

Artikel Hasil Penelitian

Pengaruh Keragaman pada Dewan Direksi dan Dewan Pengawas Syariah terhadap Risiko Kredit di Bank Syariah

Noor Laili Budiarsih^{a)}, Sri Mulyati

*Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta
Indonesia*

^{a)}Corresponding author: 17311082@students.uii.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender dewan direksi dan dewan pengawas syariah terhadap risiko kredit di bank syariah. Penelitian ini menggunakan variabel dependen risiko kredit, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu: jumlah proporsi direksi wanita, jumlah proporsi DPS wanita, bidang pendidikan direksi, dan bidang pendidikan DPS. Penelitian ini menggunakan sampel 30 bank syariah yang terdiri dari 14 bank umum syariah dan 16 unit usaha syariah. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Data yang digunakan diambil dari Bursa Efek Indonesia dan *website* resmi dari masing-masing bank umum syariah dan unit usaha syariah tahun 2016-2021. Data diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bidang pendidikan DPS berpengaruh positif terhadap risiko kredit, sedangkan variabel bidang pendidikan direksi, jumlah proporsi direksi wanita, dan jumlah proporsi DPS wanita tidak berpengaruh terhadap risiko kredit.

Kata Kunci: dewan direksi, dewan pengawas syariah, risiko kredit

PENDAHULUAN

Tata kelola perusahaan Islam menyajikan karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan tata kelola konvensional. Hal ini dikarenakan adanya nilai tambahan berupa nilai-nilai ke-Islaman yang terdapat dalam tata kelola perusahaan Islam. Beberapa contoh nilai-nilai dalam tata kelola perusahaan Islam, yaitu kejujuran, integritas, transparansi, akuntabilitas dan tanggung jawab di antara semua pemangku kepentingan. Apabila kelima nilai tersebut dapat terpenuhi, maka tata kelola perusahaan dapat berjalan dengan baik dan meminimalkan risiko untuk terdampak krisis keuangan.

Dalam beberapa situasi, pengambilan risiko dapat melebihi tingkat yang diinginkan secara ekonomi dan dapat menyebabkan ketidakstabilan keuangan. Namun, hal ini dapat dimitigasi oleh direksi yang tersusun dengan baik, serta adanya tanggung jawab untuk menentukan budaya pengambilan risiko dalam bank. Selain direksi ada juga dewan lain yang memiliki peran penting dalam bank syariah, yaitu DPS atau dewan pengawas syariah.



Kehadiran DPS sebagai lapisan tata kelola tambahan mencegah bank syariah untuk berpartisipasi dalam kontrak yang melanggar prinsip perbankan syariah, seperti kontrak yang melibatkan bunga (riba), kontrak yang diragukan atau tidak pasti (ghamar), dan kontrak tanpa informasi yang cukup atau dengan risiko yang berlebihan.

Menurut Khatib *et al.* (2021), keragaman dalam lembaga keuangan menyoroti kebutuhan untuk menyelidiki aspek komprehensif keragaman dewan daripada hanya berfokus pada keragaman gender. Perbedaan gender, tingkat pendidikan dan latar belakang cenderung memberikan wawasan manajemen yang lebih luas yang dapat memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik. Dengan demikian, keragaman yang lebih besar diharapkan dapat mengarahkan perusahaan untuk pengambilan risiko yang lebih rendah.

Selain itu, salah satu atribut anggota direksi dan DPS yang tersedia untuk umum adalah latar belakang dan jenjang pendidikannya. Menurut Fernández-Gago, Cabeza-García dan Nieto (2018), latar belakang pendidikan seseorang dapat memberikan informasi yang kompleks. Ini menunjukkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, sehingga dapat membentuk pemikiran dan perspektif seseorang ketika membuat keputusan.

Latar belakang pendidikan adalah sifat demografi manajer puncak yang mempengaruhi tindakan manajerial serta kinerja perusahaan. Menurut pendapat Mukhibad (2018), keahlian yang harus dimiliki oleh seorang DPS tidak hanya sekedar keterampilan di bidang hukum Islam. Akan tetapi, anggota DPS juga harus mempunyai pengetahuan dan pengalaman pada sektor perbankan syariah, keuangan umum, serta ketrampilan pada sektor syariah muamalah.

Jika DPS hanya memiliki pengetahuan tentang hukum Syariah dan tidak memiliki keahlian lainnya seperti pembentukan produk ataupun legalitas produk Syariah pada hukum Syariah, maka akan sulit untuk mengidentifikasi kegiatan dan produk perbankan yang halal dan haram (Adiartanto dan Chariri, 2013). Sebagaimana, ditegaskan (Farook, Kabir Hassan dan Lanis, 2011; Mukhibad, 2018), anggota DPS bukan sekedar mengerti permasalahan agama tapi juga wajib mengerti hukum, perekonomian serta finansial.

Oleh sebab itu, keragaman pendidikan yang dipunyai oleh DPS dapat memberikan pengaruh mutu laporan sosial perbankan syariah. Perbankan syariah yang mempunyai DPS dengan berlatar belakang pendidikan bank syariah, keuangan umum serta keterampilan muamalah syariah dapat memberikan peningkatan pemahaman dalam mengelola risiko kredit. Kemudian, Peraturan Bank Indonesia No. 6/17/PBI/2004 menyebutkan bahwasanya pengetahuan muamalah, perbankan atau keuangan merupakan syarat untuk menjadi anggota DPS (Gubernur Bank Indonesia, 2004).

Menurut Carpenter (2002), heterogenitas pendidikan yang begitu berguna pada lingkungan yang menyeluruh, dikarenakan ketidaksamaan dalam keanggotaan dewan bisa mengakibatkan perdebatan terkait keselarasan strategi perusahaan sekarang, yang memberikan kemungkinan anggota dewan dapat mengusulkan alternatif yang lebih strategis serta berdasarkan kolektif memberikan kelayakan pengevaluasian yang relatif optimal.

Kusumastuti, Supatmi dan Sastra (2007) menjelaskan bahwasanya anggota dewan wajib berlatar belakang pendidikan perekonomian serta bisnis dikarenakan anggota dewan wajib mempunyai ketrampilan pada tata kelola bisnis serta memberikan keputusan terkait bisnis. Keberadaan suatu bank tergantung oleh seberapa baik mereka dapat mengelola risiko di dalam perusahaannya. Salah satu risiko yang harus diperhatikan oleh bank adalah risiko kredit.

Risiko kredit terjadi karena pihak debitur gagal untuk melaksanakan kewajibannya kepada kreditur sesuai dengan syarat-syarat yang disepakati kedua belah pihak. Risiko kredit berasal dari operasi pinjaman bank kepada perusahaan, individu, bank lain atau lembaga keuangan (Masood dan Ashraf, 2012).

