Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 2019, 10(3), 468-481

Jurnal Akuntansi Multiparadigma

www.jamal.ub.ac.id

Jurusan Akuntansi Masyarakat Akuntansi Multiparadigma Indonesia

KARAKTERISTIK DEWAN PENGAWAS SEBAGAI DETERMINAN KINERJA SOSIAL BANK SYARIAH

[1]Dini Dewindaru, [1]Samsubar Saleh, [2]Rifqi Muhammad

[1]Universitas Gadjah Mada, Bulaksumur, Yogyakarta 55281
[3]Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang No.Km. 14,5, Yogyakarta 55584

Surel: rifqimuhammad@uii.ac.id

Volume 10
Nomor 3
Halaman 468-481
Malang, Desember 2019
ISSN 2086-7603
e-ISSN 2089-5879

Tanggal Masuk:
16 Juli 2019
Tanggal Revisi:
04 September 2019
Tanggal Diterima:
31 Desember 2019

Kata kunci:

bank syariah,
dewan pengawas syariah,
efektivitas,
kinerja sosial

Abstrak: Karakteristik Dewan Pengawas sebagai Determinan Kinerja Sosial Bank Syariah. Penelitian ini mencoba untuk menguji sejumlah karakteristik dewan pengawas dan pengaruhnya pada aspek kinerja sosial bank Syariah di Indonesia. Analisis regresi model *random effect* dipilih sebagai metode dengan Bank Umum Syariah 2012-2017 sebagai sampel. Penelitian ini menemukan bahwa keahlian keuangan dan frekuensi rapat mampu memacu kinerja sosial bank syariah. Hal ini terjadi karena kompetensi wajib dewan pengawas adalah bidang keuangan. Selain itu, indikasi koordinasi dan pengawasan kerja diukur dari intensitas rapat. Oleh karena itu, bank syariah perlu memperhatikan kompetensi dan kapabilitas perekrutan dewan pengawas.

Abstract: Supervisory Board Characteristics as Social Performance Determinants in Islamic Banks. *This study tries to examine several characteristics of the supervisory board and its influence on aspects of the social performance of Islamic banks in Indonesia. The random-effects model regression analysis is chosen as a method with the Islamic Commercial Bank 2012-2017 as a sample. This study finds that financial expertise and meeting frequency can spur social performance. These happen because the necessary competence of the supervisory board is in the financial sector. Also, indications for coordination and supervision are measured by meeting intensity. Therefore, Islamic banks must focus on the competence and capability of recruiting supervisory boards.*

Mengutip ini sebagai: Dewindaru, D., Saleh, S., & Muhammad, R. (2019). Karakteristik Dewan Pengawas Sebagai Kinerja Sosial Bank. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 10*(3), 468-481. https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2019.10.3.27

Tanggung jawab sosial didefinisikan AAOIFI (2012) sebagai aktivitas yang dijalankan oleh lembaga keuangan Syariah untuk menunaikan kewajiban religi, ekonomi, hukum, etis, sebagai individu, dan institusi. Implementasi CSR adalah pelaksanaan takwa dan kewajiban moral untuk mencapai falah. Tanggung jawab sosial dalam perspektif syariat diakomodasi dengan teori *maqasid Syariah* mengedepankan aspek keadilan dan manfaat maslahah. Patokan kesesuaian pada Syariah adalah jika tujuan akhir dari segala bentuk kegiatan menjamin keadilan dan kemanfaatan untuk semua (bank Syariah, deposan, masyarakat umum). Adapun pendapat Aribi, Arun, & Gao (2019) menyatakan bahwa pengukuran tanggung jawab sosial untuk bank Syariah berdasarkan kerangka *maqasid Syariah*, yaitu bahwa bisnis Syariah harus memengaruhi kesejahteraan komunitas Islam, membantu umat Islam memenuhi kewajiban agama, mengutamakan prinsip keadilan bagi semua pihak, dan kinerja sosialnya mendidik ko-

munitas Islam. Kemudian diimplementasikan dengan penerapan *Islamic Corporate Governance* (ICG) untuk meningkatkan fungsi bisnis sekaligus fungsi sosial demi mendapatkan legitimasi dan membangun kepercayaan masyarakat. Namun, faktanya bank Syariah nasional dalam pelaksanaan kepedulian sosial dan pelaporannya dipandang kurang dan minim ketimbang kinerja sosial lembaga keuangan konvensional yang bahkan tidak mengamalkan tata kelola perusahaan Syariah. Aribi & Gao (2012) berargumentasi bahwa skor penilaian kinerja sosial bisnis keuangan konvensional lebih unggul ketimbang lembaga bisnis Syariah. Sementara itu, Noordin & Kassim (2019) mengungkap fakta jika Malaysia lebih tinggi tingkat kinerja sosialnya. Othman & Thani (2012) mengungkapkan minimnya tingkat *Islamic Social Reporting* (ISR) dalam laporan perusahaan Syariah. Temuan-temuan ini menjadi indikasi fungsi sosial bank-bank Syariah nasional yang belum dilaksanakan dengan baik.

Dewan Pengawas Syariah (DPS) sendiri adalah bagian dari mekanisme sistem *Islamic Corporate Governance* dan merupakan salah satu karakteristik khas dari ICG (Ajili & Bouri, 2018a). DPS di Indonesia adalah bagian dari DSN-MUI yang bekerja pada internal di dalam bank Syariah. Akguc & Rahahleh (2018) menjelaskan bahwa DPS sebagai bagian dari mekanisme internal *Islamic Governance Framework* bersama dengan organ *internal Syariah review* area tugasnya meliputi kewenangan penerbitan fatwa dalam sertifikasi dan legalisasi intrumen produk keuangan (*ex-ante Shariah audit*), verifikasi kesesuaian fatwa dengan transaksi keuangan (*ex-post Shariah audit*), menghitung dan membayar zakat korporasi, menghilangkan pendapatan non-halal, serta memberikan masukan pada proporsi alokasi dan distribusi pendapatan atau biaya untuk porsi pemegang saham dan *investment account holders*. Dalam sudut pandang sosial eksistensi pada bank Syariah dapat meningkatkan legitimasi institusi bank Syariah di mata masyarakat. DPS dianggap efektif ketika DPS mampu meningkatkan legitimasi Syariah bank Syariah. Adapun Bukhari, Awan, & Ahmed (2013) dan Firdausi & Sulung (2019) memaparkan metode pendekatan sumber (*resource approach*) yang menghubungkan efektivitas organisasi dengan faktor input personal atau kualitas, kriteria, dan karakteristik personal anggota organisasi sebagai alternatif cara pengukuran efektivitas kinerja suatu organisasi. Hal itu senada dengan pendapat Verriest, Gaeremynck, & Thornton (2013) yang menyatakan bahwa efektivitas kinerja DPS diukur dengan indeks agregat yang disusun berdasarkan karakteristik DPS. Ajili & Bouri (2018b) menjelaskan bahwa DPS dengan kualitas karakteristik tinggi mendorong bank Syariah mematuhi persyaratan pengungkapan akuntansi untuk memberi informasi kepada para pemangku kepentingan mengenai situasi nyata bank. Akguc & Rahahleh (2018) serta Alsartawi (2019) menyatakan bahwa di antara beberapa faktor yang berkaitan pada karakteristik DPS mungkin mempengaruhi efektivitas kinerja DPS dan lebih lanjut juga berpengaruh pada pelaporan tanggung jawab sosial perusahaan, adalah faktor ukuran DPS, indepensi DPS, kualifikasi pendidikan dan pengalaman, multijabatan, dan informasi yang dilaporkan.

