

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	1
1.2 Latar Belakang Penelitian	3
1.3 Perumusan Masalah	16
1.4 Tujuan penelitian	18
1.5 Manfaat Penelitian	19
1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
2.1 Teori dan Penelitian Terdahulu	21
2.1.1 Keberagaman Dewan (Board Diversity)	21
2.1.1.1 <i>Relation-Related Diversity</i>	21
2.1.1.2 <i>Task-related Diversity</i>	25
2.1.2 Ukuran Perusahaan	27
2.1.3 Umur Perusahaan	27
2.1.4 Likuiditas	28
2.1.5 Inflasi	28
2.1.6 Efisiensi Perusahaan	29
2.1.7 Variabel <i>Input</i> dan <i>Output</i>	29
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Penelitian	39

2.3.1 Pengaruh <i>Relation Related Diversity</i> Terhadap Efisiensi Perusahaan	40
2.3.2 Pengaruh <i>Task Related Diversity</i> Terhadap Efisiensi Perusahaan	40
2.3.3 Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Efisiensi Perusahaan	41
2.3.4 Pengaruh Umur Perusahaan Terhadap Efisiensi Perusahaan	42
2.3.5 Pengaruh Likuiditas Terhadap Efisiensi Perusahaan	42
2.3.6 Pengaruh Inflasi Terhadap Efisiensi Perusahaan	43
2.3.7 Pengaruh <i>Relation Related Diversity (Age & Gender)</i> dan <i>Task-related Diversity (Tenure, Expertise and Education Diversities)</i> Terhadap Efisiensi Perusahaan	44
2.3.8 Pengaruh Ukuran Perusahaan, Usia Perusahaan, Likuiditas, dan Inflasi Terhadap Efisiensi Perusahaan	44
2.4 Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Operasionalisasi Variabel	48
3.3 Tahapan Penelitian	50
3.4 Populasi dan Sampel	54
3.5 Pengumpulan Data dan Sumber Data	55
3.6 Teknik Analisis Data	55
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	56
3.6.2 Penilaian Efisiensi Perusahaan	56
3.6.3 <i>Blau Index</i>	57
3.6.3.1 <i>Diversitas Gender</i>	57
3.6.3.2 <i>Diversitas Usia</i>	58
3.6.3.3 <i>Diversitas Lama Kerja</i>	58
3.6.3.4 <i>Diversitas Keahlian</i>	58
3.6.3.5 <i>Diversitas Pendidikan</i>	59
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	59
3.6.5 Analisis Regresi Data Panel	60
3.6.6 Pemilihan Model Data Panel	62

3.6.7	Pengujian Hipotesis	63
3.6.7.1	Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)	64
3.6.7.2	Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)	65
3.6.7.3	Pengujian Koefisiensi Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	66
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1	Hasil Penelitian	67
4.1.1	Statistik Deskriptif	67
4.1.1.1	Efisiensi Perusahaan	70
4.1.1.2	<i>Relation-Related Diversity</i>	121
4.1.1.3	<i>Task-related Diversity</i>	121
4.1.1.4	Ukuran Perusahaan	127
4.1.1.5	Umur Perusahaan	130
4.1.1.6	Likuiditas	133
4.1.1.7	Inflasi	136
4.2	Analisis Regresi Data Panel	138
4.3	Hasil Regresi Data Panel	139
4.4	Pengujian Hipotesis	141
4.4.1	Uji Parsial (Uji t).....	135
4.4.1.1	Pengaruh <i>Relation Related Diversity</i> (<i>Age & Gender</i>) dan <i>Task Related Diversity</i> (<i>Tenure, Expertise, & Education Diversities</i>) Terhadap Efisiensi Perusahaan	142
4.4.1.2	Pengaruh Ukuran Perusahaan (<i>Firm Size</i>), Usia Perusahaan (<i>Age of the Firm</i>), Likuiditas (<i>Liquidity Ratio</i>), dan Inflasi (<i>Inflation Rate</i>) Terhadap Efisiensi Perusahaan	142
4.4.2	Uji Simultan (Uji F)	137
4.4.3	Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	138
4.5	Analisis dan Pembahasan	144
4.5.1	Pengaruh <i>Relation Related Diversity</i> Terhadap Efisiensi Perusahaan	139
4.5.2	Pengaruh <i>Task Related Diversity</i> Terhadap Efisiensi Perusahaan.....	140
4.5.3	Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Efisiensi Perusahaan	141
4.5.4	Pengaruh Umur Perusahaan Terhadap Efisiensi Perusahaan	142

4.5.5 Pengaruh Likuiditas Terhadap Efisiensi Perusahaan	143
4.5.6 Pengaruh Inflasi Terhadap Efisiensi Perusahaan	144
4.5.7 Pengaruh <i>Relation Related Diversity (Age & Gender)</i> dan <i>Task Related Diversity (Tenure, Expertise, & Education Diversities)</i> Terhadap Efisiensi Perusahaan	145
4.5.8 Pengaruh Ukuran Perusahaan, Usia Perusahaan, Likuiditas, dan Inflasi Terhadap Efisiensi Perusahaan	146
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	154
5.1 Kesimpulan	154
5.2 Saran	155
5.2.1 Aspek Teoritis.....	148
5.2.2 Aspek Praktis.....	148
5.2.1 Aspek Otoritas	149
DAFTAR PUSTAKA	157
LAMPIRAN	172

