

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan sektor keuangan, khususnya perbankan, memiliki peran yang sangat penting bagi pemerintah, terutama dalam perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Sebagai suatu negara, Indonesia memiliki beberapa badan usaha. Atillah dan Gischa (2023) menyatakan badan usaha adalah kesatuan yuridis dan hukum yang menggunakan modal serta tenaga kerja untuk mencapai tujuan memperoleh laba dan keuntungan. Badan usaha yang banyak diketahui adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), menurut Undang-undang No.19 Tahun 2023 BUMN adalah badan usaha yang sebagian besar atau seluruh modalnya dimiliki oleh negara (Sasongko, 2020). Jumlah BUMN di Indonesia pada tahun 2023 adalah sebanyak 39 perusahaan (Bayu, 2023) Perusahaan BUMN terbagi menjadi tiga bentuk, yaitu Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Jawatan (Perjan). Secara umum tujuan BUMN adalah untuk mengelola sumber daya yang dimiliki oleh negara untuk kepentingan dan kemakmuran rakyat (Idris, 2023).

Hadza. (2023) berpendapat BUMD adalah perusahaan yang didirikan, dimiliki, dikelola, dan diawasi oleh pemerintah daerah yang seluruh atau sebagian besar modalnya berasal dari kekayaan daerah. Terdapat beberapa tujuan didirikannya BUMD yaitu memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian daerah dan menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang/jasa yang bermutu untuk membantu masyarakat. Raynita dan Ainiyyah (2022) menyatakan BUMD juga berperan dalam meningkatkan pendapatan daerah, memenuhi kebutuhan masyarakat, dan pembangunan secara adil dan merata di daerah.

Latifah dan Widiatmoko (2022) berpendapat bahwa sebagai badan usaha yang dimiliki oleh pemerintah, badan usaha ini juga dapat dimiliki oleh masyarakat melalui kepemilikan saham atas badan usaha yang sudah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Tasya, (2023) menyatakan BEI merupakan lembaga yang

ditunjukkan secara resmi dari pemerintah Indonesia untuk membantu perusahaan dengan memberikan tambahan modal melalui *go public*, yaitu kegiatan penawaran saham atau efek lain baik kepada masyarakat maupun perusahaan sesuai dengan regulasi yang diatur oleh Undang-undang (UU) dan peraturan pelaksanaan yang telah ditentukan.

Menurut UU No 8 Tahun 1995, Bursa Efek Indonesia (BEI) berperan sebagai sarana bagi masyarakat untuk berinvestasi dan salah satu pilihan utama dalam penanaman modal (Nurfatmawati et al., 2023). Kurnia (2022) berpendapat BEI banyak diminati oleh perusahaan karena berperan penting sebagai pasar modal dan juga sumber dana, pasar modal memiliki peranan krusial dalam perekonomian suatu negara dengan dua fungsi utama, yaitu sebagai fasilitas pendanaan usaha dan sebagai sarana perusahaan dalam mendapat dana dari investor masyarakat.

Melalui mekanisme perdagangan yang diatur dengan baik, BEI memainkan peran penting dalam memberikan akses keuangan kepada perusahaan BUMN dan BUMD (Hayati & Yulianto, 2020). Dengan adanya akses ini, perusahaan BUMN dan BUMD dapat memiliki sumber pembiayaan tambahan untuk memperluas kegiatan operasional, melakukan ekspansi, dan berinovasi. Tak hanya itu, hal ini juga membuka peluang bagi investor untuk turut serta dalam meningkatkan pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan BUMN dan BUMD sambil memperoleh keuntungan dari investasi mereka di pasar modal (Valentine et al., 2020). Oleh karena itu, BEI memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung pengembangan BUMN dan BUMD serta pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Gumiwang, 2022).