Risiko kredit juga berasal dari kerugian peminjam untuk mengembalikan bagian yang disetujui bersama perbankan tepat waktu, seperti model bagi hasil tanah serta penginvestasian (Incekara dan Çetinkaya, 2019). Semakin tinggi risiko kredit yang dihadapi oleh suatu bank, maka semakin rendah tingkat kestabilan bank karena risiko kredit merupakan sumber esensial tidak stabilnya finansial pada bidang bank.

Risiko kredit pada bank syariah dapat timbul dalam bentuk dan model pembiayaan yang berbeda, seperti selem atau perjanjian pengecualian. Selem terjadi ketika pembayaran kepada pihak lain dilakukan tanpa menerima aset atau uang tunai. Selain itu, terdapat pula model pembiayaan lain di bank syariah yang rentan mengalami risiko kredit, seperti model pembiayaan Murabahah.

Konsep pembiayaan Murabahah adalah pihak kreditur (bank syariah) memberikan aset atau barang kepada pihak debitur tanpa menerima uang/jaminan terlebih dahulu. Hal ini dapat menimbulkan potensi kerugian tersendiri bagi bank. Risiko kredit pada suatu bank dapat dilihat melalui nilai NPL (*non performing loan*).

NPL dapat dikategorikan sebagai kredit bermasalah atau pinjaman yang telah jatuh tempo. Selain itu, NPL merupakan indikator keadaan dalam sektor perbankan saat ini dan proyeksi penting untuk memahami jalannya perekonomian secara umum. Tingkat NPL dalam total pinjaman juga dapat mencerminkan kualitas aset dari suatu bank (Yüksel, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah dengan adanya keragaman anggota Direksi dan DPS dapat berpengaruh atau tidak pada bank-bank syariah di Indonesia, sehingga dapat mengelola risiko kredit secara tepat berdasarkan informasi yang telah diberikan oleh bank.

Tujuan lain yang ingin diraih oleh penulis, yaitu membuktikan apakah latar belakang pendidikan direksi dan DPS berpengaruh dengan risiko kredit di bank syariah. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga dapat menambah literatur mengenai bagaimana jumlah proporsi direksi wanita dan DPS wanita yang ada pada bank-bank syariah di Indonesia untuk mengelola risiko kreditnya, sehingga dapat memberikan kesimpulan yang lebih baik untuk membantu penelitian-penelitian berikutnya.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Risiko Kredit

Kredit yang diberi perbankan dapat memiliki risiko, sehingga pada perjalanannya perbankan wajib meninjau dasar kredit yang baik. Di antara risiko yang ditemui perbankan adalah risiko tidaklah terbayarkannya kredit yang sudah diberi pada debitur ataupun dinamakan risiko kredit. Menurut Ferry (2008), risiko kredit ialah risiko yang muncul akibat kegagalan debitur dan lawan transaksi (*counterparty*) dalam memenuhi kewajibannya.

Sholihin (2010), juga mengatakan bahwa risiko kredit ialah risiko yang muncul karena debitur tidak dapat memenuhi tanggung jawab guna melakukan pembayaran angsuran pokok atau bunga seperti yang sudah disetujui pada kesepakatan pembiayaan. Ada atau tidaknya keadaan tersebut dapat memberikan gambaran kualitas kredit dari sebuah perbankan.

Dewan Direksi

Dewan direksi adalah landasan perusahaan yang efektif. Peran dan tanggung jawab dewan direksi yang efektif, yaitu mereka yang berkomitmen untuk mematuhi aturan dan peraturan. Apabila dewan direksi dapat memenuhi peraturan dengan baik, maka mereka dapat menciptakan nilai dan melindungi pemangku kepentingan perusahaan.

Menurut Liang, Xu dan Jiraporn (2013), karakteristik dewan direksi mencakup tiga elemen, yaitu ukuran dewan, komposisi dewan, dan fungsi dewan. Elemen ukuran dewan direksi masih menjadi perdebatan di antara para peneliti untuk menentukan komponen apa saja yang cocok bagi perusahaan.

Namun, menurut teori keagenan, ukuran dewan direksi mungkin dapat memberikan kinerja jangka panjang bagi perusahaan (Fama dan Jensen, 1983). Elemen komposisi dewan terdiri dari direktur independen, koneksi politik di dewan, direktur asing, proporsi direktur wanita, dan direktur senior, yakni direktur yang berusia di atas 69 tahun. Sementara elemen fungsi dewan terdiri dari dualitas CEO dan frekuensi rapat (García-Ramos dan Díaz, 2021).

Peran Dewan Direksi di Bank Syariah Secara Umum

Peran direksi adalah sebagai mekanisme *corporate governance* bank yang mempunyai relevansi terkhusus pada konteks kompetitif yang terbatas, pengawasan yang ketat, serta peningkatan asimetri informasi karena kompleksitas operasional perbankan (Andres dan Vallelado, 2008). Peranan tersebut membuat Direksi selaku mekanisme kunci untuk melakukan pemantauan tindakan manajer serta memberikan nasihat pada mereka terkait penentuan serta penempatan strategi. Keahlian Dewan dalam kompleksitas perbankan memungkinkan mereka untuk secara efektif mengawasi dan memberi nasihat kepada manajer. Guna menghindari benturan kepentingan antar perbankan dengan otoritas pengawas, Direksi memiliki tanggung jawab terhadap hubungan bersama otoritas pengawas.

Dalam bank Syariah, direksi memberikan bantuan DPS dalam pelaksanaan kewajibannya sesuai pada pedoman serta peraturan syariah (Chapra, 2007). Kemudian, direksi juga merupakan sarana utama dalam pengelolaan perusahaan, memiliki tanggung jawab guna memberikan perlindungan keperluan pemilik kepentingan perusahaan melalui pemanduan operasi, serta memberikan dukungan pengambilan kebijakan. Oleh karena itu, keberadaan Direksi di bank syariah dapat membantu DPS dalam mengambil keputusan (Zhou, Owusu-Ansah dan Maggina, 2018).

Dewan Pengawas Syariah

Dewan pengawas syariah (DPS) adalah salah satu organ utama di bank syariah untuk memastikan bahwa aktivitas bank sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam. Untuk mendorong efektivitas peran DPS, Bank Indonesia mengeluarkan Peraturan Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik oleh Bank Umum Syariah dan Unit Bisnis Syariah yang menggambarkan tanggung jawab DPS (Gubernur Bank Indonesia, 2009).

Menurut peraturan tersebut, DPS memiliki tanggung jawab sebagai berikut: memberikan penilaian terhadap Pedoman Syariah tentang petunjuk operasional serta produk yang ditawarkan oleh perbankan, melakukan pengawasan tahapan perkembangan produk baru sehingga selaras pada fatwa DSN-MUI, meminta fatwa dari DSN-MUI guna produk perbankan baru yang belum memiliki fatwa, meninjau pemenuhan Prinsip Syariah tentang mekanisme untuk mengumpulkan dana, menyalurkan dana, layanan perbankan,

meminta data dan informasi terkait aspek syariah dari divisi perbankan syariah dalam menjalankan tugasnya (Apriliana dan Hartomo, 2020).