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar bank syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan	3
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Karakteristik Penelitian	48
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	48
Tabel 3. 3 Kriteria Sampel	55
Tabel 4.1 Hasil Statistik Deskriptif pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Periode 2015-2022	67
Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif Efisiensi Perusahaan pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Periode 2015-2022	70
Tabel 4.3 Efisiensi Perusahaan pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Periode 2015-2022.....	73
Tabel 4.4 Hasil DEA PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk Tahun 2015.	75
Tabel 4.5 Hasil DEA PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk Tahun 2016.	76
Tabel 4.6 Hasil DEA PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk Tahun 2017.	76
Tabel 4.7 Hasil DEA PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk Tahun 2018.	77
Tabel 4.8 Hasil DEA PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk Tahun 2019.	77
Tabel 4.9 Hasil DEA PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk Tahun 2020.	78
Tabel 4.10 Hasil DEA PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk Tahun 2021	78
Tabel 4.11 Hasil DEA PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk Tahun 2022	79
Tabel 4.12 Hasil DEA PT Bank BTPN Syariah Tbk Tahun 2015.....	80
Tabel 4.13 Hasil DEA PT Bank BTPN Syariah Tbk Tahun 2016.....	80
Tabel 4.14 Hasil DEA PT Bank BTPN Syariah Tbk Tahun 2017.....	81
Tabel 4.15 Hasil DEA PT Bank BTPN Syariah Tbk Tahun 2018.....	82
Tabel 4.16 Hasil DEA PT Bank BTPN Syariah Tbk Tahun 2019.....	82
Tabel 4.17 Hasil DEA PT Bank BTPN Syariah Tbk Tahun 2020.....	83
Tabel 4.18 Hasil DEA PT Bank BTPN Syariah Tbk Tahun 2021	84
Tabel 4.19 Hasil DEA PT Bank BTPN Syariah Tbk Tahun 2022.....	84

Tabel 4.20 Hasil DEA PT Bank Aladin Syariah Tbk Tahun 2015	85
Tabel 4.21 Hasil DEA PT Bank Aladin Syariah Tbk Tahun 2016	86
Tabel 4.22 Hasil DEA PT Bank Aladin Syariah Tbk Tahun 2017	86
Tabel 4.23 Hasil DEA PT Bank Aladin Syariah Tbk Tahun 2018	87
Tabel 4.24 Hasil DEA PT Bank Aladin Syariah Tbk Tahun 2019	87
Tabel 4.25 Hasil DEA PT Bank Aladin Syariah Tbk Tahun 2020	88
Tabel 4.26 Hasil DEA PT Bank Aladin Syariah Tbk Tahun 2021	89
Tabel 4.27 Hasil DEA PT Bank Aladin Syariah Tbk Tahun 2022	89
Tabel 4.28 Hasil DEA PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Tahun 2015	90
Tabel 4.29 Hasil DEA PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Tahun 2016	91
Tabel 4.30 Hasil DEA PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Tahun 2017	91
Tabel 4.31 Hasil DEA PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Tahun 2018	92
Tabel 4.32 Hasil DEA PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Tahun 2019	93
Tabel 4.33 Hasil DEA PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Tahun 2020	93
Tabel 4.34 Hasil DEA PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Tahun 2021	94
Tabel 4.35 Hasil DEA PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Tahun 2022	95
Tabel 4.36 Hasil DEA PT Bank Victoria Syariah Tbk Tahun 2015	95
Tabel 4.37 Hasil DEA PT Bank Victoria Syariah Tbk Tahun 2016	96
Tabel 4.38 Hasil DEA PT Bank Victoria Syariah Tbk Tahun 2017	97
Tabel 4.39 Hasil DEA PT Bank Victoria Syariah Tbk Tahun 2018	97
Tabel 4.40 Hasil DEA PT Bank Victoria Syariah Tbk Tahun 2019	98
Tabel 4.41 Hasil DEA PT Bank Victoria Syariah Tbk Tahun 2020	98
Tabel 4.42 Hasil DEA PT Bank Victoria Syariah Tbk Tahun 2021	99
Tabel 4.43 Hasil DEA PT Bank Victoria Syariah Tbk Tahun 2022	99
Tabel 4.44 Hasil DEA PT Bank JABAR Banten Syariah Tbk Tahun 2015	100
Tabel 4.45 Hasil DEA PT Bank JABAR Banten Syariah Tbk Tahun 2016	101
Tabel 4.46 Hasil DEA PT Bank JABAR Banten Syariah Tbk Tahun 2017	101
Tabel 4.47 Hasil DEA PT Bank JABAR Banten Syariah Tbk Tahun 2018	102
Tabel 4.48 Hasil DEA PT Bank JABAR Banten Syariah Tbk Tahun 2019	103