Sejak awal berdirinya, BUMN dan BUMD memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. BUMN dan BUMD memiliki beberapa fungsi, yaitu: (1) menciptakan serta memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat, (2) memfasilitasi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan barang/jasa dengan mudah dan aman, (3) meningkatkan kualitas dan kuantitas ekspor, baik migas maupun non-migas, (4) mencegah serta meminimalisir monopoli pihak swasta dalam memenuhi kebutuhan dipasar, (5) berkontribusi dalam peningkatan kas negara dan daerah guna memajukan perekonomian nasional (Koto, 2023)

Terdapat 27 Perusahaan BUMN dan BUMD yang tercatat di BEI. Perusahaan BUMN dan BUMD yang terdaftar di BEI dikelompokkan dalam enam sektor, yaitu: (1) sektor keuangan, (2) sektor infrastruktur, (3) sektor energi, (4) sektor bahan baku dasar, (5) sektor kesehatan, (6) sektor transportasi & logistik. Dalam penelitian ini penulis berfokus menjadikan sektor keuangan sebagai objek penelitian, berikut ini merupakan daftar nama perusahaan sektor keuangan BUMN dan BUMD yang akan dijadikan sampel penelitian:

Tabel 1.1

Daftar Perusahaan BUMN dan BUMD Sektor Keuangan Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

No	Kode	Nama	Tanggal Pencatatan
1	BBNI	PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	25 Nov 1996
2	BEKS	PT Bank Pembangunan Daerah Banten Tbk	13 Juli 2001
3	BMRI	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	14 Juli 2003
4	BBRI	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	10 Nov 2003
5	BBTN	PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	17 Des 2009
6	BJBR	PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk	08 Juli 2010
7	BJTM	PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk	12 Juli 2012

Sumber: Bursa Efek Indonesia, data yang telah diolah (2023)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Meningkatkan ekonomi Indonesia, sektor perbankan memiliki peran penting yang diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan. Undang-Undang ini mengatur berbagai aspek operasional perbankan, termasuk penghimpunan dana dari masyarakat dan penyaluran kembali dalam bentuk kredit serta layanan keuangan lainnya. Perusahaan keuangan, atau yang sering disebut perbankan, juga turut mendukung kesejahteraan masyarakat. Salah satunya yang ikut berkontribusi dalam sektor keuangan atau perbankan yaitu perusahaan BUMN dan BUMD memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. perusahaan milik pemerintah ini juga menerapkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau biasa disebut Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan dengan memiliki keberagaman khususnya dewan direksi mampu mendukung

efisiensi dan keberlanjutan operasional keuangan milik pemerintah. Menurut World Bank Tahun 2020 dengan memiliki sistem operasional yang berkelanjutan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Saat ini keberagaman juga menjadi perhatian dunia, dengan adanya keberagaman, dapat mempercepat kinerja, membantu mengatasi tantangan, menciptakan solusi, dan mendukung keberlanjutan dunia (Desthian, 2022). *Sustainable Development Goals* (SDGs) adalah serangkaian tujuan global oleh Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) untuk mengatasi tantangan sosial, ekonomi, dan lingkungan hingga tahun 2030 (Pahlephi, 2022). Dalam penerapannya, terdapat 17 tujuan dari SDGs yang mencakup berbagai aspek kehidupan manusia. Kesetaraan gender (*Gender Equality*) menjadi salah satu tujuan dari pengembangan berkelanjutan yang terdapat pada poin kelima SDGs (Purwanti, 2023).

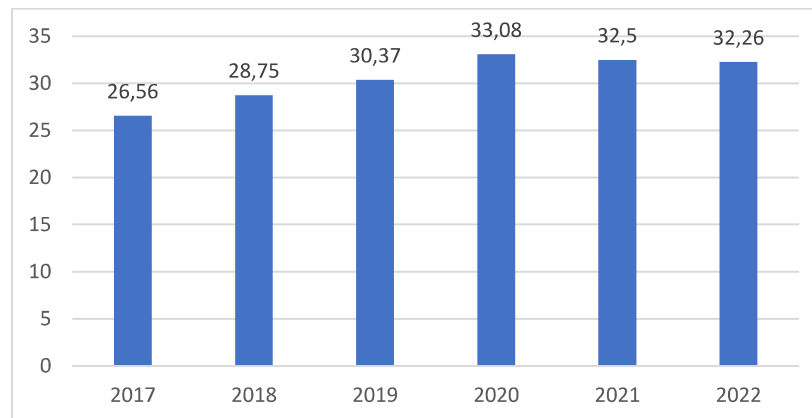
Indonesia menghadapi tantangan dalam mencapai kesetaraan gender. Menurut *Global Gender Gap Report* (GGGR) tahun 2023 dari *World Economic Forum* (WEF), Indonesia berada di peringkat ke-87 dari 147 negara dengan skor 0,697, masih tertinggal jauh dibandingkan negara-negara seperti Islandia dan Norwegia (Pristiandaru, 2023) Meskipun begitu, Indonesia terus berupaya meningkatkan kesetaraan gender, salah satunya melalui undang-undang Republik Indonesia Pasal 5 No. 13 Tahun 2003 menyatakan setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan gender (Ifitah et al., 2023).

Menurut Kementerian Keuangan tahun 2022 perempuan masih menghadapi diskriminasi di dunia kerja. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas, 2023) menyatakan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pria mencapai 83,98%, sedangkan TPAK perempuan hanya 54,42%. Umy, (2023) berpendapat bahwa tingkat kesetaraan gender di Indonesia masih rendah, sehingga upaya peningkatannya terus dilakukan. Selain kesetaraan gender, Indonesia juga berupaya meningkatkan keberagaman. Chandra dan Sacipto (2020) menyatakan pemerintah menerbitkan peraturan melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 51/POJK.03/2017 tentang penerapan keuangan berkelanjutan untuk mendukung keberagaman tenaga kerja dan tata kelola perusahaan. Wahyuningtyas et al. (2023) menyatakan bahwa untuk meningkatkan ekonomi suatu negara dengan berfokus

pada masyarakat dalam negara tersebut dengan meningkatkan keberlanjutan dalam perusahaan.

Herman (2023) tenaga kerja yang beragam akan memberikan berbagai sudut pandang yang bermanfaat, mendorong inovasi dan kreativitas. Ozdemir et al (2022) menambahkan bahwa keberagaman memberikan nilai tambah pada organisasi. Menurut Pranyoto (2023) keberagaman juga berkaitan dengan tata kelola perusahaan. Dengan adanya tata kelola yang baik perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan memiliki komposisi dewan perusahaan (dewan direksi).

Maghfiroh dan Utomo (2019) dewan direksi dalam sebuah perusahaan mampu bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pengawasan terhadap manajemen eksekutif, menetapkan tujuan jangka panjang, serta memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan, kebijakan yang berlaku dan juga bertanggung jawab kepada para pemegang saham untuk memastikan pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.



Gambar 1.1

Proporsi Pemimpin Perempuan di Indonesia

Sumber: Hadyani (2022)

Proporsi pemimpin perempuan di Indonesia pada tahun 2017, Indonesia memiliki 26,56% pemimpin perempuan, dengan peningkatan hingga Tahun 2020, namun mengalami penurunan pada Tahun 2021-2022 dapat dilihat dari Gambar 1.1. Menurut Rakhma (2023) penurunan ini terkait perubahan politik yang mempengaruhi kebijakan pemerintah dan persepsi masyarakat terhadap perempuan sebagai pemimpin. Kebijakan politik yang memperkuat *stereotip* dapat

menyebabkan deskriminasi dan mempengaruhi bagaimana orang memperlakukan anggota kelompok tertentu secara tidak adil seperti merendahkan perempuan, mempengaruhi cara pandang masyarakat dan membatasi kesempatan perempuan dalam memegang peran penting.

Kementerian BUMN pada tahun 2020 menerapkan kebijakan 25% keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan, meskipun saat ini hanya masih sekitar 15%. Atmoko (2023) menyatakan perusahaan BUMN mendukung perempuan untuk menduduki jabatan direksi, mengingat perempuan menyumbang 49,5% populasi Indonesia dan menentukan kualitas pembangunan bangsa. Angraini et al. (2021) menyatakan, keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan dapat menghasilkan kebijakan publik yang adil dan mewujudkan pembangunan negara.

Handayani (2023) juga berpendapat bahwa pemimpin perempuan merupakan salah satu penggerak perubahan dan inovasi. Contohnya Alexandra Askandar sebagai Wakil Direktur Utama PT Bank Mandiri, menunjukkan keunggulan perempuan dalam kemampuan mendengar dan kolaborasi atau bekerjasama Binemasri (2023). Perempuan dengan kemampuan berkolaborasi tinggi dan empati yang baik mampu memenangkan hati tim dan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Aspek keberagaman gender memberikan nilai tambah bagi perusahaan sebagai penyeimbang BUMN (2020).

Zenniar dan Arum, (2020) berpendapat BUMN juga mendorong keberagaman usia di kepemimpinan perusahaan, generasi muda sebagai penggerak utama memiliki kemampuan menyerap informasi secara cepat dan mengetahui literasi keuangan yang baik. Hazlina & Octrina (2021) menyatakan bahwa setiap perusahaan harus peka akan tantangan ataupun peluang dengan meningkatkan keunggulan yang kompetitif, dengan meningkatkan keunggulan kompetitif dapat melalui meningkatkan sumber daya. Menurut Octrina et al. (2023) generasi muda saat ini atau sering disebut generasi Z memiliki pengetahuan tentang literasi keuangan dan investasi, dengan begitu mereka akan mampu membuat keputusan keuangan yang baik. Generasi muda mampu menduduki posisi manajemen, di masa sekarang yang semakin dinamis karena *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity* yang disingkat dengan (VUCA), biasanya mengacu pada dunia bisnis,

merupakan sebuah kondisi ketika perubahan terjadi sangat cepat, tidak pasti, kompleks, dan ambigu yang disebabkan karena transformasi digital atau teknologi (Andiana, 2022). Salah satu meningkatkan efisiensi perusahaan dengan mampu mempertimbangkan resiko yang muncul dari ketidak pastian dan mampu beradaptasi untuk meningkatkan keuangan perusahaan (Alamsyah et al., 2023). Dengan adanya ketidak pastian perusahaan diharuskan mampu meningkatkan kinerja keuangann yaitu beradaptasi dan memahami manajemen keuangan berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi perusahaan (Hatammimi & Krisnawati, 2018).

VUCA membuat setiap perusahaan untuk dapat adaptif dan memiliki keunggulan kompetitif, sehingga dibutuhkan orang-orang yang semangat untuk terus belajar, mudah beradaptasi dan selalu mencari terobosan, dan generasi muda dan pemimpin mudalah yang memiliki semangat itu. Dengan mewujudkan kemajuan BUMN dalam keberagaman didalam perusahaan khususnya di kepemimpinan, Menteri BUMN mengeluarkan peraturan 5% kursi direksi diperusahaan BUMN harus di isi oleh anak muda atau para milenial (Afriyadi, 2021).

Menurut Talmage (2023) keberagaman dalam kepemimpinan dalam organisasi saat ini menjadi lebih penting dibandingkan sebelumnya dan semakin menjadi sorotan seiring dengan dorongan perusahaan untuk menciptakan representasi yang lebih besar di semua sektor. Para pemimpin yang berpikir maju dan menerima perubahan ini akan memperoleh manfaat dari tenaga kerja yang lebih inovatif, berpengalaman, termotivasi, dan berkontribusi yang akan meningkatkan standar dan membangun organisasi yang lebih baik. Tujuan para pemimpin saat ini adalah menyadari bahwa setiap orang dapat membawa nilai dan kekuatan di tempat kerja berdasarkan perbedaan karakteristik orang-orang yang beragam.

Yoel (2020) juga berpendapat banyaknya perbedaan dalam lingkungan kerja berarti banyak pula basis ide, pendapat, dan pengalaman yang lebih luas dan lebih dalam untuk pemecahan masalah, kreativitas, dan inovasi dalam lingkungan kerja. Ketika perusahaan memiliki latar belakang dan pengalaman yang berbeda, individu akan lebih mampu melakukan berbagai tugas. Preeti (2023) menyatakan dengan

memberikan peran tertentu kepada karyawan sesuai dengan latar belakangnya, sebuah perusahaan bisa lebih efisien dalam produksi barang. Kerja sama tim dengan beragam kelompok orang dalam suatu perusahaan terbukti lebih efisien dalam penyelesaian masalah, karena solusi terhadap permasalahan dapat dianalisis dengan berbagai sudut pandang. Berdasarkan pemaparan di atas, keberagaman di perusahaan, terutama di dewan direksi menjadi sangat penting yang berfungsi untuk bertanggung jawab dan mensejahterakan masyarakat, serta mendukung peningkatan perekonomian negara yang berkelanjutan melalui tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Bhat et al. (2020) berpendapat bahwa keberagaman dewan direksi, termasuk karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja, yang diukur menggunakan *Blau Index* sebagai variabel independent, memiliki dampak terhadap risiko perusahaan yang diukur dengan *Stock Market and Accounting Research* dalam pasar saham dan akuntansi. Hasil menunjukkan bahwa keberagaman yang lebih tinggi dalam dewan direksi dapat mengurangi risiko perusahaan di China.

Ullah et al. (2021) berpendapat pada tahun 2010-2014 yang melibatkan 418 lembaga keuangan dari 64 negara di seluruh dunia, hasilnya menunjukkan bahwa keberagaman, terutama dalam dewan direksi, memiliki hubungan positif terhadap efisiensi perusahaan. Faktor ukuran perusahaan juga mempengaruhi hasil, dengan menekankan bahwa keberagaman gender, khususnya kehadiran perempuan dalam dewan direksi, memberikan dampak positif pada diskusi di lingkup perusahaan.

Menurut Dwi et al. (2021) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan di dewan perusahaan adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja keuangan perusahaan, Adanya satu atau lebih anggota dewan perempuan yang memiliki kinerja yang baik akan membantu perusahaan meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih baik lagi.

Boadi et al. (2022) berpendapat bahwa kinerja perusahaan berkaitan dengan efisiensi yang dapat diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk menghasilkan output yang maksimal dengan input yang minimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi perusahaan adalah memiliki pemimpin yang baik yang

mampu mengikuti perubahan, terutama di lingkungan perusahaan. Keberagaman dalam perusahaan juga dapat meningkatkan efisiensi dalam kinerja perusahaan dengan kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya secara optimal.

Melihat penelitian terdahulu oleh Adusei (2019) menyatakan bahwa dengan adanya keberagaman dalam dewan direksi mampu mengelola output seperti (layanan keuangan) dengan menggunakan input (sumber daya seperti modal, tenaga kerja dan teknologi) secara optimal, tanpa pemborosan atau penggunaan yang berlebih dari input tersebut atau mampu mengefisienkan operasional perusahaannya. Ukuran perusahaan (*Firm Size*) memiliki pengaruh terhadap efisiensi perusahaan. Menurut Khidmat et al. (2020) ukuran perusahaan (*Firm Size*) dapat berpengaruh terhadap efisiensi perusahaan, perusahaan yang lebih besar mungkin memiliki lebih banyak sumber daya, skala operasi yang lebih besar, dan akses ke pasar yang lebih luas.

Khidmat et al. (2020) juga berpendapat bahwa umur perusahaan mampu mempengaruhi efisiensi perusahaan, perusahaan yang sudah lama berdiri mungkin sudah mengalami proses pembelajaran, pengembangan sistem, dan penyesuaian strategi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional dan perusahaan yang baru berdiri lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan pasar, yang juga dapat mempengaruhi efisiensi. Adusei (2019) menyatakan bahwa umur perusahaan (*age firm*) tidak mempengaruhi efisiensi perusahaan.

Menurut Sahyouni & Wang (2019) likuiditas perusahaan berpengaruh positif dengan efisiensi operasional, di mana likuiditas yang lebih tinggi memungkinkan perusahaan untuk beroperasi lebih efisien. Likuiditas mempengaruhi pertumbuhan perusahaan, menunjukkan bahwa likuiditas yang baik penting untuk efisiensi operasional yang optimal (Ali et al., 2020).

Menurut Asyik et al. (2023) inflasi juga mempengaruhi efisiensi perusahaan terhadap kestabilan penjualan dan perencanaan operasional. Perusahaan harus mempertimbangkan dampak inflasi terhadap biaya produksi dan harga jual untuk mempertahankan efisiensi operasional dalam jangka panjang (Kasasbeh, 2021).

Stinfarani dan Azmi (2020) tingkat efisiensi bertujuan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal atau bagaimana

perusahaan itu mampu meningkatkan nilai perusahaan, dengan melihat biaya yang dikeluarkan dalam kegiatan operasional sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, adanya efisiensi yang rendah menggambarkan adanya pengelolaan yang tidak baik yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mengukur dampak *Board Diversity* terhadap efisiensi dengan menggunakan Model Jaringan DEA yaitu Ali et al. (2020) mengukur dampak *Relation Related Diversity* (gender dan usia) sebagai atribut demografis yang terkait dengan hubungan sosial dan keberagaman yang kedua *Task Related Diversity* (masa jabatan, pendidikan dan keahlian) terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh dewan direksi. Dengan menggunakan variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan (*firm size*), umur perusahaan (*age of firm*), likuiditas (*Liquidity*) dan inflasi (*Inflation*). Hasil penelitian menunjukkan *Relation Related Diversity* (gender dan usia) dan *Task Related Diversity* (masa jabatan, pendidikan dan keahlian) berdampak positif secara signifikan terhadap efisiensi perusahaan di China dengan variabel kontrol ukuran perusahaan (*firm size*), umur perusahaan (*age of firm*), likuiditas (*liquidity*) dan inflasi (*inflation*). Variabel-variabel ini dipilih berdasarkan kajian literatur sebelumnya yang menunjukkan pengaruhnya terhadap efisiensi dalam perusahaan, memberikan landasan yang kokoh untuk melihat hubungan *Board Diversity* terhadap efisiensi di perusahaan dengan lebih akurat.

Dengan adanya penelitian terdahulu dan penelitian sebelumnya berpendapat bahwa efisiensi sangat dibutuhkan didalam perusahaan, dengan adanya efisiensi perusahaan mampu mengelola kinerja perusahaan khususnya kemampuan perusahaan menghasilkan output yang optimal dengan input minimal dengan faktor mempengaruhi yaitu keberagaman dalam dewan direksi menyatakan semakin beragam di dalam perusahaan semakin mudah untuk mengatasi resiko, lebih inovatif dalam hal baru, dan lebih meningkatkan kinerja perusahaan, salah satunya termasuk keberadaan perempuan di dalamnya, umur, pengalaman, pendidikan dan lama kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi tingkat efisiensi dengan variabel kontrol ukuran perusahaan (*firm size*), umur perusahaan (*age of firm*), likuiditas (*liquidity*) dan inflasi (*inflation*). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Relation Related Diversity* Dan *Task Related Diversity* Dengan Menggunakan *Blau Index* Terhadap Efisiensi Perbankan Milik Pemerintah”

1.3 Perumusan Masalah

Peningkatan kesadaran pemangku kepentingan perusahaan terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan menyebabkan perusahaan diminta untuk mulai menerapkan keberagaman kepemimpinan, khususnya dalam dewan direksi, guna meningkatkan operasional perusahaan. Keberagaman dalam dewan direksi, yang mencakup gender, usia, pendidikan, masa jabatan, dan pengalaman dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan pengelolaan keuangan perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan melalaikan keberagaman, hal tersebut dapat membahayakan keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Keberlanjutan sangat dibutuhkan dalam perusahaan, terutama dalam aspek keberagaman gender dan usia (Adusei., 2019).

Keberagaman dalam pendidikan, masa jabatan, dan pengalaman juga memiliki dampak signifikan terhadap operasional perusahaan. Keberagaman ini dapat membantu memberikan inovasi baru serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat, yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan. Dengan demikian, keberagaman tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan operasi perusahaan (Bhat et al., 2020).

Keberagaman memiliki peran krusial dalam mempercepat kinerja dan menghadirkan Solusi inovasi untuk berbagai tantangan, serta mendukung keberlanjutan global. Kementerian BUMN, dengan kebijakan 25% keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan pada tahun 2020, meskipun saat ini hanya mencapai sekitar 15%, menunjukkan komitmen terhadap peningkatan keberagaman. Selain itu, peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 51/POJK.03/2017 juga menekankan pentingnya keuangan berkelanjutan untuk mendorong keberagaman tenaga kerja dan tata kelola perusahaan. Hal ini sejalan dengan perhatian global terhadap keberagaman, yang diakui sebagai kunci untuk mencapai berbagai tujuan dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs), termasuk

kesetaraan gender, yang merupakan salah satu 17 tujuan global untuk mengatasi tantangan sosial, ekonomi, dan lingkungan hingga tahun 2030.

Desakan keberagaman pada dewan direksi dalam perusahaan semakin meningkat berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena yang telah dijelaskan di atas keberagaman dewan direksi khususnya *Relation Related Diversity* dan *Task Related Diversity* menambah nilai bagi perusahaan khususnya sektor keuangan yang memiliki dampak positif bagi perusahaan, hal ini selaras dengan beberapa peneliti melakukan analisis hubungan pada dewan direksi mempengaruhi efisiensi perusahaan sektor keuangan yaitu perbankan, namun masih rendah penelitian ini tentang hubungan *Relation Related Diversity* dan *Task Related Diversity* terhadap Efisiensi perusahaan milik pemerintah. Maka penulis membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *relation related diversity (age and gender)* terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022?
2. Apakah terdapat pengaruh *task-related diversity (tenure, expertise and education diversities)* terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel kontrol ukuran perusahaan (*firm size*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022?
4. Apakah terdapat pengaruh variabel kontrol usia perusahaan (*age of the firm*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022?
5. Apakah terdapat pengaruh variabel kontrol likuiditas (*liquidity ratio*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022?
6. Apakah terdapat pengaruh variabel kontrol inflasi (*inflation rate*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022?
7. Apakah terdapat pengaruh *relation related diversity (age & gender)* dan *task-related diversity (tenure, expertise and education diversities)* terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022?

8. Apakah terdapat pengaruh variabel kontrol ukuran perusahaan (*firm size*), usia perusahaan (*age of the firm*), likuiditas (*liquidity ratio*), dan inflasi (*inflation rate*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian tugas akhir ini antara lain yaitu:

1. Analisis dan menjelaskan pengaruh *relation related diversity (age and gender)* terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022.
2. Analisis dan menjelaskan pengaruh *task-related diversity (tenure, expertise, and education diversities)* terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022.
3. Analisis dan menjelaskan pengaruh variabel kontrol ukuran perusahaan (*firm size*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022.
4. Analisis dan menjelaskan pengaruh variabel kontrol usia perusahaan (*age of the firm*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022.
5. Analisis dan menjelaskan pengaruh variabel kontrol likuiditas (*liquidity ratio*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022.
6. Analisis dan menjelaskan pengaruh variabel kontrol inflansi (*inflation rate*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022.
7. Analisis dan menjelaskan pengaruh *relation related diversity (age & gender)* dan *task-related diversity (tenure, expertise and education diversities)* terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022.
8. Analisis dan menjelaskan pengaruh variabel kontrol ukuran perusahaan (*firm size*), usia perusahaan (*age of the firm*), likuiditas (*liquidity ratio*), dan inflansi

(*inflation rate*) terhadap efisiensi perbankan milik pemerintah yang terdaftar di IDX tahun 2017-2022.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian seputar keberagaman dalam dewan direksi di struktur manajemen BUMN akan memberikan wawasan baru bagi para pemangku kepentingan, sehingga perusahaan dapat mengadopsi kebijakan yang mendukung kesetaraan untuk mencapai kinerja keuangan yang optimal. Penulisan optimis bahwa penelitian ini akan menjadi sumber penting bagi implementasi strategi yang berkelanjutan di lingkungan BUMN dan BUMD akan menjadi acuan penting bagi peneliti lanjut di bidang manajemen organisasi, pengembangan sumber daya manusia, dan inovasi dalam konteks BUMN dan BUMD.

1.5.2 Aspek Praktis

Dengan meluncurkan program-program yang berfokus pada pemberdayaan perempuan dan kaum muda, Srikandi BUMN dan BUMD bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan, yang mendorong pertumbuhan karir serta partisipasi yang merata di berbagai bidang dan tingkat diperusahaan. Penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan berharga bagi perusahaan BUMN dan BUMD agar dapat memahami pentingnya mengintegrasikan keberagaman gender di lingkungan dewan perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan tinjauan terhadap kinerja perusahaan dalam aspek lingkungan, sosial dan tata kelola, sehingga dapat menjadi dasar evaluasi yang berharga dalam menemukan solusi dan mendukung pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penulisan sistematika akhir memberikan gambaran dan kerangka yang jelas untuk pokok bahasan setiap bab penelitian ini. Berikut sistematika penulisan pada setiap bab dijelaskan pada bagian-bagian berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab tinjauan pustaka kedua memberikan penjelasan tentang tinjauan pustaka dan landasan teori dari topik yang menjadi pokok bahasan penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka kedua memberikan penjelasan tentang tinjauan pustaka dan landasan teori dari topik yang menjadi pokok bahasan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini dibahas pada bab ketiga.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini hasil penelitian dan pembahasan memberikan penjelasan tentang hasil penelitian yang dicapai, mulai dari pengumpulan data hingga temuan penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini kesimpulan dan saran memberikan penjelasan tentang kesimpulan yang dicapai dan saran yang dibuat berdasarkan hasil tersebut sehingga dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian dan pertimbangan masa depan oleh pihak yang berkepentingan.