Selain itu, ukuran efek (Cohen's d, koreksi Hedges, dan delta Glass) dihitung untuk menilai besarnya perbedaan. Analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan ambang batas signifikansi 0,05. Pendekatan metodologis ini memungkinkan perbandingan yang kuat tentang bagaimana struktur modal dapat dikaitkan dengan variasi dalam komposisi dan kualifikasi dewan perusahaan di industri pertambangan Indonesia.

Kata kunci: keanekaragaman kualifikasi, dewan komisaris, dewan direksi, leverage, Indonesia

Abstract

This study employs a quantitative research method using secondary data from nine mining companies listed on the Indonesia Stock Exchange over the period 2004–2017. The research aims to investigate the relationship between capital structure—specifically leverage levels—and the qualification diversity of both supervisory and management boards. Board qualification diversity is measured based on educational background and professional experience, while leverage is calculated using the debt-to-asset ratio. Companies are grouped into high-leverage and low-leverage categories based on the median split method. Descriptive statistics are used to understand the general characteristics of the data, while independent samples t-tests are applied to examine whether there are statistically significant differences in board qualification diversity between the two leverage groups. Additionally, effect sizes (Cohen's d, Hedges' correction, and Glass's delta) are computed to assess the magnitude of the differences. Statistical analyses are conducted using SPSS software, with a significance threshold of 0.05. This methodological approach allows for a robust comparison of how capital structure may be associated with variations in the composition and qualifications of corporate boards in the Indonesian mining industry.

Keywords: qualification diversity, supervisory board, management board, leverage, Indonesia

PENDAHULUAN

Pentingnya keragaman kualifikasi dewan dalam perusahaan di Indonesia akan memainkan peran penting dalam memajukan kerangka tata kelola Perusahaan (Ilona, 2015; Ilona, Abidin, Ahmad-Zaluki, et al., 2023), meningkatkan transparansi, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam industri yang ditandai dengan dampak lingkungan dan sosial yang signifikan. Bukti menunjukkan bahwa komposisi dewan yang beragam, yang didefinisikan oleh elemen-elemen seperti pendidikan, keahlian, gender, dan latar belakang etnis, secara substansial memengaruhi area-area kritis termasuk pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR), pelaporan keberlanjutan, dan kinerja keuangan (Ilona, Abidin, Ahmad-Zaluki, et al., 2023; Perdana et al., 2024; Widarjo et al., 2023). Pertama, korelasi positif antara keragaman dewan dan pengungkapan CSR telah disorot secara signifikan dalam studi terbaru. Misalnya, Widarjo dkk. mengungkapkan bahwa keragaman dewan, khususnya kualifikasi pendidikan, berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR di kalangan perusahaan pertambangan. Studi tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang beragam dalam dewan mendorong pemahaman yang lebih komprehensif tentang tanggung jawab lingkungan dan sosial, yang sangat penting dalam sektor pertambangan karena risiko lingkungan yang melekat di dalamnya (Widarjo et al., 2023). Selain itu, Perdana et al. (2024) menegaskan bahwa atribut tata kelola seperti keragaman gender dan kualifikasi secara signifikan mendorong praktik pelaporan keberlanjutan dalam industri pertambangan. Hubungan ini menggarisbawahi perlunya perusahaan untuk mengadopsi struktur dewan yang beragam guna menjaga kredibilitas dan transparansi mengenai dampak sosial dan lingkungan mereka, yang sangat penting untuk kelangsungan hidup jangka panjang di sektor ini.