Di sisi lain diungkapkan adanya permasalahan terkait kinerja dan karakteristik DPS, di mana eksistensi DPS sebagai organ yang dianggap mengemban tanggung jawab Syariah termasuk aspek sosial-religius dipandang hanya bersifat seremonial dan belum bekerja maksimal. Nawaz (2019) dan Safiullah & Shamsuddin (2019) menyatakan bahwa bank Syariah membentuk DPS hanya sebagai usaha untuk mendapatkan legitimasi kesyariahan dari pemangku kepentingan eksternal. Selain itu, masih ditemukan banyak permasalahan internal dalam manajemen DPS yang sering dikritisi. Kualifikasi karakteristik anggota DPS juga dipandang sangat tinggi sehingga untuk menemukan DPS yang mampu memiliki kualifikasi tersebut tidak mudah. Al-Mannai & Ahmed (2019) dan Nomran & Haron (2019) menyatakan tidak tersedianya sumber daya manusia DPS yang memadai tidak mendukung perkembangan lembaga keuangan Syariah nasional. Oleh karena itu, DPS selayaknya memperluas pengetahuan dan pengalaman dalam bidang keuangan dan hukum komersial. Minimnya aktivitas kinerja dan alokasi waktu yang diberikan DPS juga menjadi sorotan berikutnya. Grassa (2015) menambahkan bahwa DPS dipandang perlu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan komitmen waktu dalam pengawasan kesyariahan. Keberadaan DPS pada suatu entitas usaha Syariah seharusnya dapat memberikan dampak positif terhadap segala aspek yang berhubungan dengannnya baik secara

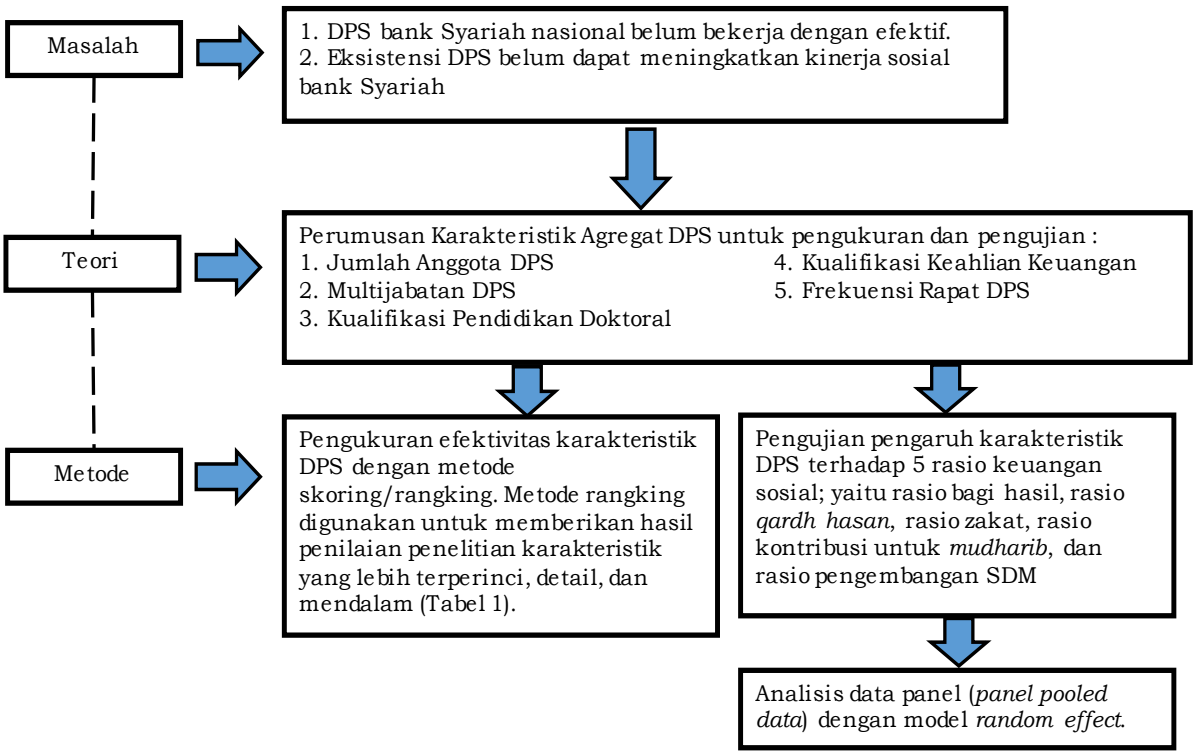
langsung seperti aspek kepatuhan Syariah dan kinerja sosial maupun terhadap aspek tidak langsung seperti aspek kinerja bank Syariah tersebut. Penelitian ini membahas pengaruh antara peran institusi DPS dan kaitannya terhadap kinerja sosial perbankan Syariah. Kebanyakan penelitian menguji pengaruh kinerja karakteristik DPS terhadap performa keuangan (profitabilitas) bank Syariah dan belum meneliti pengaruhnya terhadap performa sosial. Penelitian ini akan mengupas efektivitas karakteristik input DPS dan pengaruhnya terhadap kinerja sosial perbankan Syariah.

METODE

Kerangka penelitian terdiri dari dua aspek. Pertama, pengukuran efektivitas karakteristik DPS. Kedua, pengujian pengaruh efektivitas kinerja DPS terhadap kinerja sosial bank Syariah. Adapun penjelasan lebih rinci dapat dilihat pada Gambar 1.

Dalam mengukur efektivitas karakteristik DPS digunakan SSB-*Score* atau Indeks DPS yang terdiri dari karakteristik agregat DPS yang merujuk pada penelitian Ajili & Bouri (2018a) dan Farook, Hassan, & Lanis (2011) yaitu jumlah anggota DPS, multijabatan, kualifikasi keahlian keuangan, kualifikasi pendidikan doktoral, dan frekuensi rapat. Pada bidang pengukuran SSB-*Score*, kebanyakan peneliti menggunakan penilaian variabel dumi (*dummy*) untuk mengukur komponen karakteristik DPS, sedangkan penilaian komponen karakteristik DPS penelitian ini menggunakan metode ranking. Alasan penggunaan metode ranking adalah untuk mendapatkan hasil penilaian penelitian karakteristik yang lebih terperinci, detail, dan mendalam pada setiap kriteria komponen karakteristik DPS. Adapun dasar penentuan ranking pada tiap rasio keuangan ditetapkan dengan beberapa sumber referensi yang diperinci pada Tabel 1. Kelima karakteristik DPS ini kemudian menjadi variabel independen pada penelitian ini.

Variabel independen pertama adalah ukuran Dewan Pengawas Syariah atau jumlah anggota DPS yang menurut Akguc & Rahahleh (2018) dan Alsartawi (2019) merupakan salah satu karakteristik DPS yang berpengaruh positif pada pelaporan kinerja sosial perusahaan. Penentuan karakteristik DPS ideal ditentukan dengan merujuk pada Otoritas Jasa Keuangan (2014) bahwa sekurangnya jumlah anggota DPS adalah 2 orang dan tidak melebihi setengah jumlah direksi. Penelitian ini juga mempertimbangkan pendapat Al-Abbad, Hassan, & Saba (2019) dan Rizaldy & Ahmed (2019) bahwa dewan dengan anggota yang lebih banyak akan memperkecil timbulnya asimetri informasi



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Tabel 1. Pengukuran Karakteristik DPS (Variabel Independen)

No	Karakteristik	Skor	Sumber Referensi
1	Jumlah anggota DPS		1. AAOIFI (2012).
	1 orang DPS	1	2. Al-Abbad, Hassan, & Saba (2019).
	2 orang DPS	2	3. Otoritas Jasa Keuangan (2014).
	3 orang DPS	3	4. Rizaldy & Ahmed (2019)
	≥ 4 orang DPS	4	
2	Multijabatan anggota DPS		1. Otoritas Jasa Keuangan (2014)
	Penilaian personal multijabatan skor 1-2	1	
	Penilaian personal multijabatan skor 3-4	2	
	Penilaian personal multijabatan skor 5-6	3	
	Penilaian personal multijabatan skor > 6	4	
3	Anggota DPS dari kalangan ahli keuangan		1. AAOIFI (2012).
	0 orang memiliki kualifikasi keahlian keuangan	1	2. Alsartawi (2019).
	1 orang memiliki kualifikasi keahlian keuangan	2	
	2 orang memiliki kualifikasi keahlian keuangan	3	
	3 orang memiliki kualifikasi keahlian keuangan	4	
4	Anggota DPS dengan pendidikan doktoral		1. Farag, Mallin, & Ow-Yong (2018).
	0 orang memiliki kualifikasi pendidikan doktoral	1	2. Farook, Hassan, & Lanis (2011)
	1 orang memiliki kualifikasi pendidikan doktoral	2	
	2 orang memiliki kualifikasi pendidikan doktoral	3	
	3 orang memiliki kualifikasi pendidikan doktoral	4	
5	Frekuensi pertemuan/rapat anggota		1. Otoritas Jasa Keuangan (2014)
	< 10 kali setahun	1	
	11-15 kali setahun	2	
	16-20 kali setahun	3	
	> 20 kali setahun	4	

dan mengurangi ketidakpastian dan minimnya informasi.