Tabel 4.49 Hasil DEA PT Bank JABAR Banten Syariah Tbk Tahun 2020	103
Tabel 4.50 Hasil DEA PT Bank JABAR Banten Syariah Tbk Tahun 2021	104
Tabel 4.51 Hasil DEA PT Bank JABAR Banten Syariah Tbk Tahun 2022	105
Tabel 5.52 Hasil DEA PT Bank Mega Syariah Tbk Tahun 2015	105
Tabel 5.53 Hasil DEA PT Bank Mega Syariah Tbk Tahun 2016	106
Tabel 4.54 Hasil DEA PT Bank Mega Syariah Tbk Tahun 2017	107
Tabel 4.55 Hasil DEA PT Bank Mega Syariah Tbk Tahun 2018	107
Tabel 4.56 Hasil DEA PT Bank Mega Syariah Tbk Tahun 2019	108
Tabel 4.57 Hasil DEA PT Bank Mega Syariah Tbk Tahun 2020	109
Tabel 4.58 Hasil DEA PT Bank Mega Syariah Tbk Tahun 2021	109
Tabel 4.59 Hasil DEA PT Bank Mega Syariah Tbk Tahun 2022	110
Tabel 4.60 Hasil DEA PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Tahun 2015	111
Tabel 4.61 Hasil DEA PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Tahun 2016	111
Tabel 4.62 Hasil DEA PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Tahun 2017	112
Tabel 4.63 Hasil DEA PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Tahun 2018	113
Tabel 4.64 Hasil DEA PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Tahun 2019	113
Tabel 4.65 Hasil DEA PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Tahun 2020	114
Tabel 4.66 Hasil DEA PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Tahun 2021	115
Tabel 4.67 Hasil DEA PT Bank KB Bukopin Syariah Tbk Tahun 2022	115
Tabel 4.68 Hasil DEA PT Bank BCA Syariah Tbk Tahun 2015	116
Tabel 4.69 Hasil DEA PT Bank BCA Syariah Tbk Tahun 2016	117
Tabel 4.70 Hasil DEA PT Bank BCA Syariah Tbk Tahun 2017	117
Tabel 4.71 Hasil DEA PT Bank BCA Syariah Tbk Tahun 2018	118
Tabel 4.72 Hasil DEA PT Bank BCA Syariah Tbk Tahun 2019	119
Tabel 4.73 Hasil DEA PT Bank BCA Syariah Tbk Tahun 2020	119
Tabel 4.74 Hasil DEA PT Bank BCA Syariah Tbk Tahun 2021	120
Tabel 4.75 Hasil DEA PT Bank BCA Syariah Tbk Tahun 2022	121
Tabel 4.76 Hasil Statistik Deskriptif <i>Relation-Related Diversity</i> pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Periode 2015-2022	122

Tabel 4.77 Hasil Statistik Deskriptif <i>Task-related Diversity</i> pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Periode 2015-2022	124
Tabel 4.78 Hasil Statistik Deskriptif Ukuran Perusahaan pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Periode 2015-2022	127
Tabel 4.79 Hasil Statistik Deskriptif Umur Perusahaan pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Periode 2015-2022	130
Tabel 4.80 Hasil Statistik Deskriptif Likuiditas pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Periode 2015-2022	133
Tabel 4.81 Hasil Statistik Deskriptif Inflasi pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Periode 2015-2022	136
Tabel 4.82 Hasil Uji pemilihan Model.....	138
Tabel 4.83 Hasil Uji <i>Random Effect Model (REM)</i>	139
Tabel 4.84 Hasil Uji t (Parsial).....	141
Tabel 4.85 Hasil Uji F (Simultan).....	143
Tabel 4.86 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perbandingan Keberagaman <i>Gender</i> Anggota Direksi	6
Gambar 1.2 Perbandingan Keberagaman Usia Anggota Direksi	7
Gambar 1.3 Perbandingan Keberagaman <i>Tenure</i> Anggota Direksi	8
Gambar 1.4 Perbandingan Keberagaman Pendidikan Anggota Direksi Perusahaan di Indonesia Periode 2015-2022.....	8
Gambar 1.5 Perbandingan Keberagaman Keahlian Anggota Direksi	9
Gambar 1.6 Perkembangan Total Aset BUS dan UUS	15
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 3.1 Tahapan Penelitian	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran penting sebagai pengawas di Indonesia adalah Otoritas Jasa Keuangan (OJK) (CIMB Niaga, 2024). Waro et al., (2023) mengatakan sebagai badan pengawas di sektor keuangan, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) perlu memiliki kemampuan yang memadai untuk menjamin efektivitas pengendalian administrasi keuangan, yang pada gilirannya mendukung perkembangan ekonomi secara menyeluruh. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) merupakan sebuah lembaga independen yang memiliki fungsi, tugas, dan wewenang dalam mengatur, mengawasi, memeriksa, dan menyidik sektor keuangan sesuai dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2011 tentang OJK. Lembaga ini dibentuk berdasarkan amanat Undang-Undang No. 3 Tahun 2004 yang mengubah Undang-Undang No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia, dan bebas dari campur tangan pihak lain (Faizah et al., 2024).