Analisis yang menghubungkan keragaman dewan dengan kinerja perusahaan mencerminkan tren yang lebih luas dan menguntungkan bagi perusahaan pertambangan yang sedang diselidiki dampak operasionalnya. Penelitian oleh Angela dan Setijaningsih menunjukkan bahwa keragaman kualifikasi dan keterampilan pendidikan di antara anggota dewan berkorelasi dengan pengungkapan keberlanjutan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kepercayaan investor dan kinerja pasar (Angela & Setijaningsih, 2023). Demikian

pula, studi lain menekankan peran keragaman gender dalam meningkatkan kinerja perusahaan di pasar berkembang, menunjukkan bahwa perspektif yang beragam berkontribusi pada proses pengambilan keputusan yang lebih baik (Alberty et al., 2023; Wijaya, 2022). Selain itu, penerapan standar tata kelola perusahaan yang baik, termasuk atribut dewan yang beragam seperti yang diuraikan dalam kode tata kelola perusahaan Indonesia yang direvisi, ditekankan sebagai praktik terbaik. Penggabungan personel yang berkualitas dari berbagai latar belakang ini tidak hanya sejalan dengan kerangka hukum tetapi juga mendorong praktik tata kelola yang inklusif yang dapat menghasilkan hasil organisasi yang unggul (Ilona, Abidin, Ahmad-Zaluki, et al., 2023). Seiring perusahaan pertambangan menghadapi tekanan yang semakin besar dari pemangku kepentingan dan badan pengatur terkait isu lingkungan, kebutuhan akan dewan yang berwawasan luas menjadi semakin penting.

Pada akhirnya, mendorong keragaman dewan di sektor pertambangan Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai langkah kepatuhan tetapi juga sebagai inisiatif strategis untuk meningkatkan tata kelola perusahaan, mendorong keberlanjutan, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan pemangku kepentingan memprioritaskan pertimbangan etis dan pengawasan strategis dalam operasi, perusahaan yang diuntungkan oleh dewan yang beragam kemungkinan akan mengalami keterlibatan yang lebih kuat dari investor, pelanggan, dan komunitas tempat mereka beroperasi (Mary et al., 2020; Nirwana & Wedari, 2023). Oleh karena itu, merangkul keragaman kualifikasi dewan harus menjadi prioritas strategis bagi perusahaan pertambangan yang bertujuan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah tuntutan pasar dan lingkungan peraturan yang terus berkembang. Salah satu masalah ilmiah utama dalam konteks keragaman kualifikasi dewan di perusahaan pertambangan Indonesia terletak pada pemahaman yang terbatas tentang bagaimana latar belakang pendidikan dan profesional yang beragam di antara anggota dewan memengaruhi pengambilan keputusan perusahaan, kualitas tata kelola, dan strategi keuangan seperti struktur modal. Meskipun ada ekspektasi regulasi untuk tata kelola yang lebih baik melalui keragaman dewan, bukti empiris mengenai dampak sebenarnya masih belum meyakinkan di pasar negara berkembang seperti Indonesia. Secara khusus, industri pertambangan—yang dicirikan oleh

intensitas modal yang tinggi, kompleksitas peraturan, dan tantangan lingkungan—membutuhkan pengawasan strategis dari dewan yang sangat berkualitas. Namun, sejauh mana perbedaan kualifikasi anggota dewan (tingkat pendidikan, bidang studi, pengalaman profesional) berkontribusi terhadap tata kelola yang efektif atau hasil keuangan masih kurang diteliti.

Kesenjangan ini menimbulkan pertanyaan tentang apakah keragaman kualifikasi dewan benar-benar dimanfaatkan sebagai aset strategis atau tetap menjadi kepatuhan simbolis terhadap kode tata kelola, tanpa pengaruh nyata pada kinerja perusahaan atau perilaku pengambilan risiko. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh diversitas kualifikasi dewan pengawas (SBQD) dan diversitas kualifikasi dewan manajemen (MBQD) terhadap keputusan struktur modal, khususnya tingkat leverage, pada perusahaan pertambangan di Indonesia selama periode 2004 hingga 2017. Studi ini bertujuan untuk menilai apakah keragaman latar belakang pendidikan dan profesional di antara anggota dewan berkontribusi terhadap variasi dalam pengambilan keputusan keuangan, khususnya terkait penggunaan pembiayaan utang.

