

Kumpulan Teori Akuntansi



YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK

Vivi Kumalasari Subroto, S.E, M.Si, Ak
Eni Endaryati, S.Kom., M.Si

Kumpulan Teori Akuntansi

Vivi Kumalasari Subroto, S.E, M.Si, Ak
Eni Endaryati, S.Kom., M.Si



YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK

PENERBIT :
YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK
Jl. Majapahit No. 605 Semarang
Telp. (024) 6723456. Fax. 024-6710144
Email : penerbit_ypat@stekom.ac.id

ISBN 978-623-8642-22-9 (PDF)



Kumpulan Teori Akuntansi

Penulis :

Vivi Kumalasari Subroto, S.E, M.Si, Ak
Eni Endaryati, S.Kom., M.Si

ISBN : 978-623-8642-22-9

Editor :

Irdha Yuniato, S.Ds., M.Kom

Penyunting :

Wiwid Wahyudi, S.Kom, M.Kom.

Desain Sampul dan Tata Letak :

Irdha Yuniato, S.Ds., M.Kom

Penebit :

Yayasan Prima Agus Teknik Bekerja sama dengan
Universitas Sains & Teknologi Komputer (Universitas STEKOM)

Anggota IKAPI No: 279 / ALB / JTE / 2023

Redaksi :

Jl. Majapahit no 605 Semarang
Telp. (024) 6723456
Fax. 024-6710144
Email : penerbit_ypat@stekom.ac.id

Distributor Tunggal :

Universitas STEKOM

Jl. Majapahit no 605 Semarang
Telp. (024) 6723456
Fax. 024-6710144
Email : info@stekom.ac.id

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara
apapun tanpa ijin dari penulis

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan rahmatNya sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan buku ajar dengan judul “Kumpulan Teori Penelitian dalam Perspektif Akuntansi”. Besar harapan penulis bahwa buku ini dapat menjadi acuan bagi para mahasiswa yang akan menulis tugas akhir/skripsi di bidang akuntansi. Penulis menyadari bahwa buku ajar ini dapat terselesaikan berkat motivasi, bantuan, bimbingan, arahan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan buku ajar ini.

Dalam penyusunan buku ajar ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi penyempurnaan buku ajar ini. Akhir kata semoga buku ajar ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan pembaca pada umumnya. Dengan buku ini, semoga nantinya bernilai dan dapat dipergunakan.

Semarang, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
BAB I Teori Agensi	1
Pengantar	1
Teori Agensi	1
Konflik / Masalah Keagenan	3
Cost agensi / Agency Costs	4
BAB II Teori Keterlambatan Audit	8
Pengantar	8
Teori Kepatuhan	8
Teori Tindakan Beralasan	10
BAB III Pemeriksaan Hasil Lag	13
Periode waktu proses Pemeriksaan	13
Keterlambatan laporan Pemeriksaan	13
Total Lag	14
BAB IV Teori Stakeholder	16
Pengantar	16
Teori pemangku kepentingan	16
BAB V Teori Shareholder	21
Pengantar	21
Doktrin Friedman	21
BAB VI Teori Akuntansi Positif	26
Pengantar	26
Teori Akuntansi Positif	27
BAB VII Teori Stewardship	31
Pengantar	31
Teori Stewardship	32
Model Pilihan Principal dan Pilihan Agen	32
BAB VIII Teori Sinyal	36
Pengantar	36
Teori Sinyal	36
Konsep kunci dalam persinyalan	37
BAB IX Teori Akuntansi Semiotica	40
Pengantar	40
Teori akuntansi semiotica	42
BAB X Teori Efisiensi Pasar	44
Pengantar	44
Teori Efisiensi Pasar	44
BAB XI Teori Kontrak	48
Pengantar	48
Teori Kontrak	48

BAB XII Teori Legitimasi	55
Pengantar	55
Teori Legitimasi	56
BAB XIII Teori Surplus Bersih	59
Pengantar	59
Teori Surplus Bersih	58
Model Teori Akuntansi Bersih	60
BAB XIV Teori Harapan	62
Pengantar	62
Teori Harapan	62
BAB XV Teori Ekuitas	68
Pengantar	68
Variabel Situasional	69
BAB XVI Teori Penetapan Tujuan	74
Pengantar	74
Teori Penetapan Tujuan	74
BAB XVII Teori Dua Faktor	81
Pengantar	81
Teori Dua Faktor	82
BAB XVIII teori Keputusan Perilaku	87
Pengantar	87
Teori Keputusan Perilaku	87
BAB XIX Teori Perilaku Keuangan	91
Teori Perilaku Keuangan	91
Jenis Bias Kognitif dalam Perilaku Keuangan	92
BAB XX Teori Konsesi	98
Perusahaan Bisnis	98
Teori Konsesi	99
BAB XXI Teori Komunitas	101
Pengantar	101
Teori Komunitas	101

BAB I

TEORI AGENSI

Pengantar



Model keagenan adalah salah satu teori paling awal dalam literatur administrasi usaha dan ekonomi. Menurut Jensen dan Meckling (1976), memaparkan bahwa teori keagenan merupakan sebuah konsep yang menggambarkan keterkaitan konseptual diantara keagenan dan keagenan, terdiri 2 orang dalam suatu tim atau badan. Prinsipal berkaitan dengan pihak yang ada hak sebagai pengambil keputusan untuk masa yang akan datang dalam entitas dan berperan tanggung jawab terhadap pihak lain (agen). Pada saat kedua belah pihak atau lebih memasuki ikatan keagenan, mereka akan mempunyai tiga hal kebisa sajaan hubungan dalam keagenan (Ghozali dan Chariri):

1. Hubungan pemilik saham (pemilik) dan manajer, manajer cenderung melaporkan margin yang lebih besar atau lebih konservatif pada waktu margin mereka lebih kecil daripada entitas lain.
2. Hubungan manajer dan kreditor; kreditor umumnya berasumsi bahwa entitas dengan margin besar membayar hutang dan bunga pada tanggal jatuh tempo, sehingga manajer cenderung melaporkan margin yang lebih besar.
3. Hubungan manajer dengan pemerintah, dimana manajer ada kecenderungan melaporkan profit secara hati hati. Hal ini menghindari pengawasan ketat dari pemerintah, analisis sekuritas, dan pemangku kebutuhan utama lainnya.

Teori Agensi

Agen bisa dimaksudkan pribadi yang melakukan dengan nama orang lain, prinsipal, pada waktu berkomunikasi dengan pihak lain. Contoh pihak lain, perwakilan penjualan bekerja mewakili prinsipal, yaitu. Produsen barang, dan memperdagangkan barang mewakili nama produsen. Kemudian juga pialang saham yang dalam kegiatan penjualan dan pembelian saham menjadi perantara dari klien. Perwakilan bertugas mewakili prinsipal dan mengikat prinsipal pada kontrak dan transaksi yang dilakukan. Sebagai agen entitas kedudukan manajer disusun dalam hukum entitas. Keseluruhan dalam Pengurus dan satu pengurus mempunyai hak untuk mengikat perkumpulan pada kontrak-kontrak yang dibuat terhadap pihak ketiga. Sebagian besar karena kewenangan untuk melakukan mewakili

entitas berada ditangan manajemen entitas, mereka mempunyai kekuasaan pengambilan keputusan yang luas, apa yang perlu dilakukan entitas apa visinya, apa strategi usahanya, bagaimana sebaiknya berinvestasi dan apa visi kinerjanya. Kekuasaan direktur menimbulkan pertanyaan, terutama terkait dengan pelaksanaan kekuasaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan pemilik usaha (stakeholder) dan manajernya merupakan pihak yang berbeda:

- Bagaimanakah pelaku usaha memastikan manajer bisa bekerja dengan baik demi kebutuhan pemilik saham?
- Apabila cara yang dilakukan manajer tidak mendapat persepsi pemilik saham, maka yang akan dilakukan pemilik saham agar manajer melakukan berbeda?

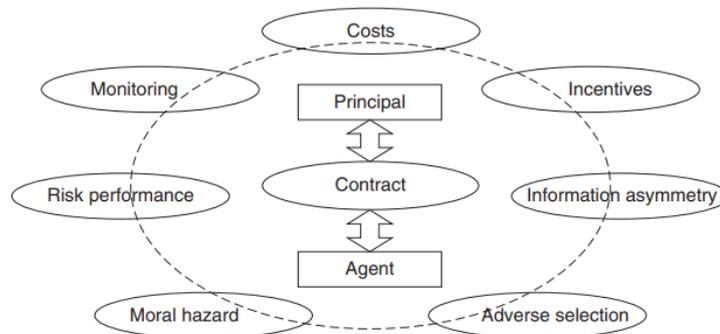
Teori agensi adalah teori yang memaparkan hubungan diantara manajemen sebagai agen dengan pihak stakeholder sebagai pihak prinsipal Teori agen diperkenalkan oleh Alchian dan Demsetz ditahun 1972 dan JensenMeckling di tahun 1976. Di tahun 1970 di Amerika Serikat pakar akuntansi yang ada menemukan teori agen dan accounting adalah tempat informasi ada peran sebagai perantara antara entitas dengan pihak lain. Teori agen juga dikenal sebagai suatu kontrak kerja, dimana mengatur bagian kegunaan masing – masing pihak dan tetap mempehitungkan hasil manfaat. Optimal suatu Kontrak kerja dapat terjadi apabila kontrak antara pemilik modal dan agen seimbang dengan ditunjukkan oleh pelaksanaan yang optimal terhadap kewajiban oleh agen serta imbalan khusus yang diberikan oleh pemilik modal kepada agen. (Bambang Lesmono dkk, 2021).

Ada 2 kontribusi yang dapat diberikan oleh teori agen, yang pertama terhadap informasi dan yang kedua terhadap resiko informasi. Di dalam informasi dimana informasi dianggap sebagai barang yang dapat menghasilkan cost dan dapat dibeli. Peran informasi sebagai penyedia informasi untuk entitas yaitu manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, penempatan sumber daya, dan perhitungan serta pengendalian. Dengan hal tersebut maka entitas bisa melakukan investasi di dalam sistem informasi dan visinya agar dapat mengendalikan peluang agen.

Tahun 1976 Jensen dan Meckling memaparkan pemahaman tentang pengelolaan entitas dengan dasar permasalahan kebutuhan diantara pemilik saham atau stakeholder dengan manajer serta manajer liability. Tiap tim tersebut mempunyai kebutuhan dan keinginan yang beda - beda

1. Pemilik Saham berkeinginan peningkatan pada income dan kekayaannya. Pemilik saham tertarik dengan kinerja yang ditawarkan manajemen berupa dividen serta harga saham. Kenaikan harga saham tersebut bergantung pada kinerja keuangan dalam kurun waktu panjang entitas. Karena itu pemilik saham tidak hanya memperhatikan dividen, tetapi juga profitabilitas periode panjang serta peluang baik keuangan, dikarenakan hal tersebut berpengaruh pada kualitas saham mereka.
2. Direktur ditugaskan untuk mengelola usaha usaha atas nama pemilik saham. Tetapi, jika di entitas tersebut manajer tidak mempunyai saham, maka mereka terhadap margin pemilik saham tidak mempunyai kebutuhan langsung baik di masa yang akan datang demikian pula terhadap harga pada saham tersebut. Manajer mempunyai perjanjian kerja dan menerima gaji, kecuali apabila mereka mempunyai saham atau tidak. Jika gaji mereka dihubungkan dengan profit atau harga pada saham, maka kebutuhan prioritas mereka biasanya dikaitkan dengan gaji dan jabatan mereka sebagai manajer entitas.

3. Kebutuhan para debitor untuk mengendalikan pengelolaan keuangan yang baik dari para pengelola entitas agar entitas dapat membayar utang-utangnya secara penuh dan berkesinambungan.



Gambar 1. Masalah dalam Teori Keagenan

Sumber: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9781119277576.app02#:~:text=Moral%20hazard,the%20agent%20has%20actually%20used.>

Konflik/Masalah Keagenan

Konflik keagenan adalah konflik yang muncul karena adanya kebutuhan yang berbeda antara stakeholder dan pengelola entitas. Ada beberapa permasalahan yang terjadi yaitu:

- a. **Moral hazard:** mengacu pada kebisa sajaan kurangnya upaya agen dalam melaksanakan tugas yang didelegasikan dan fakta bahwa sulit bagi prinsipal untuk meharga tingkat upaya yang sebenarnya telah digunakan agen.
- b. **Effort level:** manajer bisa saja bekerja lebih sedikit dibandingkan apabila mereka merupakan pemilik entitas. Kurangnya usaha ini dapat berdampak berupa margin yang lebih kecil dan pembagian deviden saham dengan harga yang lebih kecil. Permasalahan juga terjadi di entitas lingkup besar dengan manajemen tingkat level menengah seperti pada tingkatan manajer senior. Kebutuhan pada manajer level menengah dan kebutuhan level manajer senior bisa saja akan lain, khususnya apabila manajemen senior mendapat gaji tambahan untuk pencapaian margin yang lebih besar, namun manajer pada tingkat menengah tidak mendapatkan kompensasi tersebut.
- c. **Earnings retention:** pemberian gaji bagi direktur dan manajer posisi senior sering kali berkaitan dengan besar kecil entitas, bukan dilihat marginnya. Hal gaji ini memberikan tambahan bagi para manajer agar lebih mengembangkan entitas serta peningkatan perolehan penjualan dan asset, dibandingkan meningkatkan besaran return pada pemilik saham entitas. Kecenderungan manajemen memilih berinvestasikan kembali margin yang diperoleh untuk menjadikan entitas lebih besar, dibandingkan membagikan margin untuk dividen.

- d. **Penghindaran risiko:** Direktur level eksekutif dan manajer posisi senior umumnya memperoleh pendapatan mereka sebagian besar dari penghasilan yang berasal dari entitas ditempat kerja mereka. Sehingga mereka akan lebih menyukai pada entitas yang stabil, karena ini dapat berkaitan dengan di masa yang akan datang terhadap keamanan pekerjaan dan penghasilan mereka. Artinya manajemen bisa saja menghindari akibat yang terjadi tapi tidak ingin berinvestasi pada usaha - usaha yang ada risiko yang besar. Disisi lain, pemilik saham pun ingin entitas akan menerima akibat yang lebih besar, apabila margin yang diinginkan dapat diperoleh cukup besar. Contohnya seringkali pemilik saham dalam berinvestasi pada hasil kerja entitas yang berbeda, maka bagi mereka tidak menjadi masalah jika risiko diambil entitas.
- e. **Time horizon:** Pemilik saham mengkhawatirkan kemajuan keuangan periode panjang entitas mereka, karena harga saham mereka bergantung pada ekspektasi masa yang akan datang yang bersifat periode panjang. Sebaliknya, manajer hanya bisa saja tertarik pada ekspektasi periode singkat. Hal ini karena bisa saja mereka mendapat bonus tahunan berdasarkan kinerja periode singkat, dan sebagian bisa saja karena mereka tidak berharap untuk bekerja di entitas tersebut selama lebih dari beberapa tahun. Oleh karena itu, manajer bisa saja ada kompensasi untuk meningkatkan profit akuntansi atas modal kerja (atau profit atas investasi), sedangkan pemilik saham mempunyai kebutuhan lebih besar pada harga periode panjang yang diukur dengan harga bersih sekarang.

Cost agensi (Agency Costs)

Cost keagenan adalah cost yang dikeluarkan agen dalam membuat keputusan atas nama prinsipal. Dalam tata kelola entitas, cost keagenan adalah cost yang ditanggung oleh pemilik saham pada waktu ada manajer untuk menjalankan entitas daripada menjalankan entitas itu sendiri. Cost keagenan tidak ada bila pemilik dan pengelolanya adalah pribadi yang sama. Cost keagenan mulai timbul pada waktu beberapa pemilik saham tidak menjadi direktur entitas.

Cost keagenan berpotensi sangat besar di entitas besar, dimana terdapat banyak pemilik saham yang berbeda dan manajemen profesional yang besar. Oleh karena itu, cost keagenan dapat didefinisikan sebagai 'kerugian harga' bagi pemilik saham yang timbul dari tindakan karena adanya perbedaan kebutuhan antara pemilik saham dan manajemen entitas. Ada tiga aspek cost agensi, yaitu:

1. **The costs of monitoring:** pemilik entitas dapat membangun sistem untuk memantau tindakan dan kinerja manajemen, untuk mencoba memastikan bahwa manajemen melakukan sesuai kebutuhan terbaik mereka. Contoh pengawasan adalah kewajiban direksi untuk menyajikan informasitahunan dan pertanggungjawaban kepada pemilik saham, menguraikan kinerja keuangan dan posisi keuangan entitas. Akun-akun ini dipemeriksaan, dan akuntan melaporkan kepada para pemilik saham. Mempersiapkan akun dan mengpemeriksaannya membutuhkan cost.
2. **Kerugian Residual:** Cost keagenan juga mencakup cost bagi pemilik saham yang timbul pada waktu manajer menerima keputusan yang bukan demi kebutuhan terbaik pemilik saham (tetapi demi kebutuhan manajer itu sendiri). Misalnya, cost keagenan muncul pada waktu direksi

memutuskan untuk mengakuisisi anak entitas baru, dan membayar lebih banyak untuk akuisisi tersebut daripada harganya. Para manajer akan mendapatkan margin pribadi dari adanya peningkatan status untuk mengelola setim Entitas yang lebih besar. Kerugian yang ditanggung oleh pemilik saham berasal dari jatuhnya harga saham karena entitas membayar terlalu banyak untuk akuisisi tersebut

3. **Bonding costs:** Aspek ketiga dari cost keagenan adalah cost yang bisa saja dikeluarkan untuk menyediakan kompensasi bagi manajer untuk melakukan demi kebutuhan terbaik pemilik saham. Cost-cost ini dimaksudkan untuk mengurangi besarnya masalah keagenan. Direktur dan manajer senior lainnya bisa saja diberikan kompensasi dalam bentuk saham entitas yang gratis, atau opsi saham. Selain itu, direktur dan manajer senior bisa saja dibayar tunai sebagai bentuk bonus apabila entitas mencapai target keuangan tertentu yang ditentukan. Oleh karena itu, remunerasi untuk direktur dan manajer senior merupakan elemen penting dari cost agensi.