Dalam industri keuangan, terdapat keberadaan sektor perbankan yang menjadi salah satu komponen penting. Dengan menyediakan layanan kredit serta berbagai layanan lainnya, bank menjadi elemen penting dalam pemenuhan kebutuhan sektor ekonomi dan perdagangan. Oleh karena itu, bank dapat dianggap sebagai inti dari sistem keuangan nasional (Andrianto, 2019). Octrina et al., (2021) menjelaskan bahwa bank merupakan jantung perekonomian, suatu negara akan lumpuh tanpa adanya sektor perbankan. Bank berfungsi sebagai institusi keuangan yang berperan sebagai wadah bagi individu, perusahaan swasta, BUMN, dan bahkan entitas pemerintahan untuk menempatkan serta menghimpun dana melalui berbagai jenis simpanan seperti giro, tabungan, dan deposito. Tak hanya itu, tugas bank melibatkan alokasi dana tersebut kepada masyarakat melalui pemberian kredit atau sarana keuangan lainnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umum serta mencapai masyarakat yang adil dan sejahtera, sejalan dengan prinsip Pancasila dan UUD 1945 (Simatupang, 2019).

Pada tahun 1991, berdiri instansi keuangan syariah yang pertama di Indonesia yang dikenal dengan nama Bank Muamalat Indonesia. Sejak itu, sektor keuangan berbasis syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2021, tercatat kinerja positif dalam sektor keuangan syariah, terutama perbankan syariah, menunjukkan pertumbuhan bisnis di tengah tantangan ekonomi global akibat pandemi. Perkembangan ini secara alamiah menciptakan persaingan yang semakin ketat antar lembaga keuangan, baik yang berbasis syariah maupun konvensional (Rustam, 2021). Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, bank syariah adalah lembaga keuangan yang menjalankan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah atau hukum Islam yang telah diakui oleh fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI). Prinsip-prinsip ini mencakup konsep keadilan dan keseimbangan, kemaslahatan, universalisme, dan pengecualian terhadap unsur-unsur seperti gharar, maysir, riba, zalim, serta objek yang diharamkan dalam ajaran Islam (Otoritas Jasa Keuangan, 2023).

Putri & Iradianty (2020) menjelaskan bahwa bank syariah menggunakan prinsip bagi hasil. Jika terjadi penurunan suku bunga pada BI, maka bank syariah tidak terkena dampaknya secara langsung. Berbeda halnya dengan bank konvensional, yang akan terkena dampaknya secara langsung apabila terjadi penurunan suku bunga pada BI.

Octrina et al., (2023) mengatakan bahwa peranan perbankan syariah di Indonesia menjadi petunjuk utama dalam memajukan sektor ekonomi keuangan berbasis prinsip Islam. Perkembangan ini disebabkan oleh pemerintah yang aktif mengawasi sektor perbankan syariah, seperti yang ditunjukkan pada UU No. 21 Tahun 2008. UU ini memberikan kerangka kerja hukum dan perizinan yang memungkinkan pendirian bank syariah baru dan pembukaan unit usaha yang berprinsipkan syariah (Otoritas Jasa Keuangan, 2023). Sekarang, ada sebelas bank syariah yang telah terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Daftar bank syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan

No	Nama Bank	Tahun Berdiri
1	PT Bank Aceh Syariah	2 Desember 2009
2	PT Bank Aladin Syariah Tbk	16 September 1994
3	PT Bank BCA Syariah	5 April 2010
4	PT Bank BTPN Syariah Tbk	Maret 1991
5	PT Bank JABAR Banten Syariah	20 Mei 2000
6	PT Bank KB Bukopin Syariah	9 Desember 2008
7	PT Bank Muamalat Indonesia Tbk	1 November 1991
8	PT Bank Mega Syariah	25 Agustus 2004
9	PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk	6 Oktober 2009
10	PT Bank Syariah Indonesia Tbk	27 Januari 2021
11	PT Bank Victoria Syariah	1 April 2010
12	PT BPD Riau Kepri Syariah	01 April 1966
13	PT BPD Nusa Tenggara Barat Syariah	05 Juli 1964

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, data per Juli yang telah diolah, 2024

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada tanggal 25 September 2015, Wakil Presiden Indonesia, Jusuf Kalla, bersama dengan pemimpin dunia lainnya, secara resmi mereka menyetujui kesepakatan bersama mengenai Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) yang berlokasi di Markas Besar Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Kesepakatan ini mendapat persetujuan dari sekitar 193 kepala negara. Terdapat 17 tujuan atau goals dalam agenda *SDGs*, yang terstruktur dalam pilar empat pembangunan berkelanjutan, yakni Pembangunan Ekonomi, Pembangunan Sosial, Tata Kelola serta Hukum, dan Pembangunan Lingkungan (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat, 2023). Kurtubi, (2024) mengatakan bahwa isu kesetaraan tetap menjadi tantangan global yang tak pernah terkikis, namun hadirnya *Sustainable Development Goals (SDGs)* membawa semangat bahwa pada tahun 2030, tak ada lagi yang ditinggalkan (*no one left behind*). Untuk meraih 17 tujuan tersebut, telah diuraikan menjadi 169 target dan 241 indikator dalam dokumen *SDGs 2030*. Sasaran dan tujuan *SDGs* bertujuan mencapai peningkatan dalam hal mengurangi ketidaksetaraan dalam dan antar negara, pemberantasan kemiskinan dan kelaparan, meningkatkan pengelolaan

air dan strategi, serta mengambil langkah signifikan dalam menghadapi perubahan iklim.

