

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era bisnis yang bertambah kompleks dan dinamis, perusahaan dihadapkan pada tantangan dalam mempertahankan kelangsungan dan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan baik dari segi finansial (keuangan) maupun nonfinansial (nonkeuangan). Melalui penerapan alat analisis keuangan yang selaras dengan tujuan finansial perusahaan, kinerja keuangan menunjukkan kondisi keuangan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja keuangan menunjukkan keadaan keuangan perusahaan dalam suatu periode tertentu, yang mencakup aktivitas penghimpunan serta pemanfaatan dana, dan diukur menggunakan berbagai indikator, seperti rasio leverage, solvabilitas, kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas. (Fatihudin et al., 2018). Dengan demikian, kinerja keuangan menjadi faktor penting dalam menjalankan dan mempertahankan kelangsungan bisnis karena dapat menjadi bahan evaluasi mengenai bagaimana pemanfaatan sumber daya oleh perusahaan dalam memberikan dampak finansial yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh organisasi bisnis untuk meraih sasaran korporasinya adalah dengan menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang efektif dan terstruktur (Roika et al., 2019). Tata kelola perusahaan mengacu pada seni mengatur, yaitu kemampuan komite eksekutif perusahaan untuk memikul tanggung jawab seperti pengelolaan,

pengarahan, dan pengendalian perusahaan, namun tata kelola yang baik pertama-tama dan terutama merupakan tanggung jawab dewan direksi dalam hal pengambilan keputusan, yang memengaruhi operasional perusahaan, orientasi strategis utama, dan identifikasi potensi risiko yang dihadapi perusahaan (Ouni et al., 2020). Implementasi tata kelola perusahaan yang efektif mendorong peningkatan kinerja perusahaan dengan mengoptimalkan efisiensi operasional dan mendukung pertumbuhan jangka panjang, sekaligus membatasi dominasi pihak internal yang berpotensi menyalahgunakan sumber daya perusahaan (Guluma, 2021).

Berdasarkan teori keagenan, manajer memiliki potensi untuk menguntungkan diri sendiri meskipun aktivitas tersebut merugikan perusahaan dalam jangka panjang, sehingga anggota dewan yang beragam diperlukan untuk memantau secara ketat aktivitas manajer dan memberi mereka ruang yang cukup untuk mengejar peluang pertumbuhan yang bermanfaat bagi perusahaan (Y. Dong et al., 2023). Keberagaman dalam dewan dapat memperkuat independensinya, karena perbedaan karakteristik dan latar belakang anggota yang bervariasi memungkinkan dewan untuk lebih kritis dalam mengambil keputusan. (Song et al., 2020). Lebih lanjut lagi, ditinjau dari *resource dependence theory*, fungsi utama dewan adalah memberikan umpan balik yang efektif dan nasihat yang efisien, sehingga keberagaman dewan cenderung memberikan keputusan yang optimal karena dewan yang lebih baik dalam hal kualifikasi dan pengalaman (Y. Dong et al., 2023). Penelitian keberagaman yang berkaitan dengan dewan

direksi menggunakan istilah “keberagaman” dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu keberagaman yang tampak atau demografis (*gender*, usia, etnis), dan keberagaman yang tidak tampak atau kognitif (misalnya, pengetahuan, pendidikan, pengalaman) (Ouni et al., 2020).

Pembahasan mengenai isu keberagaman dewan direksi terkonsentrasi pada dua poin, yaitu secara etis dan secara utilitarian. Beberapa Negara seperti Kanada, Perancis, Spanyol, dan Norwegia telah mengesahkan undang-undang untuk mengatur keberagaman dewan direksi. Penetapan kuota pertama diumumkan Norwegia pada November 2002, yang mewajibkan setidaknya 40% representasi direktur dari setiap gender (Terjesen & Sealy, 2016). Penerapan kuota kesetaraan bagi perempuan dalam dewan direksi yang dapat dianggap sebagai suatu langkah etis, disamping juga dipandang dari sudut pandang utilitarian, yang menempatkan *board diversity* sebagai katalis untuk menghasilkan nilai bagi perusahaan dan semua pihak yang terlibat (Ouni et al., 2020).