KAJIAN PUSTAKA

Keanekaragaman kualifikasi dewan mengacu pada representasi berbagai perbedaan demografis dan pengalaman di antara anggota dewan direksi suatu perusahaan, termasuk aspek-aspek seperti jenis kelamin, etnisitas, kewarganegaraan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman profesional. Keanekaragaman ini diakui sebagai mekanisme penting dalam tata kelola perusahaan, memengaruhi efektivitas dewan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ekstensif telah menetapkan korelasi signifikan antara keragaman dewan dan kinerja perusahaan. Misalnya, Carter et al. (2010) mengidentifikasi keragaman dewan sebagai komponen penting dari struktur dewan yang berdampak positif pada kinerja perusahaan, dengan alasan bahwa dewan yang beragam membawa berbagai perspektif dan pengalaman, yang meningkatkan proses pengambilan keputusan dan tata kelola perusahaan. Demikian pula, sebuah studi oleh Ionaşcu et al. (2018) mendukung klaim ini dengan

menyarankan bahwa kehadiran perempuan di dewan direksi dapat berfungsi sebagai indikator tata kelola perusahaan yang kuat, berpotensi memengaruhi ekspektasi pasar tentang kinerja perusahaan di masa depan.

Mekanisme keragaman dewan memfasilitasi pengawasan dan manajemen risiko yang lebih baik dalam organisasi. Menurut Fakir & Jusoh (2020) keragaman dalam dewan, khususnya melalui representasi gender, berkontribusi pada peningkatan kinerja keberlanjutan perusahaan dengan memediasi manajemen risiko perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Kiliç & Kuzey (2016), yang menyatakan bahwa struktur dewan yang beragam dapat meningkatkan pengawasan dan memperbaiki hasil keuangan, sehingga menguntungkan manajer dan pemangku kepentingan. Teori ketergantungan sumber daya lebih lanjut menjelaskan pentingnya keragaman dewan, dengan menyatakan bahwa dewan yang beragam mungkin lebih baik dalam mengakses sumber daya penting yang diperlukan untuk keberhasilan perusahaan. Teori ini menyoroti bagaimana perspektif yang beragam dapat memperluas visi strategis dewan dan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan mereka, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan ((Domínguez et al., 2010). Selanjutnya, Byoun et al (2016) menunjukkan bahwa dewan yang dicirikan oleh keberagaman dapat mengatasi masalah keagenan secara lebih efektif, yang mengarah pada peningkatan hasil tata kelola perusahaan dan kinerja keuangan.

Selain hasil spesifik yang dipengaruhi oleh keragaman gender, tema-tema umum muncul mengenai bagaimana kualifikasi dan pengalaman yang lebih luas di antara anggota dewan berkontribusi pada tata kelola perusahaan. Juliana et al. (2023) menguatkan hal ini dengan menunjukkan hubungan positif antara dewan yang beragam dan peningkatan kinerja perusahaan, mendukung gagasan bahwa perspektif yang beragam memperkaya perdebatan dewan. Pada akhirnya, keragaman kualifikasi dewan tidak hanya berfungsi sebagai metode untuk mencapai kepatuhan terhadap ekspektasi peraturan, tetapi juga sebagai aset strategis yang dapat mendorong tata kelola yang lebih baik, meningkatkan ketahanan perusahaan, dan meningkatkan hasil keuangan. Seiring dengan semakin kompleksnya lanskap organisasi,