Variabel independen multijabatan (*cross-membership*) DPS menurut Farag, Mallin, & Ow-Yong (2018), Farook, Hassan, & Lanis (2011), dan Mohammed & Muhammed (2017) akan menghasilkan kinerja *monitoring* yang lebih baik dan level pelaporan *corporate social reponsibility* yang lebih tinggi karena anggota SSB dengan *cross-membership* akan punya kesempatan lebih banyak diskusi tentang penerapan hukum Islam di perbankan. Adapun pembatasan skoring atas karakteristik multijabatan merujuk pada Otoritas Jasa Keuangan (2014) yang menjelaskan bahwa maksimal multijabatan DPS dilakukan pada 4 lembaga keuangan Syariah.

Kualifikasi keahlian pada bidang keuangan Syariah adalah varibel independen ketiga yang menurut Alsartawi (2019) dan Grassa & Matoussi (2014) merupakan salah satu karakteristik DPS yang berpengaruh positif pada kinerja DPS dan lebih lanjut berpengaruh pada pelaporan kinerja sosial perusahaan. Berdasarkan diskusi di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum karakteristik kualifikasi keahlian pada keuangan memiliki pengaruh positif pada performa DPS.

Variabel independen kualifikasi pendidikan doktoral menurut Farag, Mallin, & Ow-Yong (2018) dan Farook, Hassan, & Lanis (2011) adalah bahwa sarjana dengan kualifikasi gelar doktor pada ilmu bisnis dan ekonomi memberikan implikasi yang baik bagi lembaga keuangan, khususnya yang berhubungan pada pelaporan CSR. Kualifikasi pendidikan DSP memberikan dampak

signifikan kepada pengungkapan CSR karena makin tinggi pendidikan anggota DPS, makin tinggi kemampuan pengawasannya.

Pengawasan kepatuhan Syariah akan menemui banyak permasalahan dan asimeterik informasi yang dapat diminimalisasi dengan adanya rapat secara periodik. Adapun rujukan pertimbangan ranking variabel frekuensi rapat adalah Otoritas Jasa Keuangan (2014) yang menetapkan minimal rapat DPS dilakukan sebanyak 6 (kali) dalam setahun. Pertimbangan lainnya adalah Pedoman GCG (2004) yang menjelaskan bahwa DPS sedikitnya melakukan rapat sebanyak 1 kali setiap bulannya. Selain itu, rapat sendiri dapat menjadi tolok ukur atas kinerja suatu organ. Oleh karena itu, makin tinggi frekuensi rapat yang dilaksanakan, makin tinggi tingkat pengawasan dan kinerja DPS.

Penelitian menggunakan data noneksperimen yaitu laporan keuangan tahunan pada periode tahun 2012-2017 pada 11 BUS Indonesia. Analisis data pada studi ini yaitu *panel pooled data* dengan model terpilih *random effect*. Adapun model regresi terbaik dipilih melalui estimasi model di antara 3 yaitu *common effect, fixed effect,* atau *random effect*. Pemilihan model terbaik melalui *tes chow*, *hausman*, dan *lagrange multiplier*.

Adapun kinerja sosial BUS merupakan variabel terikat yang didasarkan pada rasio keuangan yang berorientasi pada pengembangan sektor sosial yaitu rasio bagi hasil, rasio *qardh*, rasio zakat, rasio kontribusi untuk *mudharib*, dan rasio pengembangan SDM. Kelima rasio keuangan sosial memiliki komponen penilaian yang berbeda-beda. Pengukuran rasio bagi hasil didasarkan pada alokasi pembiayaan yang didistribusikan dalam skema akad *mudharabah* dan *musyarakah* dibagi jumlah keseluruhan penyaluran pembiayaan. Sementara itu, pengukuran untuk rasio *qardh* didasarkan pada alokasi dana *qardh* yang didistribusikan, didapatkan dengan perbandingan jumlah dana *qardh* disalurkan dan total pembiayaan bank Syariah. Pengukuran rasio zakat didapatkan dengan perbandingan jumlah zakat yang dikeluarkan dengan jumlah laba sebelum pajak. Adapun penilaian rasio kontribusi untuk *mudharib* dihitung dari alokasi yang dikeluarkan bank Syariah untuk karyawan dengan bentuk gaji serta tunjangan yang diambil dari pendapatan bank Syariah. Di sisi lain pengukuran untuk rasio pengembangan SDM didasarkan pada alokasi yang dikeluarkan bank Syariah dalam upaya mengembangkan kapabilitas karyawan (SDM) digunakan sebagai salah satu rasio untuk mengukur kinerja sosial melalui pengadaan pendidikan, pelatihan, atau alokasi beban penelitian bidang ekonomi Syariah nasional. Selanjutnya, dilakukan penilaian dengan menggunakan metode *skoring*/ranking. Alasan penggunaan metode *skoring* adalah untuk dapat menghasilkan penilaian yang proporsional pada setiap rasio keuangan dikarenakan standar penilaian yang berbeda antarrasio. Sebagaimana pencapaian persentase 2,5% pada rasio zakat cukup untuk mendapat penilaian baik, sedangkan persentase 2,5% pada rasio bagi hasil dinilai sangat kurang.

Adapun dasar penentuan ranking pada tiap rasio keuangan ditetapkan dengan beberapa pertimbangan, yaitu bahwa secara umum kelima penilaian rasio merujuk pada kriteria ranking rasio keuangan sosial dalam penelitian Khan & Akhter (2017) dan Neifar & Jarboui (2018) dengan beberapa penyesuaian yang mempertimbangkan beberapa aspek lain. Selain itu, penulis juga mempertimbangkan ketentuan Syariah dan regulasi keuangan nasional yang terutama mempengaruhi penentuan pada rasio zakat korporasi. Pertimbangan terakhir adalah pertimbangan kondisi keuangan Syariah nasional dimana keuangan Syariah nasional ditemukan sangat mempengaruhi kemampuan BUS menyalurkan pembiayaan dan keuntungan (*profit*) yang didapat oleh BUS, sehingga berimbas pada perolehan persentase rasio keuangan BUS. Aspek ini ditemukan memberikan pengaruh langsung pada kelima rasio keuangan sosial pada studi ini.

Analisis Pengukuran Efektivitas Karakteristik DPS. Melalui perhitungan kualitas kinerja DPS berdasarkan jumlah anggota dewan dapat diketahui bahwa indikator jumlah anggota pada perode 2012-2017 adalah mendapat nilai rata-rata sebesar 11,7 atau senilai 58,7% dari nilai bobot 20 (lihat Tabel 2). Hasil ini menjelaskan jika secara umum jumlah anggota DPS pada bank Syariah di Indonesia kurang baik, yaitu kondisi ideal jumlah anggota DPS bank Syariah belum terpenuhi secara maksimal.