Montiel et al., (2021) mengusulkan untuk mengintegrasikan *SDGs* dalam kerangka nilai rantai, sehingga mengubah sikap terhadap eksternalitas positif dan cara untuk menginvestasikannya guna mencapainya. Montiel et al., (2021) menjelaskan bahwa perusahaan multinasional sebagai entitas besar yang mengoperasikan dan mengontrol sumber daya di berbagai negara, dapat meningkatkan kemakmuran yang dapat mengurangi kesenjangan di negara-negara tempat mereka beroperasi. Tiga *SDGs* yang saling terkait terkait dengan dampak positif dari peningkatan kemakmuran adalah *SDG 1* "Mengakhiri kemiskinan dalam semua bentuknya di seluruh dunia;" *SDG 5* "Mencapai kesetaraan *gender* dan memberdayakan perempuan dan gadis-gadis;" dan *SDG 8* "Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif, dan berkelanjutan, serta pekerjaan yang layak dan produktif untuk semua." Ketiga *SDG* ini saling terhubung. Peluang kerja secara langsung mengatasi kemiskinan, terutama di kalangan perempuan, yang pada tahun 2020 masih belum mencapai kesetaraan ekonomi secara global dan, oleh karena itu, lebih rentan terjatuh dalam kemiskinan (Oxfam, 2020).

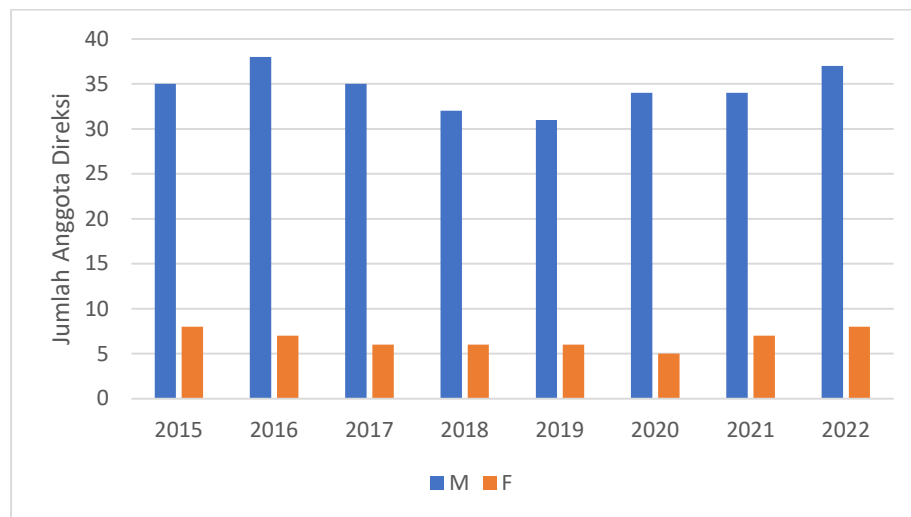
Salah satu tujuannya adalah Kesetaraan *Gender* (*Gender Equality*), yang bertujuan untuk mencapai kesetaraan *gender* serta memberdayakan seluruh perempuan. Tujuan ini merupakan poin kelima dari total 17 tujuan yang ada dalam agenda tersebut (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, 2023). Ketidaksetaraan *gender* dianggap sebagai masalah kompleks karena sifatnya yang sistemik, ambigu, kompleks, dan konflik, yang memerlukan kemitraan antara sektor publik dan swasta untuk penanganannya dengan sukses (Eden & Wagstaff, 2021). Perusahaan multinasional dapat memastikan manfaat yang setara dengan menggalakkan promosi aktif karyawan perempuan ke posisi kepemimpinan di cabang-cabang mereka, meskipun kesetaraan mungkin belum menjadi norma di negara tempat mereka beroperasi, sehingga membantu mereka memanfaatkan tenaga kerja yang berkualitas dan belum sepenuhnya dimanfaatkan, yang mendukung kesuksesan

operasional mereka (Iftitah, 2023). Dengan adopsi tujuan kelima ini, terdapat kerangka hukum yang menggalakkan, menetapkan, dan mengawasi kesetaraan *gender* serta eliminasi diskriminasi berdasarkan perbedaan jenis kelamin (Sekretariat Nasional SDGs, 2023).

Komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam aspek kesetaraan *gender*, termanifestasikan melalui undang-undang yang mendorong kesetaraan di lingkungan kerja. Hal ini tercantum dalam UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menekankan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan peluang dan perlakuan yang setara tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Adanya Undang-Undang ini tidak sertamerta membuat perempuan memiliki kesetaraan yang sama kenyataannya perempuan masih menghadapi diskriminasi terutama di dunia kerja (Lusiyanti, 2020). Ramadhani et al., (2023) mengatakan bahwa kehadiran tenaga kerja dengan latar belakang yang beragam akan memperkaya sudut pandang, menggabungkan individu dari berbagai kalangan, dan menghasilkan keragaman perspektif yang mendorong inovasi dan kreativitas di dalam perusahaan. Puspayoga (2021) berpendapat keberagaman juga memberikan manfaat terhadap kinerja suatu perusahaan dan memberikan nilai tambah (*value added*) pada organisasi.

