

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Feminis

Secara terminologis, gender dapat didefinisikan sebagai harapan budaya laki-laki dan perempuan, keragaman gender merupakan konsep budaya yang digunakan untuk membedakan perbandingan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang telah berkembang di masyarakat (Sumira & Prihandini, 2022). Teori feminis berusaha mengkaji berbagai masalah sosial yang berkaitan dengan kehidupan perempuan, yang mana berfokus pada persamaan antara perempuan dan laki-laki termasuk persamaan hak dan kewajiban di semua ranah. Lebih lanjut, feminisme merupakan kerangka dalam kehidupan sosial yang berkembang dari perspektif yang berpusat pada perempuan (Sumira & Prihandini, 2022).

Sumira & Prihandini (2022) menjelaskan bahwa teori feminis juga dapat memecahkan masalah permasalahan mengenai posisi dan peran perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, dan teori-teori tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk menganalisis ketidaksetaraan gender. Feminisme bertujuan untuk memahami hakikat ketidaksetaraan gender dengan melihat pengalaman hidup dan peran sosial seorang perempuan. Pemikiran feminis juga mendorong gerakan untuk mencapai kesetaraan gender. Keberadaan pemikiran tersebut didorong oleh penindasan perempuan dan gerakan pembebasan perempuan dari rasisme, stereotip, seksisme, dan falogosentrisme.

Perempuan memiliki kemampuan untuk menjadi persuasif, lebih berempati, fleksibel, perhatian, dan membantu stafnya dalam pekerjaan mereka. Pemimpin wanita yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, persuasif, energik, percaya diri, dan memiliki kemauan yang kuat untuk menyelesaikan sesuatu. Pemimpin perempuan pada dasarnya bersedia mengambil risiko seperti laki-laki, tetapi perempuan lebih memiliki pertimbangan, memperhatikan setiap detail secara setara, dan berhati-hati untuk menghindari risiko besar (Sumira & Prihandini, 2022).

Sumira & Prihandini (2022) menambahkan bahwa teori feminis berfokus pada perilaku keragaman gender dan pengaruhnya terhadap laporan keuangan dan kinerja keuangan. Teori-teori tersebut juga memperkuat posisi laki-laki dan perempuan dalam proses pengambilan keputusan dan posisi eksekutif mereka, sehingga proporsi laki-laki dan perempuan dalam dewan eksekutif dapat mempengaruhi keputusan bisnis. Laki-laki yang umumnya lebih berani dalam mengambil keputusan cenderung memiliki sifat *risk-taker*, sedangkan perempuan cenderung memiliki sifat *risk-averse* yang tercermin dari kehati-hatiannya dalam mengambil keputusan. Namun demikian, dari pemaparan di atas, karakter perempuan dapat dikatakan lebih lengkap, misalnya sifat *risk-averse* perempuan memungkinkan mereka untuk lebih tanggap yang dapat mengimbangi karakter laki-laki yang cenderung pengambil risiko.

Di Indonesia, metafora keluarga digunakan untuk membuat bentuk kekuasaan represif yang mencirikan rezim tampak sebagai bagian dari tatanan alam, dimana dengan model keluarga sebagai konsep dasar ideologi pada masa

Orde Baru, peluang partisipasi sosial dan agensi politik perempuan terbatas, kecuali pada metafora dominan perempuan sebagai istri dan ibu. Orde baru dan ideologi yang berlaku pada masa tersebut menyatakan bahwa peran sosial perempuan didasarkan pada kodrat biologisnya, yang dinyatakan dalam konsep kodrat perempuan, di mana kodrat berarti iman atau kodrat dan wanita berarti perempuan; dengan kata lain, sifat atau iman wanita. Kodrat perempuan pada masa orde baru dapat didefinisikan sebagai peran sosial perempuan yang ditentukan oleh kapasitas biologisnya, yang lebih lanjut konsep ini mengambil tempatnya dalam ideologi negara, azas kekeluargaan atau yayasan keluarga. Emansipasi wanita pada masa tersebut lebih banyak terfokus pada pemenuhan hak-hak perempuan di bidang pendidikan namun seringkali terjadi ketimpangan di bidang politik, ekonomi dan sosial (Lindawati & Smark, 2015).