Perhitungan efektivitas kinerja DPS berdasarkan indikator multijabatan menunjukkan nilai rata-rata indikator multijabatan DPS BUS di Indonesia pada periode 2012-2017 adalah sebesar 15,7 atau 78,4% dari nilai bobot 20 (lihat Tabel 2). Dipahami

Tabel 2. Pemenuhan Kriteria Karakteristik DPS BUS Periode 2012-2017

Nama Bank	Persentase Pemenuhan (%)				
	Jumlah Anggota	Multi Jabatan	Keahlian Keuangan	Pendidikan Doktoral	Frekuensi Rapat
BMI	75	83,3	41,7	66,7	50
BNI Syariah	50	62,5	50	50	66,7
BSM	75	100	75	83,3	54,2
BRI Syariah	50	79,2	75	50	54,2
Bank Mega Syariah	70,8	66,7	41,7	50	50
Bank Panin Syariah	50	91,7	50	50	75
BCA Syariah	50	75	62,5	62,5	62,5
Bukopin Syariah	50	66,7	50	50	54,2
Maybank Syariah	50	70,8	29,2	45,8	45,8
BJB Syariah	75	75	75	50	62,5
Bank Victoria Syariah	50	91,7	25	75	79,2

berikutnya bahwa indikator multi jabatan pada bank Syariah telah dipenuhi dengan baik sebanyak 78,4%. Penelitian menemukan bahwa kelemahan sebesar 21,6% pada indikator multijabatan DPS bank Syariah disebabkan oleh 2 hal, *pertama* minimnya multijabatan pada anggota DPS bank Syariah dan *kedua* adanya multijabatan yang melebihi batas maksimal ketentuan pemerintah. Sebab kedua ditemukan lebih banyak dibanding sebab pertama. Perhitungan efektivitas kinerja DPS menunjukkan bahwa nilai rata-rata indikator keahlian keuangan DPS bank Syariah di Indonesia pada periode 2012-2017 adalah sebesar 10,5 atau setara 52,3% dari nilai bobot 20. Ini menunjukkan bahwa secara umum kompetensi keahlian keuangan pada anggota DPS bank Syariah di Indonesia ada pada kriteria kurang baik, yaitu ditemukan beberapa struktur anggota DPS bank Syariah yang minim kompetensi keahlian keuangannya. Perhitungan efektivitas kinerja DPS menunjukkan bahwa nilai rata-rata indikator pendidikan doktoral DPS bank Syariah di Indonesia pada periode 2012-2017 adalah sebesar 11,5 atau setara 57,6% dari nilai bobot 20 (lihat Tabel 2), yang artinya DPS bank-bank Syariah yang memiliki anggota dengan kualifikasi pendidikan doktoral sebesar 57,6%, sisanya diisi oleh anggota DPS dengan latar belakang pendidikan sarjana dan magister pada berbagai bidang. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator pendidikan doktoral DPS bank Syariah ada pada kriteria kurang baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar anggota DPS didominasi oleh akademisi pendidikan doktoral berlatar belakang Syariah dan hukum, sedangkan anggota DPS berkualifikasi doktoral dengan latar belakang keuangan ditemukan sangat sedikit.

Hasil perhitungan efektivitas kinerja DPS menunjukkan bahwa nilai rata-rata indikator frekuensi rapat DPS bank Syariah di Indonesia pada periode 2012-2017 adalah sebesar 11,9 atau setara 59,5% dari nilai bobot 20 (lihat Tabel 2). Artinya frekuensi rapat yang dilaksanakan oleh DPS bank Syariah adalah sebesar 59,5%, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator frekuensi rapat DPS bank Syariah ada pada kriteria kurang baik. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kebanyakan bank Syariah melaksanakan rapat DPS dengan frekuensi rapat minimum yang ditentukan pemerintah.

Melalui perhitungan efektivitas kinerja DS bank Syariah pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 11 bank Syariah, 2 bank Syariah mendapat penilaian kinerja DPS yang baik, 8 bank Syariah mendapatkan penilaian kinerja DPS kurang baik, dan 1 bank Syariah mendapatkan penilaian kinerja DPS tidak baik. Nilai kumulatif menunjukkan total akumulasi skor yang diperoleh bank Syariah dari kelima indikator penilaian, sedangkan nilai *mean* menunjukkan rata-rata skor dari 5 indikator penilaian. Disimpulkan dari hasil penelitian bahwa secara umum tingkat efektivitas kinerja DPS bank Syariah Indonesia ada pada level kinerja DPS yang kurang baik

Tabel 3. Hasil Perhitungan Kumulatif Efektivitas Karakteristik DPS BUS Periode 2012-2017

Nama Bank	Kumulatif	*Mean*	Penilaian
Bank Muamalat Indonesia	380	63,33	Kurang Baik
Bank Negara Indonesia Syariah	335	55,83	Kurang Baik
Bank Syariah Mandiri	465	77,50	Baik
Bank Rakyat Indonesia Syariah	370	61,67	Kurang Baik
Bank Mega Syariah	335	55,83	Kurang Baik
Bank Panin Syariah	380	63,33	Kurang Baik
Bank Central Asia Syariah	375	62,50	Kurang Baik
Bank Bukopin Syariah	325	54,17	Kurang Baik
Maybank Syariah	290	48,33	Tidak Baik
Bank Jabar Banten Syariah	405	67,50	Baik
Bank Victoria Syariah	385	64,17	Kurang Baik

dan tidak baik (82%). Penilaian kumulatif menunjukkan bahwa BSM memiliki kinerja DPS yang tertinggi dibanding bank Syariah lainnya dengan skor 77,5. Sementara itu, Maybank Syariah dinilai memiliki kinerja DPS yang terendah dengan skor 48,3. Hasil penghitungan juga menunjukkan rendahnya pemenuhan 4 kriteria penilaian efektivitas kinerja DPS yaitu kriteria jumlah anggota, pendidikan doktoral, keahlian keuangan, dan frekuensi rapat. Rata-rata kinerja DPS bank Syariah nasional pada keempat kriteria penilaian tersebut dinilai dengan predikat kurang baik dengan memenuhi kurang dari 66%.

Rendahnya penilaian atas karakteristik DPS bank Syariah Indonesia pada kriteria penilaian yaitu kriteria jumlah anggota, pendidikan doktoral, keahlian keuangan, dan frekuensi rapat menghasilkan kesimpulan bahwa secara umum DPS bank Syariah nasional masih kurang baik karena jumlah anggota yang belum mencukupi, minimnya anggota dengan kualifikasi pendidikan doktoral, minimnya anggota dengan keahlian pada bidang keuangan, dan minimnya alokasi waktu kerja yang diberikan DPS dalam pengawasan kepatuhan Syariah. Implikasi dari kesimpulan ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja DPS yang efektif titik beratnya ada pada peningkatan jumlah anggota DPS, peningkatan porsi anggota dengan latar belakang pendidikan doktoral, peningkatan porsi anggota dengan kualifikasi keahlian keuangan, dan penambahan alokasi waktu kerja dan frekuensi rapat.

Di sisi lain kriteria multijabatan dinilai sudah bekerja baik dengan pemenuhan kinerja DPS nasional sebesar 78,4% atau dengan predikat baik. Penelitian pada kriteria multijabatan sendiri menghasilkan temuan yang menarik yaitu bahwa sebagian besar anggota DPS yang aktif menjabat melakukan multijabatan pada lebih dari 4 lembaga keuangan. Kondisi tersebut menyalahi peraturan rangkap jabatan yang dikeluarkan oleh OJK. Kondisi ini justru yang menjadi penyebab berkurangnya penilaian positif dari kriteria ini karena multijabatan yang melebihi 4 lembaga keuangan alih-alih mendapat skor tertinggi justru mendapat skor terendah. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa DPS untuk meningkatkan efektivitas kinerja pada kriteria ini perlu memaksimalkan multijabatan hingga 4 lembaga keuangan Syariah tanpa melanggar ketentuan rangkap jabatan yang dikeluarkan pemerintah.

Pengaruh karakteristik DPS pada kinerja sosial. Pada bagian ini penulis akan terlebih dahulu membahas hasil penelitian pada kelima rasio keuangan sosial yang menjadi variabel dependen pengujian ini. Kelima rasio keuangan sosial yang diteliti dianggap dapat memberikan gambaran tentang bagaimana bank Syariah nasional dalam menjalankan fungsi sosialnya.