Dalam keberagaman, Ali et al., (2020) membagi menjadi dua kategori, yaitu *Relation-Related Diversity* (*gender* dan usia) yang terkait dengan atribut demografis dan hubungan sosial, serta *Task-related Diversity* (masa jabatan, pendidikan, dan keahlian) berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari peran dewan direksi. konsep keberagaman mencakup sejauh mana kesamaan dan perbedaan yang ada di antara setiap individu. Kartikasari et al., (2023) menyatakan bahwa dalam *diversitas* dewan direksi, faktor-faktor seperti *gender*, usia, latar belakang sosial ekonomi atau budaya, kualifikasi formal, tempat tinggal, keahlian, dan keterampilan teknis perlu dipertimbangkan. Penelitian ini menekankan *diversitas* dewan direksi pada variabel usia, *gender*, dan latar belakang pendidikan. Ikhyanuddin (2021) menyarankan bahwa struktur perusahaan yang ideal memerlukan minimal dua anggota dewan direksi

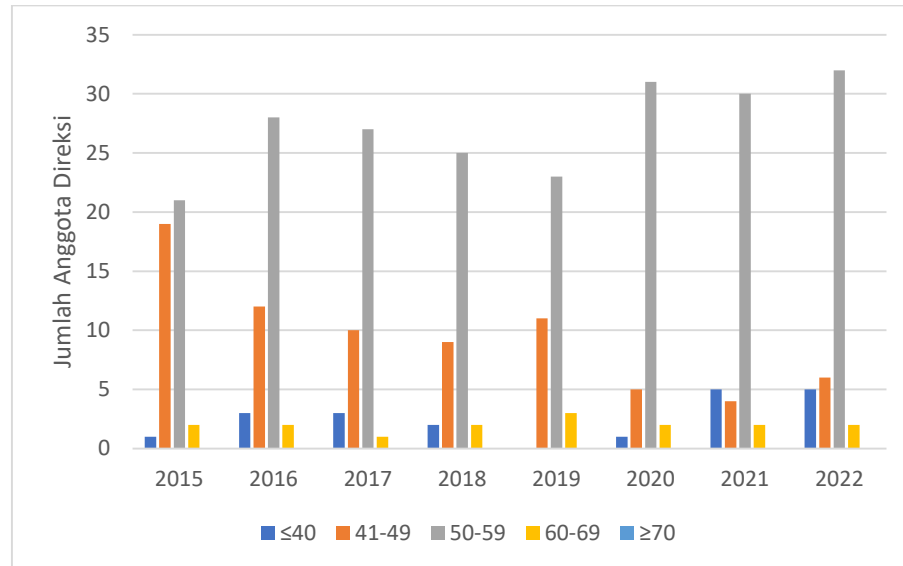
dengan karakteristik yang beragam seperti usia, *gender*, dan latar belakang pendidikan, di mana usia anggota dewan mempengaruhi cara mereka berpikir. *Diversitas* dalam komposisi dewan direksi menciptakan dinamika yang unik (Sutrisno & Fella, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, berikut adalah data perbandingan keberagaman *gender*, usia, masa jabatan (*tenure*), pendidikan, dan keahlian pada anggota direksi perusahaan perbankan syariah pada periode 2015-2022.



Gambar 1.1 Perbandingan Keberagaman Gender Anggota Direksi Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

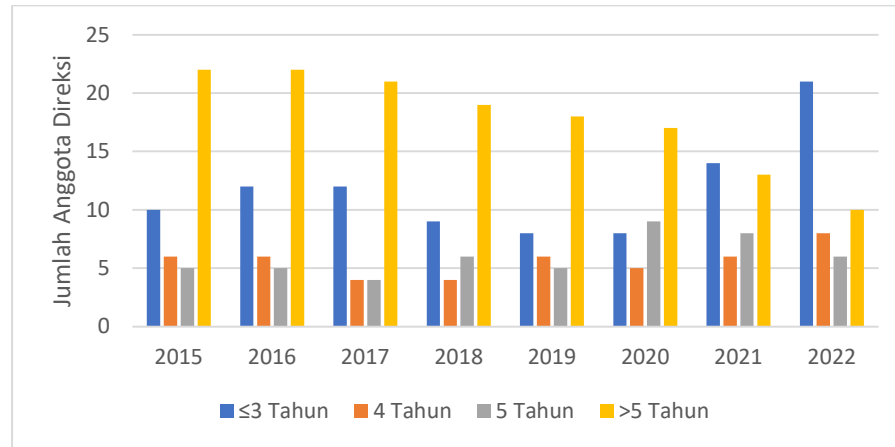
Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa dari tahun 2015 hingga 2022 jumlah anggota direksi pada perempuan terlihat sangat tidak seimbang jika dibandingkan dengan proporsi laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam jajaran dewan direksi pada perusahaan perbankan syariah cenderung terbelang sedikit. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai fenomena keberagaman *gender* sehingga perempuan dapat menduduki peran yang sama seperti laki-laki dalam struktur perusahaan (Tamara and Khairani 2023).