keharusan memiliki dewan direksi yang beragam dalam memastikan tata kelola yang efektif dan kinerja perusahaan yang berkelanjutan menjadi jelas.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan data sekunder dari sembilan perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2004–2017. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara struktur modal—khususnya tingkat leverage—dan keragaman kualifikasi dewan pengawas dan dewan direksi. Kualifikasi direktur diukur berdasarkan tingkat pendidikan. Cheng et al. (2010) menggunakan variabel dummy untuk mengukur tingkat pendidikan, di mana "1" digunakan jika anggota dewan memiliki gelar Sarjana atau lebih tinggi, dan "0" jika tidak. Ujunwa et al. (2012) menggunakan jumlah total kualifikasi Ph.D pada Dewan Perusahaan dibagi dengan jumlah total anggota dewan untuk menghitung keterampilan Dewan. Díaz-Fernández et al. (2014) menggunakan indeks Blau untuk menghitung tingkat keragaman pendidikan. Penelitian saat ini juga menggunakan indeks Blau untuk menghitung keragaman kualifikasi direktur, $1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$, dengan P_i adalah proporsi individu dalam setiap kategori (lebih rendah dari sarjana, sarjana, tingkat magister dan doktor di Dewan), dan n sama dengan jumlah ukuran Dewan. Rentang nilai indeks Blau adalah dari 0, jika hanya ada satu tingkat kualifikasi pada Dewan Pengawas dan Dewan Direksi, hingga 0,75 jika jumlah semua tingkat kualifikasi (di bawah sarjana, sarjana, magister, dan doktor) yang diwakili pada Dewan Pengawas dan Dewan Direksi sama. Sedangkan leverage dihitung menggunakan rasio utang terhadap aset. Perusahaan dikelompokkan ke dalam kategori leverage tinggi dan leverage rendah berdasarkan metode pembagian median. Statistik deskriptif digunakan untuk memahami karakteristik umum data, sedangkan uji-t sampel independen diterapkan untuk memeriksa apakah ada perbedaan signifikan secara statistik dalam keragaman kualifikasi dewan antara dua kelompok leverage. Selain itu, ukuran efek (Cohen's d , koreksi Hedges, dan delta Glass) dihitung untuk menilai besarnya perbedaan. Analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan ambang batas

signifikansi 0,05. Pendekatan metodologis ini memungkinkan perbandingan yang kuat tentang bagaimana struktur modal dapat dikaitkan dengan variasi dalam komposisi dan kualifikasi dewan perusahaan di industri pertambangan Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menyajikan statistik deskriptif yang membandingkan Keanekaragaman Kualifikasi Dewan Pengawas (SBQD) dan Keanekaragaman Kualifikasi Dewan Manajemen (MBQD) antara perusahaan dengan leverage tinggi dan rendah di industri pertambangan Indonesia dari tahun 2004 hingga 2017. Untuk SBQD, perusahaan dengan leverage tinggi (N = 78) memiliki skor keberagaman rata-rata 0,516 dengan standar deviasi 0,157, sedangkan perusahaan dengan leverage rendah (N = 48) menunjukkan rata-rata yang sedikit lebih tinggi yaitu 0,530 dan standar deviasi yang serupa yaitu 0,161. Ini menunjukkan bahwa keragaman kualifikasi dewan pengawas sedikit lebih besar di antara perusahaan dengan leverage rendah. Sebaliknya, untuk MBQD, perusahaan dengan leverage tinggi memiliki rata-rata yang sedikit lebih tinggi yaitu 0,301 dibandingkan dengan 0,295 untuk perusahaan dengan leverage rendah. Namun, variabilitas dalam MBQD lebih besar di antara perusahaan dengan leverage rendah, sebagaimana tercermin dari standar deviasi yang lebih tinggi yaitu 0,242 dibandingkan dengan 0,184 pada perusahaan dengan leverage tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun ada perbedaan dalam keragaman kualifikasi dewan antara perusahaan dengan leverage tinggi dan rendah, perbedaannya relatif kecil dan mungkin memerlukan pengujian statistik lebih lanjut untuk menentukan signifikansinya.