Bank Syariah nasional diketahui menyalurkan pembiayaannya pada skema pembiayaan *profit sharing* rata-rata sebanyak 35%, di mana bank Panin Dubai Syariah dan Victoria Syariah memiliki persentase pembiayaan *profit sharing* terbanyak (lihat Tabel 4). Untuk rasio *qardh* diketahui bahwa rata-rata bank Syariah nasional menyalurkan pembiayaan dengan skema *qardh* hanya sebesar 2,5% saja, dengan catatan bahwa

Tabel 4. Statistik Deskriptif

Uraian Nilai	KS	JA	MJ	KK	PD	FR
Mean	2,409.091	2,348.485	3,136.364	2,090.909	2,303.030	2,378.788
Maksimum	3,600.000	3,000.000	4,000.000	3,000.000	4,000.000	4,000.000
Minimum	1,000.000	2,000.000	1,000.000	1,000.000	1,000.000	1,000.000
Standar Deviasi	0,659540	0,480142	0,741856	0,779098	0,553859	0,779845

Bank Victoria Syariah dan Maybank Syariah tidak sama sekali menyalurkan skema pembiayaan ini. Pada rasio zakat korporasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa 5 bank sampel tidak menyalurkan zakat korporasi, sisanya membayarkan zakat korporasi dengan persentase sebesar 1,5%-2,5% dari keuntungan bank. Hal ini mungkin disebabkan oleh tidak ada peraturan di Indonesia yang mewajibkan perusahaan membayar zakat korporasi. Pada rasio kontribusi untuk *mudharib* didapatkan hasil bahwa rata-rata bank Syariah nasional menyalurkan kontribusi bagi kesejahteraan karyawannya sebanyak 35%. Adapun pada rasio pengembangan SDM studi ini menemukan jika rata-rata bank Syariah nasional menyalurkan dana pengembangan SDM sebanyak 11% dari keuntungannya, dengan catatan bahwa terdapat bank sampel yaitu bank Bukopin Syariah yang sama sekali tidak menyalurkan dana pengembangan SDM.

Pengujian dari sebanyak 66 pengamatan dengan 11 sampel selama 6 tahun menunjukkan jika nilai terkecil dari kinerja sosial sebesar 1,0, nilai tertinggi sebesar 3,6, dengan rata-rata sebesar 2,4, dan standar deviasi 0,65 (lihat Tabel 4). Nilai minimum sebesar 1,0 ditunjukkan oleh Maybank Syariah pada tahun 2012, sedangkan nilai tertinggi sebesar 3,6 ditunjukkan oleh BMI tahun 2016 dan BSM tahun 2014.

Variabel jumlah anggota menunjukkan nilai minimum adalah 2,0 dan maksimum adalah 3,0 dengan rata-rata sebesar 2,3 dengan nilai standar deviasi 0,48 (lihat Tabel 4). Dari hasil ini disimpulkan jika sedikitnya jumlah anggota DPS adalah 2 orang anggota (11 BUS), sedangkan paling banyak adalah 3 orang (4 BUS). Uji pada karakteristik multijabatan menunjukkan bahwa nilai minimum multi jabatan DPS 1,0 dengan maksimum sebesar 4,0, dan rata-rata sebesar 3,13. Ini menunjukkan jika multijabatan dilakukan oleh para anggota DPS sudah baik yaitu 3,13 di mana kebanyakan anggota DPS melakukan multijabatan pada beberapa lembaga keuangan. Adapun variabel keahlian keuangan menunjukkan hasil uji bahwa DPS BUS minimum sebesar 1,0, maksimum 3,0, dengan rata-rata DPS BUS sebesar 2,09, dan standar deviasi sebesar 0,77. Nilai minimum 1,0 menunjukkan BUS dengan anggota DPS tanpa latar belakang pendidikan keuangan sama sekali, sedangkan nilai tertinggi 2,0 menunjukkan jika paling banyak terdapat 2 orang anggota dengan latar belakang pendidikan keahlian keuangan pada DPS BUS. Pengujian pada karakteristik keualifikasi pendidikan doktoral menemukan jika nilai minimum sebesar 1,0 yang artinya terdapat BUS dengan semua anggota DPS-nya tanpa latar belakang pendidikan doktoral. Nilai maksimum 4,0 menunjukkan jika terdapat BUS dengan 3 orang anggota berlatar belakang pendidikan doktoral. Adapun nilai rata-rata pendidikan doktoral sebesar 2,3 dengan standar deviasi 0,55. Variabel frekuensi rapat menunjukkan jika nilai minimumnya adalah sebesar 1,0 yang menunjukkan jika terdapat BUS yang melakukan kurang dari 10 rapat setahun. Nilai maksimum 4,0 menunjukkan jika terdapat BUS yang melakukan rapat dengan frekuensi lebih dari 20 rapat setahun. Adapun nilai rata-rata frekuensi rapat dilakukan adalah 2,3 dengan standar deviasi 0,77.

Model regresi terbaik dipilih melalui estimasi model di antara 3 yakni *common effect, fixed effect,* atau *random effect*. Dilanjutkan dengan pemilihan dengan pengujian *chow* dengan hasil *cross-section chi-square* sebesar 0,0000 atau < 0,05 sehingga terpilih model terbaik adalah *fixed effect*. Uji *hausman* setelahnya menghasilkan nilai *cross-section random* yang didapat yaitu 0,8504 atau > 0,05, karenanya dipilih *random effect* dibandingkan model *fixed effect.* Adapun hasil uji *lagrange multiplier* menunjukkan nilai probabilitas *Breusch-Pagan*

Tabel 5. Hasil Pengujian *Random Effect*

Variabel	Koefisien	*Std. Error*	*t-Statistic*	Probabilitas
Koefisien	0,245557	0,778370	0,315475	0,7535
Jumlah Anggota	0,379394	0,308698	1,229013	0,2239
Multi Jabatan	-0,106281	0,074454	-1,427462	0,1586
Keahlian Keuangan	0,277713	0,128704	2,157760	0,0350
Pendidikan Doktoral	0,283841	0,174258	1,628852	0,1086
Frekuensi Rapat	0,156173	0,064178	2,433425	0,0180

yang didapat dari tes ini yakni 0,0000 atau < 0,05. Maka, *random effect* terpilih berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari ketiga tes.

Berdasarkan hasil pengujian *random effect* (lihat Tabel 5), penulis kemudian merumuskan menghasilkan persamaan regresi antar variabel. Adapun persamaan tersebut dideskripsikan sebagai berikut :

Kinerja Sosial it = 0,245557 + 0,379394 it + -0,106281 it + 0,277713 it + 0,283841 it + 0,156173 it + E it

Hasil analisis koefisien determinasi (*R-squared*) menunjukkan nilai koefisien *R-squared* sebesar 0,236903. Dapat disimpulkan berikutnya bahwa 5 variabel independen yang dipilih yaitu jumlah anggota, multijabatan, keahlian keuangan, pendidikan doktoral, dan frekuensi rapat mempengaruhi variabel kinerja sosial sebanyak 23%. Adapun sisanya 77% dipengaruhi variabel-variabel lain. Hasil ini dianggap wajar mengingat kelima indikator efektivitas DPS merupakan variabel mediator yang tidak memiliki pengaruh langsung seperti halnya variabel pendapatan perusahaan.

Hasil uji F membuktikan bahwa ditemukan dampak signifikan dari jumlah anggota, multi jabatan, keahlian keuangan, pendidikan doktoral, dan frekuensi rapat secara simultan kepada kinerja sosial dengan nilai F hitung sebesar 3,725400 dan probabilitas 0,005291. Dapat disimpulkan berikutnya bahwa kelima variabel independen yang dipilih yaitu jumlah anggota, multi jabatan, keahlian keuangan, pendidikan doktoral, dan frekuensi rapat secara simultan mempengaruhi variabel (y) kinerja sosial sebesar 3,725400.

Pengujian yang menganalisis pengaruh variabel jumlah anggota DPS terhadap kinerja sosial menunjukkan adanya pengaruh jumlah anggota kepada kinerja sosial bank Syariah Indonesia. Nilai koefisien regresi yang didapat pada variabel jumlah anggota yaitu 0,379394 dengan tingkat kemungkinan yang tidak signifikan yaitu 0,2239 atau > 0,05. Pengaruh positif antara variabel jumlah anggota DPS dengan kinerja sosial ini mengindikasikan bahwa semakin banyak jumlah anggota, makin tinggi kinerja sosial bank Syariah. Penemuan ini mendukung pendapat Akguc & Rahahleh (2018) dan Alsartawi (2019) bahwa ukuran DPS mempengaruhi efektivitas kinerja DPS dan lebih lanjut juga berpengaruh pada pelaporan tanggung jawab sosial perusahaan, juga sejalan dengan pendapat Al-Abbad, Hassan, & Saba (2019) dan Rizaldy & Ahmed (2019) yang menyatakan bahwa kinerja dewan ditingkatkan oleh jumlah anggota dewan yang lebih besar. Bukair & Rahman (2015) menyatakan bahwa peningkatan kinerja dan minimalisasi adanya *asymmetric information* dipengaruhi positif oleh ukuran dewan yang masuk akal.

Di sisi lain pengaruh yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa pengaruh jumlah anggota tidak terbukti meningkatkan kinerja sosial secara signifikan, di mana banyaknya jumlah anggota DPS tidak memberikan jaminan kinerja sosial yang baik. Hal ini mungkin dapat dijelaskan dengan memahami bahwa kuantitas jumlah anggota DPS tidak lebih memberikan pengaruh signifikan daripada kualitas personal yang dimiliki oleh anggota DPS. Sebagaimana dipaparkan dalam hasil pengukuran efektivitas kinerja DPS bahwa sebagian besar DPS yang bekerja pada perbankan nasional telah memenuhi syarat minimal jumlah anggota DPS. Di sisi lain penelitian juga menemukan masalah dalam efektivitas kinerja DPS yaitu kurangnya personal anggota DPS yang memiliki kompetensi tertentu yang akan menunjang performa kerja yang efektif. Hasil penelitian juga senada dengan temuan Mukhibad

(2018) dan Shibani & Fuentes (2017) bahwa pengaruh jumlah anggota DPS terhadap kinerja bank Syariah menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan.

Pengujian tentang pengaruh variabel multijabatan terhadap kinerja sosial bank Syariah menunjukkan pengaruh negatif antara variabel multijabatan DPS dengan kinerja sosial bank Syariah Indonesia, di mana nilai koefisien regresi variabel multijabatan yang didapat yaitu -0,106281 dan tidak signifikan yaitu 0,1586 atau > 0,05. Temuan ini mengindikasikan pengaruh negatif antara variabel multijabatan DPS dengan kinerja sosial bank Syariah, bahwa semakin banyaknya multijabatan yang dilakukan oleh anggota DPS akan semakin menurunkan tingkat kinerja sosial bank Syariah. Penemuan ini berbeda dengan temuan Farag, Mallin, & Ow-Yong (2018) dan Farook, Hassan, & Lanis (2011) bahwa keberadaan DPS yang anggota DPS-nya multijabatan (*cross-membership*) memungkinkan *monitoring* yang lebih baik dan level pelaporan *corporate social reponsibility* yang lebih tinggi. Grassa & Matoussi (2014) menyatakan bahwa pengalaman dan multijabatan merupakan salah satu karakteristik DPS yang mungkin mempengaruhi efektivitas kinerja DPS juga tidak dapat dibuktikan pada penelitian ini.

Lebih lanjut, hasil pengujian ini sesuai dengan hasil pengukuran efektivitas kinerja DPS yang menunjukkan bahwa DPS yang bekerja pada perbankan Syariah Indonesia saat ini terlalu banyak menduduki jabatan pada beberapa lembaga keuangan. Data yang dikumpulkan di lapangan menemukan bahwa banyak dari para anggota DPS perbankan nasional yang menjabat melebihi ketentuan maksimal 4 lembaga keuangan. Kondisi ini menyalahi peraturan OJK. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hasil pengukuran efektivitas karakteristik multijabatan pada penelitian ini mendukung hasil pengujian pengaruh kriteria multi jabatan terhadap kinerja sosial. Terlalu banyak multijabatan yang dilakukan berpengaruh pada semakin turunnya kinerja sosial bank Syariah. Hasil pengujian ini juga didukung oleh pendapat Khairiyani (2018), Li & Yan (2013), dan Samanta (2019) yang menyimpulkan bahwa multijabatan mengindikasikan tata kelola perusahaan yang lemah. Multijabatan yang terlalu banyak justru akan mengurangi efektivitas kinerja dewan karena kinerja dan penanganan permasalahan menjadi kurang optimal.

Di sisi lain, pengaruh yang tidak signifikan antara variabel multijabatan DPS dengan kinerja sosial bank Syariah mengindikasikan bahwa multijabatan DPS tidak secara signifikan menurunkan tingkat kinerja sosial bank Syariah. Ini dimungkinkan sepanjang multi jabatan dilakukan dengan tidak berlebihan. Oleh karena itu, anggota DPS tetap mungkin mendapatkan efek positif multijabatan tanpa melebihi batas ketentuan OJK. Farag, Mallin, & Ow-Yong (2018) dan Safiullah & Shamsuddin (2019) menyatakan bahwa efek positif multijabatan adalah transparansi informasi dan kemungkinan keterbandingan antara beberapa perusahaan. Anggota DPS dapat membandingkan pengetahuan yang dikumpulkannya dari berbagai lembaga keuangan. Hasil senada dengan temuan Kusumah & Manurung (2017) bahwa kinerja audit dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh multi jabatan jabatan direktur komite audit.

Analisis pengaruh keahlian keuangan kepada kinerja sosial BUS menemukan keterkaitan positif yang signifikan di antara keduanya. Pengaruh positif antara variabel keahlian keuangan DPS dengan kinerja sosial pada penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin banyak anggota dengan kualifikasi keahlian keuangan, semakin tinggi kinerja sosial bank Syariah. Dipahami sebaliknya bahwa semakin sedikitnya jumlah anggota dengan keahlian di bidang keuangan akan memberikan dampak penurunan kinerja DPS. Penemuan ini mendukung ketetapan AAOIFI (2012) telah mengatur bahwa salah satu kriteria DPS adalah para ahli di bidang ekonomi Islam dan keuangan Islam. Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat Abdullah, Percy, & Stewart (2013) bahwa karakteristik keahlian keuangan memberikan dampak positif yang signifikan pada pengungkapan laporan DPS. Pendapat Alsartawi (2019) dan Grassa & Matoussi (2014) bahwa salah satu karakteristik DPS yang berpengaruh positif pada kinerja DPS dan berpengaruh pada pelaporan kinerja sosial adalah keahlian keuangan juga dapat dibuktikan dalam pengujian ini.

Di sisi lain, pengaruh yang signifikan mengindikasikan bahwa pengaruh keahlian keuangan anggota DPS secara signifikan meningkatkan kinerja sosial bank Syariah,

di mana banyaknya jumlah anggota DPS yang memiliki keahlian keuangan memberikan jaminan kinerja sosial yang baik. Kondisi ini sangat mungkin disebabkan ranah operasi DPS yang bekerja pada bidang industri perbankan dan keuangan, kompetensi dan kapabilitas pemahamannya terhadap bidang keuangan menjadi bekal yang mempengaruhi kinerja DPS itu sendiri.

Pengujian tentang pengaruh variabel pendidikan doktoral terhadap kinerja sosial bank Syariah menunjukkan adanya pengaruh positif antara kualifikasi pendidikan doktoral DPS dengan kinerja sosial. Pengaruh positif antara variabel pendidikan doktoral DPS dengan kinerja sosial mengindikasikan bahwa semakin banyak anggota DPS yang memiliki kualifikasi pendidikan doktoral, semakin tinggi kinerja sosial bank Syariah. Namun, di sisi lain hasil pengujian regresi yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa pengaruh kualifikasi pendidikan doktoral DPS tidak secara signifikan meningkatkan kinerja sosial bank Syariah, di mana banyak anggota DPS dengan kualifikasi pendidikan doktoral DPS tidak memberikan jaminan kinerja sosial yang baik. Hasil pengujian ini berlawanan dengan pernyataan Farag, Mallin, & Ow-Yong (2018) dan Farook, Hassan, & Lanis (2011) yang berpendapat bahwa sarjana dengan kualifikasi gelar doktor pada ilmu bisnis dan ekonomi memberikan implikasi yang baik bagi lembaga keuangan, khususnya yang berhubungan pada pelaporan CSR karena tingkat pendidikan dapat memberikan dampak pada tingkat pengungkapan CSR. Hasil pengujian justru menemukan bahwa kualifikasi pendidikan doktoral tidak memberikan dampak positif signifikan pada kinerja sosial BUS.

Temuan Nomran, Haron, & Hassan (2018) menunjukkan hasil berbeda dengan didapatkannya pengaruh tidak signifikan yang negatif di antara kualifikasi pendidikan dan kinerja bank Syariah. Hal ini mungkin dijelaskan oleh data hasil pengukuran efektivitas karakteristik pendidikan doktoral DPS yang menunjukkan bahwa anggota DPS yang bekerja pada perbankan Syariah pada periode tahun 2012-2017 sangat didominasi oleh akademisi dengan kompetensi ilmu Syariah, sedangkan akademisi bidang keilmuan lain ditemukan sangat sedikit. Hasil penelitian ini dapat mencerminkan adanya kebutuhan untuk memiliki anggota DPS dengan kualifikasi doktoral pada kompetensi lainnya yaitu pendidikan doktoral pada bidang hukum, akuntansi, dan keuangan. Sebagaimana paparan Farag, Mallin, & Ow-Yong (2018) dan Farook, Hassan, & Lanis (2011) bahwa anggota dengan pendidikan doktoral dalam bidang akuntansi dan keuangan akan meningkatkan kinerja bank Syariah.

Pengujian yang menganalisis pengaruh variabel frekuensi rapat terhadap kinerja sosial bank Syariah menemukan adanya dampak positif di antara frekuensi rapat DPS dengan kinerja sosial. Pengaruh positif antara variabel frekuensi rapat DPS dengan kinerja sosial mengindikasikan bahwa semakin sering rapat kerja DPS dilakukan, akan meningkatkan kinerja sosial, sedangkan semakin sedikit intensitas rapat kerja DPS, semakin turun tingkat kinerja sosial bank Syariah. Penelitian mengidentifikasi rapat menjadi salah satu solusi dalam menyelesaikan masalah-masalah keagenan serta tolok ukur atas kinerja suatu organ, sehingga makin tinggi frekuensi rapat yang dilaksanakan, semakin tinggi tingkat pengawasan dan kinerja DPS, berikutnya akan meningkatkan level kinerja sosial dan pengungkapannya. Penemuan ini juga dapat menguatkan ketetapan pemerintah melalui Otoritas Jasa Keuangan (2014) bahwa minimal rapat DPS dilakukan sebanyak 6 (kali) dalam setahun.

Di sisi lain, pengaruh yang signifikan mengindikasikan bahwa pengaruh frekuensi rapat DPS secara signifikan meningkatkan kinerja sosial bank Syariah, di mana banyaknya rapat kerja DPS memberikan jaminan kinerja sosial yang baik. Temuan ini sangat menarik karena frekuensi rapat erat berpengaruh dengan frekuensi kerja lembaga itu sendiri. Rapat mengindikasikan adanya koordinasi dan pengawasan kerja sehingga tingginya frekuensi rapat mengindikasikan tingginya koordinasi antaranggota DPS dengan bank Syariah sekaligus tingginya pengawasan kepatuhan Syariah yang dilakukan. Temuan ini senada dengan temuan Kusumah & Manurung (2017) dan Zgarni, Hlioui, & Zehri (2016) bahwa frekuensi pertemuan komite audit memberikan dampak positif dan signifikan kepada kualitas audit.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan dan analisis perhitungan statistik sebelumnya, maka temuan dan simpulan penelitian adalah bahwa efektivitas karakteristik DPS BUS nasional rata-rata masuk pada kategori predikat Kurang Baik. DPS BSM mendapat

penilaian tertinggi dengan predikat Baik dengan didukung oleh pemenuhan yang sangat baik dan baik pada semua indikator penilaian kecuali indikator frekuensi rapat. Di sisi lain, DPS Maybank Syariah mendapat penilaian terendah dengan predikat Tidak Baik dikarenakan kurangnya pemenuhan pada semua indikator penilaian selain indikator multijabatan. Di antara 5 indikator efektivitas karakteristik DPS ditemukan bahwa indikator kualifikasi keahlian keuangan DPS dan indikator frekuensi rapat DPS memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja sosial bank Syariah. Keahlian keuangan ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial dimungkinkan karena ranah operasi DPS yang bekerja pada bidang industri perbankan dan keuangan, sehingga kompetensi dan kapabilitas pemahaman terhadap bidang keuangan menjadi bekal yang mempengaruhi kinerja DPS itu sendiri. Adapun frekuensi rapat ditemukan signifikan karena pengaruh erat antara jumlah rapat dengan frekuensi kerja dari lembaga itu sendiri, di mana rapat menjadi indikasi koordinasi dan pengawasan kerja.

Bank Syariah nasional dalam proses rekruitmen calon anggota DPS perlu lebih memperhatikan kompetensi personal dan kapabilitas waktu para calon anggota DPS secara lebih selektif, sehingga performa DPS bank Syariah Indonesia dapat meningkat. Untuk meningkatkan kinerja sosial, bank Syariah dalam rekruitmen calon anggota DPS dapat lebih memprioritaskan penguasaan kompetensi keahlian keuangan dan meningkatkan frekuensi rapat.

Walaupun penelitian ini telah mengambangkan pendekatan evaluasi DPS, terdapat beberapa evaluasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya pada aspek pendekatan evaluasi dan indikator pengukuran. Penelitian selanjutnya pada aspek pengukuran kinerja DPS diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian menyeluruh pada 3 jenis pendekatan evaluasi yaitu pendekatan *input*, pendekatan proses, dan pendekatan *output*, sehingga hasil penelitian diharapkan lebih lengkap dan komprehensif. Penelitian selanjutnya pada aspek pengukuran efektivitas kinerja DPS diharapkan untuk dapat menambahkan karakteristik lain yang dapat menjadi indikator penilaian kinerja DPS bank Syariah Indonesia, sehingga aspek pengukuran dan penilaian akan lebih komprehensif mencakup berbagai indikator. Penelitian selanjutnya pada aspek pengukuran pengaruh efektivitas kinerja DPS diharapkan dapat diujikan terhadap variabel dependen lain di luar variabel kinerja sosial.

DAFTAR RUJUKAN

AAOIFI. (2012). *Accounting & Auditing Organization for Islamic Financial Institution (AAOIFI) – Governance and Auditing Standards.* London: Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions.

Abdullah, W. A W., Percy, M., & Stewart, J. (2013). Shari'ah Disclosures in Malaysian and Indonesian Islamic Banks: The Shari'ah Governance System. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, 4*(2), 100-131. https://doi.org/10.1108/JIABR-10-2012-0063

Ajili, H., & Bouri, A. (2018a). Assessing the Moderating Effect of Shariah Board on the Relationship between Financial Performance and Accounting Disclosure. *Managerial Finance, 44*(5), 570–589. https://doi.org/10.1108/MF-05-2017-0192

Ajili, H., & Bouri, A. (2018b). Corporate Governance Quality of Islamic Banks: Measurement and Effect on Financial Performance. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 11*(3), 470–487. https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2017-0131

Akguc, S., & Rahahleh, N. A. (2018). Effect of Shariah Compliance on Operating Performance: Evidence from GCC Countries. *Emerging Markets Finance and Trade, 54*(12), 2874-2896. https://doi.org/10.1080/1540496X.2018.1425991

Al-Abbad, A., Hassan, M., & Saba, I. (2019). Can Shariah Board Characteristics Influence Risk-Taking Behavior of Islamic Banks? *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 12*(4), 469-488. https://doi.org/10.1108/IMEFM-11-2018-0403

Al-Mannai, M., & Ahmed, H. (2019). Exploring the Workings of Shari'ah Supervisory Board in Islamic Finance: A Perspective of Shari'ah Scholars from GCC. *Quarterly Review of Economics and Finance, 74*, 97-108. https://doi.org/10.1016/j.qref.2018.05.017

Alsartawi, A. M. (2019). Performance of Islamic Banks: Do the frequency of Sharīah Supervisory Board Meetings and Independence Matter? *ISRA: International Journal of Islamic Finance, 11*(2), 303-321. https://doi.org/10.1108/IJIF-05-2018-0054

Aribi, Z., & Gao, S. (2012). Narrative Disclosure of Corporate Social Responsibility in Islamic Financial Institutions. *Managerial Auditing Journal, 27*(2), 199-222. https://doi.org/10.1108/02686901211189862

Aribi, Z. A., Arun, T., & Gao, S. (2019). Accountability in Islamic Financial Institution: The Role of the Shari'ah Supervisory Board Reports. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, 10*(1), 98-114. https://doi.org/10.1108/JIABR-10-2015-0049

Bukair, A. A., & Rahman, A. A. (2015). Bank Performance and Board of Directors Attributes by Islamic Banks. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 8*(3), 291–309. https://doi.org/10.1108/IMEFM-10-2013-0111

Bukhari, K. S., Awan, H., & Ahmed, F. (2013). An Evaluation of Corporate Governance Practices of Islamic Banks versus Islamic Bank Windows of Conventional Banks: A Case of Pakistan. *Management Research Review, 36*(4), 400-416. https://doi.org/10.1108/01409171311315003

Farag, H., Mallin, C., & Ow-Yong, K. (2018). Corporate Governance in Islamic Banks: New Insights for Dual Board Structure and Agency Relationships. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money, 54*, 59-77. https://doi.org/10.1016/j.intfin.2017.08.002

Farook, S., Hassan, M. K., & Lanis, R. (2011). Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: The Case of Islamic Banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, 2*(2), 114-141. https://doi.org/10.1108/17590811111170539

Firdausi, R., & Sulung, L. (2019). Peranan Bank-Firm Relationship terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan Nonkeuangan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 10*(1), 102-114. https://doi.org/10.18202/jamal.2019.04.10006

Grassa, R. (2015). Shariah Supervisory Systems in Islamic Finance Institutions Across the OIC Member Countries: An Investigation of Regulatory Frameworks. *Journal of Financial Regulation and Compliance, 23*(2), 135-160. https://doi.org/10.1108/JFRC-02-2014-0011

Grassa, R., & Matoussi, H. (2014). Corporate Governance of Islamic Banks: A Comparative Study between GCC and Southeast Asia Countries. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 7*(3), 346-362. https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2013-0001

Khan, S., & Akhter, W. (2017). Service Quality and the Moderating Effect of Shari'ah Perception on Client Satisfaction: A Comparison of Islamic and Conventional Microfinance in Pakistan. *Cogent Economics & Finance, 5*(1), 1-20. https://doi.org/10.1080/23322039.2017.1315206

Khairiyani. (2018). Bagaimana Tata Kelola Internal Perusahaan Pertambangan? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 9*(2), 356-376. https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9022

Kusumah, R., & Manurung, D. (2017). Pentingkah Good Corporate Governance bagi Audit Report Lag? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 8*(1), 137-148. https://doi.org/10.18202/jamal.2017.04.7047

Li, W., & Yan, D. (2013). Transition from Administrative to Economic Model of Corporate Governance: A New Analytical Framework for the Research on China's Corporate Governance. *Nankai Business Review International, 4*(1), 4-8. https://doi.org/10.1108/20408741311303841

Mohammed, S. A. N., & Muhammed, J. (2017). The Relationship between Agency Theory, Stakeholder Theory and Shariah Supervisory Board in Islamic Banking: An Attempt Towards Discussion. *Humanomics, 33*(1), 75-83. https://doi.org/10.1108/H-08-2016-0062

Mukhibad, H. (2018). Peran Dewan Pengawas Syariah dalam Pengungkapan Islamic Sosial Reporting. *Jurnal Akuntansi*

Multiparadigma, 9(2), 299-311. https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9018

Nawaz, T. (2019). Exploring the Nexus between Human Capital, Corporate Governance and Performance: Evidence from Islamic Banks. *Journal of Business Ethics, 157*(2), 567-587. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3694-0

Neifar, S., & Jarboui, A. (2018). Corporate Governance and Operational Risk Voluntary Disclosure: Evidence from Islamic Banks. *Research in International Business and Finance, 46*, 43-54. https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2017.09.006

Nomran, N. M., & Haron, R. (2019). Dual Board Governance Structure and Multi-Bank Performance: A Comparative Analysis between Islamic Banks in Southeast Asia and GCC Countries. *Corporate Governance (Bingley), 19*(6), 1377-1402. https://doi.org/10.1108/CG-10-2018-0329

Nomran, N., Haron, R., & Hassan, R. (2018). Shari'ah Supervisory Board Characteristics Effects on Islamic Banks' Performance: Evidence from Malaysia. *International Journal of Bank Marketing, 36*(2), 290-304. https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2016-0197

Noordin, N., & Kassim, S. (2019). Does Shariah Committee Composition Influence Shariah Governance Disclosure? Evidence from Malaysian Islamic banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, 10*(2), 158-184. https://doi.org/10.1108/JIABR-04-2016-0047

Othman, R., & Thani, A. M. (2012). Islamic Corporate Social Responsibility, Corporate Reputation and Performance. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation, 6*(4), 643–647. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0199141

Otoritas Jasa Keuangan. Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Pembiayaan. Peraturan No. 30/POJK.05/2014. (2014). Indonesia.

Rizaldy, M. R., & Ahmed, H. (2019). Islamic Legal Methodologies and Shariah Screening Standards: Application in the Indonesian Stock Market. *Thunderbird International Business Review, 61*(5), 793–805. https://doi.org/10.1002/tie.22042

Safiullah, M., & Shamsuddin, A. (2019). Risk-Adjusted Efficiency and Corporate Governance: Evidence from Islamic and Conventional Banks. *Journal of Corporate Finance, 55*, 105-140. https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2018.08.009

Samanta, N. (2019). Convergence to Shareholder Primacy Corporate Governance: Evidence from a Leximetric Analysis of the Evolution of Corporate Governance Regulations in 21 Countries, 1995-2014. *Corporate Governance, 19*(5), 849-883. https://doi.org/10.1108/CG-07-2018-0249

Shibani, O., & Fuentes, C. D. (2017). Differences and Similaritites between Corporate Governance Principles in Islamic Banks and Conventional Banks. *Research in International Business and Finance, 42*, 1005-1010. https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2017.07.036

Verriest, A., Gaeremynck, A., & Thornton, D. B. (2013). The Impact of Corporate Governance on IFRS Adoption Choices. *European Accounting Review, 22*(1), 39-77. https://doi.org/10.1080/09638180.2011.644699

Zgarni, I., Hlioui, K., & Zehri, F. (2016). Effective Audit Committee, Audit Quality and Earnings Management: Evidence from Tunisia. *Journal of Accounting in Emerging Economies, 6*(2), 138-155. https://doi.org/10.1108/JAEE-09-2013-0048