**Gambar 1.2 Perbandingan Keberagaman Usia Anggota Direksi
Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022**

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

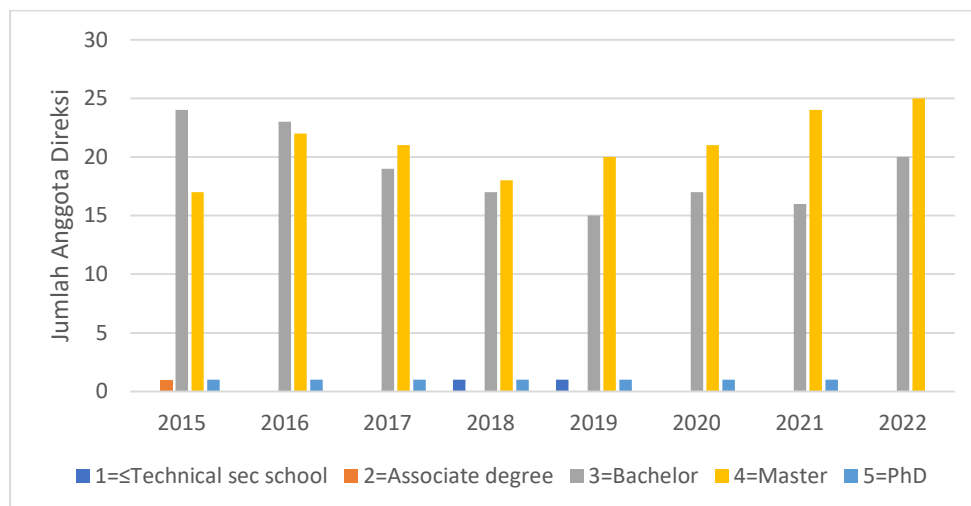
Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa tingkat *diversitas* usia anggota direksi pada periode tahun 2015 hingga 2022 yang menduduki posisi terbanyak berkisar antara 50-59 tahun, sedangkan yang paling sedikit adalah anggota yang berusia 60-69 tahun. Anggota direksi yang lebih muda cenderung kreatif dan mengikuti perkembangan terkini, sedangkan anggota direksi yang lebih tua cenderung bersikap bijak dan mampu berbagi pengalaman. Dalam hal ini, penting bagi perusahaan perbankan untuk menciptakan keseimbangan yang baik dalam usia anggota direksi. Hal itu dilakukan guna memiliki pandangan yang beragam sehingga diharapkan perusahaan mampu untuk bertahan di perkembangan bisnis yang semakin maju.



**Gambar 1.3 Perbandingan Keberagaman Tenure Anggota Direksi
Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022**

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

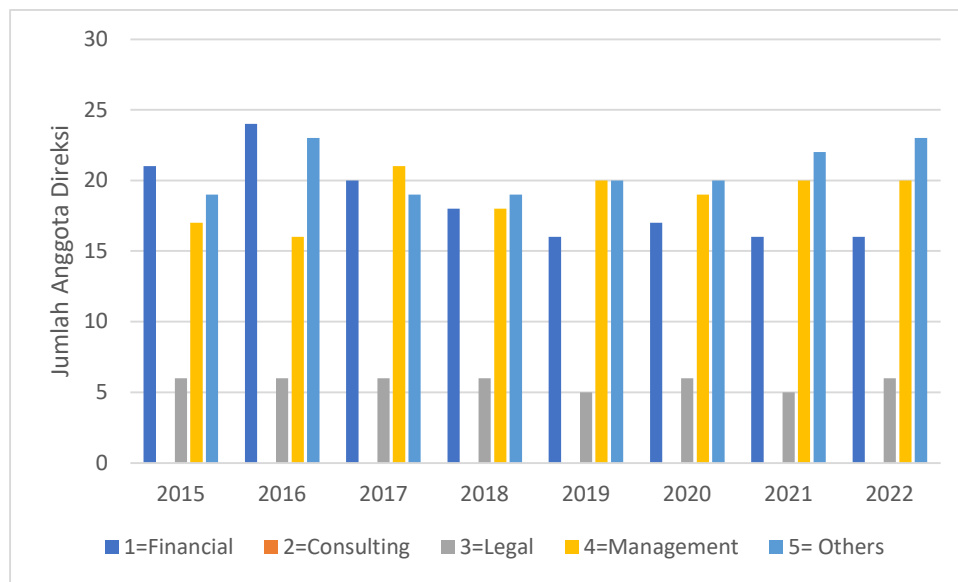
Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa selama periode 2015 hingga 2022, jumlah anggota direksi yang mendominasi adalah yang telah memiliki masa jabatan lebih dari 5 tahun. Sebaliknya, jumlah anggota direksi yang paling sedikit adalah yang telah memiliki masa jabatan selama 4 tahun. Semakin lama masa jabatan pada anggota direksi, maka semakin baik pula tingkat pencapaian kerja anggota tersebut.