Keragaman Gender pada Dewan Direksi dan Dewan Pengawas Syariah

Dalam beberapa periode terakhir, jumlah wanita pada jajaran dewan di perusahaan telah meningkat, namun terdapat rintangan-rintangan yang dapat menghambat perwakilan wanita di sektor tertentu, seperti perbankan (Girardone, Kokas dan Wood, 2021). Bahkan jika kualifikasi wanita yang lebih kuat daripada kualifikasi pria, direktur wanita tetap berpenghasilan lebih rendah dan kecil kemungkinannya untuk diangkat ke posisi kepemimpinan kunci direksi (Field, Souther dan Yore, 2020).

Menurut Lu dan Boateng (2018), wanita pada jajaran di direksi memiliki dampak negatif terhadap risiko kredit di sektor perbankan Inggris. Namun hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian oleh Chen, Gramlich dan Houser (2019), dewan yang beragam gender lebih sadar risiko daripada dewan yang semuanya laki-laki. Selain itu, mereka juga menemukan bahwa kehadiran perempuan di direksi mendorong manajemen untuk mengambil risiko pembiayaan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan dan membuat manajer enggan menerima risiko reputasi yang dapat merusak nilai perusahaan.

Keragaman Pendidikan pada Dewan Direksi dan Dewan Pengawas Syariah

Diketahui bahwa individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dan mereka yang berada dalam kepemimpinan tentu memengaruhi kelangsungan hidup organisasi (Sah dan Stiglitz, 1991). Individu dengan latar belakang yang berbeda telah dilatih untuk memiliki perspektif dan keterampilan yang berbeda.

Keragaman informasi dan keterampilan ini perlu dipertimbangkan dengan hati-hati, karena dapat menyebabkan peningkatan kinerja atau bertanggung jawab untuk mengurangi fungsi dewan (Williams dan O'Reilly III, 1998). Bidang pendidikan anggota direksi dapat memiliki pengaruh penting pada insentif pengambilan risiko, karena pendidikan yang lebih baik dapat memengaruhi kemampuan direktur untuk memahami dan menafsirkan teknik pengukuran pengambilan risiko yang kompleks (Srivastav dan Hagendorff, 2016).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Bidang Pendidikan Direksi terhadap Risiko Kredit

Kusumastuti, Supatmi dan Sastri (2007) menjelaskan bahwasanya anggota dewan direksi wajib berlatar belakang pendidikan perekonomian serta bisnis dikarenakan anggota dewan wajib mempunyai keterampilan pada tata kelola bisnis serta pada pengambilan kebijakan hubungannya pada bisnis.

Sebagaimana, yang dijelaskan Srivastav dan Hagendorff (2016) bahwa kualifikasi pendidikan anggota direksi dapat memiliki pengaruh penting pada insentif pengambilan risiko, karena pendidikan yang lebih baik dapat memengaruhi kemampuan direktur untuk memahami dan menafsirkan teknik pengukuran pengambilan risiko yang kompleks.

He *et al.* (2016) menemukan bukti bahwa terdapat hubungan positif antara kualifikasi pendidikan direksi dan risiko kredit. Adanya kualifikasi pendidikan pada anggota direksi yang tinggi, sehingga mampu memahami lingkungan industri perbankan dan mengenali potensi risiko kredit serta dapat memantau aktivitas manajemen secara efektif.

H₁: Bidang pendidikan direksi berpengaruh positif terhadap risiko kredit di bank syariah.

Pengaruh Bidang Pendidikan DPS terhadap Risiko Kredit

Menurut Hambrick dan Mason (1984), bidang pendidikan adalah sifat demografis pada manajemen puncak yang memberikan pengaruh tindakan manajerial serta performa perusahaan. Gelar pendidikan menjadi *proxy* untuk wawasan ataupun intelegensi, serta dikehendaki bahwasanya dewan melalui gelar pendidikan yang relatif tinggi wajib sigap guna memahami penginformasian yang menyeluruh, merespon transisi serta memiliki inovasi.

Menurut Mukhibad (2018), keterampilan yang wajib dipunyai DPS tidak sekedar keahlian pada hukum Islam. Anggota DPS wajib mempunyai pengetahuan serta pengalaman pada sektor perbankan syariah, keuangan umum, serta keahlian pada sektor bisnis dan akuntansi. Keterangan tersebut dikatakan (Farook, Kabir Hassan dan Lanis, 2011; Mukhibad, 2018), bahwa anggota DPS bukan sekedar mengerti permasalahan agama namun juga harus memahami permasalahan hukum, perekonomian serta finansial.

Dikarenakan keragaman pendidikan yang dipunyai DPS memberikan pengaruh mutu laporan sosial kepada perbankan syariah. Shittu, Ahmad dan Ishak (2016), menemukan bukti bahwasanya ada korelasi positif antara bidang pendidikan DPS dan risiko kredit. Semakin tinggi pendidikan seorang DPS maka hal tersebut dapat memengaruhi tingkat risiko kredit pada bank, karena DPS dengan pendidikan tinggi memiliki pengetahuan yang baik untuk mengawasi kinerja Bank Syariah tersebut. Dengan demikian, hipotesis berikut yang dikembangkan:

H₂: Bidang pendidikan DPS berpengaruh positif terhadap risiko kredit di bank syariah.

Pengaruh Proporsi Direksi Wanita terhadap Risiko Kredit

Penelitian psikologis menemukan bahwa tindakan prososial perempuan relatif komunal serta relasional, dan selaras pada kepercayaan peranan gender yang dilakukan pembagian dengan meluas (Eagly dan Johnson, 1990). Sudut pandang *ethics of care* memberikan penegasan bahwasanya lelaki umumnya memiliki orientasi kepada keadilan pada permasalahan, memberikan penekanan pada haknya, keadilan serta tanggung jawab pada penyelesaian permasalahan. Sedangkan perempuan mempunyai orientasi kepada kepedulian yang memberikan penekanan dalam hubungan individu dan kemakmuran seluruh pihak yang terlibat (Forte, 2004).

Sehingga, perempuan lebih condong kepada perhatian dalam kemakmuran individu, sementara laki-laki mungkin membiarkan perhatian kepada profit serta petunjuk yang tepat guna mengesampingkan permasalahan individu (Bampton dan Maclagan, 2009). Berger, Kick dan Schaeck (2014), mendapati bukti bahwasanya ada hubungan negatif antar proporsi wanita pada Direksi dan risiko kredit. Adanya kehadiran gender wanita dalam Direksi tidak dapat mendorong manajemen untuk mengambil risiko kredit yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Sehingga, semakin banyak anggota Direksi wanita maka risiko kredit di dalam perusahaan tidak optimal. Dengan demikian, hipotesis berikut yang dikembangkan:

H₃: Proporsi direksi wanita berpengaruh negatif terhadap risiko kredit di bank syariah.

Pengaruh Proporsi DPS Wanita terhadap Risiko Kredit

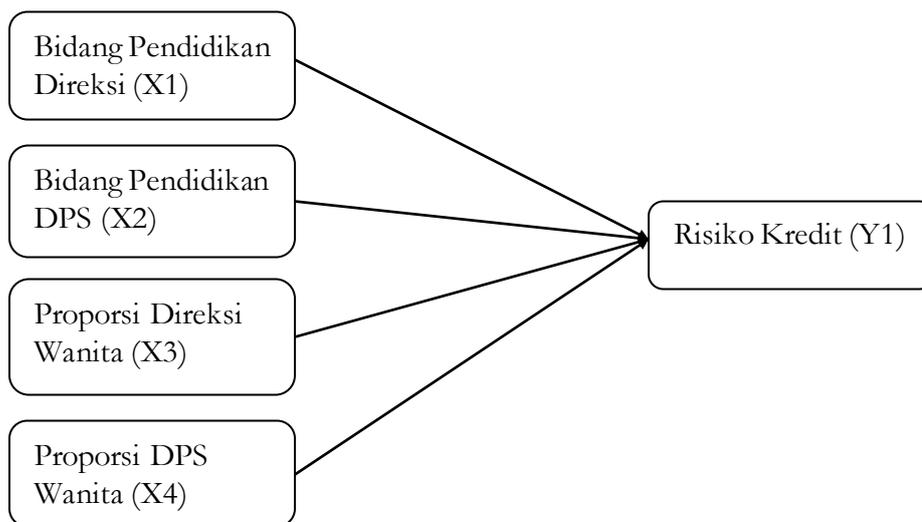
Keberagaman gender dalam jajaran dewan bisa memiliki arti bahwa dewan bisa melaksanakan fungsinya melakukan kontrol dengan lebih baik, yang mengacu kepada pengurangan pembiayaan agensi yang berkaitan pada permasalahan antara pemegang serta

manajemen, melalui konsekuensi meningkatnya performa bisnis (Carter, Simkins dan Simpson, 2003; Hillman dan Dalziel, 2003).

Realitasnya, dewan secara relatif banyak wanita mempunyai pengaruh yang tidak serupa dalam performa perusahaan, serta peranan wanita pada barisan dewan seringkali tercerminkan pada gaya *leadership* demokratis serta partisipatifnya serta rasa pekannya yang relatif tinggi (Eagly dan Johnson, 1990; Bradshaw dan Wicks, 2000). Keterampilan tersebut, digabungkan melalui rasa peduli yang dimiliki wanita, serta perhitungan mereka guna keperluan individu yang bisa mengacu kepada kontribusi aktif wanita pada permasalahan strategi yang memberikan pengaruh perusahaan serta pemilik kepentingannya.

Oleh karena itu, wanita bisa memberikan kontribusi dengan substansial dalam fungsi kontrol dewan dalam permasalahan strategis. (Bourakba dan Zerargui, 2015; Widiastuti, Utami dan Handoko, 2018), mendapati bukti bahwa jumlah anggota DPS wanita memberikan pengaruh negatif pada risiko kredit pada Perbankan Syariah. Hal ini dikarenakan, semakin banyak jumlah anggota DPS wanita dalam perusahaan maka risiko kredit yang dihasilkan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang dikembangkan:

H₄: *Proporsi DPS wanita berpengaruh negatif terhadap risiko kredit di bank syariah.*



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu bank-bank syariah di Indonesia, termasuk bank umum syariah atau unit usaha syariah, adapun sampel yang digunakan adalah 30 bank syariah, termasuk 14 bank umum syariah serta 16 unit usaha syariah. Kemudian, penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu menentukan sampel sesuai dengan karakteristik tertentu. Karakteristik yang dimaksud adalah bank umum syariah serta unit usaha syariah yang melakukan penerbitan laporan tahunan 2016-2021. Nama-nama bank syariah yang termasuk dalam sampel dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Daftar Bank-Bank Syariah

No.	Nama Bank Syariah	Jenis Bank
1.	PT. Bank Aceh Syariah	Bank Umum
2.	PT. Nusa Tenggara Barat Syariah	Bank Umum
3.	PT. Bank Muamalat Indonesia	Bank Umum
4.	PT. Bank Victoria Syariah	Bank Umum
5.	PT. Bank BRI Syariah	Bank Umum
6.	PT. Bank Jabar Banten Syariah	Bank Umum
7.	PT. Bank BNI Syariah	Bank Umum
8.	PT. Bank Syariah Mandiri	Bank Umum
9.	PT. Bank Mega Syariah	Bank Umum
10.	PT. Bank Panin Dubai Syariah	Bank Umum
11.	PT. Bank Syariah Bukopin	Bank Umum
12.	PT. BCA Syariah	Bank Umum
13.	PT. Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Syariah	Bank Umum
14.	PT. Maybank Syariah Indonesia	Bank Umum
15.	PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.	Unit Usaha Syariah
16.	PT. Bank Permata, Tbk.	Unit Usaha Syariah
17.	PT. BPD Kalimantan Barat	Unit Usaha Syariah
18.	PT. Bank CIMB Niaga, Tbk.	Unit Usaha Syariah
19.	PT. BPD Kalimantan Selatan	Unit Usaha Syariah
20.	PT. Bank Sinarmas	Unit Usaha Syariah
21.	PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk.	Unit Usaha Syariah
22.	PT. BPD DKI	Unit Usaha Syariah
23.	PT. BPD Kalimantan Timur	Unit Usaha Syariah
24.	PT. BPD Jawa Tengah	Unit Usaha Syariah
25.	PT. BPD Jawa Timur, Tbk.	Unit Usaha Syariah
26.	PT. BPD Sumatera Utara	Unit Usaha Syariah
27.	PT. BPD Jambi	Unit Usaha Syariah
28.	PT. BPD Sumatera Barat	Unit Usaha Syariah
29.	PT. BPD Riau dan Kepulauan Riau	Unit Usaha Syariah
30.	PT. BPD Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat	Unit Usaha Syariah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: jumlah proporsi DPS wanita, jumlah proporsi direksi wanita, bidang pendidikan DPS, dan bidang pendidikan direksi dari 30 sampel perbankan syariah yang dipakai pada pengkajian ini dengan tenggat waktu periode 2016-2021, hingga jumlah sampel yang dipakai pada pengkajian seluruhnya dari 178. Hasil statistik deskriptif dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel 2.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
DPS Wanita	178	,00	1,00	,2041	,28600
Pendidikan DPS	178	,00	1,00	,3637	,30661
Direksi Wanita	178	,00	1,00	,2834	,27820
Pendidikan Direksi	178	,00	1,00	,4425	,38366
NPL	178	1,00	8,54	3,8562	1,41982
Valid N (listwise)	178				

Menurut tabel 2 perolehan pengujian statistik deskriptif melalui sampel perbankan syariah yang digunakan pada penelitian ini, sebagai berikut:

- Variabel DPS wanita mempunyai angka minimal sejumlah 0 atau tidak ada, sedangkan nilai maksimum sejumlah 1. Nilai rata-rata dari DPS wanita sepanjang tahun 2016-2021 sejumlah 20,41% yang menandakan bahwa rata-rata DPS wanita dalam bank syariah proporsinya hanya sedikit dibandingkan dengan proporsi DPS pria. Angka standar deviasi yang didapatkan ialah sejumlah 0,28600. Angka standar deviasi yang relatif besar dibanding angka rerata membuktikan tingkatan ketimpangan pendataan yang lebih besar.
- Variabel direksi wanita mempunyai nilai minimum sejumlah 0 serta nilai maksimum sejumlah 1 yang mana angka maksimal itu memberikan tanda terdapatnya proporsi direksi wanita yang sedikit dalam perbankan syariah. Nilai rata-rata yang didapatkan adalah sejumlah 28,34% serta nilai standar deviasi sejumlah 0,27820. Simpangan data pada variabel direksi wanita adalah rendah, disebabkan nilai standar deviasi relatif kecil dibanding angka rata-ratanya.
- Berdasarkan sampel yang digunakan, tidak ada bank yang memiliki proporsi wanita sebagai direksi dan DPS sebanyak 100% pada tahun 2016-2021. Namun, jumlah direksi dan DPS mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Rata-rata Direksi dan DPS wanita di setiap bank berjumlah 2 orang, dimana angka tersebut menunjukkan adanya keberagaman gender di dalam bank syariah.
- Variabel bidang pendidikan DPS mempunyai angka minimal sejumlah 0 atau tidak ada serta nilai maksimum sejumlah 1. Angka rerata variabel latar belakang pendidikan DPS sejumlah 36,37%. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan DPS yang diungkapkan oleh bank syariah rata-rata berlatar belakang non-bisnis dan akuntansi atau berlatar belakang dari ilmu selain bisnis dan akuntansi. Sedangkan nilai standar deviasi yang didapatkan adalah sejumlah 0,30661. Nilai standar deviasi yang relatif rendah dibanding nilai rata-rata membuktikan tingkatan ketimpangan data yang kecil.
- Variabel bidang pendidikan direksi memiliki angka minimal sejumlah 0 serta angka maksimal yang diperoleh adalah sejumlah 1 serta angka rata-rata yang didapatkan ialah sejumlah 44,25%. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan direksi yang diungkapkan oleh bank syariah rata-rata berlatar belakang non-bisnis dan akuntansi atau berlatar belakang dari ilmu selain bisnis dan akuntansi. Sedangkan nilai standar deviasi sejumlah 0,38366. angka standar deviasi yang relatif rendah dibanding angka rata-rata membuktikan bahwasanya ketimpangan data pada variabel pendidikan direksi ialah kecil.
- Berdasarkan sampel yang digunakan, tidak ada bank yang memiliki 100% direksi dan DPS pada bidang pendidikan bisnis & akuntansi di tahun 2016-2021. Namun, jumlah

direksi dan DPS mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Rata-rata direksi dan DPS yang memiliki bidang pendidikan bisnis & akuntansi di setiap bank berjumlah 2 orang, dimana angka tersebut menunjukkan adanya keberagaman bidang pendidikan di dalam bank syariah. Sementara bidang pendidikan direksi dan DPS lainnya yaitu: sarjana teknik informatika, sarjana hukum, sarjana pertanian, dan lain-lain.

- Variabel NPL memiliki nilai minimum sejumlah 1,00 serta nilai maksimum sejumlah 8,54. Nilai minimum menunjukkan tingkatan NPL yang kecil pada perbankan, hingga kondisi perbankan bisa disebut stabil, adapun angka maksimal membuktikan terdapatnya total kredit bermasalah yang besar serta keadaan perbankan yang tidak begitu baik. Angka rata-rata variabel NPL sejumlah 3,8562 serta angka standar deviasi sejumlah 1,41982. Angka standar deviasi yang relatif rendah dibanding angka rata-rata membuktikan tingkatan ketimpangan pendataan yang lebih kecil.

Uji Normalitas

Tabel 3. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		178
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,63288384
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	,103
	<i>Positive</i>	,103
	<i>Negative</i>	-,048
<i>Test Statistic</i>		,086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,082 ^c

Menurut perolehan tabel 3, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,082. Nilai itu relatif besar dibanding tingkatan *sig.* 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwasanya pendataan yang dipakai pada pengkajian terdistribusikan secara normal serta baik untuk dipakai.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Kriteria	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
DPS Wanita		0,875	1,143	Tidak ada multikolinearitas
Pendidikan DPS	Nilai <i>tolerance</i> >10% dan VIF <10	0,854	1,172	
Direksi Wanita		0,924	1,083	
Pendidikan Direksi		0,912	1,097	

Menurut hasil analisis yang terdapat pada tabel 4, ditemukan bahwasanya seluruh angka VIF dalam variabel independen sudah mencukupi karakteristik pengujian multikolinearitas yang mana angka VIF dalam variabel DPS wanita sejumlah 1,143; variabel pendidikan DPS sejumlah 1,172; variabel direksi wanita sejumlah 1,083; dan variabel pendidikan direksi sejumlah 1,097.

Tabel 4 juga membuktikan bahwa seluruh variabel independen yang dipakai pada proses uji mempunyai angka melebihi 10%. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya model yang digunakan pada pengkajian ini tidaklah terdapat permasalahan multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,796	1,247		1,633	0,049
DPS Wanita	-0,048	0,462	-0,045	-0,625	0,514
1 Pendidikan DPS	-0,475	0,373	-0,167	-1,513	0,239
Direksi Wanita	-0,165	0,477	-0,225	-1,188	0,133
Pendidikan Direksi	-2,573	0,382	-0,142	-0,909	0,365

Menurut hasil analisis data menggunakan SPSS dalam tabel 5, menemukan bahwa koefisien parameter daripada variabel DPS wanita, pendidikan DPS, direksi wanita, dan pendidikan direksi tidak ada gejala heteroskedastisitas, hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi yang melebihi 0,05. Sehingga, dapat diketahui dengan keseluruhan bahwasanya sampel yang dipakai pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,461 ^a	0,268	0,223	3,653	0,675

Menurut hasil analisis data SPSS dalam tabel 6 diatas, bisa diambil kesimpulan bahwasanya tidak terdapat gejala autokorelasi, yang dibuktikan melalui angka DW 0,675 yang berada diantara interval -2 hingga +2.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,461 ^a	0,268	0,223	3,653

Menurut Tabel 7, angka R Square dalam Model 1 ialah 0,268 ataupun 26,8%. Hasil tersebut membuktikan bahwasanya variabel independen yang terdiri dari DPS perempuan, latar belakang pendidikan DPS, direksi perempuan, dan latar belakang pendidikan direksi hanya dapat menjelaskan 26,8% variabel keikutsertaan dalam penelitian, dan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keputusan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16,459	1,813		9,079	,000	
1 Pendidikan Direksi	2,501	2,010	0,045	2,005	0,058	Ha ditolak
Pendidikan DPS	4,369	2,138	0,173	2,170	0,032	Ha diterima
Direksi Wanita	0,405	0,329	0,010	0,355	0,520	Ha ditolak
DPS Wanita	0,150	0,478	0,027	0,314	0,755	Ha ditolak

Pembahasan

Pengaruh Bidang Pendidikan Direksi terhadap Risiko Kredit

Menurut hasil analisis data dalam tabel 8, angka signifikan variabel bidang pendidikan direksi terhadap risiko kredit adalah sebesar 0,058; nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa bidang pendidikan direksi di dalam suatu bank syariah tidak berpengaruh terhadap risiko kredit. Jika bidang pendidikan direksi tinggi, akan tetapi direksi tersebut tidak memiliki keahlian yang lain untuk menunjang pekerjaannya, maka ia akan kesulitan dalam mengelola risiko kreditnya.

Hal ini didukung dengan penelitian dari Fernández-Gago, Cabeza-García dan Nieto (2018), bidang pendidikan seseorang dapat memberikan informasi yang kompleks. Ini menunjukkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, sehingga dapat membentuk pemikiran dan perspektif seseorang ketika membuat keputusan. Pendidikan mungkin penting bagi anggota direksi karena dapat meningkatkan nilai modal manusia (Fedaseyev, Linck dan Wagner, 2018). Hal ini juga penting bagi pemangku kepentingan karena dapat memberikan wawasan tentang proses pemikiran di ruang rapat. Hambrick dan Mason (1984), menyoroti bahwa industri tertentu menganggap pendidikan atau bahkan sekolah tertentu penting untuk kesuksesan bisnis.

Pengaruh Bidang Pendidikan DPS terhadap Risiko Kredit

Menurut hasil analisis data dalam tabel 8, angka signifikan variabel bidang pendidikan DPS terhadap risiko kredit adalah sebesar 0,032; nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa bidang pendidikan DPS di dalam suatu bank syariah berpengaruh terhadap risiko kredit. Semakin tinggi bidang pendidikan yang dimiliki oleh DPS, maka semakin tinggi juga pengetahuan yang ia miliki mengenai risiko kredit, sehingga tingkat risiko kredit menjadi lebih rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan (Farook, Kabir Hassan dan Lanis, 2011; Mukhibad, 2018), bahwasanya DPS bukan sekedar mengerti permasalahan agama namun wajib mengerti permasalahan hukum, perekonomian serta finansial. Dikarenakan keragaman pendidikan yang dipunyai DPS memberikan pengaruh mutu laporan sosial dalam perbankan syariah.

Terdapatnya DPS dengan bidang pendidikan pada sektor bank syariah, keuangan umum, serta keahlian pada sektor syariah muamalah sehingga kemudian memberikan peningkatan ketaatan syariah. Lebih lanjut, PBI No. 6/17/PBI/2004 menjelaskan

bahwasanya persyaratan sebagai anggota DPS adalah mempunyai wawasan muamalah, bank ataupun finansial (Gubernur Bank Indonesia, 2004).

Jika DPS hanya memiliki pengetahuan tentang hukum Syariah dan tidak memiliki kompetensi di bidang lainnya semisal pembentukan produk ataupun legalitas produk Syariah pada hukum Syariah, maka akan sulit untuk mengidentifikasi kegiatan dan produk perbankan halal dan haram.

Pengaruh Jumlah Proporsi Direksi Wanita terhadap Risiko Kredit

Menurut hasil analisis data dalam tabel 8, nilai signifikansi variabel direksi wanita terhadap risiko kredit adalah sebesar 0,520 nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 ditolak, artinya jumlah proporsi direksi wanita tidak berpengaruh terhadap variabel risiko kredit di perbankan syariah, Perihal tersebut membuktikan bahwa banyak atau sedikitnya keberadaan direksi wanita di dalam suatu bank syariah tidak berpengaruh terhadap risiko kredit.

Bank syariah yang memiliki lebih sedikit anggota wanita didalam struktur direksi dapat saja mempunyai risiko kredit yang relatif rendah dibanding perbankan yang mempunyai anggota direksi wanita dengan jumlah yang lebih besar, sehingga H_3 ditolak dan tidak bisa dibuktikan kebenarannya.

Secara khusus, keberagaman gender bisa memberikan dampak besar kepada kesanggupan perusahaan guna dengan efektif melakukan tata kelola hubungan pemilik, keperluan, serta memberikan peningkatan kewajiban perusahaan (Terjesen, Sealy dan Singh, 2009; Barka dan Dardour, 2015).

Perbedaan gender seharusnya diikuti dengan tingkat pendidikan dan latar belakang yang akan memberikan wawasan manajemen yang lebih luas sehingga dapat memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik. Dengan demikian, keragaman yang lebih besar diharapkan dapat mengarahkan perusahaan untuk pengambilan risiko yang lebih rendah (García-Meca, García-Sánchez dan Martínez-Ferrero, 2015).

Pengaruh Jumlah Proporsi DPS Wanita terhadap Risiko Kredit

Menurut hasil analisis data dalam tabel 8, angka signifikansi variabel total DPS wanita sejumlah 0,755 nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 ditolak, artinya jumlah proporsi DPS wanita tidak berpengaruh terhadap variabel risiko kredit di perbankan syariah.

Hal tersebut membuktikan bahwa banyak atau sedikitnya keberadaan DPS wanita di dalam suatu bank syariah tidak berpengaruh terhadap risiko kredit. Bank syariah yang memiliki lebih sedikit anggota wanita di dalam struktur DPS dapat saja mempunyai risiko kredit yang relatif rendah dibanding perbankan yang mempunyai anggota DPS wanita dengan jumlah yang lebih besar, sehingga H_4 ditolak dan tidak bisa dibuktikan kebenarannya.

Perolehan penelitian ini sejalan terhadap penelitian yang dilakukan Talavera, Yin dan Zhang (2018) bahwasanya dewan pengawas syariah yang lebih beragam melalui jenis kelamin yang berbeda cenderung memperkuat masalah komunikasi, menunda pengambilan keputusan, dan mencegah dewan berfungsi secara efektif.

Adanya keragaman pada dewan diharapkan dapat menghasilkan pengambilan risiko yang lebih tinggi (Talavera, Yin dan Zhang, 2018). Kemudian, pengkajian ini memberi perolehan yang tidak serupa dengan penelitian Eagly (2009) yang menerangkan bahwasanya perilaku prososial wanita lebih komunal dan relasional, selaras pada kepercayaan peranan gender yang dibagikan dengan luas.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian ini adalah masih sedikit jumlah sampel bank syariah yang diteliti, yaitu 30 perusahaan saja. Kemudian nilai R^2 dalam model penelitian ini cukup kecil dengan nilai 0,268 atau 26,8%. Bagi peneliti selanjutnya, sekiranya bisa menambahkan variabel independen yang tidak tertera pada penelitian ini dan juga menambahkan periode penelitian agar hasil yang diperoleh lebih baik.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Implikasi manajerial dari penelitian ini diharapkan pimpinan perusahaan perlu memperhatikan aspek pendidikan anggota DPS dalam rekrutmen pada jabatan tersebut. Bidang pendidikan DPS di dalam suatu bank syariah berpengaruh terhadap risiko kredit.

Semakin tinggi bidang pendidikan yang dimiliki oleh DPS, maka semakin tinggi juga pengetahuan yang ia miliki mengenai risiko kredit, sehingga tingkat risiko kredit menjadi lebih rendah. Menurut pendapat Mukhibad (2018), keahlian yang harus dimiliki oleh seorang DPS tidak hanya sekedar keterampilan di bidang hukum Islam. Akan tetapi, anggota DPS juga harus mempunyai pengetahuan dan pengalaman pada sektor perbankan syariah, keuangan umum, serta ketrampilan pada sektor syariah muamalah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, bidang pendidikan direksi tidak berpengaruh pada risiko kredit dalam perbankan syariah syariah pada Indonesia periode 2016-2021. Maksudnya, besar ataupun kecil direksi yang memiliki bidang pendidikan bisnis dan akuntansi tidaklah memberi pengaruh pada risiko kredit di bank syariah.

Kedua, Bidang pendidikan DPS berpengaruh positif pada risiko kredit bank syariah di Indonesia tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Artinya, besar kecilnya DPS dengan bidang pendidikan bisnis dan akuntansi sangat berpengaruh terhadap risiko kredit bank syariah.

Ketiga, Proporsi Direksi wanita tidak memberikan pengaruh terhadap risiko kredit bank syariah di Indonesia tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Artinya, besar kecilnya proporsi Direksi wanita tidak berpengaruh terhadap peningkatan risiko kredit bank syariah dan yang terakhir Proporsi DPS wanita tidak memberikan pengaruh terhadap risiko kredit bank syariah di Indonesia tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Artinya, proporsi DPS wanita tidak berpengaruh terhadap peningkatan risiko kredit bank syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiertanto, C.P. dan Chariri, A. (2013) "ANALISIS PENGARUH ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (Studi kasus pada Bank Syariah di Asia)," *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(1), hal. 1–15. Tersedia pada: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/2292>.
- Andres, P. de dan Vallelado, E. (2008) "Corporate governance in banking: The role of the board of directors," *Journal of Banking & Finance*, 32(12), hal. 2570–2580. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2008.05.008>.
- Apriliana, A.I. dan Hartomo, D.D. (2020) "Dewan Pengawas Syariah dan Risiko Bank

- Syariah,” *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 20(1), hal. 45–54. Tersedia pada: <https://jurnal.uns.ac.id/jbm/article/view/54489>.
- Bampton, R. dan Maclagan, P. (2009) “Does a ‘care orientation’ explain gender differences in ethical decision making? A critical analysis and fresh findings,” *Business Ethics: A European Review*, 18(2), hal. 179–191. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2009.01556.x>.
- Barka, H. Ben dan Dardour, A. (2015) “Investigating the relationship between director’s profile, board interlocks and corporate social responsibility,” *Management Decision*, 53(3), hal. 553–570. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/MD-12-2013-0655>.
- Berger, A.N., Kick, T. dan Schaeck, K. (2014) “Executive board composition and bank risk taking,” *Journal of Corporate Finance*, 28, hal. 48–65. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.11.006>.
- Bourakba, C. dan Zerargui, H. (2015) “The Relationship between Credit Risk and Corporate Governance in Islamic Banking: An Empirical Study,” *Issues in Business Management and Economics*, 3(4), hal. 67–73. Tersedia pada: <https://journalissues.org/ibme/wp-content/uploads/2015/04/Bourakba-and-Zerargui.pdf>.
- Bradshaw, P. dan Wicks, D. (2000) “The Experiences of White Women on Corporate Boards in Canada,” in R.J. Burke dan M.C. Mattis (ed.) *Women on Corporate Boards of Directors: International Challenges and Opportunities*. Dordrecht: Springer Netherlands, hal. 197–212. Tersedia pada: https://doi.org/10.1007/978-90-481-3401-4_14.
- Carpenter, M.A. (2002) “The implications of strategy and social context for the relationship between top management team heterogeneity and firm performance,” *Strategic Management Journal*, 23(3), hal. 275–284. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1002/smj.226>.
- Carter, D.A., Simkins, B.J. dan Simpson, W.G. (2003) “Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value,” *Financial Review*, 38(1), hal. 33–53. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>.
- Chapra, M.U. (2007) “Challenges facing the Islamic financial industry,” in M.K. Hassan dan M.K. Lewis (ed.) *Handbook of Islamic banking*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, hal. 325–357.
- Chen, L.H., Gramlich, J. dan Houser, K.A. (2019) “The effects of board gender diversity on a firm’s risk strategies,” *Accounting & Finance*, 59(2), hal. 991–1031. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1111/acfi.12283>.
- Eagly, A.H. (2009) “The his and hers of prosocial behavior: An examination of the social psychology of gender,” *American Psychologist*. Eagly, Alice H.: Department of Psychology, Northwestern University, 2029 Sheridan Road, Evanston, IL, US, 60208, eagly@northwestern.edu: American Psychological Association, hal. 644–658. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.64.8.644>.
- Eagly, A.H. dan Johnson, B.T. (1990) “Gender and leadership style: A meta-analysis,” *Psychological Bulletin*, 108(2), hal. 233–256. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>.

- Fama, E.F. dan Jensen, M.C. (1983) "Agency Problems and Residual Claims," *The Journal of Law and Economics*, 26(2), hal. 327–349. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1086/467038>.
- Farook, S., Kabir Hassan, M. dan Lanis, R. (2011) "Determinants of corporate social responsibility disclosure: the case of Islamic banks," *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 2(2), hal. 114–141. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/17590811111170539>.
- Fedaseyeu, V., Linck, J.S. dan Wagner, H.F. (2018) "Do qualifications matter? New evidence on board functions and director compensation," *Journal of Corporate Finance*, 48, hal. 816–839. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2017.12.009>.
- Fernández-Gago, R., Cabeza-García, L. dan Nieto, M. (2018) "Independent directors' background and CSR disclosure," *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), hal. 991–1001. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1002/csr.1515>.
- Ferry, N.I. (2008) *Banking Risk Management, Understanding the 3 Pillar Approach of the Basel II Agreement Regarding Regulation Application and Its Implementation in Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Field, L.C., Souther, M.E. dan Yore, A.S. (2020) "At the table but can not break through the glass ceiling: Board leadership positions elude diverse directors," *Journal of Financial Economics*, 137(3), hal. 787–814. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2020.04.001>.
- Forte, A. (2004) "Antecedents of Managers Moral Reasoning," *Journal of Business Ethics*, 51, hal. 315–347. Tersedia pada: <https://doi.org/B:BUSI.0000032501.59580.33>.
- García-Meca, E., García-Sánchez, I.-M. dan Martínez-Ferrero, J. (2015) "Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis," *Journal of Banking & Finance*, 53, hal. 202–214. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2014.12.002>.
- García-Ramos, R. dan Díaz, B.D. (2021) "Board of directors structure and firm financial performance: A qualitative comparative analysis," *Long Range Planning*, 54(6), hal. 102017. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2020.102017>.
- Girardone, C., Kokas, S. dan Wood, G. (2021) "Diversity and women in finance: Challenges and future perspectives," *Journal of Corporate Finance*, 71, hal. 101906. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.101906>.
- Gubernur Bank Indonesia (2004) *Peraturan Bank Indonesia Nomor: 6/17/PBI/2004 Tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah*. Indonesia: Bank Indonesia. Tersedia pada: <https://www.bi.go.id/id/archive/arsip-peraturan/Documents/25aac047d88a412a80f4ae5ec1d965dfpb161704a1.pdf>.
- Gubernur Bank Indonesia (2009) *Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 Tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah*. Indonesia: Bank Indonesia. Tersedia pada: <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-bank-indonesia/Pages/peraturan-bank-indonesia-nomor-11-33-pbi-2009.aspx>.

- Hambrick, D.C. dan Mason, P.A. (1984) "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers," *Academy of Management Review*, 9(2), hal. 193–206. Tersedia pada: <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>.
- He, L.-J. *et al.* (2016) "The effect of the professional education background of the chairman of the board and executive management on dividend policy in taiwanese listed companies," *Investment Management and Financial Innovations*, 13(1), hal. 8–23. Tersedia pada: [https://doi.org/10.21511/imfi.13\(1\).2016.01](https://doi.org/10.21511/imfi.13(1).2016.01).
- Hillman, A.J. dan Dalziel, T. (2003) "Boards of Directors and Firm Performance: Integrating Agency and Resource Dependence Perspectives," *Academy of Management Review*, 28(3), hal. 383–396. Tersedia pada: <https://doi.org/10.5465/amr.2003.10196729>.
- İncekara, A. dan Çetinkaya, H. (2019) "Credit Risk Management: A Panel Data Analysis on The Islamic Banks in Turkey," in *Procedia Computer Science*. Amsterdam: Elsevier B.V., hal. 947–954. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.135>.
- Khatib, S.F.A. *et al.* (2021) "Nudging toward diversity in the boardroom: A systematic literature review of board diversity of financial institutions," *Business Strategy and the Environment*, 30(2), hal. 985–1002. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1002/bse.2665>.
- Kusumastuti, S., Supatmi, S. dan Sastra, P. (2007) "Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), hal. 88–98. Tersedia pada: <https://jurnalakuntansi.petra.ac.id/index.php/aku/article/view/16819>.
- Liang, Q., Xu, P. dan Jiraporn, P. (2013) "Board Characteristics and Chinese Bank Performance," *Journal of Banking & Finance*, 37(8), hal. 2953–2968. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.04.018>.
- Lu, J. dan Boateng, A. (2018) "Board composition, monitoring and credit risk: evidence from the UK banking industry," *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 51, hal. 1107–1128. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1007/s11156-017-0698-x>.
- Masood, O. dan Ashraf, M. (2012) "Bank-specific and macroeconomic profitability determinants of Islamic banks: The case of different countries," *Qualitative Research in Financial Markets*, 4(2/3), hal. 255–268. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/17554171211252565>.
- Mukhibad, H. (2018) "Peran Dewan Pengawas Syariah dalam Pengungkapan Islamic Sosial Reporting," *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(2), hal. 299–311. Tersedia pada: <https://jamal.ub.ac.id/index.php/jamal/article/view/1024>.
- Sah, R.K. dan Stiglitz, J.E. (1991) "The Quality of Managers in Centralized Versus Decentralized Organizations," *The Quarterly Journal of Economics*, 106(1), hal. 289–295. Tersedia pada: <https://doi.org/10.2307/2937917>.
- Shittu, I., Ahmad, A.C. dan Ishak, Z. (2016) "Board Characteristics and Earnings per Share of Malaysian Islamic banks," *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(S6), hal. 135–137. Tersedia pada: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijefi/issue/31991/352818?publisher=http-www->

cag-edu-tr-ilhan-ozturk.

- Sholihin, A.I. (2010) *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Srivastav, A. dan Hagedorff, J. (2016) "Corporate Governance and Bank Risk-Taking," *Corporate Governance: An International Review*, 24(3), hal. 334–345. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1111/corg.12133>.
- Talavera, O., Yin, S. dan Zhang, M. (2018) "Age diversity, directors' personal values, and bank performance," *International Review of Financial Analysis*, 55, hal. 60–79. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.10.007>.
- Terjesen, S., Sealy, R. dan Singh, V. (2009) "Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda," *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), hal. 320–337. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x>.
- Widiastuti, H., Utami, E.R. dan Handoko, R. (2018) "PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, TIPE INDUSTRI, GROWTH, DAN MEDIA EXPOSURE TERHADAP PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2015)," *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 3(2), hal. 107–117. Tersedia pada: <https://doi.org/10.23917/reaksi.v3i2.6745>.
- Williams, K.Y. dan O'Reilly III, C.A. (1998) "Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research," *Research in Organizational Behavior*, 20, hal. 77–140. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1177/104649640003100505>.
- Yüksel, S. (2017) "Determinants of the Credit Risk in Developing Countries After Economic Crisis: A Case of Turkish Banking Sector," in Ü. Hacıoğlu dan H. Dincer (ed.) *Global Financial Crisis and Its Ramifications on Capital Markets: Opportunities and Threats in Volatile Economic Conditions*. 1 ed. Cham: Springer International Publishing, hal. 401–415. Tersedia pada: https://doi.org/10.1007/978-3-319-47021-4_28.
- Zhou, H., Owusu-Ansah, S. dan Maggina, A. (2018) "Board of directors, audit committee, and firm performance: Evidence from Greece," *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 31, hal. 20–36. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2018.03.002>.