Sebuah survei yang dilakukan oleh International Labour Organization yang mencakup 12.940 perusahaan yang tersebar di 70 negara menghasilkan kesimpulan bahwa dua pertiga dari perusahaan Asia-Pasifik (termasuk 77% dari 416 perusahaan yang berada di Indonesia) setuju bahwa inisiatif yang mempromosikan kesetaraan gender dan keberagaman di tempat kerja meningkatkan performa bisnis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas dan produktifitas. dan profitabilitas (International Labour Organization, 2020). Studi *International Finance*

Corporation menemukan bahwa perusahaan dengan lebih dari 30% proporsi dewan Perempuan mampu mencatatkan tingkat pengembalian aset (ROA) sebesar 3,8%, jauh lebih tinggi 2,4% dibandingkan perusahaan tanpa anggota dewan perempuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberagaman gender dalam proses pengambilan keputusan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja finansial Perusahaan (International Finance Corporation, 2019).

Kajian terbaru oleh *International Finance Corporation* (IFC), bagian dari Kelompok Bank Dunia, menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak perempuan dalam keanggotaan dewan direksi menunjukkan kecenderungan kinerja keuangan yang lebih baik (International Finance Corporation, 2019). Studi International Finance Corporation tahun 2019 mencatat bahwa Thailand memiliki keragaman gender tertinggi di dewan perusahaan, diikuti oleh Indonesia dan Vietnam. Meskipun terdapat indikasi kuat akan adanya korelasi positif antara keberagaman gender dan kinerja keuangan, namun masih terdapat tantangan signifikan dalam mencapai keterwakilan perempuan di dewan. Diantara perusahaan-perusahaan ASEAN yang disurvei termasuk di Indonesia, sekitar 40% perusahaan tidak memiliki keterwakilan anggota dewan perempuan, dan hanya 16% perusahaan yang memiliki keterwakilan perempuan di dewan lebih dari 30%. Ini menyoroti perlunya kebijakan yang lebih mendukung untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam posisi

kepemimpinan, termasuk mengatasi bias gender yang sering menghalangi akses perempuan ke posisi eksekutif puncak.

Meskipun Indonesia belum memiliki peraturan yang jelas mengenai proporsi perempuan dalam dewan direksi, prinsip keberagaman dewan, khususnya yang tercantum dalam G20/OECD *Principles of Corporate Governance*, menjadi hal yang penting. G20/OECD *Principles of Corporate Governance* adalah standar internasional tentang tata kelola perusahaan yang diakui oleh para pemimpin negara G20 sejak 2015. Pada poin VI.E, prinsip ini secara khusus mengatur tentang kemampuan dewan untuk membuat keputusan yang objektif dan independen bagi perusahaan, termasuk dengan meningkatkan keberagaman dewan untuk memberikan perspektif yang lebih luas (OECD, 2015). Namun, sampai saat ini belum terdapat regulasi khusus yang mengatur proporsi perempuan di dalam dewan direksi.

Ketika melihat data Perusahaan pada Bursa Efek Indonesia, terutama sektor finansial sebagai sektor yang mendominasi petolehan laba tertinggi, misalnya pada tahun 2023, PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (BBRI) mencatatkan laba bersih tertinggi dengan membukukan laba bersih mencapai Rp60 triliun, diikuti oleh PT Bank Mandiri Tbk (BMRI) dan PT Bank Central Asia Tbk (BBCA) (Taufani, 2024). Hal serupa juga terjadi di tahun 2022 yang menempatkan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (BBRI) di posisi tertinggi perolehan laba bersih dengan laba bersih mencapai Rp50 triliun, diikuti oleh PT Bank Mandiri Tbk (BMRI) dan PT Bank Central

Asia Tbk (BBCA) yang mencatatkan laba bersih tahun 2022 mencapai Rp40 triliun. Pada tahun 2021, PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, PT Bank Central Asia Tbk, serta PT Bank Mandiri Tbk tercatat sebagai tiga emiten yang menghasilkan laba bersih paling tinggi (Fitriani, 2022).

Berdasarkan data perusahaan di BEI, beberapa emiten yang terdaftar di sektor finansial dengan keterwakilan dewan direksi perempuan di jajaran dewan direksi, membukukan pertumbuhan laba selama empat tahun terakhir, seperti yang dirangkum dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1 Laba Setelah Pajak Emiten Empat Tahun Terakhir (Sektor Finansial)

Kode Emiten	Laba Setelah Pajak (dalam Jutaan rupiah)			
	2020	2021	2022	2023
BMRI	18.398.928	30.551.097	44.952.368	60.051.870
AGRS	(176.863)	12.770	103.454	183.925
ADMF	1.025.573	1.213.316	1.605.555	1.944.047
ASJT	(7.767)	345.717	574.003	4.019.556
BABP	10.414	12.868	52.505	77.916
BBCA	27.147.109	31.440.159	40.755.572	48.658.095
BBLD	20.053	28.703	87.460	105.013
BBNI	3.321.442	10.977.051	18.481.780	21.106.228
BBTN	1.602.358	2.376.227	3.045.073	3.500.988
BGTG	3.198	10.866	46.043	103.965
BDMN	1.088.942	1.667.687	3.429.634	3.658.045
BINA	19.376	39.748	157.048	207.876
BNLI	721.587	1.231.127	2.013.413	2.585.218
MCOR	49.979	79.392	135.959	241.291
NISP	2.101.671	2.519.619	3.326.930	4.091.043

Kode Emiten	Laba Setelah Pajak (dalam Jutaan rupiah)			
	2020	2021	2022	2023
TIFA	14.885	26.732	56.904	59.896

Sumber: Data BEI

Data dari BEI pada Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa beberapa perusahaan dengan dewan direksi yang memiliki keberagaman *gender*, terutama dengan kehadiran perempuan di dalamnya, telah mencatatkan pertumbuhan laba yang signifikan selama empat tahun terakhir. Meskipun secara konseptual, keberagaman dewan diproyeksikan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan melalui beragamnya sudut pandang dalam pengambilan keputusan dan kemampuan memberikan nasihat, hubungan antara keberagaman dewan dan kinerja perusahaan perlu ditinjau lebih lanjut melalui penelitian yang komprehensif. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam; beberapa studi menemukan korelasi positif antara keberagaman dewan dan kinerja keuangan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu konsisten.

Hasil penelitian Y. Dong et al. (2023) menunjukkan keberagaman dewan dan kinerja keuangan (ROA dan Tobin's Q) memiliki hubungan positif, yang menunjukkan pentingnya memiliki dewan yang beragam. Keberagaman ini mendorong inovasi dan meningkatkan pengambilan keputusan, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik (Y.

Dong et al., 2023). Keberadaan perempuan dalam dewan dipercaya dianggap mampu menjadi katalisator pengawasan manajemen sekaligus menyumbang sudut pandang khas yang memperkaya keputusan strategis (Song et al., 2020). Penelitian lainnya justru menunjukkan bahwa bentuk keberagaman dewan lainnya seperti *gender*, usia, masa jabatan, tingkat pendidikan dan keanggotaan profesional terbukti tidak mempengaruhi kinerja keuangan Perusahaan di Malaysia yang diukur melalui ROA (Hassan et al., 2020). Mayoritas dan agresivitas direksi laki-laki dapat mendominasi atau menghalangi wanita untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam pengambilan keputusan (Hassan et al., 2020). Hal serupa diungkapkan oleh penelitian dari Unite et al. (2019) yang melakukan penelitian di perusahaan-perusahaan di Filipina, menyimpulkan kinerja keuangan yang diproksikan melalui ROA, ROE, atau Tobin's Q tidak signifikan dipengaruhi oleh keberagaman *gender* dalam jajaran dewan. Penurunan kinerja keuangan perusahaan akibat keberagaman *gender* seperti ini dikaitkan dengan isu tokenisme dan *stereotip gender* (Lim et al., 2019).

Menurut Singh & Dwesar (2022), pengaruh keberagaman *gender* terhadap kinerja masih belum dapat disimpulkan secara jelas karena masih banyak perbedaan hasil penelitian terutama dalam konteks negara berkembang sehingga diperlukan analisis yang lebih luas dalam menganalisis hubungan ini. Sebagaimana disebutkan dalam penelitian Ouni et al. (2020), disparitas hasil penelitian mengenai korelasi antara keragaman *gender* di dewan direksi dan kinerja (positif, negatif, atau netral) tersebut

mengungkap kompleksitas hubungan ini, dan kemungkinan adanya mekanisme tidak langsung dan mendasar yang menghubungkan kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menyelidiki pengaruh keberagaman *gender* terhadap kinerja keuangan dengan mempertimbangkan peran *tax avoidance* dan *sustainability reporting* sebagai variabel mediasi.

Tax avoidance, sebagai salah satu strategi manajemen pajak perusahaan, muncul sebagai variabel yang menarik untuk diteliti sebagai mediator potensial dalam hubungan antara *board diversity* dan kinerja keuangan. *Tax avoidance* adalah salah satu metode yang dapat diadopsi perusahaan untuk mengurangi besaran pajak (Zaqeeba & Iskandar, 2020). Walaupun pajak digunakan untuk kepentingan masyarakat umum dan bersifat dikelola oleh pemerintah, namun dari sudut pandang korporasi, pajak diperlakukan sebagai komponen biaya yang mengurangi laba perusahaan, sehingga harus diminimalkan, salah satunya melalui *tax avoidance* (Tarmidi et al., 2020). Di sektor keuangan, *tax avoidance*, sebagai strategi manajemen pajak, memungkinkan perusahaan untuk meminimalkan kewajiban pajak mereka tanpa melanggar hukum, yang pada akhirnya dapat memaksimalkan laba bersih dan kinerja keuangan. Namun, pengelolaan pajak yang etis dan transparan juga menjadi perhatian penting bagi investor dan pemangku kepentingan, terutama dalam konteks *corporate governance* yang baik (Nanda Widiiswa & Baskoro, 2020)

Penggunaan strategi *tax avoidance* dapat memengaruhi struktur biaya perusahaan dan akhirnya memengaruhi kinerja keuangan. Dalam hal ini, peran dewan direksi dalam memberikan umpan balik yang efektif dan nasihat yang efisien akan lebih baik ketika terdapat keberagaman dalam komposisi berkaitan dengan pengalaman (Dong et al., 2023). Razali et al. (2023) dan Kartikasari et al. (2023) menyimpulkan bahwa perempuan di dewan direksi secara positif memengaruhi strategi perencanaan pajak untuk untuk meminimalkan beban pajak. Kehadiran Perempuan memberikan alternatif yang lebih bervariasi bagi perusahaan dalam melakukan perencanaan pajaknya (Winasis et al., 2017). Sejalan dengan penelitian tersebut, Bana & Ghazali (2021) menyebutkan bahwa keberagaman dewan dapat mempengaruhi keputusan *tax avoidance* dalam upaya meningkatkan kinerja keuangan karena perempuan cenderung mengadopsi kebijakan kas yang lebih konservatif, yang mendorong peningkatan *cash holding* melalui strategi penghindaran pajak secara legal untuk memastikan efisiensi pajak tanpa melanggar ketentuan yang berlaku. Namun demikian, hasil penelitian dari Zaqeeba & Iskandar (2020) menunjukkan bahwa penerapan *tax avoidance* tidak memediasi hubungan keberagaman gender dewan direksi dengan kinerja keuangan.

Dalam beberapa tahun terakhir, *sustainability reporting* semakin menjadi fokus dalam tata kelola perusahaan. *Sustainability reporting* dikaitkan dengan pengungkapan informasi tentang ekonomi, sosial dan kegiatan lingkungan hidup karena berdampak pada masyarakat dan

pemangku kepentingan di mana perusahaan beroperasi (Musa et al., 2020). Perusahaan yang aktif dalam pelaporan berkelanjutan tidak hanya mengurangi risiko reputasi, tetapi juga dapat menciptakan nilai tambah dalam jangka panjang. Indikator pelaporan sosial perusahaan dapat diintegrasikan ke dalam pelaporan kinerja keuangan suatu perusahaan dan dapat mengubah keberlanjutan menjadi nilai konkret bagi semua pihak yang berkepentingan (Oncioiu et al., 2020).

Sustainability reporting memungkinkan perusahaan untuk mengukur, memahami, dan melaporkan kinerja mereka di bidang ekonomi, lingkungan, dan sosial, sekaligus menetapkan tujuan serta sasaran, dan mengelola perubahan dengan lebih efisien (Hendro Lukman, 2019). Pelaporan berkelanjutan yang transparan tidak hanya mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga dapat meningkatkan rasa percaya investor dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya (Lundberg, 2022). *Sustainability* berkaitan dengan perencanaan jangka panjang perusahaan untuk mempertahankan bisnis yang dapat diterima oleh masyarakat (Bakar et al., 2019). Dengan kata lain, *sustainability reporting* tidak hanya dianggap sebagai alat untuk kepentingan hubungan masyarakat, tetapi juga sebagai sarana yang membantu perusahaan memahami secara lebih mendalam kekuatan dan kelemahan mereka, serta mengidentifikasi keterkaitan antar komponen dalam operasional perusahaan. (Oncioiu et al., 2020). Walaupun demikian, penelitian dari Cahyaningtyas et al. (2022) mengungkapkan bahwa pelaporan keberlanjutan tidak berperan sebagai

mediator antara karakteristik dewan dan kinerja akuntansi. Hal ini berbeda dengan penelitian Ouni et al. (2020), yang menyimpulkan hubungan persentase perempuan dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan-perusahaan Kanada dimediasi oleh fokus ESG. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan penelitian mengenai pengaruh mediasi dalam hubungan *board diversity* terhadap kinerja keuangan perlu diteliti lebih lanjut.

Studi ini fokus pada perusahaan-perusahaan di Indonesia terutama Perusahaan sektor *financial* yang terdaftar di BEI dalam rentang tahun 2020 hingga 2023 dengan membawa perspektif khusus terhadap hubungan antara *board diversity* dan kinerja keuangan. Sektor finansial yang salah satunya mencakup perbankan menarik untuk diteliti karena perbankan merupakan emiten yang mendominasi perolehan laba terbesar pada tahun 2021 hingga 2023. Selain itu, sektor finansial seringkali dipandang sebagai sektor yang memainkan peranan krusial dalam roda perekonomian (Supartoyo et al., 2018). Sektor keuangan memastikan alokasi sumber daya keuangan yang efisien dengan memfasilitasi transfer dana untuk investasi produktif dalam perekonomian, sehingga sektor keuangan yang berfungsi dengan baik menjadi penting untuk mendorong perekonomian (Adjei et al., 2021). Perusahaan yang terlibat dalam kegiatan keuangan dan investasi memiliki kepentingan khusus dalam pengelolaan risiko dan kebijakan pajak, sehingga dengan memasukkan *tax avoidance* dan *sustainability reporting* sebagai

variabel mediasi diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pemahaman mekanisme yang mungkin terjadi.

Variabel *board diversity* dipilih sebagai variabel independen (X) karena keberagaman di dewan direksi diharapkan dapat memberikan keberagaman sudut pandang dalam penentuan keputusan, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (T. Dong et al., 2020). Terlebih lagi sebuah kajian terbaru oleh *International Finance Corporation* (IFC), bagian dari Kelompok Bank Dunia, menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak perempuan dalam keanggotaan dewan direksi cenderung menunjukkan kinerja keuangan yang lebih baik (International Finance Corporation, 2019). Dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender dan inklusi, banyak kebijakan dan regulasi di Indonesia dan negara lain semakin mengedepankan keberagaman dalam tata kelola perusahaan (Swain & Mishra, 2023). Di sektor keuangan, penerapan kuota *gender* dalam dewan direksi di beberapa negara telah menunjukkan dampak positif tidak hanya pada representasi perempuan, tetapi juga pada kinerja keuangan perusahaan. Misalnya, perusahaan yang memiliki lebih banyak perempuan dalam posisi kepemimpinan menunjukkan kinerja yang lebih baik, dari segi *return on equity* (ROE) dan *return on assets* (ROA). Ini menunjukkan bahwa keberagaman dewan direksi dapat berfungsi sebagai katalisator bagi perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dan finansial mereka (Dewi et al., 2021).

Selain itu, *tax avoidance* dan *sustainability reporting* dipilih sebagai variabel mediasi karena variabel ini dianggap sebagai mekanisme yang mungkin mempengaruhi hubungan keberagaman gender di dewan direksi dan kinerja keuangan, dengan *tax avoidance* merujuk pada strategi manajemen pajak yang dapat memengaruhi struktur biaya perusahaan (Tarmidi et al., 2020), sementara *sustainability reporting* berkaitan dengan transparansi dan keberlanjutan yang dapat memengaruhi persepsi investor dan keberlanjutan jangka panjang perusahaan (Oncioiu et al., 2020).

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat peran sentral keberagaman dewan direksi dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, khususnya di sektor finansial Indonesia. Di sektor keuangan, di mana keputusan strategis sering kali kompleks dan berisiko, keberagaman dalam komposisi dewan direksi dapat memaksimalkan keputusan yang lebih inovatif dan adaptif terhadap dinamika pasar. Hasil kajian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai keberagaman di dewan direksi, kinerja keuangan perusahaan, serta peran mediasi dari *tax avoidance* dan *sustainability reporting* dalam konteks perusahaan di sektor keuangan Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori dalam bidang *corporate governance*, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi dunia bisnis dan masyarakat, mendukung pergeseran menuju praktik bisnis yang lebih inklusif dan berkelanjutan (Lagoarde-Segot, 2017). Dengan melakukan analisis secara mendalam, studi ini diharapkan dapat memberikan

pemahaman komprehensif dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi landasan yang kokoh bagi perusahaan, regulator, dan pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan praktik tata kelola perusahaan dan pengelolaan pajak yang efektif di Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah awal dalam memahami suatu permasalahan, di mana suatu objek dalam sebuah hubungan atau konteks dikenali sebagai masalah. Tujuan dari proses ini adalah untuk mempersempit ruang lingkup permasalahan penelitian, sehingga dapat difokuskan pada isu-isu yang memungkinkan untuk ditemukan solusinya melalui penelitian. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja keuangan sangat penting bagi perusahaan karena dapat menjadi bahan evaluasi mengenai bagaimana pemanfaatan sumber daya oleh perusahaan dalam memberikan dampak finansial yang berkaitan dengan tujuan Perusahaan. Kinerja keuangan memastikan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan harus diteliti
2. Sektor finansial seringkali dikatakan sebagai sektor yang memiliki peranan krusial dalam perekonomian, sehingga hal-hal yang mempengaruhi kinerja keuangan di sektor ini menjadi sangat penting untuk diteliti.

3. Sektor finansial merupakan sektor yang mendominasi perolehan laba dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan Tabel 1, terdapat peningkatan kinerja keuangan emiten sektor finansial yang memiliki dewan direksi Perempuan dalam 4 tahun terakhir yang diukur melalui peningkatan laba, namun hubungan antara kinerja keuangan dan keberadaan dewan direksi Perempuan di jajaran dewan direksi belum dapat disimpulkan secara jelas.
4. Adanya *research gap* pada studi-studi sebelumnya terkait dampak *board diversity* pada jajaran dewan direksi terhadap kinerja keuangan, oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi pengaruh tersebut, khususnya pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).
5. Disparitas hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan adanya mekanisme tidak langsung dan mendasar yang menghubungkan kedua variabel tersebut (Ouni et al., 2020).

1.3 Pembatasan Masalah

Kinerja keuangan menggambarkan keadaan keuangan perusahaan dalam suatu periode tertentu, yang mencakup pengumpulan dan pengeluaran dana, yang diukur menggunakan berbagai indikator rasio. (Fatihudin et al., 2018). Kinerja keuangan menjadi hal krusial bagi perusahaan karena dapat menjadi bahan evaluasi mengenai bagaimana pemanfaatan sumber daya oleh perusahaan dalam memberikan dampak

finansial yang berkaitan dengan tujuan Perusahaan. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Roika et al., 2019). Tata kelola yang baik merupakan tanggung jawab dewan direksi karena berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang memengaruhi kehidupan perusahaan, orientasi strategis utama, dan identifikasi potensi risiko yang dihadapi perusahaan (Ouni et al., 2020).

Kinerja keuangan memiliki peran krusial bagi perusahaan karena dapat menjadi bahan evaluasi mengenai bagaimana pemanfaatan sumber daya oleh perusahaan dalam memberikan dampak finansial yang berkaitan dengan tujuan Perusahaan. Kinerja keuangan memastikan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan harus diteliti. Sebuah kajian terbaru oleh *International Finance Corporation* (IFC), bagian dari Kelompok Bank Dunia, menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak perempuan dalam keanggotaan dewan direksi cenderung menunjukkan kinerja keuangan yang lebih optimal (International Finance Corporation, 2019).

Penelitian ini mengkaji hubungan antara *board diversity* khususnya keberagaman *gender* di dewan direksi dan kinerja keuangan perusahaan, serta peran mediasi dari *tax avoidance* dan *sustainability reporting* dalam konteks perusahaan di sektor finansial Indonesia. Sektor finansial yang salah satunya mencakup perbankan menarik untuk diteliti karena perbankan merupakan emiten yang mendominasi perolehan laba terbesar pada tahun

2021 hingga 2023. Selain itu, sektor finansial sering dipandang sebagai sektor yang memainkan peran krusial dalam perekonomian.

Variabel bebas penelitian ini adalah keberagaman *gender* dewan (*board gender diversity*), sedangkan variabel mediasi yang digunakan adalah *tax avoidance* dan *sustainability reporting*. Kinerja keuangan diukur melalui *Return on Asset* (ROA) yang mengindikasikan efisiensi penggunaan aset perusahaan dalam menciptakan profit. *Board diversity* berfokus pada *board gender diversity* yang diukur melalui proporsi jumlah dewan direksi Perempuan dalam jajaran dewan direksi, *tax avoidance* diukur melalui *Effective Tax Ratio* (ETR), dan *sustainability reporting* diukur melalui skor pengungkapan berdasarkan GRI *standard*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan permasalahan terkait kinerja keuangan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *board diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
2. Apakah *board diversity* berpengaruh terhadap *tax avoidance*?
3. Apakah *board diversity* berpengaruh terhadap *sustainability reporting*?
4. Apakah *tax avoidance* berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
5. Apakah *sustainability reporting* berpengaruh terhadap kinerja keuangan?
6. Apakah *tax avoidance* memediasi pengaruh *board diversity* terhadap kinerja keuangan?

7. Apakah *sustainability reporting* memediasi pengaruh *board diversity* terhadap kinerja keuangan?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang dipaparkan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh langsung *board diversity* terhadap kinerja keuangan
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh langsung *board diversity* terhadap *tax avoidance*
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh langsung *board diversity* terhadap *sustainability reporting*
4. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh langsung *tax avoidance* terhadap kinerja keuangan
5. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh langsung *sustainability reporting* terhadap kinerja keuangan
6. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh tidak langsung langsung *board diversity* terhadap kinerja keuangan melalui *tax avoidance*
7. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh tidak langsung langsung *board diversity* terhadap kinerja keuangan melalui *sustainability reporting*

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis, khususnya sebagai kontribusi pemikiran dalam bidang akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen, terutama yang berkaitan dengan kinerja keuangan, keberagaman dewan direksi, penghindaran pajak, dan pelaporan keberlanjutan. Selain itu, temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa yang tertarik meneliti topik serupa.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini menyediakan bukti empiris dan wawasan praktik yang dapat membantu pemangku kepentingan, mulai dari investor hingga regulator, untuk memahami faktor-faktor kunci yang mendorong kinerja keuangan. Dengan memanfaatkan temuan penelitian ini, manajemen dapat merumuskan kebijakan alokasi sumber daya, penetapan target, dan mekanisme pengendalian internal yang lebih tepat sasaran, sehingga perusahaan mampu memaksimalkan nilai dan mempertahankan kinerja keuangan yang unggul secara berkelanjutan.

1.7 Penjelasan Istilah

Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sebagai berikut:

1. *Board diversity*, mengacu pada keberagaman dewan direksi yang dapat dilihat dari keberagaman demografi dan struktural (Aggarwal

et al., 2019). Keberagaman demografi yang didasarkan pada karakteristik anggota dewan seperti gender, sedangkan keberagaman struktural berkaitan status independensi anggota dewan. Keberagaman dewan direksi dalam penelitian ini mengacu pada keberagaman demografi yaitu keberagaman gender.

2. Kinerja keuangan, menggambarkan keadaan finansial perusahaan selama periode tertentu, mencakup aspek pendanaan dan penggunaannya, yang dinilai menggunakan sejumlah rasio keuangan (Fatihudin et al., 2018).
3. *Tax avoidance*, merupakan strategi pajak yang legal yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengurangi kewajiban pajak melalui investasi dan pengaturan kegiatan usaha sesuai dengan ketentuan hukum perpajakan (Wang et al., 2020).
4. *Sustainability reporting*, merupakan pelaporan keberlanjutan yang secara khusus melaporkan kepada masyarakat mengenai kinerja ekonomi, keuangan, sosial, dan lingkungan hidup suatu Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik dalam menjalankan bisnis berkelanjutan (POJK No. 51 /POJK.03/2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, Dan Perusahaan Publik, 2017)

1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian dapat dianggap sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu suatu titik awal pemikiran yang diterima kebenarannya oleh peneliti. Dalam penelitian ini, asumsi yang diajukan meliputi bahwa keberagaman dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan, penghindaran pajak mempengaruhi kinerja keuangan, pelaporan keberlanjutan mempengaruhi kinerja keuangan, serta penghindaran pajak dan pelaporan keberlanjutan bertindak sebagai mediator yang memediasi pengaruh keberagaman dewan direksi terhadap kinerja keuangan.

1.9 Rencana Publikasi

Penelitian ini akan diterbitkan pada Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting (DIJEFA) – S3.