**Gambar 1.4 Perbandingan Keberagaman Pendidikan Anggota Direksi
Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022**

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa selama periode 2015 hingga 2022, anggota direksi pada perusahaan perbankan syariah cenderung didominasi oleh anggota yang memiliki latar pendidikan pascasarjana. Sementara itu, latar pendidikan dengan jumlah anggota direksi paling sedikit adalah lulusan diploma. Latar belakang pendidikan anggota direksi dapat mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki. Selain itu, jika latar belakang pendidikan anggota direksi relevan dengan bidang perusahaan, maka dapat dipastikan lebih cepat mencapai tujuan perusahaan.



Gambar 1.5 Perbandingan Keberagaman Keahlian Anggota Direksi Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa selama periode 2015 hingga 2022, keahlian yang belum dimiliki oleh anggota direksi adalah dalam bidang konsultan. Kemudian, keahlian yang cenderung sedikit dimiliki oleh anggota direksi adalah dalam bidang hukum. Sementara itu keahlian yang paling banyak dimiliki oleh anggota direksi terdapat pada bidang lainnya selain keuangan, konsultan, hukum, dan manajemen. Dengan adanya keberagaman keahlian pada anggota direksi, dapat membantu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang lebih baik,

memudahkan dalam pengambilan keputusan, mampu menghadapi tantangan, serta mampu berdiskusi guna memahami kebutuhan konsumen.

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh *Relation-Related Diversity* terhadap efisiensi perusahaan. Hasil penelitian (Irwansyah et al., 2020; Aprilya dan Kesaulya, 2023) menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dalam dewan direksi tidak memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ali et al., 2020; Barang'a & Maende, 2019; Eliya & Suprpto, 2022; Khan et al., 2019) menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dan usia berpengaruh signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Kemudian terkait pengaruh *Task-related Diversity* terhadap efisiensi perusahaan, juga memiliki perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Gustiana et al., 2021; Putri dan Amanah, 2024) membuktikan bahwa keragaman pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Sedangkan penelitian (Ali et al., 2020; Kurniawati dan Henny, 2020) membuktikan bahwa *Task-related Diversity* dapat mempengaruhi efisiensi perusahaan.

Selain keberagaman pada dewan direksi, penilaian kinerja perusahaan adalah hal yang sangat penting bagi semua pihak yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan (Datun & Indrati, 2022). Tingkat kesehatan perusahaan merupakan hasil penilaian terhadap kondisi perusahaan terhadap risiko dan kinerjanya. Dengan demikian, semakin baik kesehatan perusahaan maka semakin baik pula kondisi dan kinerja perusahaan tersebut (Rahadian & Handono, 2022).

Profitabilitas merupakan indikator yang menggambarkan kemampuan sebuah perusahaan untuk menghasilkan keuntungan, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk mendukung pengeluaran operasional perusahaan (Anggraini & Agustiningsih, 2022). Indrati & Artikasari (2023) berpendapat bahwa skala atau ukuran sebuah perusahaan menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan suatu perusahaan. Ukuran perusahaan seringkali diukur dari total nilai asetnya, volume penjualan, jumlah karyawan, serta variabel lain yang relevan (Reskika & Wahyudi, 2021). Ukuran sebuah perusahaan juga memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian

kinerjanya, sebagaimana ditunjukkan oleh banyak penelitian yang menyoroti hubungan antara ukuran perusahaan dan kinerja bisnisnya (Injayanti et al., 2023).

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh ukuran perusahaan terhadap efisiensi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Winantian, 2024; Tandanu & Suryadi, 2020; Salsa dan Nugraha, 2022) membuktikan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Sedangkan hasil penelitian (Dinayu et al., 2020; Oktavia et al., 2020); dan Nurmansyah et al., 2023) membuktikan bahwa ukuran perusahaan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan.

Aspek berikutnya untuk mengetahui seberapa baik kemampuan perusahaan bertahan dalam lingkungan bisnis yaitu dengan mengetahui tentang usia sebuah perusahaan. Semakin lama perusahaan beroperasi, semakin banyak pengalaman bisnis yang dimilikinya. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih memahami tantangan dan kondisi sebenarnya dalam dunia bisnis, serta mengambil kebijakan yang lebih optimal (Fadila et al., 2023). Meini et al., (2022) mengatakan bahwa perusahaan dengan sejarah yang lebih panjang cenderung memiliki keahlian yang lebih baik dalam mengumpulkan, memproses, dan menghasilkan informasi. Ketika dibutuhkan, perusahaan memiliki pengalaman yang cukup dalam menangani berbagai masalah terkait pengolahan informasi dan strategi penyelesaiannya, yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan (Supartini et al., 2021).

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh umur perusahaan terhadap efisiensi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supartini et al., 2021; Oktavia et al., 2020) membuktikan bahwa umur perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, menunjukkan bahwa semakin tua perusahaan, semakin tinggi profitabilitasnya. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Salsa dan Nugraha (2022) yang membuktikan bahwa umur perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efisiensi perusahaan.

Aspek lainnya yaitu rasio likuiditas, Poerba et al., (2024) menjelaskan bahwa rasio likuiditas mencerminkan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi