

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wanita memiliki peran yang beragam dalam masyarakat. Mereka dapat menjadi ibu, istri, saudara perempuan, teman dan profesional dibidang tertentu.. Wanita memiliki kemampuan untuk memberikan kehidupan melalui kehamilan dan melahirkan anak. Mereka juga punya peran fital dalam mendidik, memelihara, serta mengasuh anak-anak. Sifat dan karakteristik wanita bervariasi, dan tidak dapat disederhanakan menjadi satu definisi tunggal. Setiap wanita unik dengan kepribadian, minat, dan bakat yang berbeda. Mereka dapat menjadi kreatif, intuitif, empatik, dan memiliki kepekaan sosial yang tinggi. Wanita juga sering dikenal memiliki kekuatan dalam menjalin hubungan sosial dan membangun ikatan emosional yang kuat.

Selain peran tradisional, di era modern ini wanita juga semakin aktif terlibat dalam bidang lain seperti politik, bisnis, sains, olahraga, seni, dan banyak lagi. Mereka telah mengatasi hambatan dan mencapai prestasi yang luar biasa dalam berbagai bidang kehidupan. Namun, dibeberapa kalangan wanita juga menghadapi tantangan dan diskriminasi dalam masyarakat. Beberapa wanita masih dianggap erat dengan persoalan dapur, menghadapi kesenjangan gender dalam untuk akses terhadap pendidikan, kesempatan kerja, dan hal lainnya..

Wanita dalam karir telah berubah secara signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Secara historis, wanita sering kali terbatas dalam peran-peran tradisional seperti menjadi ibu rumah tangga atau pekerjaan-pekerjaan yang dianggap cocok untuk wanita, seperti guru atau perawat. Namun, seiring

berjalannya waktu, wanita semakin aktif terlibat dalam berbagai bidang karir dan mengejar ambisi profesional mereka. Sekarang, wanita dapat ditemui di hampir semua sektor dan tingkatan dalam dunia kerja. Mereka menjadi pengusaha, eksekutif, ilmuwan, insinyur, dokter, pengacara, politisi, dan berbagai profesi lainnya. Banyak wanita juga mencapai posisi kepemimpinan tinggi dalam perusahaan, organisasi, kepala negara, termasuk menjadi CEO atau direktur perusahaan.

Data dari Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan adanya peningkatan jumlah wanita yang menduduki posisi manajerial dari tahun 2018 sampai 2022 dimana pada tahun 2018 jumlah wanita yang menduduki posisi manajerial sebanyak 28,75% di tahun 2022 naik menjadi 32,26%. Berikut tabel yang didapat dari BPS :

Tabel 1. 1
Data Peningkatan Jumlah Wanita

DAERAH TEMPAT	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pedesaan	28.21	29.60	30.87	33.10	32.90	32.71
Perkotaan	21.05	26.05	29.08	33.03	31.48	31.02
Pedesaan + Perkotaan	26.56	28.75	30.37	33.08	32.50	32.26

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Ini artinya bukan hanya laki laki yang mampu menduduki posisi penting dalam perusahaan seperti manajer, direksi ataupun komisaris, wanita terus berkembang dan seiring berjalannya waktu mereka ingin mengejar karir profesionalnya di dunia industri ataupun institut dalam pemerintahan. Hadirnya wanita dalam posisi petinggi di perusahaan menambah keberagaman dalam jajaran petinggi yang kali ini akan dibahas adalah anggota direksi.

Direksi merupakan organ perusahaan yang punya wewenang atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan

tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai ketentuan anggaran dasar. Direksi sendiri berwenang dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil untuk kepentingan perusahaan. Anggota direksi berisikan orang orang yang berpengalaman dan memiliki pendidikan yang mumpuni untuk memimpin sebuah divisi agar bekerja secara optimal. Hadirnya wanita dalam jajaran direksi membawa warna baru dalam kepemimpinan sebuah perusahaan dimana pendapat, inovasi dan pengambilan keputusan akan lebih beragam.

Dalam sebuah perusahaan keberagaman pasti ada dan yang masih menjadi perbincangan hangat adalah peranan wanita dalam petinggi perusahaan. Keberagaman dalam anggota direksi memberikan opsi lebih banyak dalam beberapa aspek.

Gender yang lebih seimbang atau seimbang nya proporsi laki laki dan perempuan dalam suatu dewan memiliki kinerja yang berbeda karena memiliki prioritas yang berbeda dan strategi pengerjaan yang berbeda (P. yang, et all, 2019). Hal ini penting karena situasi perekonomian global kerap memberikan kejutan tak terduga yang diakibatkan peperangan, wabah dan lain sebagainya. Seperti yang terjadi pada tahun 2019 dimana dunia sedang digoncang oleh virus Corona yang menyebabkan kekacauan pada segala hal termasuk sektor perekonomian.

Kondisi perekonomian tahun 2018 hingga 2021 secara umum tidak bisa disebut impresif untuk pasar modal. Hal ini disebabkan pada kurun waktu tersebut perekonomian dunia dilanda perubahan kondisi akibat Covid-19. Perubahan yang terjadi ialah penurunan kondisi ekonomi yang disebabkan terhambatnya aktivitas ekonomi karena ada penerapan protokol kesehatan ketat.

Kondisi ini tentunya mempengaruhi perekonomian di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan Indonesia mengalami peregangan pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 sebesar -2,07%. Hal ini menyebabkan perekonomian Indonesia pada tahun 2020 mengalami deflasi atau penurunan drastis karena perkembangan ekonomi di Indonesia mempunyai pergerakan yang kurang stabil. Penurunan ini menyebabkan munculnya pemutusan hubungan kerja massal disebabkan perusahaan mengalami kondisi kesulitan keuangan atau *financial distress* dan tidak dapat membayarkan upah kepada para karyawannya.

Financial Distress adalah tahap menurunnya kondisi keuangan perusahaan sebelum perusahaan jatuh pada kondisi yang lebih buruk yakni kebangkrutan. Ketika suatu perusahaan menunjukkan kinerja buruk pada laba operasi, laba bersih, nilai buku ekuitas dan sampai melakukan merger dapat diindikasikan perusahaan tersebut mengalami *Financial Distress*. Perusahaan yang mengalami *Financial Distress* cenderung memiliki tingkat likuiditas yang tidak baik. Likuiditas adalah kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan tepat waktu baik terhadap operasional perusahaan, gaji karyawan ataupun kreditur (Irham Fahmi, 2013:121).

Selain terjadinya PHK massal ditengah masyarakat, proyeksi pasar juga sangat dipengaruhi oleh pandemi ketidak pastian rantai pasokan dan asumsi pasar membuat investor cenderung tidak berinvestasi. Otoritas jasa keuangan (OJK) menyebut bahwa pandemi COVID-19 memberikan pukulan berat. Salah satunya bagi indeks harga saham gabungan atau IHSG. Diawal tahun 2020 hingga 20 maret 2020 IHSG turun dari level 6.300 menjadi 3.900. volume transaksi juga merosot. Jika pada tahun 2019, volume transaksi sebesar 36.534.4971.048, tahun 2020 turun

27.495.947.445, ini mencerminkan sebagian perilaku investor masih menunggu dan memantau karena khawatir atas kondisi pasar. Meski terjadi penurunan pada investasi, akan tetapi investasi masih berlangsung pada saat pandemi yang selaras dengan teori signal dimana sinyal sebagai upaya pemberi informasi untuk menggambarkan masalah dengan akurat kepada pihak lain sehingga pihak tersebut bersedia berinvestasi meskipun dibawah ketidakpastian (Spence, 1973).

Pada tahun 2021 ekonomi Indonesia bisa dikatakan mulai membaik. Ini bisa dilihat dari kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah selama covid seperti *work from home* (WFH) yang dinyatakan pada bulan maret 2020, vaksinasi hingga tahap 3 atau *booster*, dan protokol kesehatan ketat yang dilakukan saat bekerja sehingga perusahaan tetap bisa melakukan aktivitasnya meski dalam masa pandemi. Sepanjang tahun 2021 pasar modal mulai terus bertumbuh. Tren ini dapat dilihat pada akhir tahun 2021 yang ditutup oleh kinerja harga saham (IHSG) mencapai posisi 6.581,5 atau naik 10,1% secara tahunan atau *year on year*(yoy), setelah mengalami penurunan pada masa pandemi tahun 2020. Ini artinya beberapa perusahaan mampu menjaga likuiditasnya agar tetap beroperasi dimasa masa sulit yang tidak terduga seperti pandemi Covid-19.

Hal yang tak terduga dan diluar kendali seperti Covid-19 yang menyebabkan *financial distress* mungkin bisa terjadi dimasa yang akan datang karena merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Penting bagi setiap perusahaan agar menjaga likuiditasnya. Likuiditas adalah kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan tepat waktu baik terhadap operasional perusahaan, gaji karyawan ataupun kreditur (Irham Fahmi, 2013:121).

Untuk menjaga likuiditas perusahaan dapat dilakukan dengan memiliki sumber daya pengelolaan perusahaan yang mumpuni dan relasi yang luas sebagai penunjang. Sumber daya pengelolaan yang dimaksud disini adalah orang-orang yang menjalankan perusahaan tersebut terlebih para petinggi perusahaan berkaitan langsung pengambilan keputusan yakni direksi atau manajemen perusahaan dan komisaris demi keberlangsungan perusahaan. Hubungan komisaris dan direksi atau manajemen perusahaan ini tercermin pada teori *agency* dimana hubungan keagenan yang terjadi dikarenakan adanya sebuah kontrak antara pihak pemegang saham (*principal*) dan pihak manajemen perusahaan (*agent*) terkait dengan beberapa wewenang dalam pengambilan keputusan (Jensen & Meckling, 1976).

Jika para petinggi Ketika seseorang salah dalam mengambil keputusan terlebih pada saat terjadi *financial distress* maka akan berakibat pada kebangkrutan, pengambilan keputusan yang salah merupakan tindakan atau perilaku yang tidak terpuji karena dapat merugikan banyak orang. Seseorang yang berhubungan dengan pengambilan keputusan hendaknya memiliki ilmu yang mumpuni dalam mengambil keputusan ekonomi yang baik dalam perusahaan. Ilmu akuntansi yang melibatkan aspek-aspek keperilakuan terkait dengan proses pengambilan keputusan ekonomi adalah akuntansi keperilakuan (Lubis, Arfan Ikhsan 2014:12). Perilaku setiap individu dalam sebuah perusahaan akan beragam. Ini dapat terjadi karena dipengaruhi banyaknya kelompok dimana ia menjadi anggotanya, geografi, agama, pendidikan, teman sebaya dan keanggotaan sosial ekonomi memberikan pengaruh dalam hal norma dalam kelompok dan standard sikap yang harus dipelajari, banyak dari sikap ini yang berhubungan situasi kerja dan masyarakat industrial (Lubis, Arfan Ikhsan 2014). Perbedaan atau

keberagaman dalam anggota dewan perusahaan yang berwenang akan keputusan ekonomi ini bisa disebut juga dengan *Board Diversity*.

Board Diversity dapat diartikan sebagai keberagaman dewan dalam suatu perusahaan. Menurut (Campbell & Vera, 2008) dalam (Kharis, J. B, & Nugrahanti, Y.W. 2022), Keragaman dewan dapat diukur dengan proksi gender, latar belakang pendidikan dan keanggotaan dalam organisasi..

Penelitian yang dilakukan Kharis, J. B. & Nugrahanti, Y. W. (2022) mengungkapkan bahwa *Gender Diversity* dan koneksi politik berpengaruh positif terhadap *Financial Distress*. Hal ini bisa terjadi karena perempuan cenderung menghindari risiko sehingga lebih berhati-hati dan memiliki rasa curiga yang tinggi sehingga timbul kehati-hatian lebih dalam mengambil keputusan. Keberagaman dalam anggota dewan perusahaan atau *board diversity* juga mengacu kepada latar belakang pendidikan seseorang. Latar belakang pendidikan sendiri berpengaruh terhadap keputusan karena dengan pendidikan yang sudah dilalui seseorang akan terdoktrin secara kognitif selama beberapa tahun ketika menjalani pendidikan yang berkenaan situasi yang tidak diduga dalam perusahaan.

Penelitian Saputra, W.s (2019) mengungkapkan bahwa latar belakang pendidikan dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dapat disimpulkan latar belakang pendidikan mampu mempengaruhi terhadap nilai perusahaan karena latar belakang pendidikan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan seseorang.

Pendidikan yang telah dilalui anggota direksi dalam perusahaan beraneka ragam. Tak hanya dari dalam negeri, para direksi juga beberapa menempuh pendidikan di luar negeri. Hasil pendidikan yang mereka lalui dari luar negeri juga akan memberi cara pandang yang berbeda karena memiliki pandangan yang lebih

luas dan cara komunikasi yang lebih baik dikarenakan beraneka ragam kultur yang berbau jadi satu dalam menempuh pendidikan (Fitriyanto et al. 2020).

Penelitian yang dilakukan Dewi, et al 2018 juga menyebutkan bahwa lulusan luar negeri memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik, keterampilan tim yang lebih kuat, dan kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan dalam negeri. Skill komunikasi dan adaptasi yang lebih baik ini seharusnya menguntungkan bagi perusahaan baik dalam kondisi normal ataupun tidak seperti pandemi covid – 19, karena mempermudah untuk mengambil keputusan melalui kesepakatan dan mencari relasi yang menguntungkan tatkala kondisi perusahaan kurang baik. .

Dari hasil uraian diatas peneliti ingin menguji keberagaman dalam perusahaan atau *Board Diversity* dengan proksi latar belakang pendidikan dewan lulusan luar negeri dan *woman on board of directors* atau wanita yang menduduki posisi direksi dalam perusahaan sebagai variabel independen dan *Financial Distress* sebagai variabel dependen.

Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Board Diversity* dapat berpengaruh terhadap *Financial Distress* sebagai tindakan pencegahan apabila perusahaan mengalami kondisi keuangan tidak terduga seperti Covid-19. Penelitian ini menggunakan perusahaan properti dan real estate sebagai objek penelitian karena perusahaan properti dan real estate berkontribusi terhadap pembangunan negara dalam kondisi normal ataupun krisis seperti Covid 19. Oleh sebab itu penulis memilih judul “Pengaruh *Board Diversity* Dan *Women On Board Of Director* Terhadap *Financial Distress* “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah *Board Diversity* yang diproksikan dengan latar belakang pendidikan luar negeri anggota direksi berpengaruh positif terhadap *Financial Distress* ?
- 1.2.2 Apakah hadirnya anggota direksi wanita dalam jajaran direksi dapat berpengaruh positif terhadap *Financial distress*?
- 1.2.3 Apakah *board diversity* yang diproksikan dengan latar belakang pendidikan luar negeri anggota direksi dan hadirnya anggota direksi wanita dalam jajaran direksi berpengaruh secara simultan terhadap *financial distress*?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah perlu dilakukan agar penelitian terfokus pada topik yang diteliti.

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu perusahaan Sektor Properti dan Real Estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2017-2021.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh *Board Diversity* yang diproksikan dengan latar belakang pendidikan luar negeri direksi terhadap *Financial Distress*.
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh direksi wanita terhadap *Financial Distress*.
- 1.4.3 Untuk mengetahui kehadiran wanita dalam jajaran direksi dan direksi yang berlatar belakang pendidikan luar negeri berpengaruh secara simultan terhadap *financial Distress*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Adapun manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini, dapat memberikan tambahan pengetahuan dan dapat menjadi referensi untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan teori agensi..

1.5.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Bagi Pihak Internal

- a. Dapat menambah wawasan sebagai bekal penulis menggunakan ilmu yang didapat selama dibangku perkuliahan dalam dunia kerja
- b. Meningkatkan kemampuan penulis dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis, dan menemukan solusi yang tepat.
- c. Menambah koleksi perpustakaan universitas agar dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai topik yang dibahas dan menjadi sumber referensi bacaan di Perpustakaan universitas.

2. Bagi Pihak Eksternal

Dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik yang dibahas mengenai *financial distress*.