Perempuan dan laki-laki di Indonesia yang sekarang bekerja telah dipengaruhi oleh pemikiran rezim Orde Baru bahwa tempat dan fokus perempuan yang berkeluarga adalah rumah. Meskipun mereka mungkin bekerja di luar rumah, seorang wanita yang “pantas” tidak akan memprioritaskan pekerjaan ini di atas tanggung jawab keluarganya, dan wanita harus mengambil peran tunduk kepada laki-laki di tempat kerja. Hal ini membawa kesulitan ketika wanita mencapai karir profesional menengah dan atas mereka di mana mereka akan diminta untuk tersedia untuk lembur, perjalanan, konsultasi dengan klien dan kolega dari kedua jenis kelamin dan juga memiliki tanggung jawab pengawasan atas laki-laki. Sementara Orde Reformasi telah mengkritisi cara berpikir seperti ini, kebutuhan akan penyeimbangan kembali pekerjaan rumah tangga dan tingkat penghormatan yang

lebih tinggi terhadap perempuan sebagai profesional mungkin diperlukan sebelum kemajuan dicapai dalam membawa lebih banyak perempuan ke dalam partisipasi penuh dalam profesi mereka (Lindawati & Smark, 2015).

2.2 Board Gender Diversity

Keanekaragaman gender merupakan aspek signifikan dari tata kelola perusahaan. Aspek ini merujuk pada keberadaan perempuan sebagai direktur atau keterwakilan perempuan dalam dewan perusahaan. Begitu pula dengan tingkat heterogenitas antara laki-laki dan perempuan yang digambarkan dalam dewan direksi. Keragaman gender dapat dilihat sebagai pengenalan dan aspek yang mempromosikan berbagai karakteristik dan keterampilan perempuan dan laki-laki yang berbeda sebagai sumber yang setara (Tania, 2022).

2.3 Direksi Wanita

Terdapat berbagai fungsi yang dilakukan dewan direksi, peran pemantauannya sangat penting bagi analisis dan pembuat keputusan. Faktanya, dewan direksi mengubah tindakan dan perilaku perusahaan sebagai respons terhadap lingkungan operasional perusahaan seperti kebutuhan pasar dan tekanan persaingan. Mengenai perilaku oportunistik atau perkembangan aktivitas perusahaan, perubahan ini dapat menambah atau mengurangi asimetri informasi dan masalah keagenan. Teori eselon atas percaya bahwa organisasi mempertimbangkan berbagai karakteristik seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang sosial ekonomi dan pengalaman kerja untuk mempekerjakan CEO dan anggota dewan karena mereka percaya bahwa dewan

direksi harus beroperasi sesuai dengan tujuan dan kebijakan perusahaan, dan di antara karakteristik tersebut, gender memainkan peran utama dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Hoseini & Gerayli, 2018).

Diyakini bahwa jenis kelamin CEO berpengaruh signifikan terhadap fungsinya di perusahaan. Terlepas dari temuan konklusif yang langka di lapangan, kehadiran perempuan di dewan perusahaan menyiratkan kepedulian organisasi tentang manusia. sumber daya, pengungkapan tepat waktu, akuntabilitas kepada pemegang saham, fleksibilitas yang lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan, dll., yang semuanya menunjukkan perubahan tren dan kebijakan perusahaan dibandingkan dengan masa lalu. Bias gender terhadap perempuan di berbagai negara mencegah perusahaan mempekerjakan perempuan di dewan direksi, khususnya sebagai dan meskipun perempuan merupakan 50% dari angkatan kerja di Kanada, kurang dari 20% dari mereka bekerja di posisi tingkat menengah, hanya 8% yang menjadi anggota dewan perusahaan, dan, sayangnya, hanya 3 % menempati posisi CEO karena perempuan diyakini tidak mampu memecahkan masalah dalam industri kompetitif yang kompleks (Hoseini & Gerayli, 2018).

Rasio laki-laki dan perempuan yang tidak setara dalam komposisi dewan berkontribusi pada intensitas asimetri informasi di perusahaan-perusahaan ini. Beberapa teori telah mempertimbangkan masalah keragaman gender di dewan direksi. Salah satu teori paling terkenal yang mengkaji masalah ini adalah teori sosio-psikologis yang bertujuan untuk mengeksplorasi kondisi dan dampak anak di bawah umur (seperti perempuan) dalam matriks sosial. Beberapa bukti menunjukkan bahwa anggota dewan perusahaan kecil dapat menciptakan motivasi

dan mendorong pemikiran yang berbeda di antara anggota lain untuk dapat mengatasi masalah yang lebih besar. Teori sosio-psikologi memprediksi bahwa mayoritas dapat memberikan terlalu banyak pengaruh pada proses pengambilan keputusan dan sebagian besar menolak pengaruh minoritas dan anggota kelompok heterogen biasanya kurang bekerja sama, namun lebih banyak mengalami tantangan emosional. Argumen ini mengungkapkan bahwa kehadiran kecil direktur perempuan di dewan perusahaan dikaitkan dengan memakan lebih banyak waktu dan memberikan efek negatif pada nilai perusahaan (Hoseini & Gerayli, 2018).

2.4 Ukuran Perusahaan

Wahyudi & Fitriah (2021) menerangkan biaya keagenan yang besar berbanding lurus dengan ukuran perusahaannya. Dalam hal ini, ukuran perusahaan diartikan dengan suatu perbandingan kecil atau besarnya perusahaan berdasarkan cara-cara tertentu, diantaranya yaitu jumlah seluruh aset, penjualan, serta nilai pasar saham. Ukuran perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi persepsi investor dan calon investor mengenai perusahaan tersebut.

Apabila perusahaan semakin besar, maka semakin kompleks sistem manajemen yang dimiliki, begitu pula dengan laba yang dihasilkan. Besarnya perusahaan memperlihatkan bahwa perusahaan berkembang secara positif, hal itu akan menarik perhatian orang yang akan melakukan investasi dan memungkinkan adanya respon positif terhadap perusahaan.

2.5 Karakteristik Perusahaan

Kegiatan operasional perusahaan dijalankan sebagai kewajiban oleh pimpinan perusahaan, dimana sebagai pimpinan perusahaan, eksekutif mempunyai dua karakter yaitu sebagai *risk taker* dan *risk averse*. Eksekutif yang mempunyai sifat *risk taker* merupakan eksekutif yang berani mengambil keputusan bisnisnya., sedangkan eksekutif yang mempunyai sifat *risk averse* merupakan eksekutif yang tidak berani mengambil keputusan bisnisnya. Risiko perusahaan (*corporate risk*) adalah cerminan kebijakan yang diambil pimpinan perusahaan, dimana melalui kebijakan yang diambil pimpinan perusahaan dapat mengindikasikan apakah perusahaan mempunyai karakter *risk taker* atau *risk averse*. Karakter *risk averse* dan *risk taker* diklasifikasikan melalui nilai rata-rata dari sampel, dimana ketika nilai risiko kurang dari rata-rata maka dikatakan bahwa termasuk dalam klasifikasi *risk averse* dan begitu pula sebaliknya.

2.6 Kepatuhan Pajak

Kepatuhan perusahaan untuk melaksanakan kewajiban perpajakannya merupakan poin penting dalam meningkatkan penerimaan negara dari sektor pajak. Kepatuhan yaitu kepatuhan pada otoritas dan aturan, sedangkan kepatuhan perpajakan yaitu suatu tolak ukur bagi wajib pajak orang pribadi maupun badan mematuhi undang- undang dan administrasi perpajakan tanpa diperlukannya penegakan hukum. Kondisi sistem administrasi perpajakan suatu negara, pelayanan pada wajib pajak, penegakan hukum perpajakan, pemeriksaan pajak, dan tarif pajak merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepatuhan perpajakan. Kepatuhan perpajakan memiliki karakteristik, yaitu membayar besarnya pajak terutang

sesuai nominal, memahami dan mematuhi semua hak dan kewajibannya dalam bidang perpajakan, serta mematuhi kriteria-kriteria tertentu (Wahyudi & Fitriah, 2021).

2.7 Transfer Pricing

Transfer Pricing memiliki aturan hukum yang melandasinya yakni termaktub dalam UU PPh Pasal 18 ayat (3). Pasal tersebut menyatakan bahwa Dirjen Pajak melakukan penentuan kembali atas besaran penghasilan dan pengurangan serta melakukan penghitungan atas besaran Penghasilan Kena Pajak bagi WP yang memiliki hubungan istimewa dengan menentukan utang sebagai modal. Perilaku ini umumnya dilakukan oleh suatu badan usaha atau perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk suatu kebijakan guna melakukan penentuan atas harga transfer dari transaksi yang dilakukannya baik harga suatu barang, jasa ataupun transaksi keuangan lainnya yang dilakukan oleh badan usaha tersebut. Lebih lanjut, tindakan *transfer pricing* juga dapat dinyatakan sebagai penetapan besaran harga transaksi antara dua pihak yang diberikan oleh satuan usaha individu terhadap badan usaha multi satuan.

Praktik *transfer pricing* dilakukan oleh suatu perusahaan guna dapat melakukan optimalisasi atas pendapatan internasionalnya secara keseluruhan setelah dilakukan pemotongan pajak. Alasan selanjutnya adalah praktik ini dapat menjadi alat untuk melakukan evaluasi akan anak perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan terkait yang berbasis di negara lain. Ketiga, hal ini dilakukan guna dapat meningkatkan daya saing secara aman seperti halnya dapat meningkatkan pendapatan perusahaan secara global, melakukan penekanan tingkat risiko

keuangan yang dialami perusahaan serta secara khusus berkaitan dengan pajak adalah meminimalisir jumlah pajak yang dibebankan pada perusahaan. Praktik ini dapat dilakukan oleh perusahaan yang mana hubungan kedua perusahaan tersebut istimewa dan dapat dilakukan pula oleh antar divisi yang berada di dalam suatu perusahaan baik perusahaan domestik maupun dengan perusahaan internasional.

2.8 Advance Pricing Agreement (APA)

2.8.1 Pengertian Advance Pricing Agreement (APA)

Menurut Ernie & Marcelino (2020) *Advance Pricing Agreement (APA)* merupakan kesepakatan awal antara perusahaan multinasional dan satu atau lebih pajak otoritas di negara lain mengenai penetapan harga transaksi yang wajar antara pihak-pihak yang memiliki hubungan istimewa. APA adalah peraturan tentang tata cara melaksanakan perjanjian transfer, sehingga digunakan untuk menentukan harga transfer yang wajar untuk perusahaan multinasional. Menurut Tambunan, et al., (2020) APA bertujuan untuk menciptakan kepastian dan lingkungan perpajakan yang sehat melalui kesepakatan antara wajib pajak dan administrasi perpajakan atas masalah penetapan harga transfer tertentu.

Guna mengatasi *mis-pricing* yang dilakukan oleh perusahaan multinasional, pemerintah telah menentukan harga transfer yang wajar dengan menetapkan lima metode yang telah diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-32/PJ/2011 tentang Penerapan Prinsip Kewajaran dan Kelaziman Usaha dalam transaksi antara wajib pajak dengan pihak yang mempunyai hubungan istimewa. Adapun metode yang diperkenankan adalah metode perbandingan harga antara pihak yang tidak mempunyai hubungan istimewa (*comparable uncontrolled price*

method), metode harga penjualan kembali (*resale price method*), metode biaya plus (*cost plus method*), metode pembagian laba (*profit split method*), dan metode laba bersih transaksional (*transactional net margin method*) (Nurhayati, 2013).

2.8.2 Indikator *Advance Pricing Agreement* (APA)

Menurut Aria, *et al.*, (2014) *Advance Pricing Agreement* (APA) merupakan suatu pertemuan kesepakatan antara kedua belah pihak yang diawali dari wajib pajak yang menginginkan kepastian mengenai metode *transfer pricing* yang akan dilakukannya. Pada penelitian ini telah disebutkan diatas akan membandingkan antara perusahaan yang tidak menggunakan APA dan yang menggunakan APA. Oleh karena itu, untuk penentuan dari perusahaan-perusahaan ini diasumsikan dengan menghitung menggunakan rumus *Cash Effective Tax Rate*.

Menurut Astuti & Aryani (2016) penggunaan *Cash ETR* diharapkan mampu untuk memberikan gambaran secara menyeluruh terkait dengan beban pajak yang akan berdampak pada laba akuntansi yang dapat dilihat dalam catatan atas laporan keuangan perusahaan. Setelah *Cash ETR* dari tiap perusahaan multinasional dihitung maka selanjutnya akan di rata-rata lalu hasil rata-rata ini selanjutnya dikalikan dengan masing-masing laba sebelum pajak tiap perusahaan, sehingga akan ditemukan hasil nominal peredaran bruto yang menjadi standar untuk menentukan perusahaan tersebut bisa diasumsikan menggunakan APA.

2.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Hoseini & Gerayli (2018)	Variabel Dependen: <i>Tax Avoidance</i> (Y) Variabel Independen: Direksi Wanita (X) Variabel Kontrol: <i>Firm Size, Leverage, Growth opportunities, Profitability</i>	Analisis Regresi	Komposisi wanita pada jajaran direksi mengurangi adanya penghindaran pajak. Lebih lanjut, hal tersebut terjadi di perusahaan besar.
2.	Jarboui (2019)	Variabel Dependen: <i>Tax Avoidance</i> (Y) Variabel Independen: <i>Board Gender Diversity</i> (X) Variabel Mediasi: <i>Sustainability Performance</i> (M) Variabel Kontrol: <i>Firm Size, Leverage, ROA</i>	Analisis jalur	Komposisi wanita pada jajaran direksi mengurangi adanya penghindaran pajak. Semakin besar jumlah wanita dalam direksi perusahaan maka penghindaran pajak berkurang.
3.	Bana & Ghozali (2021)	Variabel Dependen: <i>Tax Avoidance</i> (Y) Variabel Independen: <i>Board Gender Diversity</i> (X) Variabel Mediasi: <i>Sustainability Performance</i> (M) Variabel Kontrol: <i>Firm Size, Leverage, ROA</i>	Analisis Jalur	Diversitas gender dewan komisaris memiliki pengaruh signifikan dan positif pada penghindaran pajak, bermakna bahwa semakin besar diversitas gender dalam dewan komisaris maka dapat meningkatkan tingkat penghindaran pajak.
4.	Mala & Ardiyanto (2021)	Variabel Dependen: <i>Tax Avoidance</i> (Y) Variabel Independen: <i>Board Gender Diversity</i>	Analisis Regresi	Direksi wanita memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penghindaran pajak dan ukuran dewan

(dilanjutkan...)

(...lanjutan)

No	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		(X1), Ukuran Perusahaan (X2) Variabel Kontrol: <i>Leverage</i> , ROA, <i>Capital Intensity</i> , Umur Perusahaan		direksi tidak memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap penghindaran pajak.
5.	Dakhli (2021)	Variabel Dependen: <i>Tax Avoidance</i> (Y) Variabel Independen: <i>Board Gender Diversity</i> (X) Variabel Mediasi: <i>Corporate Social Responsibility</i> (M) Variabel Kontrol: <i>Firm Size</i> , <i>Leverage</i> , ROA	Analisis Jalur	Direksi Perempuan berpengaruh negatif terhadap penghindaran pajak, dimana semakin besar proporsi perempuan dalam dewan, semakin rendah kemungkinan praktik penghindaran pajak. Dalam uji mediasi, CSR memediasi sebagian hubungan antara perempuan di dewan direksi dan penghindaran pajak perusahaan.

Sumber: Data diolah (2023)

2.10 Urgensi Penelitian

Pada penelitian terdahulu yang dikonduksikan oleh Hoseini & Gerayli (2018), diketahui bahwa sebaran jumlah dewan direksi dengan gender laki-laki dan perempuan memiliki rasio yang tidak seimbang. Hal ini didukung oleh penelitian Bana & Ghazali (2021) yang mengemukakan bahwa Indonesia berada pada peringkat ketiga tertinggi terkait diversitas gender, yang berbanding terbalik dengan negara di Eropa seperti Spanyol, Belanda, Prancis dan sebagainya yang menerapkan kebijakan kuota untuk keragaman gender dalam direksi perusahaan. Puncak atas sistem pengendalian keputusan dalam organisasi adalah dewan komisaris yang mengemban tanggung jawab akhir dalam urusan perpajakan

perusahaan. Wanita cenderung memastikan penghematan pajak yang tidak melanggar peraturan dengan cara-cara yang legal atau disebut dengan istilah *tax avoidance*. Tingginya proporsi wanita komisaris meningkatkan atau mendorong agresivitas pajak dikarenakan bahwa wanita menerapkan kebijakan kas yang lebih konservatif dan keberadaan wanita dapat meningkatkan *cash holding* yang dilakukan melalui strategi penghindaran pajak untuk menghemat pengeluaran kas.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mala & Ardianto (2021) yang menyatakan bahwa kehadiran dewan direksi wanita yang bersifat *risk-averse* dapat mendorong pengambilan keputusan dengan standar kepatuhan yang tinggi. Jika dikaitkan dengan teori feminisme wanita mempunyai kedudukan yang sama dengan pria, maka dengan meningkatnya persentase wanita pada dewan perusahaan memberikan dampak pada berbagai keputusan perusahaan termasuk dalam bidang perpajakan. Maka dari itu, kehadiran dewan direksi wanita diharapkan dapat mengurangi agresivitas pajak. Maka dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai proporsi direksi wanita dalam perusahaan besar dan kecil serta perusahaan dengan karakteristik *risk averse* dan *risk taker*, dan lebih lanjut keterkaitannya dalam penghindaran pajak melalui praktik *transfer pricing*.

2.11 Pengembangan Hipotesis

Hoseini & Gerayli (2018) menyatakan bahwa rasio laki-laki dan perempuan yang tidak setara dalam komposisi dewan berkontribusi pada intensitas asimetri informasi di perusahaan-perusahaan ini. Beberapa teori telah mempertimbangkan masalah keragaman gender di dewan direksi. Salah satu teori paling terkenal yang

mengkaji masalah ini adalah teori sosio-psikologis yang bertujuan untuk mengeksplorasi kondisi dan dampak anak di bawah umur (seperti perempuan) dalam matriks sosial. Beberapa bukti menunjukkan bahwa anggota dewan perusahaan kecil dapat menciptakan motivasi dan mendorong pemikiran yang berbeda di antara anggota lain untuk dapat mengatasi masalah yang lebih besar.

Perempuan memiliki kemampuan untuk menjadi persuasif, lebih berempati, fleksibel, perhatian, dan membantu stafnya dalam pekerjaan mereka. Pemimpin wanita yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, persuasif, energik, percaya diri, dan memiliki kemauan yang kuat untuk menyelesaikan sesuatu. Pemimpin perempuan pada dasarnya bersedia mengambil risiko seperti laki-laki, tetapi perempuan lebih memiliki pertimbangan, memperhatikan setiap detail secara setara, dan berhati-hati untuk menghindari risiko besar (Sumira & Prihandini, 2022). Maka berdasarkan pemaparan tersebut, berikut hipotesis pertama dalam penelitian ini:

H1 = Rasio direksi wanita pada perusahaan *risk taker* lebih besar apabila dibandingkan rasio direksi wanita pada perusahaan *risk averse*.

H2 = Rasio direksi wanita dengan ukuran perusahaan kecil pada perusahaan *risk taker* lebih besar dibandingkan dengan perusahaan *risk averse*.

Besarnya suatu perusahaan menunjukkan besaran kompleksitas dari perusahaan itu sendiri. Wanita memiliki kecenderungan untuk melakukan segala sesuatu dengan pemikiran yang matang dan penuh pertimbangan sehingga terlihat seperti kurang berani mengambil risiko, terlebih untuk menggunakan utang sebagai modal perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan berikut, Pemimpin

perempuan pada dasarnya bersedia mengambil risiko seperti laki-laki, tetapi perempuan lebih memiliki pertimbangan, memperhatikan setiap detail secara setara, dan berhati-hati untuk menghindari risiko besar (Sumira & Prihandini, 2022). Maka berikut adalah hipotesis alternatif ketiga dan keempat di dalam penelitian ini:

H3 = Rasio direksi wanita pada perusahaan besar adalah lebih besar apabila dibandingkan dengan rasio direksi wanita pada perusahaan kecil.

H4 = Rasio direksi wanita pada karakteristik perusahaan *risk averse* di perusahaan besar akan lebih besar dibanding ukuran perusahaan kecil.

Perusahaan dengan keragaman gender di dewan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik karena perempuan membawa perubahan signifikan dalam sumber daya manusia dan bisnis (Campbell & M'nguez-Vera dalam Hoseini & Gerayli, 2018). Masalah perempuan di dewan perusahaan dapat dianggap baik secara sosial maupun ekonomi, dimana secara sosial, seperti laki-laki, perempuan juga berhak menduduki peran manajerial dan lebih lanjut, wawasan ekonomi juga mengharuskan organisasi untuk memilih individu yang memenuhi syarat untuk posisi manajerial terlepas dari jenis kelamin mereka. Di sisi lain, kebijakan pajak perusahaan seperti penghindaran pajak berdampak negatif pada kinerja pemerintah. Namun, pembayar pajak, khususnya perusahaan memiliki kepercayaan bahwa pajak merupakan beban tanggung jawab baik bagi perusahaan maupun pemangku kepentingan Hoseini & Gerayli (2018).

Pemimpin wanita umumnya memiliki karisma yang kuat, persuasif, energik, percaya diri, dan memiliki kemauan yang kuat untuk menyelesaikan

sesuatu. Pemimpin perempuan pada dasarnya bersedia mengambil risiko seperti laki-laki, tetapi perempuan lebih memiliki pertimbangan, memperhatikan setiap detail secara setara, dan berhati-hati untuk menghindari risiko besar (Sumira & Prihandini, 2022). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hoseini & Gerayli (2018) dinyatakan bahwa adanya wanita pada jajaran direksi mengurangi adanya penghindaran pajak dan lebih lanjut, hal tersebut terjadi di perusahaan besar. Maka berdasarkan hal tersebut, berikut hipotesis kelima dalam penelitian ini:

H5 = Pengaruh feminisme CEO dalam perusahaan terhadap penghindaran pajak melalui *transfer pricing*.

2.12 Desain Penelitian

Berikut adalah gambaran desain penelitian ini dengan berpondasikan pemaparan pengembangan hipotesis yang telah dituliskan di atas:

Tabel 2 Desain Penelitian

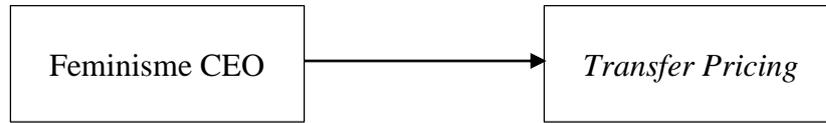
		Karakteristik Perusahaan	
		<i>Risk Taker</i>	<i>Risk Averse</i>
Ukuran Perusahaan	Besar	Rasio Direksi Wanita	Rasio Direksi Wanita
	Kecil	Rasio Direksi Wanita	Rasio Direksi Wanita

Diagram illustrating the research design with hypotheses H1, H2, H3, and H4:

- H1: Horizontal arrow from Risk Taker to Risk Averse in the Big company row.
- H2: Horizontal arrow from Risk Taker to Risk Averse in the Small company row.
- H3: Vertical arrow pointing down from Risk Taker in the Big company row to Risk Taker in the Small company row.
- H4: Vertical arrow pointing down from Risk Averse in the Big company row to Risk Averse in the Small company row.

Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 1 Desain Penelitian Hipotesis 5



Sumber: Data diolah (2023)