Tabel 1. Deskripsi statistik

company leverage		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SBQD	high leverage	78	0,516	0,157	0,018
	low leverage	48	0,530	0,161	0,023
MBQD	high leverage	78	0,301	0,184	0,021
	low leverage	48	0,295	0,242	0,035

Tabel 2 dibawah menyajikan hasil uji-t sampel independen yang membandingkan rata-rata Keanekaragaman Kualifikasi Dewan Pengawas (SBQD) dan Keanekaragaman Kualifikasi Dewan Manajemen (MBQD) antara perusahaan dengan leverage tinggi dan rendah. Untuk SBQD, Uji Levene untuk Kesamaan Varian memiliki nilai signifikansi 0,346, yang menunjukkan bahwa asumsi kesamaan varian terpenuhi ($p > 0,05$). Hasil uji-t di bawah asumsi ini menunjukkan nilai t sebesar -0,507 dengan 124 derajat kebebasan dan nilai p dua sisi sebesar 0,613. Karena nilai p lebih besar dari 0,05, tidak ada perbedaan signifikan secara statistik dalam SBQD antara perusahaan dengan leverage tinggi dan rendah. Perbedaan rata-rata adalah -0,01478, dan interval kepercayaan 95% berkisar dari -0,07242 hingga 0,04287, yang mencakup nol—lebih lanjut mendukung tidak adanya efek signifikan. Untuk MBQD, Uji Levene menghasilkan nilai p yang mendekati batas 0,050, yang menunjukkan potensi tetapi bukan pelanggaran pasti terhadap kesamaan varians. Kedua asumsi varians yang sama dan tidak sama dilaporkan. Dengan asumsi varians yang sama, nilai t adalah 0,151 dengan nilai p 0,881, yang menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan dalam MBQD antara kedua kelompok leverage. Perbedaan rata-rata adalah 0,00574, dengan selang kepercayaan 95% dari -0,06969 hingga 0,08117, yang lagi-lagi mencakup nol. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan baik dalam SBQD maupun MBQD antara perusahaan pertambangan dengan leverage tinggi dan rendah di Indonesia selama periode 2004–2017.

Tabel 2. Independent sample t test

		Levene's Test for		t-test for Equality of Means			
		Equality of					
		Variances					
		F	Sig.	t	df	Significance	
						One-Sided p	Two-Sided p
SBQD	Equal variances assumed	0,895	0,346	-0,507	124	0,306	0,613

	Equal variances not assumed			-0,504	97,756	0,308	0,615
MBQD	Equal variances assumed	3,930	0,050	0,151	124	0,440	0,881
	Equal variances not assumed			0,141	80,018	0,444	0,888

Tabel 3 menyajikan ukuran efek sampel independen untuk perbedaan dalam Keanekaragaman Kualifikasi Dewan Pengawas (SBQD) dan Keanekaragaman Kualifikasi Dewan Manajemen (MBQD) antara perusahaan dengan leverage tinggi dan rendah di industri pertambangan Indonesia. Tiga jenis ukuran efek yang digunakan: Cohen's d, koreksi Hedges, dan delta Glass. Untuk SBQD, ketiga estimasi ukuran efek tersebut kecil dan negatif, yang menunjukkan sedikit lebih rendahnya keragaman di antara perusahaan dengan leverage tinggi dibandingkan dengan perusahaan dengan leverage rendah. Secara spesifik, d Cohen adalah -0,093 dengan interval kepercayaan 95% berkisar antara -0,453 hingga 0,267. Koreksi Hedges dan laporan delta Glass menunjukkan nilai yang sangat mirip. Pentingnya, semua interval kepercayaan mencakup nol, yang menunjukkan bahwa efeknya tidak signifikan secara statistik. Untuk MBQD, ukuran efeknya positif tetapi juga kecil. Cohen's d adalah 0,028, yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan leverage tinggi mungkin memiliki MBQD yang sedikit lebih tinggi daripada perusahaan dengan leverage rendah. Koreksi Hedges dan delta Glass menghasilkan hasil yang serupa. Sekali lagi, selang kepercayaan membentang dari nilai negatif ke positif (misalnya, -0,332 hingga 0,387 untuk d Cohen), yang berarti perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik. Secara keseluruhan, tabel menunjukkan bahwa besarnya perbedaan dalam keragaman kualifikasi (baik dewan pengawas maupun manajemen) antara perusahaan dengan tingkat leverage yang berbeda adalah kecil dan tidak signifikan secara statistik.

Tabel 3. Independent sample effect size

	Standardizer	Point	95% Confidence
--	--------------	-------	----------------

			Estimate	Interval	
				Lower	Upper
SBQD	Cohen's d	0,159	-0,093	-0,453	0,267
	Hedges' correction	0,160	-0,093	-0,450	0,265
	Glass's delta	0,161	-0,092	-0,451	0,269
MBQD	Cohen's d	0,208	0,028	-0,332	0,387
	Hedges' correction	0,209	0,027	-0,330	0,385
	Glass's delta	0,242	0,024	-0,336	0,383

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan secara statistik dalam keragaman kualifikasi dewan pengawas (SBQD) dan keragaman kualifikasi dewan manajemen (MBQD) antara perusahaan pertambangan dengan leverage tinggi dan rendah di Indonesia selama periode 2004–2017. Kedua uji-t sampel independen dan estimasi ukuran efek mendukung kesimpulan ini, karena nilai p melebihi tingkat signifikansi konvensional dan ukuran efek (d Cohen) kecil serta mendekati nol. Secara khusus, tingkat SBQD dan MBQD tetap relatif konsisten terlepas dari struktur modal perusahaan. Hasil ini menantang ekspektasi teoretis umum yang diambil dari teori keagenan (Jensen & Meckling, 1976) dan teori ketergantungan sumber daya (Zahra & Pearce, 1989). Teori keagenan menyatakan bahwa perusahaan dengan leverage lebih tinggi menghadapi peningkatan tuntutan pengawasan karena peningkatan risiko keuangan dan potensi konflik keagenan, yang seharusnya mendorong mereka untuk menunjuk anggota dewan yang lebih berkualitas dan beragam untuk memperkuat pengawasan. Demikian pula, teori ketergantungan sumber daya menyatakan bahwa perusahaan akan secara strategis memilih anggota dewan dengan kualifikasi yang beragam untuk mengamankan sumber daya penting dan meningkatkan legitimasi, terutama dalam kondisi keterbatasan keuangan. Namun, kurangnya perbedaan signifikan menunjukkan bahwa mekanisme tersebut mungkin tidak berfungsi secara efektif di sektor pertambangan Indonesia.

Beberapa penjelasan mungkin dapat menjelaskan temuan ini. Pertama, ada kemungkinan bahwa penunjukan dewan di industri pertambangan lebih dipengaruhi oleh ikatan politik, struktur kepemilikan, atau jaringan pribadi daripada oleh strategi keuangan atau risiko perusahaan. Kedua, praktik tata kelola di Indonesia mungkin masih berkembang, dengan kepatuhan lebih didorong oleh formalitas peraturan daripada pertimbangan strategis, yang mengarah pada homogenitas dalam komposisi dewan terlepas dari tingkat leverage. Ketiga, mengingat sifat pertambangan yang padat modal, keputusan mengenai kualifikasi dewan mungkin didorong oleh kebutuhan teknis dan operasional daripada struktur keuangan. Diskusi ini menyoroti perlunya pemeriksaan lebih lanjut terhadap faktor kelembagaan, budaya, dan regulasi yang membentuk praktik tata kelola perusahaan di pasar negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini juga menunjukkan bahwa meningkatkan keragaman kualifikasi dewan mungkin memerlukan intervensi yang lebih langsung—seperti kode tata kelola yang lebih ketat, persyaratan transparansi, atau insentif pasar—daripada hanya mengandalkan mekanisme yang didorong pasar seperti struktur modal untuk mendorong perubahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam keragaman kualifikasi dewan pengawas (SBQD) dan keragaman kualifikasi dewan manajemen (MBQD) antara perusahaan pertambangan dengan leverage tinggi dan rendah di Indonesia selama periode 2004–2017. Analisis statistik, termasuk uji-t sampel independen dan estimasi ukuran efek, secara konsisten menunjukkan bahwa tingkat SBQD dan MBQD tidak dipengaruhi secara signifikan oleh struktur modal perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa leverage tidak memainkan peran yang menentukan dalam membentuk keragaman kualifikasi dewan di industri pertambangan Indonesia. Akibatnya, faktor-faktor lain di luar risiko keuangan—seperti norma kelembagaan, struktur kepemilikan, atau kepatuhan terhadap peraturan—mungkin memiliki pengaruh yang lebih kuat pada komposisi dewan. Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya eksplorasi lebih lanjut terhadap elemen kontekstual dan struktural dalam praktik tata kelola perusahaan di pasar negara berkembang.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat leverage tidak berpengaruh signifikan terhadap keragaman kualifikasi di antara anggota dewan pengawas dan manajemen dalam industri pertambangan di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan risiko keuangan lebih tinggi (yaitu, leverage tinggi) tidak selalu mencari keahlian atau keragaman dewan yang lebih besar untuk memperkuat tata kelola atau pengawasan, yang mungkin diharapkan sebagai strategi mitigasi risiko. Dengan demikian, regulator dan pembuat kebijakan mungkin perlu mempertimbangkan kembali asumsi bahwa struktur modal saja mendorong peningkatan kualifikasi dewan atau kualitas tata kelola. Bagi para praktisi, terutama investor dan auditor, hasil penelitian ini menyoroti bahwa keragaman kualifikasi dewan harus dinilai secara independen dari posisi leverage perusahaan, karena hal itu mungkin tidak berfungsi sebagai sinyal yang dapat diandalkan mengenai kekuatan tata kelola dalam konteks perusahaan pertambangan di Indonesia. Hal ini juga menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas peraturan tata kelola perusahaan yang ada atau tekanan pasar dalam mendorong diversifikasi kompetensi dewan.

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, analisis hanya berfokus pada 27 perusahaan pertambangan yang terdaftar di Indonesia selama periode tertentu (2004–2017), yang mungkin membatasi generalisasi temuan ke sektor atau kerangka waktu lain. Industri pertambangan mungkin memiliki karakteristik tata kelola yang unik atau tekanan regulasi yang tidak mencerminkan pola yang lebih luas di industri lain. Kedua, penelitian ini menggunakan data yang tersedia untuk umum, yang mungkin tidak sepenuhnya menangkap kedalaman atau nuansa kualifikasi anggota dewan, terutama mengenai pengalaman informal, keahlian lintas sektor, atau keterampilan lunak. Ketiga, klasifikasi leverage ke dalam kategori tinggi dan rendah mungkin terlalu menyederhanakan kompleksitas struktur modal dan interaksinya dengan keputusan tata kelola. Terakhir, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan tidak mengeksplorasi faktor-faktor kualitatif—seperti dinamika dewan, koneksi politik, atau pengaruh budaya—yang mungkin juga memengaruhi keragaman kualifikasi. Penelitian di masa depan dapat memperluas sampel di berbagai industri,

memasukkan data yang lebih baru, dan mengadopsi pendekatan metode campuran untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alberty, P., Zaitul, Z., Putri, D., & Ilona, D. (2023). Board Diversity and Government Link Company Performance: the Case of Emerging Country. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 196–205. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.145>
- Angela, J., & Setijaningsih, H. T. (2023). Factors Affecting Sustainability Report Disclosure Among Ixd-Listed Mining Companies. *Ijaeb*, 1(3), 1386–1902. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i3.1386-1902>
- Byoun, S., Chang, K., & Kim, Y. S. (2016). Does Corporate Board Diversity Affect Corporate Payout Policy? *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 45(1), 48–101. <https://doi.org/10.1111/ajfs.12119>
- Carter, D. A., D'Souza, F. P., Simkins, B. J., & Simpson, W. (2010). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance an International Review*, 18(5), 396–414. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Cheng, L. T. W., Chan, R. Y. K., & Leung, T. Y. (2010). Management demography and corporate performance: Evidence from China. *International Business Review*, 19(3), 261–275. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2009.12.007>
- Díaz-Fernández, M. C., González-Rodríguez, M. R., & Pawlak, M. (2014). Top management demographic characteristics and company performance. *Industrial Management and Data Systems*, 114(3), 365–386. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2013-0210>
- Domínguez, L. R., Sánchez, I., & Álvarez, I. G. (2010). Explanatory Factors of the Relationship Between Gender Diversity and Corporate Performance. *European Journal of Law and Economics*, 33(3), 603–620. <https://doi.org/10.1007/s10657-010-9144-4>
- Fakir, A. N. M. A., & Jusoh, R. (2020). Board Gender Diversity and Corporate Sustainability Performance: Mediating Role of Enterprise Risk Management. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(6), 351–363. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.351>
- Ilona, D. (2015). *Directors' Diversity, Ownership Concentration and company performance in Indonesia listed companies*. unpublsh PhD thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Ilona, D., Abidin, S., Ahmad-Zaluki, N. A., & Zaitul, Z. (2023). Does the New Revised Code of Corporate Governance Impede Board Diversity? Evidence from Indonesia. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 495–511. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v6i2.374>
- Ilona, D., Abidin, S., Ahmad-Zaluki, N. A., & Zaitul, Z. (2023). Does the New Revised Code of Corporate Governance Impede Board Diversity? Evidence From Indonesia. *Atestasi Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 495–511. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v6i2.374>
- Ionașcu, M., Ionașcu, I., Săcărin, M., & Minu, M. (2018). Women on Boards and Financial Performance: Evidence From a European Emerging Market. *Sustainability*, 10(5), 1644. <https://doi.org/10.3390/su10051644>

- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Managerial behaviour, agency costs and ownership. *Strategic Management Journal*, 21(4), 1215–1224.
- Juliana, A., Denny, Y., Ahmatang, A., & Hidayat, N. (2023). The Role of Institutional Ownership and Board Diversity to Improve Company Performance Using Fixed Effect Method. *At-Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 178. <https://doi.org/10.31602/atd.v7i2.11986>
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 31(7), 434–455.
- Mary, H., Pratiwi, H., Loren, C., & Ilona, D. (2020). Ethnic , Skill , Qualification Diversity of Board of Commissioners and Stock Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 145(Icebm 2019), 57–61.
- Nirwana, J. T., & Wedari, L. K. (2023). The impact of corporate governance and firm performance on waste and effluent disclosure: Evidence from polluting industries in Indonesia. *International Journal of Management and Sustainability*, 12(2), 189–203. <https://doi.org/10.18488/11.v12i2.3345>
- Perdana, A. Y., Widagdo, A. K., & Ika, S. R. (2024). Governance Attributes Driving Sustainability Reporting in Indonesia's Mining Industry. *E3s Web of Conferences*, 593, 15001. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202459315001>
- Ujunwa, A., Okoyeuzu, C., & Nwakoby, I. (2012). Corporate board diversity and firm performance: evidence from Nigeria. *Review of International Comparative Management*, 13(4), 605–620. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=85294714&site=bsi-live>
- Widarjo, W., Perdana, V. K., & Sudaryono, E. A. (2023). The Effect of Board Diversity on Corporate Social Responsibility Disclosure. *Media Riset Akuntansi Auditing & Informasi*, 23(1), 115–130. <https://doi.org/10.25105/mraai.v23i1.15305>
- Wijaya, H. (2022). Diversitas Gender Pada Dewan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 10(3), 427–436. <https://doi.org/10.17509/jrak.v10i3.44558>
- Zahra, S. A., & Pearce, J. A. (1989). Boards of directors and corporate financial performance: A review and integrative model. *Journal of Management*, 15(2), 291–334. <https://doi.org/0803973233>