Penelitian Farah dan Andhini, 2009, Dalam kajian ini penelitian dilakukan dengan menganalisa faktor – faktor yang ada dalam Teori Agensi yang mempengaruhi kinerja hutang, dengan data entitas yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia antara kurun waktu 2001 hingga 2007 dengan karakteristik entitas membuat informasikeuangan secara lengkap dari tahun 2001 sampai tahun 2007 dan entitas yang mempunyai total aset dan penjualan dengan jumlah yang sama, jumlah sampel diperoleh sebanyak 112 entitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah pemilik saham, usaha keluarga, ukuran entitas, pertumbuhan entitas, struktur aset dan tim industri memberikan pengaruh terhadap hutang sehingga implikasinya : (1) Manajer Keuangan, bagi manajer keuangan di dalam keputusan yang berkaitan dengan pendanaan sangat penting untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi dalam pendanaan yaitu usaha keluarga, pertumbuhan entitas, pemilik saham, ukuran entitas, struktur aset serta jenis industri dengan cara jumlah hutang harus dikurangi untuk meningkatkan jumlah pemilik saham, untuk mendukung perkembangan entitas keluarga maka dapat dilakukan dengan menambah jumlah hutang, dari peningkatan struktur aset maka entitas dapat meningkatkan hutang dengan menggunakan jaminan aktiva tetap. Bagi entitas di sektor jasa hotel dan jasa travel, pemcostan kredit selain bank, entitas makanan dan minuman perlu memperhatikan kebijakan khusus hutang dimana ada pengaruh pada rasio total hutang. (2) dari sisi Pemodal, untuk melakukan investasi pada entitas sangat penting memperhatikan kelayakan entitas tersebut dilihat dari jumlah pemilik sahamnya, ukuran entitas, usaha keluarga, struktur aset, pertumbuhan entitas dan jenis industri entitas.

Selanjutnya Studi literatur yang dilakukan oleh Saeful Anwar dkk tahun 2024 terkait peran teori agensi dalam lingkup berbagai isue dalam bidang akuntansi, dengan sumber 25 artikel dari berbagai jurnal ilmiah nasioanl maupun internasional bahwa agensi teori ada tiga 3 landasan yaitu struktur organisasi, karakter manusia, dan informasi. hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian yang berkaitan dengan isue dalam lingkup akuntansi relevan menggunakan teori agensi sebagai landasan utamanya. Isue dalam akuntansi ini antara lain kecurangan, harga entitas, tata kelola entitas serta pemeriksaan.

Kajian penelitian yang dilakukan oleh Eko Raharjo berkaitan dengan hubungan teori agensi dan teori stewardship dalam sudut pandang akuntansi, bahwa penerapan teori agensi membantu peneliti di dalam memahami masalah yang terjadi antara principal dengan agen, dimana adanya kesempatan

yang diambil sehingga menimbulkan masalah serta struktur membangun isi didalamnya seperti intensif dan supervise. Keterkaitan yang terjadi antara pemilik dan agen ataupun dengan pihak – pihak lain di dalam menyusun anggaran menggunakan teori agensi. Dan penelitian stewardship yang sebelumnya dilakukan dengan model yang diuji atas dasar pilihan manajer prinsipal yang lebih baik dibandingkan determinasi. Atas dasar model tersebut manajer lebih memilih untuk melaksanakan sebagai pelayan atau perantara.

Disini dapat dilihat bahwa Teori agensi memberikan struktur kerja untuk mengerti mekanisme, seperti monitoring, kompensasi, maupun struktur dalam tata kelola, yang akan dapat dipergunakan untuk menyeimbangkan kebutuhan antara pelaku dan agen . Teori keagenan sudah diterapkan ke berbagai bidang, antara lain keuangan pada entitas, tata kelola di dalam entitas, dan manajemen. Sehingga hubungan antara Agency Theory dengan kualitas pemeriksaan sangatlah kuat, karena Teori agen membantu kerja akuntan sebagai pihak ketiga dalam memahami terjadinya konflik kebutuhan ketidaksamaan informasi antara pemilik saham dengan pihak manajemen serta memecahkan masalah.

Pentingnya Teori Agensi:

Teori keagenan memberikan kerangka kerja yang jelas bagi pejabat entitas dan anggota dewan pada waktu membuat keputusan strategis. Para pengambil keputusan ada margin karena serakah dan sekaligus mendapatkan margin di entitas.

Protokol pengambilan keputusan:

Dalam teori keagenan, membeli sebagian saham entitas memberi pemodal hak suara dalam pengambilan keputusan besar entitas. Hak ini lemah karena beberapa pemilik saham bisa saja mempunyai satu saham, yang memberi mereka satu suara, sementara pemilik saham lain yang mempunyai ribuan saham, mempunyai ribuan suara. Teori keagenan adalah sebuah langkah untuk menemukan kewajiban yang kompleks dan terkadang saling bertentangan ini. Para pemilik saham enggan untuk meningkatkan harga kepemilikan mereka saat ini dan masa yang akan datang, para eksekutif lebih tertarik pada pertumbuhan periode panjang entitas. Dengan demikian, perbedaan singkatatan mereka menimbulkan rasa ketidakpercayaan dan ketidakharmonisan.

Contoh:

Contoh umum dari teori keagenan adalah antara karyawan dan pengusaha suatu organisasi. Karyawan dipekerjakan untuk bekerja sesuai dengan visi organisasi. Namun, meningkatnya jumlah penipuan korporasi menunjukkan bahwa hubungan ini tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya. Para karyawan bekerja melawan etika organisasi yang menyebabkan kerugian finansial dan reputasi yang besar. Kadang-kadang, kerugian yang disebabkan oleh karyawan yang korup tidak dapat diperbaiki lagi dan sebuah organisasi harus menghentikan usahanya sama sekali.

Di dunia korporat, ada beberapa eksekutif yang rakus. Orang-orang yang mempunyai kekuasaan untuk membuat keputusan entitas sering kali mendapatkan manfaat dari beberapa keputusan tersebut, terutama yang berkaitan dengan masalah gaji entitas. Selain itu, gaji yang besar dan bonus yang besar

bagi para eksekutif akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan berkualitas yang memberikan pendapatan tambahan bagi seluruh pemilik saham. Pada kenyataannya, gaji entitas yang besar dapat mengorbankan margin yang dibagi di antara pemilik saham yang lebih luas. Kebutuhan periode panjang vs. periode singkat. Kita semua tahu bahwa entitas harus berinvestasi di masa yang akan datang, namun investasi semacam itu sering kali mengorbankan imbalan periode singkat seperti dividen pemilik saham. Para eksekutif yang secara teratur mempraktikkan teori keagenan entitas akan menggunakan pengetahuan dan keterampilan ini yang akan membantu mereka dalam posisi manajemen untuk menerima keputusan terbaik bagi organisasi secara keseluruhan.

Latihan soal

1. Teori keagenan menangkap semua dinamika _____.
 - a. hubungan antara prinsipal dan agen
 - b. orang yang mempunyai otoritas terbesar dalam suatu usaha
 - c. masalah atau konflik antara prinsipal dan agen
 - d. hubungan antara penguasa dan pengikutnya

2. Berikut ini manakah contoh yang merupakan tindakan mementingkan diri sendiri dari seorang agen?
 - a. Seorang CEO mengadaptasi rencana usaha berdasarkan masukan pemilik saham.
 - b. Seorang penasihat keuangan menyarankan paket investasi di bawah standar yang menawarkan komisi penjualan.
 - c. Pemilik saham menginginkan CEO yang cerdas dan adil dalam menjalankan entitas.
 - d. Seorang penasihat hukum menyarankan kehati-hatian ekstra mengenai merger entitas yang akan datang.

3. Thomas adalah CEO sebuah entitas manufaktur besar, sedangkan Lois adalah salah satu pemilik sahamnya. Dalam hubungan ini, siapakah yang menjadi kepala sekolah?
 - a. Lois, karena pemilik saham adalah prinsipal yang mempekerjakan CEO sebagai agennya untuk menerima keputusan bagi mereka.
 - b. Thomas, karena CEO mempunyai kewenangan terbesar.
 - c. Lois, karena kepala sekolah dipekerjakan oleh CEO untuk menerima keputusan bagi mereka.
 - d. Thomas, karena kepala sekolah adalah seseorang yang dipekerjakan oleh otoritas terbesar.

BAB II

TEORI KETERLAMBATAN PEMERIKSAAN

Pengantar

Akuntansi sangat penting bagi pemangku kebutuhan pada waktu menerima keputusan ekonomi, sehingga menyediakan informasi keuangan pada saat paling dibutuhkan agar informasi yang diberikan bermanfaat. Hal ini sebagian disusun dalam nomor Lembaga Keuangan (POJK). 29/POJK.04/2016 Peinformasikeuangan mengenai informasi tahunan penyedia atau badan usaha publik pada BAGIAN III Pasal 7 ayat (1) mengatur bahwa penyedia atau badan usaha umum wajib menyampaikan informasitahunan nomor kepada Pusat Jasa Keuangan sebelum berakhir. Ini adalah bulan keempat setelah akhir tahun fiskal. Waktu dimana akuntan menyelesaikan informasinya dapat mempengaruhi informasi dalam informasikeuangan yang diungkapkan kepada publik. Waktu publikasi informasikeuangan bisa saja dipengaruhi oleh penundaan pemeriksaan. Keterlambatan pemeriksaan dan waktu penyelesaian pemeriksaan diukur dari akhir tahun pemeriksaan hingga tanggal informasipemeriksaan diterbitkan pengendalian yang tertunda akan terjadi.

Pemeriksaan delay terbagi menjadi tiga jenis; Yang pertama adalah lag awal, yang dihitung berdasarkan waktu antara tanggal terakhir tahun fiskal dan tanggal informasikeuangan diterima pasar keuangan. Kedua, keterlambatan tanda tangan akuntan dihitung berdasarkan jarak antara tanggal tahun buku dengan tanggal yang tercatat dalam informasiakuntan independen. Terakhir, totalnya dihitung berdasarkan jarak () antara tahun fiskal dan tanggal informasikeuangan tahunan yang dipublikasikan di pasar keuangan. (Dyer dan McHugh, 1975) Ada banyak alasan keterlambatan peinformasikeuangan. Faktor-faktor tersebut adalah ukuran entitas, pendapat akuntan, kinerja kegiatan entitas, durasi pemeriksaan, dan PDP spesifik (Safitri dan Triani, 2021).

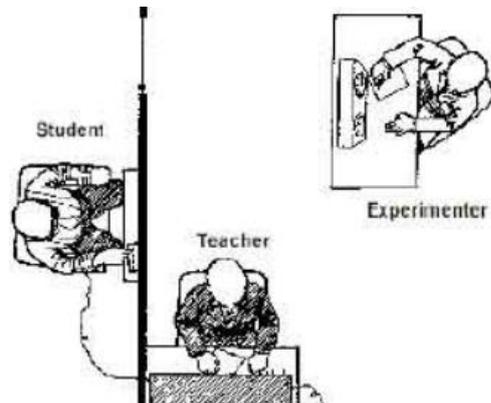
Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*)

Konsep kepatuhan diperkenalkan oleh Stanley Milgram (1963). Psikolog Universitas Yale Stanley Milgram melakukan salah satu penelitian paling terkenal tentang kepatuhan dalam psikologi. Dia mengeksplorasi konflik antara ketaatan pada otoritas dan hati nurani pribadi. Milgram mengkaji pembenaran atas genosida yang dilakukan oleh para terdakwa dalam persidangan kejahatan perang di Nuremberg selama Perang Dunia II.



Dia terpesona oleh penelitian yang menunjukkan seberapa jauh orang akan mengikuti instruksi sambil merugikan orang lain. Kesimpulan penelitian Milgram adalah masyarakat mempunyai

kecenderungan alami untuk mengikuti perintah pemimpin bahkan membunuh orang yang tidak bersalah. Ketaatan pada otoritas sudah tertanam dalam pendidikan kita. Orang cenderung mengikuti perintah orang lain jika mereka menganggap kewenangannya benar dan/atau berdasarkan hukum. Respons terhadap instruksi valid ini diperiksa dalam berbagai situasi seperti keluarga, sekolah, dan pekerjaan.



Gambar 2. Eksperimen Milgram

Sumber: <https://www.simplypsychology.org/milgram.html>

Jika dikaitkan dengan teori kepatuhan untuk pasar modal disusun dalam UU Tahun 1995 No. 8 menurut (OJK, 1995). Selain itu juga ada dalam pengaturan No. X.K.2 di dalam Peraturan BAPEPAM dan LK (Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan), Lampiran Keputusan Ketua Bapepam Nomor: Kep/346/BL/2011 berisikan Peinformasisecara Berkala InformasiKeuangan Entitas atau Entitas Publik, maka Bapepam mengharuskan setiap entitas yang publik yang masuk atau terdaftar pada pasar modal wajib menyampaikan informasikeuangan tahunan kepada Bapepam-LK serta diinformasikan kepada masyarakat paling lambat setelah tanggal informasikeuangan tahunan akhir bulan ketiga.

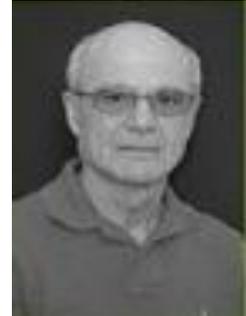
Terkait peraturan ini juga telah masuk dalam Peraturan OJK dan telah disempurnakan yaitu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 29/POJK.04/ 2016 tentang InformasiTahunan Entitas atau Entitas Publik dalam BAB III Penyampaian InformasiKeuangan Pasal 7(1) menyatakan bahwa Entitas atau Entitas Publik diwajibkan melaporkan kinerja Tahunan kepada OJK (Otoritas Jasa Keuangan) selambat - lambatnya 4(empat) bulan setelah tahun buku berakhir.

Di masa Covid-19, BEI memberikan kelonggaran dalam menyerahkan Informasi keuangan tahunan dan LK triwulan I menjadi dua bulan yang dihitung sejak ketentuan waktu peinformasidalam peraturan bursa. Hal ini sesuai dengan surat Keputusan Direksi Bursa Efek Indonesia Nomor: Kep-00089/BEI/10-2020 tertanggal 15 Oktober 2020. Relevansi yang ada pada teori ini dimana entitas – entitas yang masuk dalam Bursa Efek Indonesia mempunyai keharusan memberikan informasi keuangan entitas yang telah di pemeriksaan dan juga informasitahunan secara berkala dan persis waktu selain itu harus memenuhi ketentuan – ketentuan lain yang ditetapkan oleh BAPEPAM – LK sebagai badan hukum yang menetapkan kebijakan tersebut. Adanya ketentuan waktu tertentu yang disyaratkan oleh Bapepam-

LK dalam penyampaian informasi keuangan pemeriksaan kepada publik membuat entitas dan akuntan harus meminimalisasi *pemeriksaan delay* entitas.

Teori Tindakan Beralasan

Icek Ajzen tahun 1980 mengusulkan teori tindakan beralasan kemudian diperbaharui dengan teori tindakan direncanakan tahun 1991 oleh Icek Ajzen dan telah dipakai selama dua periode masa lalu dalam penelitian mengenai keinginan dan tindakan berbagi. Dasar penyusunan teori ini dimana cara tindakan manusia yang sadar dengan mempergunakan semua informasi yang diperoleh. Teori ini dimaksudkan untuk memramalkan niat pribadi untuk melakukan tindakan tertentu pada waktu tertentu dan dalam konteks yang beragam. Ajzen berpendapat bahwa tindakan atau tindakan menentukan niat seseorang untuk melakukan.

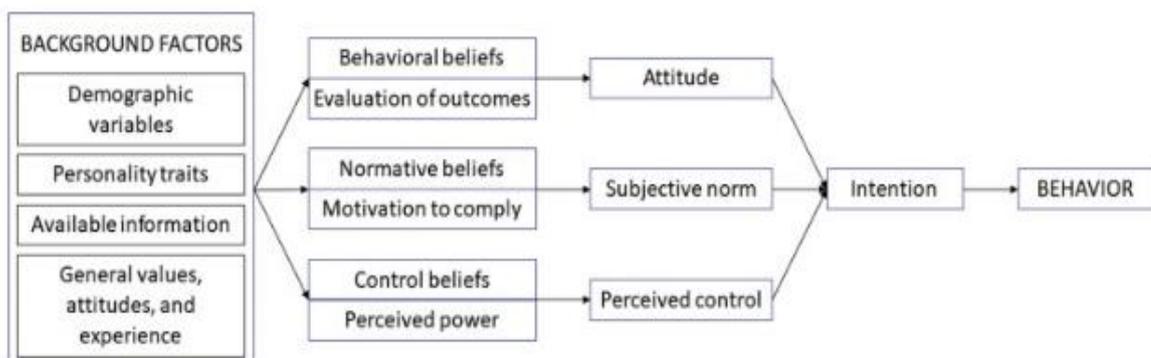


Ajzen mengatakan bahwa dua penentu utama yang mempengaruhi niat seseorang adalah:

1. Dilihat pada Sikap, sebagai bagian dari keyakinan pribadi sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan dan penilaian terhadap hasil tersebut.
2. Aturan subjektif, sebagai kepercayaan mengenai harapan-harapan aturantif yang muncul karena pengaruh orang lain dan dorongan untuk menuju harapan-harapan tersebut.

Teori ini juga membedakan tiga jenis keyakinan yang memengaruhi niat pribadi untuk melakukan tindakan tertentu: (1) keyakinan tindakan, yang diterjemahkan ke dalam sikap terhadap tindakan tersebut; (2) keyakinan aturantif, yaitu berkaitan dengan sikap yang dirasakan teman sebaya dan tokoh yang dihormati terhadap tindakan tersebut; dan (3) mengendalikan keyakinan, atau kemampuan yang dirasakan untuk melakukan tindakan.

Gambar 3. Teori Tindakan Direncanakan



Sumber: Kuhl, J. and Beckmann, J. (1985)

Dalam hukum tindakan beralasan maupun hukum tindakan direncanakan, semuanya didasarkan pada premis bahwa pribadi membuat keputusan yang logis dan masuk akal untuk terkait dalam tindakan tertentu dengan mengpenilaian informasi yang tersedia bagi mereka. Kinerja suatu tindakan

ditentukan oleh niat pribadi untuk terkait di dalamnya (dipengaruhi oleh harga yang diberikan pribadi terhadap tindakan tersebut, kemudahan dalam melakukan tindakan tersebut, dan sudut pandang orang-orang penting lainnya) dan persepsi bahwa tindakan tersebut ada dalam ketentuan-ketentuan kendalinya. Teori tindakan beralasan paling berhasil bila diterapkan pada tindakan yang berada di bawah kendali sukarela pribadi.

Jika tindakan tidak sepenuhnya berada pada kendali sukarela, meskipun pribadi bisa saja sangat terdorong oleh sikap dan aturan subyektif mereka sendiri, mereka bisa saja tidak benar-benar melakukan tindakan tersebut karena pengaruh kondisi lingkungan. Teori tindakan direncanakan dikembangkan untuk memramalkan tindakan di mana pribadi ada kendali sukarela yang tidak lengkap. Dengan pertimbangan harga diri dan efikasi diri, teori tindakan direncanakan memperluas konsep kontrol tindakan yang dirasakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shelly Oktaviani dkk di tahun 2022 yang menganalisa variabel – variabel yang berpengaruh pada keterlambatan pemeriksaan pada entitas publik yang ada di Indonesia, dengan menerapkan kajian kuantitatif yang didukung dengan obyek penelitian yang memakai data sekunder yaitu populasi sejumlah 37 entitas yang berada di Bursa Efek Indonesia dan sampel yang didapatkan sejumlah 10 dengan kategori selama tahun 2017 hingga 2021 konsisten berada di BEI, kemudian selama tahun 2017 hingga 2021 melaporkan informasi keuangan dengan lengkap dan telah dipemeriksaan, yang ketiga menggunakan mata uang rupiah dan yang keempat di dalam informasi keuangan juga menyajikan informasi yang bisa digunakan untuk analisa pemeriksaan keterlambatan dari tahun 2017 hingga 2021. Dari hasil penelitian menunjukkan pemeriksaan keterlambatan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas pemeriksaan, hasil yang sama terhadap faktor fee pemeriksaan yang menghasilkan pengaruh negatif. Oleh karenanya diharapkan entitas didalam melaporkan hasil keuangannya yang telah dipemeriksaan dengan konsisten dengan visi agar pihak lain di dalam memperoleh informasi keuangan entitas lebih jelas dan lengkap dan dapat menerima keputusan dengan persis waktu.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Robby Krisyadi dan Noviyanti tahun 2022, dalam penelitiannya yang berkaitan dengan keterlambatan dalam informasi pemeriksaan, dimana keterkaitan faktor upaya pemeriksaan, ukuran KAP, skala entitas, rasio hutang, rasio profit, pergantian akuntan serta konsentrasi kepemilikan terhadap keterlambatan dalam informasi pemeriksaan, dengan singkatan kuantitatif dengan dasar data informasi keuangan tahunan entitas. Hasil analisa yang dilakukan mendapatkan kesimpulan bahwa pendapat pemeriksaan dan profitabilitas mempengaruhi secara signifikan tetapi negatif, kemudian faktor ukuran entitas mempengaruhi positif dan signifikan, sedangkan faktor yang mempengaruhi pada keterlambatan informasi pemeriksaan yaitu upaya pemeriksaan, rasio hutang dan ukuran kantor akuntan.

Penelitian Hendi dan Klesia Tamara tahun 2017, dengan menggunakan populasi entitas yang berada di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2011 hingga 2015 dengan konsistensi dalam penyajian informasi keuangan yang lengkap dan informasi yang dapat digunakan dalam pengukuran rasio hutang, profitabilitas, komite pemeriksaan, ukuran entitas, tahun close book, ukuran entitas, pendapat akuntan, ukuran KAP, jenis industri dan pergantian akuntan. Penelitian ini menganalisa keterlambatan pemeriksaan atas dasar karakter entitas maupun karakter akuntan. Berdasarkan pada

ketentuan BAPEPAM berkaitan dengan pasar modal bahwa entitas yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia menyampaikan informasi keuangan dengan persis waktu dimana tertuang dalam UU No. 8 tahun 1995. Sebagai komunikasi antara entitas dan pihak lain, informasi keuangan digunakan sebagai media keduanya. Informasi yang umumnya berupa informasi posisi keuangan, informasi operasional, informasi arus kas, serta informasi ekuitas. Informasi keuangan didalamnya dapat dipergunakan pihak lain sebagai dasar dalam membuat keputusan dalam berinvestasi dalam entitas. Hasil pengujian bagaimana karakteristik entitas terhadap keterlambatan informasi pemeriksaan berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan jika dilihat dari karakteristik akuntan menunjukkan bahwa hasil yang sama signifikan dan negatif.

BAB III

PEMERIKSAAN HASIL LAG

Periode Waktu Proses Pemeriksaan

Pertanyaan yang lebih menarik salah satunya dalam penelitian di pemeriksaan adalah bagaimana menafsirkan lamanya tempo yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pemeriksaan. Tugas seprofesional apa pun, yang dilakukan dengan baik, butuh waktu yang tidak singkat untuk diselesaikan, namun kita sering tidak tahu berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan dengan kualitas besar, atau pada point berapa lamanya waktu tersebut mulai menandakan adanya masalah. Ketidakjelasan mengenai bagaimana menafsirkan periode waktu yang “persis” ini sangat akut dalam tugas yang rumit seperti pemeriksaan, karena ada begitu banyak variabel yang dapat mempengaruhi keterlambatan informasipemeriksaan (lamanya diperhitungkan dari periode informasikeuangan tahun pajak sampai dengan informasikeuangan periode pemeriksaan) termasuk didalamnya beragam pemeriksaan, tindakan klien serta keahlian dari akuntan. (Blankley, Hurtt, and MacGregor, 2015)

Keterlambatan Pemeriksaan Informasi

Keterlambatan pemeriksaan informasi adalah waktu lamanya dari akhir tahun fiskal entitas hingga tanggal pemeriksaan informasi, dan sering kali dipandang sebagai penentu kepersisan waktu penyampaian informasi keuangan yang paling penting. Keterlambatan pemeriksaan informasi merupakan permasalahan penting karena dapat mempengaruhi kepersisan waktu informasi akuntansi yang digunakan oleh pengguna internal dan lainal untuk pengambilan keputusan. Mengingat kepersisan waktu merupakan hal yang menarik bagi akademisi, manajer, regulator, akuntan dan pemodal memahami tentang faktor-faktor penentu ARL sangatlah penting. Pada waktu pasar keuangan menjadi lebih berorientasi global, pemahaman internasional mengenai faktor-faktor penentu ARL menjadi semakin penting.

Keterlambatan pemeriksaan informasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dalam menghasilkan laba, kemampuan dalam memenuhi kewajiban, ukuran entitas, dan reputasi Kantor Akuntan Publik. (Shofiyah dan Suryani, 2020) Keterlambatan rilis pemeriksaan informasikeuangan dapat mempengaruhi keputusan pemodal karena sebagian besar pemodal pribadi bergantung pada informasi keuangan sebagai sumber informasi utama. Oleh karena itu, *pemeriksaan hasil lag* yang lebih singkat secara otomatis menghasilkan informasi keuangan yang lebih persis waktu. Hal ini tampaknya menjadi hal yang sangat penting untuk memitigasi perbedaan informasi antara pemilik saham mayoritas dan minoritas.

Karena pemeriksaan informasi berisi pendapat akuntan mengenai kredibilitas informasikeuangan, pemodal umumnya lebih memilih *pemeriksaan hasil lag* yang lebih singkat. Di Amerika Serikat,

peraturan pertama yang menetapkan periode waktu 90 hari setelah akhir tahun fiskal untuk menyampaikan informasi tahunan yang telah dipemeriksaan muncul pada tahun 1970. (Bryant-Kutcher, Peng, & Weber, 2013) Tenggang waktu *pemeriksaan hasil lag* dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menghargai kinerja dan kualitas akuntan. Lamanya kelonggaran waktu yang dipergunakan dalam keterlambatan informasi pemeriksaan maka akan semakin besar total keterlambatan waktu informasi.

Total Lag

Tenggang waktu *total lag* dapat digunakan sebagai tolak ukur kepersisan waktu entitas dalam mengumumkan informasi keuangannya sehingga informasi dapat tersedia kepada pihak lain untuk pengambilan keputusan. Peristiwa dalam keterlambatan pemeriksaan informasi ataupun total keterlambatan yang terjadi pada entitas dengan dasar alasan yang bisa diterima ataupun tidak, bagaimanapun juga adalah hal yang tidak diinginkan dan menjadi hal yang tidak baik untuk entitas dan tentunya perlu dihindari agar tidak menimbulkan pengaruh negatif untuk semua pihak yang berkaitan dengan penyajian informasi keuangan ini.

Mangacu pada aturan dari OJK dengan nomor: 29/PJOK.04/2016, bahwa Otoritas Jasa Keuangan mewajibkan pada entitas yang sudah publik untuk menyampaikan kinerja tahunan selambat-lambatnya setelah akhir tahun yaitu pada bulan keempat. Ketentuan ini juga sudah tertuang juga pada No. X.K.2 di dalam aturan BAPEPAM dan Lembaga Keuangan dan Lampiran Keputusan Ketua Bapepam Nomor KEP-36/PMK/2003 tentang Kewajiban Penyampaian Informasi Keuangan Berkala. Dalam aturan ini berisikan kewajiban untuk penyampaian informasi keuangan sesuai dengan teori kepatuhan tersebut. Teori kepatuhan sendiri sudah dijelaskan pada bab II di buku ini. Dan bagi entitas yang terlambat pada waktu menyampaikan informasi keuangan maka akan dikenakan berupa denda maupun sanksi administrasi. Selain teori kepatuhan, *pemeriksaan hasil lag* juga didasarkan pada teori sinyal (*signalling theory*).

Teori ini akan dijelaskan pada bab IX di buku ini. Blankley, Hurtt, and MacGregor (2015) memaparkan bahwa seiring dengan meningkatnya keterlambatan pemeriksaan informasi, kebiasaan penyajian kembali informasi keuangan di masa mendatang akan meningkat, dan dinamika ini tampaknya terkait dengan pengaruh tekanan waktu terhadap akuntan.

Penelitian berkaitan yang dilakukan oleh Ni Wayan Niamianti, Ni Made Sunarsih dan I.A Budhananda Munidewi tahun 2020 bagaimana rasio hutang, ukuran entitas, rasio likuiditas, profitabilitas dan ukuran KAP berpengaruh ke pemeriksaan hasil lag. Dengan menggunakan sampel sebanyak 111 entitas yang berada di Bursa Efek Indonesia dalam periode 2107 sampai dengan 2019. Hasil pengujian menunjukkan faktor ukuran entitas memberikan pengaruh negatif secara signifikan, kemudian faktor ukuran KAP juga menghasilkan pengaruh negatif secara signifikan, untuk faktor solvabilitas hasil menunjukkan signifikan dan positif, selanjutnya dari rasio likuiditas kesimpulan hasil analisa signifikan dan negatif, faktor terakhir profitabilitas menunjukkan hasil signifikan dan pengaruh negatif. Dari hasil analisa ini dapat ditunjukkan terkait dengan ukuran entitas yang tidak ada pengaruh pada pemeriksaan hasil lag karena entitas diawasi dengan ketat oleh pihak lain dalam hal ini pemodal, BAPEPAM dan pemerintah karenanya penyajian informasi keuangan harus dilakukan dengan persis waktu. Demikian pula terkait ukuran KAP, dimana KAP yang masuk dalam kategori Empat Besar

maupun Non Empat Besar ada standar sama yang digunakan yaitu SPAP dan persaingan antar KAP menjadi sangat ketat. Dari rasio hutang periode panjang dengan hasil rasio yang besar dengan pengaruh positifnya maka entitas dalam proses pemeriksaan membutuhkan yang lengkap maka waktu yang diperlukan lebih lama. Dan untuk likuiditas dengan pengaruh negatifnya ini berarti apabila tingkat likuiditas semakin besar maka entitas akan bisa untuk memenuhi kewajiban periode singkat dengan sangat baik. Kemudian untuk rasio profitabilitas apabila tingkat rasio lebih besar akan mempengaruhi entitas dalam menyusun informasikeuangannya semakin cepat sehingga kebisa sajaan keterlambatan dalam informasi keuangan tidak akan terjadi.

Selanjutnya penelitian Ivena Tiono dan Yulius JogiC tahun 2013 yang melakukan penelitian pengaruh faktor reputasi KAP, ukuran entitas, profitabilitas, jenis usaha, pendapat pemeriksaan terhadap pemeriksaan hasil lag. Dengan menggunakan sampel entitas dari tahun 2009 hingga 2011 yang ada dalam daftar Bursa Efek Indonesia sebanyak 600 entitas, hasil analisa menunjukkan sebesar 2,6% faktor – faktor ini memberikan kontribusi terhadap pemeriksaan hasil lag sehingga ini memaparkan bahwa faktor faktor ini memberikan pengaruh negatif. Dalam Ashton dkk (1997) dalam Utami (2006) dijelaskan bahwa pemeriksaan hasil lag adalah lama waktu dalam proses pemeriksaan yang dihitung dari tanggal tahun tutup buku sampai dengan tanggal informasipemeriksaan selesai. Sehingga lama tidaknya tidak terlepas dari peran manajemen entitas, dan sebab informasikeuangan prosesnya lama adalah rendahnya profitabilitas yang dihasilkan entitas.

BAB IV

TEORI STAKEHOLDER

Pengantar

Teori pemangku kepentingan banyak dipergunakan diberbagai penelitian dan seminar, untuk memaparkan dan justifikasi suatu kejadian atau hasil analisis suatu penelitian. Masih Banyak orang ada keraguan untuk menggabungkan etika dengan usaha. Disaat kita berfikir tentang etika, bisa saja berfikir kita berkaitan dengan prinsip-prinsip universal, tentang baik dan buruknya, atau yang lainnnya. Etika memang bagian dari itu. Jika dikaitkan dengan teori stakeholder yang memberikan peran etika lebih pragmatis yang jauh. Dikatakan pula etika sebagai sesuatu yang dilakukan kita sehari-hari bersama dalam kehidupan untuk menyelesaikan masalah kita dan menjadikan segalanya bagi semua orang lebih baik.

Sudut pandang di dalam pragmatis ini menunjukkan etika dapat berada persis di jantung usaha. (Wedari, 2021) Dalam konteks usaha, entitas coba memahamkan konsumen terhadap jenis barang dan layanan yang harus dijual untuk membuat mereka (konsumen) menjadi hidup lebih baik. Entitas juga mencoba memberikan pekerjaan yang baik dengan gaji yang baik pula kepada karyawan. Hal ini pula yang menjadikan, entitas juga untuk berusaha menjaga yang baik dan ada hubungan yang stabil dengan supplayer untuk memperoleh barang serta sumber daya yang digunakan oleh entitas. Entitas juga perlu menyesuaikan diri dan berusaha berkontribusi pada komunitas tempat mereka beroperasi. Selain itu, entitas pun berusaha dapat memberi reward kepada pemodal atas investasi yang mereka berikan (imbal hasil atas investasi) dan risiko yang telah mereka ambil. (Wedari, 2021)

Teori Pemangku Kepentingan

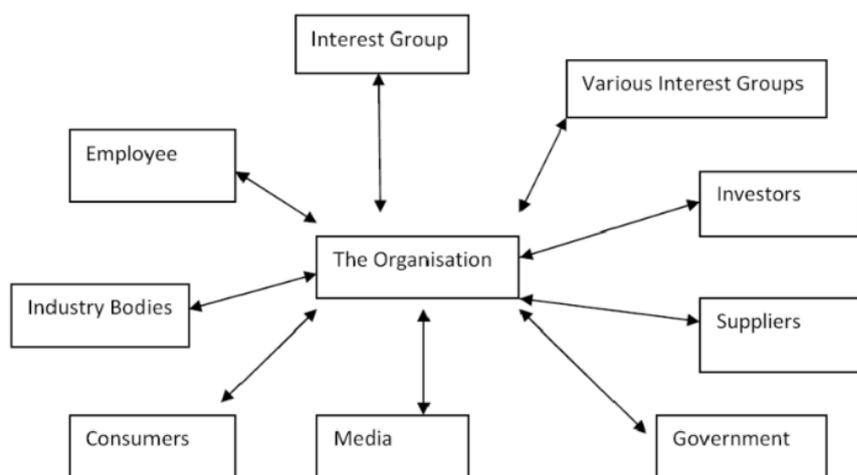
Teori pemangku kepentingan (*stakeholder theory*) merupakan sudut pandang kapitalisme yang menitikberatkan hubungan yang saling berkaitan antara usaha dan pelanggan, supplayer, karyawan, pemodal, komunitas, dan pihak lain yang mempunyai kebutuhan dalam organisasi. Teori ini berpendapat bahwa entitas harus menciptakan harga bagi seluruh pemangku kebutuhan, bukan hanya pemilik saham. Pada tahun 1984, R. Edward Freeman awalnya merinci teori pemangku kebutuhan tentang pengelolaan organisasi dan etika usaha yang membahas perilaku dan nilai budaya dalam mengelola suatu organisasi.



Freeman mengidentifikasi dan memodelkan unit tim yang memperlihatkan pemangku kebutuhan suatu entitas, dan memaparkan serta mereferensikan metode-metode yang dapat digunakan oleh manajemen untuk memperhatikan kebutuhan tim-tim tersebut.

Fassin (2009) mengategorikan pemangku kebutuhan menjadi tiga tim: pemangku kebutuhan nyata, pemangku kebutuhan, dan pemangku kebutuhan. Pemangku kebutuhan sebenarnya mempunyai kebutuhan nyata dalam entitas dan ada klaim, kekuasaan, serta pengaruh yang sah, dan entitas mempunyai tanggung jawab serta kewajiban moral terhadap mereka. Para pemangku kebutuhan tidak benar-benar mempunyai kebutuhan, namun melakukan sebagai wakil atau perantara yang melindungi kebutuhan pemangku kebutuhan sebenarnya. Mereka terdiri dari berbagai asosiasi yang melindungi hak-hak pelanggan, lingkungan hidup dan pemilik saham, dan mereka melakukan sebagai pengawas. Representasi kebutuhan pemangku kebutuhan sebenarnya adalah sumber kekuatan mereka. Korporasi tidak ada tanggung jawab, kekuasaan, atau kewajiban moral untuk memperhatikan kesejahteraan para pemangku kebutuhan yang memegang kekuasaan atas entitas.

Pemangku kebutuhan adalah regulator independen seperti pemerintah, pengadilan, badan pengatur, pers dan media. Mereka tidak mempunyai kebutuhan dalam entitas tetapi melakukan pengendalian dan peraturan lain terhadap entitas. Mereka melakukan sebagai penjaga gerbang. Mereka sepenuhnya independen terhadap entitas namun dapat membebaskan tanggung jawab secara tidak langsung dan lain. Entitas tidak ada tanggung jawab terhadap pemangku kebutuhan. Pemerintah, pengadilan, badan pengatur, pers dan media dapat dianggap sebagai pemangku kebutuhan (Fassin, 2009).

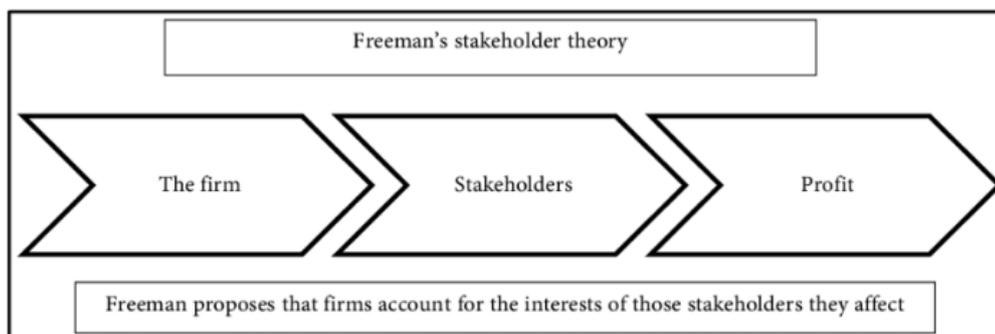


Gambar 4. Teori Pemangku Kebutuhan (*Stakeholder Theory*)

Sumber: Mamun (2013)

Sementara itu, membahas *stakeholder* disini Girerd-Potin (2014) menyebutkan ada tiga: Pertama, adalah *pemangku kepentingan bisnis* meliputi antara lain karyawan, konsumen, dan suplayer. Kedua, *pemangku kepentingan sosial* yang meliputi kegiatan di lingkungan dan sosial. Ketiga, *pemangku kepentingan keuangan* yang meliputi pemilik saham dan pemilik utang. Dan menurut Clarkson (1995), dan Wang & Berens (2015) bahwa *stakeholder ada 2*, yaitu: *pemangku kepentingan umum*, terdiri dari pemerintah dan masyarakat serta *pemangku kepentingan finansial*, yang mencakup pemilik saham dan pemilik obligasi. Hubungan pemangku kebutuhan sangat penting dalam teori pemangku kebutuhan (Hatami and Firoozi, 2019).

Teori pemangku kebutuhan menyatakan bahwa masyarakat akan mendukung entitas jika mereka menerima harga sebagai imbalannya, khususnya dalam proyek dan aktivitas keberlanjutan. Oleh karena itu, tugas utama usaha fokus adalah mengoordinasikan penciptaan harga dengan dan untuk pemangku kebutuhan sejalan dengan visi bersama (Frudenreich *et al.*, 2020).



Gambar 5. Freeman's Stakeholder Theory

Sumber: Narbel and Muff (2017)

Kajian berkaitan dengan teori stakeholder dilakukan kali pertama oleh Freeman dimana dikatakan bahwa stakeholder adalah pribadi ataupun tim pribadi yang ada hubungan saling berpengaruh terhadap proses pada entitas untuk mencapai visi entitas. Teori ini lebih menitikberatkan pada tanggung jawab yang berkaitan dengan kinerja keuangan dan ekonomi entitas. Dan entitas dengan sukarela memberikan informasi mengenai intelektual, lingkungan serta sosial agar diakui oleh pemangku kebutuhan. Sehingga tanggungjawab tidak hanya terletak pada kinerja keuangan tetapi juga kondisi sosial entitas maupun keadaan lingkungan sebagai bentuk kewajiban terhadap perkembangan entitas yang berkesinambungan.

Penelitian Hafid Raihan Maulana, Yeni Oktaviani dan Irma Novita, mengenai Corporate Social Responsibility pada bank umum yang ada di Indonesia, dimana tanggungjawab yang ada pada bank umum bukan hanya menyajikan informasi keuangan tahunannya melainkan juga ada kewajiban dalam bidang sosial untuk memberikan pertanggungjawaban karena ini merupakan bagian dari bentuk kontribusi bank umum dengan lingkungan masyarakat yang ada di sekitarnya. Data kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel bank umum sebanyak 30 dengan data yang diamati dari tahun 2016 sampai tahun 2020. Variabel yang dianalisa untuk variabel independen yaitu total aktiva, ekuitas dan dana pihak ketiga dan variabel dependennya CSR. Dari hasil analisa menunjukkan bahwa aktiva tidak memberikan pengaruh terhadap tanggungjawab sosial, sedangkan faktor dana pihak ketiga dan ekuitas berpengaruh terhadap tanggungjawab sosial. Faktor aktiva, dana pihak ketiga dan ekuitas memberikan kontribusi sebesar 79,78% sedangkan sisanya yaitu sebesar 20,22% variasi perubahan oleh faktor lain. Maka disini dapat dilihat bahwa ketiga variabel secara empiris terbukti berpengaruh pada pengungkapan tanggungjawab sosial.

Kajian selanjutnya yang dilakukan oleh Iwan Sukoco (2013) terhadap Fungsi public relations dalam kegiatan CRS atau Corporate Social Responsibility. Berkaitan dengan hubungan entitas dengan stakeholder dan lingkungannya yang menimbulkan masalah antara lain ketidakadilan pada pekerja, terjadinya pencemaran pada lingkungan, kemudian keamanan dan kualitas pada barang, penggunaan wewenang yang tidak sesuai, pengambilan sumber alam yang tidak sesuai dan mengakibatkan kerusakan pada alam. Beberapa entitas di Indonesia yang pernah berkaitan dengan masalah ini antara lain PT Pertamina Balongan, PT Chevron Geothermal, PT Lapindo Brantas, PT Freeport, PT Chevron Pacific dan PT Newmont.

Maka peran CSR sangat penting dan berhasilnya program CSR sendiri salah satunya adalah faktor komunikasi. Bagaimana informasi disampaikan, diedukasikan dan persuasi sasaran. Dengan sumber data kualitatif penelitian ini digunakan sampel partisipan PT Telekomunikasi Indonesia dan dengan teknik triangulasi. Dari olah analisa dapat diketahui bahwa fungsi Public Relations ada hubungan yang erat pada kegiatan pembinaan, pelaksanaan, promosi dan juga sosialisasi. Fungsi PR memberikan sinergi dalam CSR untuk mencapai visi entitas. Dengan komunikasi dua arah sebagai teknik komunikasi dalam pelaksanaan kegiatan CSR.

Implikasi

Teori pemilik saham menantang para pemimpin entitas dan pemilik usaha kecil untuk berfikir kembali metode yang digunakan manajemen yang biasa dilakukan. Hal ini mengharuskan para manajer untuk beralih fokus utama usaha mereka dari margin periode singkat ke arah kesuksesan periode panjang. Dalam dunia usaha yang ditandai dengan kemajuan globalisasi, ketidakpastian ekonomi, dan meningkatnya kekhawatiran mengenai tanggung jawab entitas, prinsip-prinsip inti teori pemangku kebutuhan dapat menjadi model bagi entitas rintisan dan membantu membalikkan keadaan entitas yang gagal. Dengan menyadari harga-harga entitas dan hubungannya dengan pemangku kebutuhan sangat penting bagi kesuksesan, manajer dapat meraih margin, mendorong karyawan, dan memberi manfaat bagi masyarakat.

Soal Latihan

1. Manakah penjelasan terbaik tentang pemangku kebutuhan?
 - a. Karyawan dan pemilik
 - b. Setiap orang atau organisasi yang terkena dampak organisasi tersebut
 - c. Setiap orang atau organisasi yang mempengaruhi organisasi
 - d. Setiap orang atau organisasi yang terkena dampak atau mempengaruhi organisasi

2. Manakah dari berikut ini yang merupakan salah satu teoritikus pemangku kebutuhan yang paling penting?
 - a. Peter Senge
 - b. Milton Friedman

- c. R.Edward Freeman
- d. Dale Carnegie

3. Menurut teori, apa manfaat pengelolaan kebutuhan pemangku kebutuhan?

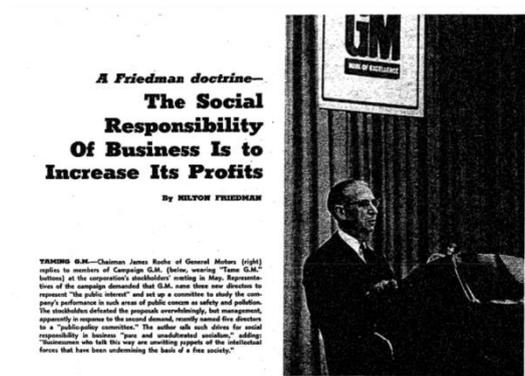
- a. Organisasi Anda akan bertahan lebih lama
- b. Organisasi Anda akan berkinerja lebih baik
- c. Pemilik saham Anda akan menerima tingkat margin maksimal
- d. Organisasi Anda akan bertahan lebih lama dan berkinerja lebih baik

BAB V

TEORI SHAREHOLDER

Pengantar

Ekonom Amerika Milton Friedman di tahun 1970 menulis esai New York Times berjudul "*A Friedman Doctrine: The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits*". Teori ini berpendapat bahwa tanggung jawab utama suatu usaha adalah memaksimalkan pendapatannya dan meningkatkan margin bagi pemilik saham. Menurut Friedman, tidak ada entitas yang wajib melakukan tanggung jawab sosial kecuali pemilik saham memilihnya. Hal ini juga disebut sebagai teori pemilik saham (*shareholder theory*).



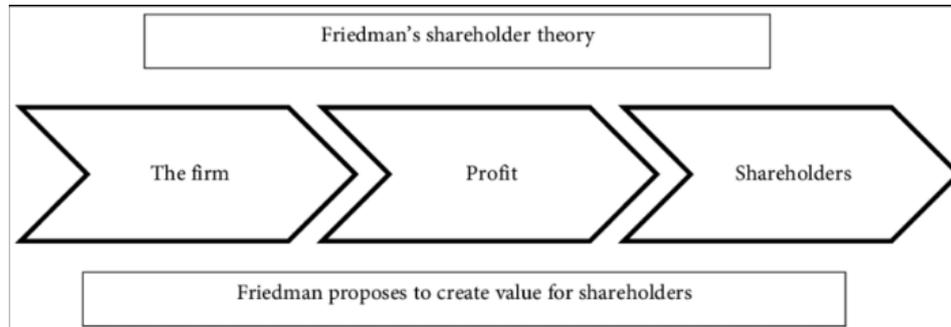
Friedman percaya bahwa pemilik saham merupakan tulang punggung entitas, dan mereka harus diperlakukan dengan sangat hormat. Maksimalisasi margin mengharuskan entitas menemukan cara untuk menghasilkan pendapatan tambahan melalui penambahan harga dan menciptakan lebih banyak barang dan layanan sambil meminimalkan cost. Friedman juga menyatakan bahwa pemilik saham harus bertanggung jawab atas keputusan-keputusan penting seperti inisiatif sosial daripada meminta pihak luar untuk menerima keputusan atas nama mereka. Friedman membenarkan klaimnya dengan memaparkan bahwa setiap eksekutif dalam usaha adalah karyawan dari pemilik, dan oleh karena itu, mereka diharuskan memberikan layanan berkualitas kepada pemberi kerja terlebih dahulu sebelum pihak lainnya. Pribadi yang bekerja di badan entitas diharuskan menjalankan perannya dalam usaha sesuai dengan harapan pemberi kerja.

Dalam kapasitasnya sebagai eksekutif entitas, manajer adalah agen dari pribadi yang ada entitas atau mendirikan lembaga, dan tanggung jawab utamanya adalah kepada mereka. Tentu saja, hal ini tidak berarti mudah untuk meharga seberapa baik dia melaksanakan tugasnya. Namun setidaknya kriteria kinerjanya jelas, dan orang-orang yang ada perjanjian kontrak sukarela dapat didefinisikan dengan jelas.

Doktrin Friedman

Doktrin Friedman menyatakan bahwa keputusan mengenai tanggung jawab sosial berada di pundak pemilik saham, bukan eksekutif entitas. Dia berpendapat bahwa suatu entitas tidak berkewajiban untuk melakukan tanggung jawab sosial apa pun kecuali pemilik saham memutuskan untuk melakukan hal tersebut. Setiap tanggung jawab sosial terhadap masyarakat memerlukan sumber daya dan oleh karena itu, harus disusun sebelum dilaksanakan. Penggunaan sumber daya entitas harus mendapat persepsi dari pemilik saham, yang merupakan pengambil keputusan akhir atas

keputusan penting seperti penggunaan sumber daya keuangan. Kegiatan tanggung jawab sosial seperti pengembangan fasilitas sosial bagi masyarakat bersifat padat modal dan akan mempengaruhi sumber daya keuangan entitas. Friedman menegaskan bahwa tanggung jawab seperti itu tidak boleh dipaksakan pada entitas, dan keputusan akhir apakah akan melaksanakannya atau tidak bergantung pada pemilik saham.



Gambar 6. *Friedman's Stakeholder Theory*
Sumber: Narbel and Muff (2017)

Sebagai bentuk pengaruh Doktrin Friedman di dalam dunia usaha, banyak pemilik usaha percaya bahwa entitas harus berfokus pada memaksimalkan harga pemilik saham daripada berfokus pada aktivitas lain seperti tanggung jawab sosial entitas. Visi utama setiap entitas adalah meningkatkan profitabilitas usaha karena itulah yang menjadi kebutuhan pemilik saham. Aktivitas lain yang tidak penting untuk memaksimalkan harga pemilik saham tidak boleh diprioritaskan pada waktu mengalokasikan sumber daya keuangan. Pengaruh doktrin Friedman telah dibenarkan oleh berbagai peneliti dan akademisi. Joseph Bower dan Lynn Paine, keduanya adalah profesor di Universitas Harvard, menegaskan bahwa doktrin tersebut mempunyai pengaruh terhadap komunitas keuangan, dan pemilik usaha terlihat mempraktikkan Doktrin Friedman dan prinsip-prinsipnya. Doktrin tersebut juga menguraikan sejumlah topik, antara lain kompensasi hak pemilik saham, penghargaan dan pengukuran kinerja, tanggung jawab entitas, dan peran direksi dalam dunia usaha.

Perkembangan dan Implikasi Teori Pemangku Kebutuhan

Dari sudut pandang moral dan etika, sikap yang diambil terhadap pemangku kebutuhan tidaklah adil. Sama seperti pemilik saham, pemangku kebutuhan juga bertanggung jawab atas keberhasilan suatu entitas. Oleh karena itu, mengapa kebutuhan mereka tidak dipertimbangkan? Di sinilah teori pemangku kebutuhan berperan. Teori ini mengatasi ketidakadilan semacam ini.

Teori pemangku kebutuhan adalah doktrin yang membuat entitas bertanggung jawab kepada pemangku kebutuhannya. Hal ini juga menciptakan keseimbangan antara perbedaan kebutuhan antar pemangku kebutuhan. Ada tiga komponen teori pemangku kebutuhan:

1. Akurasi deskriptif

2. Kekuatan instrumental

3. Validitas aturantif

Akurasi deskriptif digunakan untuk menguraikan tindakan entitas. Kekuasaan instrumental menetapkan kerangka kerja untuk mengamati korelasi antara manajemen pemangku kebutuhan dan kesuksesan entitas. Validitas aturantif digunakan untuk memastikan visi entitas. Hal ini menjadikan validitas aturantif sebagai titik fokus utama teori pemangku kebutuhan. Visi suatu entitas merupakan isu utama dalam hal-hal yang berkaitan dengan tata kelola entitas.

Tanggung jawab sosial mempunyai keterkaitan dengan Teori pemangku kepentingan. Ini berfokus pada potensi setiap peserta. Teori pemangku kebutuhan juga bervisi untuk menjaga etika dan ekonomi sejalan dalam mencapai visi entitas. Dengan kata lain, entitas harus dijalankan dengan cara yang menguntungkan para pemangku kebutuhan, dan direksi harus bertanggung jawab kepada mereka. Artinya entitas tidak bisa memanfaatkan pemangku kebutuhan untuk menguntungkan dirinya sendiri dalam periode panjang. Sebaliknya, visi utamanya adalah menghasilkan margin bagi para pemangku kebutuhan.

Direktur dianggap sebagai mediator. Artinya, mereka harus bertanggung jawab kepada para pemangku kebutuhan dan pada saat yang sama menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang berbeda dari para pemangku kebutuhan. Direksi harus menyelaraskan diri dengan pemangku kebutuhan dan mengungkapkan setiap informasi sambil melibatkan pemangku kebutuhan dalam operasi entitas. Teori pemangku kebutuhan telah diterima dalam kasus hukum. Hal ini mebisakan direksi untuk menolak kebutuhan pemilik saham jika dibandingkan dengan margin pemangku kebutuhan.

Margin Teori Pemangku Kebutuhan

Teori pemangku kebutuhan bukanlah model tunggal yang mengidentifikasi visi suatu entitas. Hal ini juga mempertimbangkan pertanyaan ekonomi dan etika. Selain itu, hal ini juga mendorong keadilan bagi semua orang yang terkait dalam entitas dan memberikan visi kepada direktur. Mereka harus bekerja untuk memberi manfaat bagi para pemangku kebutuhan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana kekayaan sosial dipromosikan untuk semua orang. Teori pemangku kebutuhan merupakan kombinasi yang baik antara ekonomi dan etika. Tidak ada entitas yang dapat bertahan jika hanya mempertimbangkan margin ekonomi dari pemilik sahamnya. Entitas perlu menerima umpan balik dari kreditor, pelanggan, karyawan, suplayer, dan sejenisnya. Bagaimanapun, investasi pemangku kebutuhan berdampak langsung pada kinerja dan kekayaan entitas. Hasilnya, jika direksi mempertimbangkan pemangku kebutuhan, seluruh entitas akan memperoleh manfaat dari kerangka berpikir tersebut.

Perdebatan Utama Teori Pemangku Kebutuhan

Bukan hanya pemilik saham yang berkontribusi terhadap kesuksesan entitas. Pemangku kebutuhan mempunyai dampak langsung terhadap operasional entitas. Teori pemangku kebutuhan memperjelas bahwa direktur ada tanggung jawab terhadap pemilik saham dan pemangku kebutuhan. Entitas harus dijalankan demi margin mereka.

Ada yang berpendapat bahwa fokus utama pada pemilik saham menunjukkan sejumlah bias terhadap pemilik saham. Hal ini dapat merugikan pemangku kebutuhan dan melanggar kode etik dan moral. Entitas mulai menjauh dari keunggulan pemilik saham dan menerima teori pemangku kebutuhan. Hal ini tidak berarti teori pemangku kebutuhan itu sempurna. Faktanya, masih banyak yang menentangnya.

Apa Perbedaan Antara Teori Pemangku Kebutuhan dan Keutamaan Pemangku Kebutuhan?

Keutamaan pemilik saham menarik kesimpulan yang sama. Ini hanya berjalan dengan cara yang berbeda. Keutamaan pemilik saham tidak menganggap kebutuhan pemangku kebutuhan menjadi tanggung jawab direksi. Artinya peningkatan kekayaan masyarakat bergantung pada maksimalisasi kebutuhan pemilik saham. Jika Anda memerlukan bantuan mengenai kelebihan dan kekurangan teori pemangku kebutuhan, di pasar UpCounsel Anda bisa menampilkan hukum yang Anda butuhkan. Sebesar 5 persen UpCounsel di situsnya menerima pengacara teratas. Asal pengacara yang di UpCounsel dari sekolah hukum seperti di Sekolah Hukum Harvard dan Sekolah Hukum Yale dan pengalaman hukum rata-rata ada selama 14 tahun, serta sudah bekerja dengan atau atas nama entitas seperti Google, Menlo Ventures, dan Airbnb.

Kelebihan dan Kekurangan Teori Pemangku Kebutuhan

Ada banyak margin dan kerugian dari teori pemangku kebutuhan. Meskipun definisi pemangku kebutuhan berbeda-beda, ada lima jenis pemangku kebutuhan utama. Ada banyak margin dan kerugian dari teori pemangku kebutuhan. Meskipun definisi pemangku kebutuhan berbeda-beda, ada lima jenis utama. Ini termasuk pelanggan, karyawan, komunitas lokal, pemilik saham, dan supplier. Biasanya, undang-undang tidak memberikan suara kepada pemangku kebutuhan yang bukan pemilik saham di suatu entitas. Misalnya, orang yang bukan pemilik saham tidak mempunyai hak untuk menetapkan tindakan derivatif terhadap direktur yang melanggar tugasnya. Selain itu, non-pemilik saham tidak ada hak suara apa pun. Seperti yang bisa Anda lihat, pemangku kebutuhan mempunyai dampak minimal terhadap entitas yang mereka layani, meskipun mereka akan terkena dampak langsung dari segala kendala yang ada pada entitas.

Soal latihan

Pilihlah apakah pernyataan di bawah ini benar/salah

BENAR/SALAH

1. Pertanyaan mendasar dalam etika usaha adalah, Apa visi didirikannya korporasi?
2. Korporasi dimiliki oleh pemangku kebutuhan.
3. Kecuali Anda ada investasi, pasar saham hanya berdampak kecil pada kehidupan Anda.
4. Hingga awal tahun 1950an, entitas secara hukum diwajibkan untuk mengikuti model pemilik saham.
5. Entitas secara hukum diwajibkan untuk “melakukan perbuatan baik.”
6. Milton Friedman berpendapat bahwa karena pemilik saham telah menginvestasikan uangnya di suatu entitas, kebutuhan mereka harus diutamakan dibandingkan kebutuhan orang lain.
7. Pemangku kebutuhan suatu entitas termasuk pemilik sahamnya.
8. Seorang CEO yang percaya bahwa entitas harus memaksimalkan margin dengan segala cara mengikuti model pemangku kebutuhan.

BAB VI

TEORI AKUNTANSI POSITIF

Pengantar

Kajian tentang akuntansi positif di lingkup akuntansi dominan selama di tengah tahun 1960an dan memberikan kontribusi pergeseran yang dramatis dalam penelitian akuntansi keuangan. Teori ini memicu perubahan paradigma dalam dimensi penelitian akuntansi dengan memodifikasi sifat akuntansi dari otoritatif menjadi ekstrapolatif. Ross Watts dan Jerold Zimmerman pada tahun 1978 melalui artikelnya Teori Akuntansi Positif (PAT) dipopulerkan "*Towards a Positive Theory of the Determination of Accounting Standards*" dan pada tahun 1979 di *Accounting Review* "*The Demand For and Supply of Accounting Theories: The Market Excuses*". PAT berkaitan dengan penjelasan akan praktik akuntansi. PAT berupaya untuk menggambarkan dan memramalkan praktik akuntansi dengan lebih baik. PAT dirancang untuk memaparkan dan memramalkan mana entitas yang tidak akan memakai metode tertentu. Pernyataan ini tidak memaparkan cara mana yang harus dipergunakan oleh entitas.

Fokus utama teori ini adalah untuk mendeskripsikan dan meramalkan mengapa manajemen dan praktisi suatu entitas memilih metode akuntansi tertentu dari beberapa alternatif. Mereka juga berpendapat bahwa fitur-fitur entitas, seperti *leverage* dan ukuran, adalah faktor prognostik yang menentukan metode akuntansi. PAT berupaya untuk menggambarkan peristiwa akuntansi berdasarkan pengalaman dengan menanyakan alasan terjadinya hal itu. Lebih jauh lagi, ia juga memramalkan kejadian yang tidak teramati. Friedman (1953) mengembangkan 'teori atau' hipotesis dengan visi utama ilmu positif untuk menghasilkan validitas dan kebenaran ramalkan yang bermakna tentang kejadian yang belum diamati." PAT sebagian besar meminjam prinsip-prinsip dari hipotesis pasar efisien, *capital assets pricing model* (CAPM), dan teori keagenan.

Friedman (1953) menyatakan bahwa kekuatan utama dari singkatan positif adalah pembangunan suatu teori dan asumsi yang hasilnya berupa logika, ramalkan yang dapat diterima dan sistematis terkait dengan peristiwa yang tidak diamati. Kejadian yang tidak dilihat ini tidak secara jelas menunjukkan peristiwa di masa yang akan datang, melainkan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi dan sistematis pembuktiannya masih menunggu. PAT mencoba mengumpulkan bukti percobaan tentang ciri-ciri badan usaha yang secara bersamaan menggunakan praktik akuntansi dari tahun ke tahun sama dan ciri-ciri badan usaha yang selalu mengalami perubahan akuntansi. (Kejriwal, 2022).

Singkatan PAT melibatkan aspek ekonomi tertentu dan pertanyaan kritis tertentu yang perlu diperhatikan, yaitu: (Kejriwal, 2022)

- ❖ Cost dan manfaat terkait alternatif teknik akuntansi.
- ❖ Tentang cost dan utilitas peraturan akuntansi dan standar Akuntansi.
- ❖ Dampak informasi keuangan dalam informasi keuangan harga saham entitas.

- ❖ PAT ada beberapa hipotesis yang diungkapkan sehubungan dengan tindakan seseorang
- ❖ Manajemen, penyedia dana, kreditor, dan pihak lain yang menghargai urusan entitas dengan visi meningkatkan harga kebutuhan mereka masing-masing.
- ❖ Manajemen ada keleluasaan untuk memilih praktik akuntansi dan teknik atau mengubah keputusan struktur modal dan teknik manufaktur untuk membuat kegunaannya ke tingkat terbesar.
- ❖ Biasanya, manajemen memulai tindakan yang diperlukan untuk memaksimalkan harga entitas entitas.
- ❖ Teori akuntansi positif tampaknya lebih sistematis dan logis, dan secara eksplisit atau implisit, menitikberatkan studi empiris.

Lebih lanjut, fokus PAT pada hubungan antara berbagai pribadi yang terkait dalam menyediakan sumber daya untuk organisasi dan akuntansi sebagaimana digunakan berfungsi untuk membantu hubungan ini. Asumsi ekonomi sentral sebagai dasar PAT bahwa semua tindakan pribadi didorong oleh kebutuhan pribadi dan bahwa pribadi akan selalu melakukan oportunistik sejauh tindakan tersebut mampu meningkatkan kekayaannya.

Teori Akuntansi Positif

Teori akuntansi positif melibatkan dua proses/hipotesa: Proses kontrak, dan Proses politik. Keduanya dalam hipotesis ini sebagai dasar yang dipergunakan dalam teori akuntansi positif. Dalam penerapan akuntansi kedua hipotesa tersebut dipergunakan untuk memaparkan beragam kejadian diantaranya praktek pengungkapan dan perataan profit. Kedua kejadian tersebut (disclosure dan perataan profit) timbul pada waktu standar memberikan kelonggaran pada praktek akuntansi untuk menentukan cara akuntansi yang dikehendaknya. Pertanyaan yang akan muncul awal adalah bagaimana kedua hipotesa (cost politik dan kontrak) memaparkan bagaimana dua peristiwa yang berbeda dan memiliki kecenderungan yang berbeda, serta implikasinya atas analisa informasikeuangan dan pembuatan standar. (Ghofar, 2003)

Dalam pembahasan ini ketelitian dan kehati-hatian semua pihak yang berkebutuhan dengan informasikeuangan menjadikan bagian yang mutlak. Di lain pihak, pembuat standar harus mempertimbangkan kejadian yang ada dalam pembuatan standar sehingga konflik kebutuhan dapat dikurangi. Standar menjadi berperan penting dalam kasus ini, mengingat standar merupakan koridor yang mebisakan manajer berkomunikasi secara penuh dan efektif dengan pemodal luar dan *stakeholder* lainnya. Namun demikian, standar saja belum mencukupi bagi berjalannya mekanisme komunikasi ini supaya efektif. Beberapa cara dapat dilakukan untuk mencapai efektivitas komunikasi ini yaitu pemeriksaan dan pengungkapan sukarela (*voluntary disclosure*). (Ghofar, 2003)

Hipotesa kontrak muncul akibat adanya kontrak atau perjanjian antara entitas dengan kreditor. Adanya perjanjian hutang ini akan mendorong manajemen entitas untuk memilih metode akuntansi yang akan meningkatkan profit, dengan maksud untuk menghindari sanksi akibat melanggar perjanjian kredit. Sedangkan hipotesa cost politik muncul akibat timbulnya kejadian bahwa entitas-entitas besar dengan pangsa pasar dan profit yang sangat besar akan mendapat perhatian publik yang besar pula. Entitas seperti ini biasanya dituntut memenuhi standar kinerja operasi dan kinerja lingkungan yang

besar. Entitas seperti ini rentan terhadap kenaikan pajak dan pungutan lain. Manajemen entitas yang menghadapi cost politik yang besar akan cenderung bersikap konservatif yaitu memilih metode akuntansi yang akan mengurangi profit entitas.

Agar dapat meminimalkan cost politiknya hal yang dilakukan manajemen dengan melakukan lobi lobi untuk bisa mendapatkan proteksi dari pemerintah. Proteksi dimaksudkan untuk menghadapi persaingan dengan entitas asing. Guna memperoleh proteksi tersebut entitas akan berusaha menurunkan profit sehingga seakan-akan penurunan tersebut akibat adanya persaingan (Watts dan Zimmerman, 1978; Malmquist, 1989; Utama, 2000, Ghofar, 2003). Dari penjelasan ini terlihat jelas untuk menentukan metode yang persis untuk akuntansi maka ada dua yaitu visi yang diukur dari efisiensi dan visi yang dilihat dari peluang.

Dari Visi efisiensi dipergunakan agar cost kontrak dapat diminimalkan dan harga entitas menjadi lebih maksimum, maka jelas dapat dipahami mengapa hipotesa-hipotesa tersebut dalam satu bagian dipergunakan untuk memaparkan kejadian disclosure yang berkonotasi positif, sementara di sisi lain digunakan juga untuk memaparkan kejadian berkonotasi negatif yaitu income smoothing (earning management). Ini berarti bahwa sisi pada hipotesa politik dan hipotesa kontrak mampu mendorong menurunkan masalah dengan meningkatkan disclosure, tetapi di lain sisi keduanya dalam hipotesa ini juga diduga akan bisa mendorong tindakan “negatif” seperti income smoothing atau pun earning management. Watts (1978) secara jelas berargumen bahwa ada pengaruh kedua hipotesa tersebut dengan pengungkapan informasi keuangan. Penjelasa Watts bahwa apa yang disebut dengan teori informasi keuangan. Teori keagenan yang dicetuskan oleh Jensen dan Meckling (1976) adalah Pijakan yang menjadi dasar dari teori laporan keuangan ini. Watts mengajukan beberapa hipotesa berkaitan dengan hal ini antara lain: (Ghofar, 2003)

1. Semakin besar perjanjian hutang tergantung pada informasi keuangan maka semakin besar kebisa sajan entitas mengungkapkan informasi keuangan.
2. Demikian pula semakin sedikit saham yang dimiliki oleh entitas maka akan makin besar kebisa sajan informasi keuangan entitas diungkapkan.

Teori akuntansi positif ada kelemahan dimana lebih terfokus pada penelitian yang mengkaji terkait dengan menghasilkan margin yang sebesar-besarnya yang diberikan pada pemodal, manajer dan masyarakat yang berkaitan dengan pemilihan metode akuntansi. Beberapa peneliti mengelompokkan kritik terhadap teori positif yaitu :

Kritik tim 1 adalah terkait dengan filosofi, dimana peneliti menganut teori positif yang ada diluar are penelitian dan dari sisi utilitas dimaksimalkan. Dan apabila selalu berada di area yang diteliti tidak akan terjadi dan utilitas secara maksimal tidak akan tercapai dan hanya pada ketentuan kepuasan.

Kritik tim 2 pada metodologi dimana dengan keseimbangan harga maka margin akan dapat dimaksimalkan dengan teori positif dan tidak akan terjadi apabila tidak adanya keseimbangan harga pasar dan pengaruh pada penelitian akuntansi sangat sedikit.

Definisi teori akuntansi lebih lanjut dijelaskan oleh Tuanakotta dimana dalam penalaran secara logis sebagai wujud dari perangkat azas atau prinsip yang :

1. Sebagai dasar acuan dalam pehargaan praktek – praktek terkait akuntansi dan
2. Dasar acuan di dalam mengembangkan praktek – praktek dan alur proses baru dimana Suwarjono (2005) mengatakan sebagai hal yang wajar, sebagai landasan teori akuntansi dapat memecahkan masalah yang ada di akuntansi dengan alasan atau nalar yang etis juga ilmiah dan bisa dipertanggungjawabkan

Sehingga disini dapat dilihat teori akuntansi dapat bersifat preskripsi dan deskriptif, dapat dikatakan bahwa teori akuntansi positif digunakan untuk memaparkan dan meramalkan konsekuensi pada manajer berkaitan dengan keputusan dalam menerima pilihan. Dasar yang digunakan dalam hal ini berada proses kontrak ataupun hubungan agen. Dengan dasar asumsi ekonomi sentral semua tindakan pribadi dipengaruhi oleh kebutuhan pribadi dimana pribadi melakukan menggunakan opportunistik pada level dimana yang dilakukan akan mempengaruhi perubahan kesejahteraan mereka.

Soal latihan

1. Perspektif efisiensi" dari Teori Akuntansi Positif menunjukkan bahwa entitas akan:
 - A) Mengadopsi metode akuntansi yang memerlukan sumber daya paling sedikit untuk diterapkan
 - B) Mengadopsi metode akuntansi yang menghasilkan profit yang dilaporkan terbesar
 - C) Mengadopsi metode akuntansi yang menghasilkan profit yang dilaporkan terendah
 - D) Mengadopsi metode akuntansi yang paling mencerminkan kinerja ekonomi yang mendasari entitas

2. Menurut Teori Akuntansi Positif, menggunakan harga saham untuk menentukan bonus....
 - A) Meningkatkan kebisa sajaan manajemen mengungkapkan kabar baik
 - B) Meningkatkan kebisa sajaan manajemen mengungkapkan berita buruk
 - C) Meningkatkan kebisa sajaan manajemen mengungkapkan kabar baik dan buruk
 - D) Tidak berpengaruh terhadap kebisa sajaan pengungkapan manajemen

3. Teori Akuntansi Positif Watts dan Zimmerman adalah:
 - A) Salah satu dari beberapa teori aturantif akuntansi
 - B) Salah satu dari beberapa teori akuntansi positif
 - C) Salah satu dari beberapa teori kritis akuntansi
 - D) Tak satu pun dari opsi yang diberikan benar

4. Seorang manajer yang memilih untuk menerapkan metode penyusutan yang meningkatkan pendapatan, namun tidak mencerminkan penggunaan aset sebenarnya, konsisten dengan:
 - A) Perspektif efisiensi Teori Akuntansi Positif
 - B) Perspektif oportunistik Teori Akuntansi Positif
 - C) Baik perspektif peluang maupun efisiensi dari Teori Akuntansi Positif
 - D) Baik perspektif peluang maupun efisiensi dari Teori Akuntansi Positif

5. Asumsi utama Teori Akuntansi Positif adalah:
 - A) Pribadi melakukan semata-mata atas dasar kebutuhan pribadi

- B) Entitas berusaha memaksimalkan margin
- C) Kebutuhan prinsipal dan agen tidak selaras
- D) Informasikeuangan akan dipemeriksaan tanpa memperhatikan persyaratan hukum

6. Sehubungan dengan Teori Akuntansi Positif:

- A) Perspektif oportunistik adalah ex-post, dan perspektif efisiensi adalah ex-ante
- B) Perspektif oportunistik adalah ex-ante, dan perspektif efisiensi adalah ex-post
- C) Perspektif oportunistik dan efisiensi bersifat ex-ante
- D) Perspektif oportunistik dan efisiensi bersifat ex-post

7. 'Hipotesis rencana bonus' dari Teori Akuntansi Positif menunjukkan bahwa manajer entitas dengan rencana bonus yang terkait dengan pendapatan yang dilaporkan lebih cenderung menggunakan metode akuntansi yang:

- A) Meningkatkan pendapatan yang dilaporkan periode sebelumnya
- B) Meningkatkan pendapatan yang dilaporkan periode berjalan
- C) Meningkatkan pendapatan yang dilaporkan periode mendatang
- D) Tak satu pun dari opsi yang diberikan benar

8. Masalah dengan Teori Akuntansi Positif adalah:

- A) Ini tidak dapat diuji
- B) Secara empiris telah didiskreditkan
- C) Memberikan kontribusi yang kecil terhadap peningkatan praktik akuntansi
- D) Tak satu pun dari opsi yang diberikan benar

9. Teori keagenan mengemukakan bahwa peraturan pemerintah adalah:

- A) Diperlukan, karena prinsipal tahu bahwa agen bisa saja tidak melakukan demi kebutuhan mereka
- B) Diperlukan, karena agen tahu bahwa prinsipal bisa saja tidak melakukan demi kebutuhannya
- C) Tidak perlu, karena prinsipal tahu bahwa agen bisa saja tidak melakukan demi kebutuhan mereka
- D) Tidak perlu, karena agen tahu bahwa prinsipal bisa saja tidak melakukan demi kebutuhannya

10. Teori Akuntansi Positif menyatakan bahwa skema bonus memberikan manfaat:

- A) Hanya manajer
- B) Hanya pemilik
- C) Baik manajer maupun pemilik
- D) Baik manajer maupun pemilik

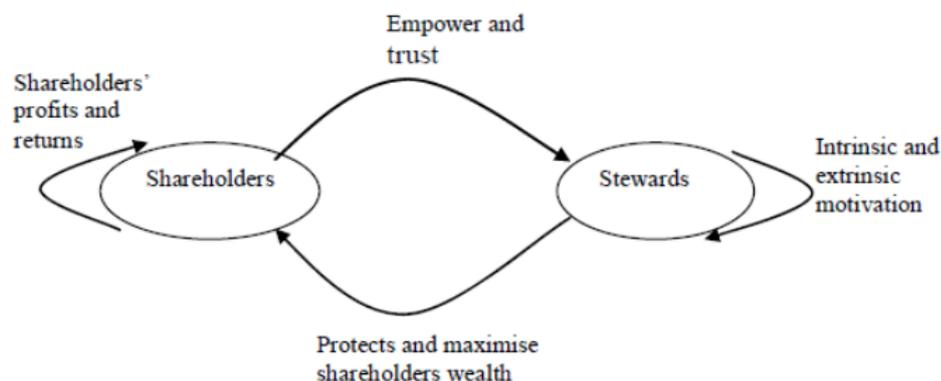
BAB VII

TEORI STEWARDSHIP

Pengantar

Teori penatalayanan (*stewardship theory*) adalah teori yang berpendapat bahwa orang secara intrinsik terdorong untuk bekerja pada orang lain atau organisasi guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada mereka. Teori ini berangkat dari perpektif pemikiran akuntansi manajemen yang banyak didasari teori-teori psikologi dan sosiologi. Argumennya adalah orang-orang berpikiran kolektif dan pro-organisasi daripada bersikap pribadialistis dan oleh karena itu seseorang akan berupaya mencapai visi organisasi, tim, atau masyarakat karena hal itu dapat memberikan mereka tingkat kepuasan yang lebih besar. Oleh karena itu, teori penatalayanan memberikan satu kerangka kerja untuk mengkarakterisasi dorongan tindakan manajerial di berbagai jenis organisasi. Penatalayan adalah orang yang menerima tanggung jawab merawat sesuatu atas nama orang lain atau setim orang.

Oleh karena itu, para penatalayan tidak ada kepemilikan atas apa yang menjadi tanggung jawabnya untuk mengurusnya, namun tetap harus menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh karena mereka harus mempertanggungjawabkan segala sesuatunya. Donaldson dan Davis (1991) dalam penelitiannya mengenai pengaruh positif penatalayanan pada dewan direksi dan CEO menunjukkan bahwa penatalayanan mengarah pada kinerja entitas yang lebih besar. Mereka berpendapat bahwa hal ini pada akhirnya akan menimbulkan pertanyaan mengapa tidak semua entitas ada struktur berdasarkan teori *stewardship*.



Gambar 7. Model Teori *Stewardship*
Sumber: Donaldson & Davis (1991)

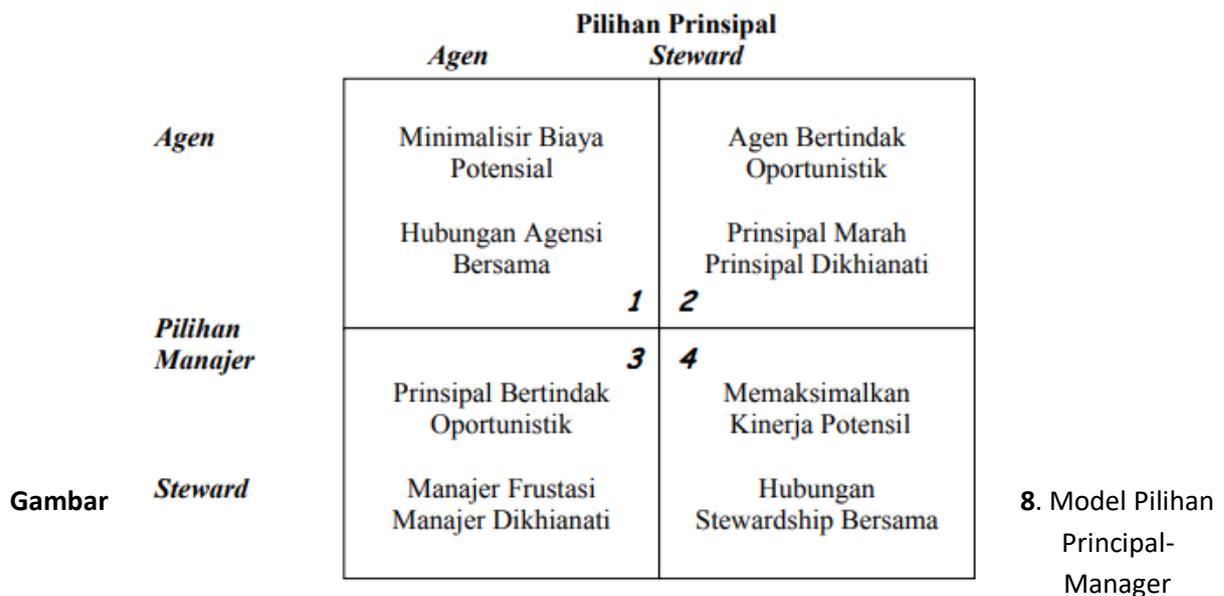
Teori Stewardship

Teori *stewardship* adalah bagian dari tata kelola entitas dan merupakan alternatif aturantiif terhadap teori keagenan. Sederhananya, teori *stewardship* adalah teori bahwa manajer, jika dibiarkan sendiri, akan melakukan sebagai pengelola yang bertanggung jawab atas aset yang mereka kendalikan, dan menggambarkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Donaldson dan Davis (1989) yang memperkenalkan Teori *stewardship* ini. Jika teori keagenan mengasumsikan adanya konflik antara prinsipal dan agen, maka teori *stewardship* berupaya menggambarkan situasi di mana prinsipal dan agen ada motif yang selaras.

Berasal dari psikologi dan sosiologi, teori *stewardship* berpendapat bahwa pribadi akan menempatkan motif entitas di atas motifnya sendiri. Teori *stewardship* dalam akuntansi memaparkan sebuah konstruk pola kepemimpinan dan hubungan komunikasi antara *shareholder* dan manajemen, atau dapat pula hubungan antara top manajemen dengan para manajer di bawahnya dalam sebuah organisasi entitas dengan mekanisme situasional yang mencakup filosofis manajemen dan perbedaan budaya organisasi, dan kepemimpinan dalam pencapaian visi bersama tanpa menghalangi kebutuhan masing-masing. (Anton, 2010)

Teori *stewardship* pada dasarnya berpendapat bahwa seorang *steward* menyadari bahwa visi pribadialistis, oportunistik, dan mementingkan diri sendiri akan tercapai jika pekerjaan dilakukan demi kebaikan organisasi. Pengurus organisasi didorong oleh penghargaan intrinsik, seperti kepercayaan, peningkatan reputasi, timbal balik, kebijaksanaan dan otonomi, tingkat tanggung jawab, kepuasan kerja, stabilitas dan masa jabatan, dan keselarasan misi. Pada dasarnya, teori *stewardship* sangat bergantung pada disposisi kepercayaan awal antara principal dan agen. Dukungan dorongan berkaitan positif dengan tindakan penatalayanan. Hubungan interpersonal dalam konsep *stewardship* membangun rasa saling percaya antara pemimpin dan pengikut melalui tindakan kepemimpinan relasional. Selain itu, dukungan kontekstual juga dapat mempengaruhi kreativitas secara positif dan terkait dengan tindakan penatalayanan serta dukungan dorongan. (Donaldson and Davis, 1997; Keay, 2017)

Model Pilihan Principal dan Pilihan Agen



Sumber: Anton (2010)

Keterangan Gambar 9: (Anton, 2010)

No.1. Pada waktu principal ataupun manajer memilih hubungan agensi, hasilnya adalah hubungan principal-agen yang nyata yaitu untuk mencapai harapan masing-masing. Hubungan agensi didesain untuk meminimalkan kerugian potensial yang muncul dari setiap pihak. Dengan demikian kedua pihak mempunyai kesamaan harapan dari hubungan tersebut dan cost agensi yang terkontrol.

No.2 Jika prinsipal memilih hubungan *steward* dan manajer memilih hubungan agensi maka manajer akan melakukan mencari margin sendiri dan menerima manfaat dari principal. Seorang manajer akan melakukan layaknya "*serigala dalam kandang ayam*" dan akan mencari kepuasan sendiri dari organisasi atau prinsipal. Situasi tersebut tercipta karena prinsipal memberi kekuasaan agen untuk bekerja hanya melayani prinsipal. Pada waktu situasi yang diharapkan prinsipal tidak terjadi, prinsipal akan merasa dikhianati dan marah, dan yang dilakukan dengan melakukan pengawasan yang ketat, keluar dari dari kondisi tersebut, maupun berupaya memberhentikan manajer. Dan disaat keterkaitan antara dua pihak pribadial terjadi, hal yang persis dipilih dengan menggunakan hubungan agensi. Namun jika beorientasi pada kebersamaan, saat masing-masing pihak menyatukan visi pribadinya, maka hubungan *stewardship* yang dipilih.

No.3. terjadi Dilema dikarenakan kebisa sajaan adanya perbedaan dari pihak masing - masing pilihan. Jika prinsipal memilih hubungan agensi dan manajer memilih hubungan *stewardship*, hasilnya akan menimbulkan rasa frustrasi bagi manajer yang merasa dikhianati oleh principal. *Steward* diawasi seolah-olah mereka agen dan mereka tidak dapat menikmati tipe imbalan internal yang diinginkan (contohnya pertumbuhan, pencapaian, atau aktualisasi diri) dimana pada akhirnya mereka melakukan anti terhadap organisasi (Argryls, 1964).

No.4. Principal dan manajer memilih hubungan *stewardship*, hasilnya adalah hubungan *principal-steward* yang nyata didesain untuk memaksimalkan kinerja potensial dari tim yang ada.

Faktor-Faktor yang membedakan antara *Agency Theory* dan *Stewardship Theory* (Anton, 2010)

	Teori <i>Agency</i>	Teori <i>Stewardship</i>
Model manusia Perilaku	Berorientasi ekonomi Melayani diri sendiri	Aktualisasi diri Melayani orang lain.
<i>Mekanisme psikologi :</i> ▪ Motivasi ▪ Perbandingan Sosial ▪ Identifikasi ▪ Kekuasaan	Kebutuhan yang lebih rendah (psikologi, keamanan, ekonomi) Ekstrinsik Manajer Menilai Komitmen Rendah (legitimasi, memaksa, reward) Institusional	Kebutuhan yang lebih tinggi (pertumbuhan, prestasi, aktualisasi diri) Intrinsik Prinsipal Menilai Komitmen Tinggi (pakar, referen) Perseorangan
<i>Mekanisme situasional :</i> ▪ Filosofi manajemen ▪ Orientasi resiko ▪ Kerangka waktu ▪ Tujuan ▪ Perbedaan Budaya	Berorientasi pengawasan Mekanisme kontrol Jangka pendek Pengawasan biaya Individualis Rentang kekuasaan tinggi	Berorientasi partisipasi Kepercayaan Jangka panjang Perbaikan kinerja Kebersamaan Rentang kekuasaan rendah

Gambar 9. Teori *Agency* vs Teori *Stewardship*

Sumber: Anton (2010)

Beberapa penjelasan berkaitan dengan faktor-faktor psikologis dan sosiologis dalam penggunaan *Stewardship Theory*:

1. Orang yang didorong oleh besarnya kebutuhan kebisa sajaan besar menjadi *steward* dalam hubungan *principal-steward* dibandingkan dengan yang tidak didorong oleh besarnya kebutuhan.
2. Orang yang terdorong oleh faktor intrinsik besar kebisa sajaan hubungan dengan *principal-steward* menjadi *steward* dalam dibandingkan dengan yang terdorong dikarenakan faktor ekstrinsik.
3. Pribadi yang mempunyai kemudahan mengenal yang besar terhadap organisasi, besar kebisa sajaan menjadi *steward* dalam hubungan dengan *principal-steward* dibandingkan dengan orang yang ada pengenalan yang rendah dengan organisasi.

Beberapa penelitian yang mempergunakan teori ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Nila Asnida, Irwansyah dan Nila Aprila pada tahun 2018 mengkaji yang mempengaruhi pada kualitas

informasikeuangan daerah dalam penelitian ini faktor yang digunakan yaitu sistem pengendalian intern, standar akuntansi dan sistem informasi manajemen. Dengan adanya otonomi daerah menjadi tuntutan bagi pemerintah daerah untuk memberikan yang terbaik dalam melayani masyarakat. Memberikan informasi yang berkaitan dengan keuangan daerah adalah salah satunya, informasi yang transparan juga akuntabel. Teori stewardship sendiri merupakan teori yang memaparkan bagaimana manajer lebih terdorong untuk memberikan hasil bagi kebutuhan organisasi. Dalam teori ini menurut Donaldson dan Davis adalah suatu keadaan dimana manajer tidak ada kebutuhan secara pribadi melainkan lebih pada kebutuhan prinsipal. Sampel dalam penelitian ini adalah ASN yang ada di Propinsi Bengkulu dan sebanyak 84 orang. Dan terbukti pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor sistem pengendalian intern terhadap kualitas informasikeuangan memiliki pengaruh positif dan sistem informasi manajemen pengaruhnya juga positif dengan kualitas informasikeuangan kemudian untuk standar akuntansi untuk pemerintah berpengaruh positif juga untuk kualitas informasikeuangan.

Penelitian dengan dasar teori stewardship juga dilakukan oleh Herni Syahara dkk pada tahun 2024, menganalisa peran dan implementasi teori stewardship dalam studi literatur. Teori stewardship dalam singkatatan secara teori menitikberatkan pada tanggungjawab manajer entitas dalam mengolah aset entitas dengan memperhatikan pada kebutuhan prinsipal. Pentingnya transparansi dan akuntabilitas di dalam pengelolaan aset entitas, maka tanggungjawab manajer sangat penting. . Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang berdasar pada filsafat dengan studi literatur untuk mendapatkan konsep serta teori yang sesuai dengan penelitian. Dengan melakukan kajian pada penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan diperoleh sebanyak 10 hasil penelitian. Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan pengembangan dalam teori stewardship terdiri dari kebersamaan, saling percaya, pelayanan dan kemitraan pemberdayaan. Penggunaan teori ini dalam lingkup akuntansi meningkatkan dari sisi pelayanan pada masyarakat, sehingga dapat disimpulkan bahwa dikarenakan sektor publik maupun swasta belum menggunakan sumber daya publik dengan maksimal terkait dengan kebijakan ataupun kegiatan – kegiatan yang dilakukan maka tingkat efektifitas tidak menunjukkan peningkatan yang optimal. Sehingga ini menunjukkan pelaksanaan dalam tata kelola entitas di Indonesia ada dalam tingkat rendah.

BAB VIII

TEORI SINYAL

Pengantar



2018).

Teori sinyal berfokus pada situasi dengan perbedaan informasi antara dua aktor (Drover *et al.*, 2018; Spence, 1973), di mana satu pihak (yaitu pengirim) harus memutuskan informasi mana (yaitu sinyal) yang harus disampaikan kepada pihak lain (yaitu penerima) (Connelly *et al.*, 2011). Teori sinyal pada dasarnya berkaitan dengan pengurangan perbedaan informasi antara dua pihak (Spence, 2002). Secara khusus, sinyal dipahami sebagai aktivitas atau atribut pribadi di pasar yang secara sengaja atau tidak sengaja, mengubah keyakinan, atau menyampaikan informasi kepada pribadi lain di pasar. (Spence, 1974). Meskipun pengirim harus memilih bagaimana sinyal harus dikomunikasikan (Connelly *et al.*, 2011), penerima harus memutuskan interpretasi sinyal yang diterima (Drover *et al.*,

Beberapa penelitian berfokus pada pentingnya mempelajari bagaimana pelanggan mengintegrasikan berbagai sinyal pasar yang mereka terima, dan bagaimana hal ini mempengaruhi tindakan pelanggan (Connelly *et al.*, 2011; Drover *et al.*, 2018). Seluruh sinyal pasar yang diterima seseorang bisa saja mencakup sinyal-sinyal yang dianggap kontradiktif (Connelly *et al.*, 2011). Drover dkk. (2018) berpendapat bahwa pemeriksaan terhadap sinyal-sinyal yang bisa saja bertentangan sangatlah penting, karena hal ini mengharuskan pribadi untuk terkait dalam tugas kognitif yang kompleks, dan belum dipahami dengan baik bagaimana pelanggan menggunakan sinyal-sinyal ini untuk menerima kesimpulan.

Teori Sinyal

Teori sinyal mengemukakan mekanisme transfer informasi kepada pihak lain dengan sasaran menyelesaikan perbedaan informasi (Spence, 1973). Teori sinyal meyakini bahwa informasi mengenai kesehatan keuangan suatu entitas tidak tersedia bagi semua pihak di pasar pada saat yang bersamaan. Teori sinyal telah banyak digunakan dalam studi akuntansi dan pemeriksaan yang mengusulkan bahwa manajemen dapat memberi sinyal sesuatu tentang entitas melalui berbagai aspek pengungkapan informasi keuangan, yang dapat dipandang sebagai sinyal oleh pemodal. Salah satu aspek pengungkapan tersebut adalah *earnings timeliness*.

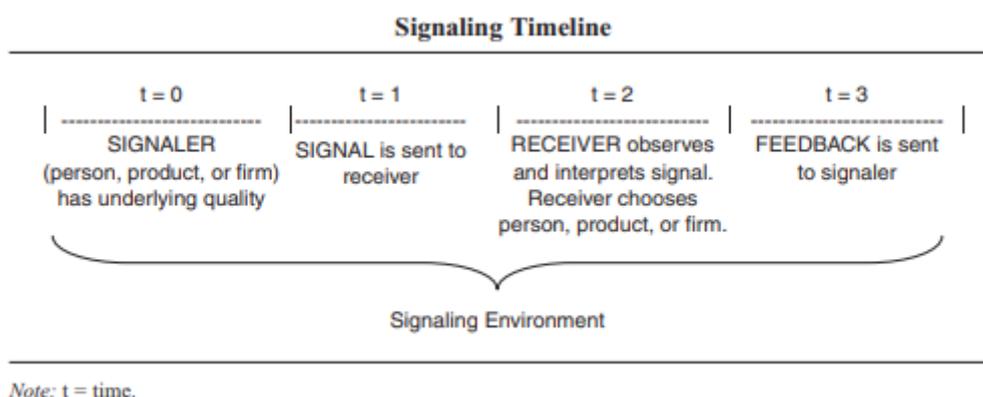
Teori sinyal berpendapat bahwa entitas dengan kinerja yang baik cenderung lebih mudah melakukan pengungkapan sukarela, karena melakukan hal tersebut dianggap sebagai cara mudah

untuk membedakan diri mereka dari orang lain di pasar. (Chow and WongBoren, 1987; Lang and Lundholm, 1993) Lebih lanjut, teori sinyal memaparkan bahwa manajemen sebagai pemilik informasi memberikan sinyal terhadap informasi kepada penerima, dan pemodal, yang akan mempengaruhi tanggapan mereka terhadap entitas. Informasi yang disampaikan adalah kondisi suatu entitas saat ini. Bisa juga berupa informasi yang memaparkan kebijakan yang akan dilakukan oleh pengelolaan. Pemodal akan menganalisis informasi yang disampaikan, apakah berupa sinyal positif atau negatif. Jika dianggap sebagai sinyal positif, maka akan direspon positif oleh pemodal sehingga meningkatkan harga entitas, dan sebaliknya akan terjadi jika informasi tersebut dianggap negatif.

Sebagai contoh, sesuai dengan teori sinyal, penggunaan utang dapat dianggap sebagai sinyal positif. Hal ini didasarkan pemikiran bahwa apabila suatu entitas menggunakan pendanaan dari utang dalam jumlah besar, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja usahanya yang ditunjukkan dengan membaiknya perputaran aset. Peningkatan perputaran aset dapat dipertimbangkan sebagai sinyal positif yang dapat meningkatkan harga entitas. Gagasan lainnya adalah terjadinya perbaikan perputaran aset, akan menyebabkan peningkatan barangtivities entitas untuk meningkatkan pertumbuhan profit, dan pertumbuhan profit akan dianggap sebagai sinyal positif yang akan meningkatkan harga entitas. (Ichwanudin *et al.*, 2022)

Konsep Kunci dalam Persinyalan

Garis waktu mencakup dua aktor utama—pemberi sinyal dan penerima—serta sinyal itu sendiri. Angka ini juga menunjukkan kebisa sajaan umpan balik kepada pemberi sinyal dan lingkungan pemberi sinyal. Singkatatan ini konsisten dengan cara pemberian sinyal yang telah berkembang sebagai komunikasi satu-ke-satu atau transaksi-spesifik. (Connelly *et al.*, 2011)



Gambar 10. Garis Waktu Persinyalan
Sumber: Connelly *et al.* (2011)

Pemberi Sinyal. Inti dari teori sinyal adalah bahwa pemberi sinyal adalah orang dalam (eksekutif atau manajer) yang memperoleh informasi tentang pribadi (Spence, 1973), barang (Kirmani and Rao, 2000), atau organisasi (Ross, 1977) yang tidak dapat diakses oleh pihak luar. Orang dalam memperoleh bermacam-macam informasi, ada yang positif dan ada pula yang negatif, yang akan berguna bagi pihak luar. Informasi ini dapat mencakup, misalnya, spesifikasi tentang barang atau layanan organisasi.

Informasi tersebut bisa saja termasuk hasil penelitian awal dan pengembangan tahap atau tahap selanjutnya mengenai hasil penjualan awal yang dilaporkan oleh agen penjualan. Orang dalam juga memperoleh informasi tentang aspek-aspek lain dari organisasi seperti tuntutan hukum yang tertunda atau negosiasi serikat pekerja. Sederhananya, informasi pribadi ini memberikan perspektif istimewa kepada orang dalam mengenai kualitas mendasar dari beberapa informasi tersebut, yang mencakup aspek pribadi, barang, atau organisasi.

Penerima. Penerima sinyal adalah elemen berikutnya dalam garis waktu pemberian sinyal. Menurut model persinyalan, penerima adalah pihak luar yang kekurangan informasi tentang organisasi yang dimaksud tetapi ingin menerima informasi ini. Pada saat yang sama, pemberi sinyal dan penerima juga ada kebutuhan yang saling bertentangan sehingga penipuan terhadap informasi akan menguntungkan pemberi sinyal dengan mengorbankan penerima (Bird and Smith, 2005). Dalam prakteknya, pemberian sinyal harus mempunyai efek strategis); ini biasanya melibatkan pemilihan pemberi sinyal yang mendukung beberapa alternatif. Misalnya penerima dapat membuat pilihan tentang perekrutan, pembelian, atau investasi.

Poin penting dari sinyal ini adalah bahwa pihak luar ini akan memperoleh margin (baik secara langsung atau secara bersama-sama dengan pemberi sinyal) dari pengambilan keputusan berdasarkan informasi yang diperoleh dari sinyal-sinyal tersebut. Pemilik saham, misalnya, akan mendapat untung dari membeli saham dimana entitas yang memberikan sinyal masa yang akan datang yang lebih menguntungkan. Demikian pula, pelanggan akan memperoleh margin dari pembelian barang dan jasa yang terkait dengan sinyal barang berkualitas besar.

Sinyal. Orang dalam memperoleh informasi pribadi yang positif dan negatif, dan mereka harus memutuskan apakah akan mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak luar. Teori sinyal berfokus terutama pada komunikasi tentang informasi positif yang disengaja dalam upaya menyampaikan atribut organisasi yang positif. Di sisi lain para ahli telah mengkaji tindakan yang diambil oleh orang dalam yang mengkomunikasikan informasi negatif tentang atribut organisasi. Contohnya, penerbitan saham baru suatu entitas umumnya dianggap sebagai sinyal negatif karena para eksekutif bisa saja menerbitkan ekuitas pada waktu mereka yakin harga saham entitas mereka diharga terlalu besar (Myers and Majluf, 1984).

Namun, penting untuk dicatat bahwa orang dalam pada umumnya tidak mengirimkan sinyal negatif seperti ini kepada pihak luar dengan visi mengurangi perbedaan informasi, namun hal ini sering kali merupakan sebuah konsekuensi yang tidak diinginkan dari tindakan orang dalam. Sebaliknya, teori sinyal berfokus terutama pada tindakan yang diambil oleh orang dalam untuk secara sengaja mengkomunikasikan kualitas-kualitas positif yang tidak terlihat dari orang dalam. Orang dalam berpotensi menerima terlalu banyak sinyal dari pihak luar dengan tindakan yang dapat diamati, namun tidak semua tindakan tersebut berguna sebagai sinyal. Ada dua karakteristik utama dari sinyal yang valid. Yang pertama adalah kemampuan observasi sinyal, yang mengacu pada sejauh mana orang luar dapat memperhatikan sinyal tersebut. Jika tindakan yang diambil oleh orang dalam tidak mudah diamati oleh pihak luar, maka sulit untuk menggunakan tindakan tersebut untuk berkomunikasi dengan penerima.

Cost sinyal mewakili karakteristik kedua dari sinyal yang efektif. Cost sinyal sangat penting dalam teori sinyal sehingga beberapa orang menyebutnya sebagai “teori sinyal yang mahal” (misalnya, Bird and Smith, 2005). Gagasan tentang cost dalam konteks pemberian sinyal melibatkan fakta bahwa beberapa pemberi sinyal berada dalam posisi yang lebih baik dibandingkan yang lain dalam menyerap cost terkait. Jika pemberi sinyal tidak ada kualitas dasar yang terkait dengan sinyal tetapi percaya bahwa manfaat dari sinyal lebih besar daripada cost barangsi sinyal, pemberi sinyal bisa saja terdorong untuk mencoba memberi sinyal palsu. Jika ini terjadi, sinyal yang menyesatkan akan berkembang biak sampai penerima belajar mengabaikannya. Oleh karena itu, untuk menjaga efektivitasnya, cost sinyal harus disusun sedemikian rupa sehingga sinyal yang tidak jujur tidak memberikan manfaat. (Connelly *et al*, 2011)

BAB IX

TEORI AKUNTANSI SEMIOTICA

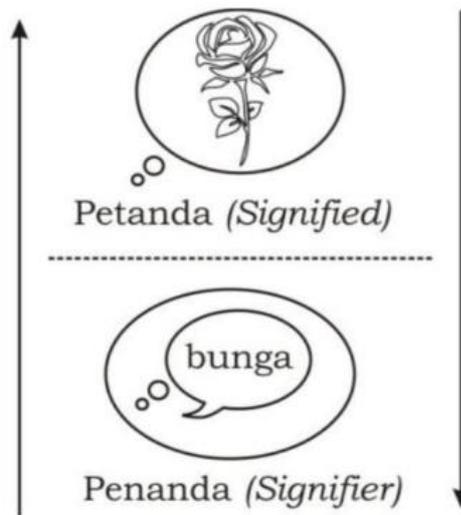
Pengantar

Semiotika asal katanya dari Semeion yaitu bahasa Yunani yang artinya sign atau tanda. Sebagai bidang ilmu Semiotika merupakan ilmu yang mempelajari sistem tanda, dan tanda-tanda, serta bagaimana hal-hal selain tanda itu sendiri dapat diwakili oleh tanda-tanda. Di dalam kehidupan kita sehari – hari, sering ditemukan beragam tanda, contohnya huruf, angka, rambu – rambu lalu lintas, perubahan wajah, grafik, gejala gejala alamiah dan lain – lain. Semiotika sendiri merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana dan tanda – tanda bekerja (Fiske, 2007). Kejadian baik dalam sisi sosial maupun buday yang ada di lingkungan masyarakat bisa dipenilaian munculnya tanda – tanda.

Maka, semiotika mempelajari mengenai sistem dan aturan serta aturan yang menghasilkan tanda bermakna. Semiotika seiring berjalannya waktu mengalami tumbuh dan perkembangan dalam dua tradisi yang beda: semiotika yang dikenalkan dari Ferdinand de Saussure dan semiotika yang dikenalkan dari Charles Sanders Peirce. Charles Sanders Peirce didalam teori ini, mempelajari tentang tanda-tanda dan perbedaan antara berbagai jenis tanda-tanda dalam analisis fungsi kognitif. Sedangkan, Ferdinand de Saussure dalam teori tentang semiotika, menganalisa kejadian sosial terkait dengan struktur sistematis bahasa dan sistem semiotik lainnya.

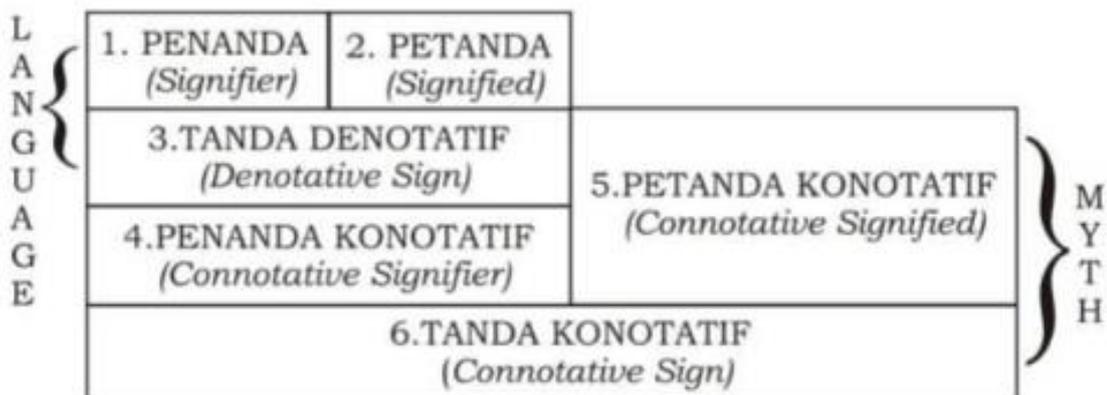
Ferdinand de Saussure mendapatkan makna yang timbul pada saat terjadi hubungan diantara yang ditandai atau signified maupun signifier atau yang menandai. Misalkan kata bunga sebagai tanda untuk tanaman konseptual yang mempunyai kelopak, kemudian batangnya, daunnya, aroma yang khas serta warna indah. Roland Barthes merupakan salah satu ahli yang menerapkan teori semiotika dari Ferdinand de Saussure. Beliau adalah seorang pemikir strukturalis yang meimplementasikan semiotika dari Ferdinand de Saussure ini ke dalam ilmu sosial.

Dari sudut pandang semiotika, akuntansi adalah kumpulan simbol atau tanda karena semua elemennya berupa kalimat, kata, atau angka (Fiol, 1989). Akuntansi sebagai alat komunikasi secara tertulis sebagai pengganti komunikasi secara tertulis antara entitas dengan pihak luar. Sehingga sebagai bahasa tertulis maka akuntansi adalah huruf. Bagian yang tidak terlepas dari bahasa dalam akuntansi yaitu konsep perhitungan, pedoman akuntansi, dan informasi keuangan. Dengan fitur yang fleksibel dan juga gramatikal yang ada dalam akuntansi maka akuntansi disebut juga sebagai bahasa (Belkaoui, 1980). Dari karakter fleksibel dan juga gramatikal, maka akuntansi dalam arti suatu lambang linguistic angka dan huruf yang menjadi perwakilan realisasi tersebut.



Gambar 11. Model Semiotika Ferdinand de Saussure
 Sumber: Basiroh (2022)

Karena itu, di dalam studi bidang akuntansi ini semiotika bisa diterapkan sebagai ilmu yang berkaitan dengan penanda. Semiotika digunakan sebagai bahasa dalam mempelajari penanda dan dapat dipakai dalam memahami penanda dalam bidang akuntansi (Belkaoui, 1989). Jika akuntansi akan dikaitkan dengan dengan semiotika bisa apabila akuntansi masuk sebagai bahasa usaha. Pendapat Pujiningsih *et al.* (2017) bahwa semiotika adalah studi bidang ilmu mengenai bahasa, dimana hal ini mebisakan terjadinya hubungan antara pengguna dengan informasi keuangan sebagai perwujudan alat komunikasi yang fungsi pokoknya adalah bahasa.



Gambar 12. Model Semiotika Roland Barthes
 Sumber: Basiroh (2022)

Teori Akuntansi Semiotika

Teori akuntansi semiotika adalah teori yang umum memberikan penjelasan terkait tanda – tanda serta simbol yang ada dalam bidang linguistik dimana didalamnya membahas yang berkaitan dengan ilmu bahasa dan juga fonetik, kemudian gramatika, juga morfologi serta makna ungkapan kata. Penerapan teori ini menitikberatkan pengaruh informasi terhadap tindakan pemakai informasi keuangan dan juga menegaskan pengaruh informasi serta ikhtisar akuntansi terhadap tindakan dan keputusan. Tanda atau lambang bahasa membuat suatu pernyataan bahasa sebagai jembatan komunikasi dalam akuntansi (Meitasari dan Istikhoroh, 2021).

Dari banyaknya simbol yang ada salah satunya simbol profit sebagai simbol komunikasi dalam akuntansi yang digunakan di dalam menyampaikan informasi keuangan untuk menunjukkan realitasnya. Macintosh et al. (2000) mengungkapkan bahwa saat ini akuntansi berhadapan dengan transaksi-transaksi ekonomi yang semakin kompleks, termasuk dalam penggunaan harga moneter sebagai unit pengukur. Dalam situasi demikian, simbol profit (*income*) dan modal (*capital*) tidak ada referensi pada objek dan peristiwa yang nyata. Dalam sudut pandang Macintosh et al., simbol profit akuntansi tersebut hanya merupakan simulakra mumi (*pure simulacra*), yang berarti bahwa referensi profit akuntansi merupakan dirinya sendiri dan berorientasi pada dirinya sendiri dengan membentuk dunia hiperrealitas.

Macintosh *et al.* (2000) juga berpendapat bahwa tidak hanya terketentuan pada simbol profit, banyak simbol akuntansi yang tidak ada referensi yang jelas pada objek dan peristiwa nyata, sehingga akuntansi tidak secara penuh menjalankan fungsinya sesuai logika representasi, pertanggungjawaban, atau penyajian informasi ekonomi secara transparan. Lebih lanjut, Mattessich (2003) menyatakan bahwa semua simbol akuntansi - kata dan angka - selalu ada hubungan dengan kenyataan referensialnya tetapi referensialnya yang nyata dari lambang – lambang dalam akuntansi mebisajakan ada dalam tingkat yang berbeda. Misalnya khusus lambang profit atau profit, Mattessich mengatakan referensial yang nyata atas lambang profit tidak ada pada level realitas fisis tetapi ada pada level sosial realitas yang artinya bahwa realitas muncul dikarenakan terjadinya kesepakatan pada komunitas akuntansi (Mattessich , 2003)

Soal latihan

1. Ferdinand de Saussure penting bagi teori sastra karena _____.
 - a. dia suka membaca
 - b. dia menulis banyak puisi
 - c. dia memaparkan bahwa bahasa adalah pembuatan makna
 - d. dia menulis kritik sastra
2. Apa itu semiotika?
 - a. Studi tentang tanda-tanda
 - b. Studi tentang bahasa

- c. Studi tentang simetri
- d. Suara yang kita buat

3. Kata manakah yang paling persis menggambarkan *la langue*?

- a. Pidato
- b. Bahasa
- c. Panjang
- d. Tak satu pun dari kata-kata ini menggambarkan *la langue*.

BAB X

TEORI EFISIENSI PASAR

Pengantar

Tahun 1970 Eugene Fama memperkenalkan kali pertama *Efficient Market Hypothesis* melalui artikelnya yang berjudul "*Efficient Capital Markets*". Keyakinan secara umum bahwa sekuritas market sangat efisien sebagai pencerminan informasi tentang saham pribadi dan tentang pasar saham secara menyeluruh. Sudut pandang yang diterima adalah pada waktu informasi muncul, berita tersebar dengan begitu cepat dan mempengaruhi dalam nilai sekuritas dengan cepat pula.



Analisis teknikal dalam hal ini, yaitu studi terkait value saham entitas sebelumnya sebagai langkah untuk memramalkan harga di masa yang akan datang, atau bahkan analisis fundamental, yang merupakan analisis informasi keuangan seperti pendapatan entitas, harga aset, dll., untuk membantu pemodal memilih saham yang "*dibawah standar*", yang mebisakan pemodal memperoleh margin yang lebih besar dibandingkan dengan memilih portofolio atau saham pribadi yang dipilih secara acak dengan risiko yang sebanding. (Fama, 1970)

Teori Efisiensi Pasar

Analisa pasar efisiensi dihubungkan dengan gagasan "*random walk*", merupakan istilah yang digunakan dalam kajian keuangan untuk mencerminkan rangkaian harga dimana semua perubahan harga selanjutnya mewakili penyimpangan acak dari harga sebelumnya. Logikanya adalah apabila aliran informasi tidak terhalang dan informasi segera tampak pada harga saham, maka harga berubah keesokan harinya hanya menampakkan pada berita besok dan tidak bergantung pada berubahnya harga saat ini. Tetapi faktanya, berita pada dasarnya tidak dapat diramalkan dan oleh karena itu, perubahan harga yang terjadi tidak dapat diramalkan dan acak.

Hal ini mengakibatkan harga seluruhnya memperlihatkan semua informasi yang diketahui, dan juga pemodal yang kurang informasi membeli informasi perusahaan yang terdiversifikasi dengan nilai pasar sehingga akan memperoleh tingkat imbal balik sebesar yang dicapai oleh para ahli. Pasar dapat dikatakan efisien jika tidak ada orangpun baik dari pemodal pribadi atau pemodal entitas yang mampu mendapatkan pengembalian yang tidak aturanl dalam kurun waktu yang panjang dengan memakai cara perdagangan yang ada. Pasar dikatakan efisien adalah pasar yang tindakan dengan

cepat dan persis untuk mendapatkan harga yang seimbang yang baru dan keseluruhan menjadi patokan informasi yang dibutuhkan di market.

Efficient Market Hypothesis	
Weak-Form EMH	All past information like historical trading prices and volume data is reflected in the market prices.
Semi-Strong EMH	All publicly available information is reflected in the current market prices.
Strong-Form EMH	All public and private information, inclusive of insider information, is reflected in market prices.

Gambar 13. *Efficient Market Hypothesis*

Sumber: www.wallstreetprep.com (diakses tanggal 18 Juni 2024)

Efficient Market Hypothesis (EMH) memaparkan tentang hubungan antara: (Downey, 2024)

- a. Ketersediaan Informasi di Pasar
- b. Harga Perdagangan Pasar Saat Ini (yaitu Harga Saham Ekuitas Publik)

Berdasarkan hipotesis pasar efisien, setelah informasi/data baru dirilis ke pasar publik, harga akan menyesuaikan secara instan untuk mencerminkan harga “akurat” yang ditentukan pasar. *Efficient Market Hypothesis* mengklaim bahwa semua informasi yang tersedia telah “dihargai” – artinya aset diberi harga sesuai harga wajarnya. Oleh karena itu, jika kita berasumsi *Efficient Market Hypothesis* benar, implikasinya adalah secara praktis tidak bisa saja mengungguli pasar secara konsisten. Secara garis besar, ada dua singkatan dalam berinvestasi: (Wall Street Prep, 2024)

- a. Manajemen Aktif: Ketergantungan pada pehargaan pribadi, penelitian analitis, dan model keuangan profesional investasi untuk mengelola portofolio sekuritas (misalnya dana lindung harga).
- b. Investasi Pasif: “*Hands-off*,” strategi investasi portofolio beli dan tahan dengan periode kepemilikan periode panjang, dengan penyesuaian portofolio minimal.

Seiring dengan semakin diterimanya *Efficient Market Hypothesis* secara luas, investasi pasif menjadi lebih umum, terutama bagi pemodal ritel (yaitu non-institusi). Investasi indeks bisa saja merupakan bentuk investasi pasif yang paling umum, dimana pemodal berupaya meniru dan mempertahankan sekuritas yang melacak indeks pasar. Belakangan ini, beberapa penerima manfaat utama dari peralihan dari manajemen aktif ke investasi pasif adalah dana indeks seperti reksa dana dan dana yang diperdagangkan di bursa (ETF). Keyakinan umum di kalangan pemodal pasif adalah bahwa sangat sulit untuk mengalahkan pasar, dan upaya untuk melakukannya akan sia-sia. Selain itu, investasi pasif lebih memudahkan pemodal sehari-hari untuk berpartisipasi di pasar – dengan manfaat tambahan karena dapat menghindari cost besar yang dikenakan oleh manajer aktif.

Asumsi Hipotesis Pasar Efisien

1. Semua Pemodal Ada Akses ke Semua Informasi yang Tersedia untuk Publik
Asumsi ini berpendapat bahwa penyebaran informasi bersifat sempurna dan instan. Semua pelaku pasar menerima semua berita dan data relevan tentang suatu sekuritas atau pasar secara bersamaan, dan tidak ada pemodal yang ada akses istimewa terhadap informasi.
2. Semua Pemodal Ada Ekspektasi Rasional
Dalam EMH, diasumsikan bahwa pemodal secara kolektif ada ekspektasi rasional terhadap pergerakan pasar di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa mereka akan melakukan dengan cara yang memaksimalkan margin berdasarkan informasi yang tersedia, dan tindakan kolektif mereka akan menyebabkan harga sekuritas menyesuaikan dengan persis.
3. Pemodal Bereaksi Sepada waktu terhadap Informasi Baru
Dalam pasar yang efisien, pemodal secara instan memasukkan informasi baru ke dalam keputusan investasi mereka. Respons cepat terhadap berita dan data ini menyebabkan penyesuaian yang cepat pada harga sekuritas, sehingga mustahil untuk "mengalahkan pasar."

Implikasi Hipotesis Pasar Efisien

1. Implikasinya bagi Pemodal Perorangan
Bagi pemodal pribadi, EMH berpendapat bahwa "mengalahkan pasar" secara konsisten hampir mustahil. Sebaliknya, pemodal disarankan untuk menanamkan modal dalam karakter perusahaan yang didiversifikasi dengan baik dan mencerminkan pasar, seperti dana indeks.
2. Implikasi bagi Manajer Portofolio
Bagi manajer portofolio, EMH menyiratkan bahwa strategi manajemen aktif tidak bisa saja mengungguli strategi pasif secara konsisten. Hal ini menghambat upaya mengejar saham-saham yang "undervalued" atau mengatur waktu pasar.
3. Implikasinya terhadap Keuangan Entitas
Dalam keuangan entitas, EMH menyiratkan bahwa harga saham entitas selalu wajar, artinya entitas harus bersikap acuh tak acuh antara menerbitkan utang dan ekuitas. Hal ini juga menunjukkan bahwa pemecahan saham, dividen, dan keputusan keuangan lainnya tidak berdampak pada harga entitas.
4. Implikasi Terhadap Peraturan Pemerintah
Bagi regulator, EMH mendukung kebijakan yang mendorong transparansi dan penyebaran informasi. Hal ini juga membenarkan larangan *insider trading*.

Soal Latihan

1. Menurut hipotesis pasar efisien, pernyataan berikut manakah yang TIDAK benar?
 - a. Harga saham didasarkan pada informasi parsial.
 - b. Harga saham selalu berada pada harga wajar.
 - c. Mengalahkan pasar tidak bisa saja terjadi tanpa risiko.
 - d. Saham yang diharga terlalu besar tidak ada.

2. Dalam pasar yang efisien, cara paling aman adalah berinvestasi pada:

- a. dana indeks
- b. saham dengan return yang besar
- c. obligasi
- d. rekening pasar uang

3. Julia baru mengetahui Entitas X yang sahamnya sangat besar akan bangkrut. Belum ada orang lain yang mengetahui informasi ini. Apakah pengetahuan Julia mendukung hipotesis pasar efisien?

- a. Tidak, karena harga sahamnya tidak berdasarkan informasi yang dimiliki Julia.
- b. Tidak, karena dia belum berinvestasi di saham Entitas X.
- c. Ya, karena dia bisa menjual sahamnya sebelum dinyatakan pailit.
- d. Ya, karena harga saham mencerminkan harga sebenarnya.

BAB XI

TEORI KONTRAK

Pengantar

Teori kontrak sebagai ilmu yang mempelajari tentang orang dan perusahaan serta mengembangkan kontrak kerja sama secara umum. Bisnis yang ideal memerlukan kontrak hukum yang transparan, dan kedua belah pihak memiliki semua informasi yang relevan dan penting bagi perjanjian tersebut. Sebuah kontrak akan merinci kewajiban dan tugas kedua belah pihak dengan tingkat kekhususan yang tinggi sehingga tidak ada peluang terjadinya perselisihan atau kebingungan. Informasi yang tersedia akan memberikan transparansi penuh mengenai taruhan kedua belah pihak ketika mereka menandatangani kontrak. Misalnya, kontrak yang ideal akan dengan jelas menyatakan risiko, persyaratan, dan manfaat bagi masing-masing pihak. Akan tetapi, setiap pihak tidak selalu memiliki informasi yang setara dan lengkap.

Akibat informasi yang asimetris, sebagian besar kontrak hanya menguntungkan satu pihak saja. Teori kontrak bertujuan untuk menganalisis bagaimana kontrak ini dibuat ketika terdapat informasi asimetris, dimana pihak lainnya cenderung memiliki informasi yang lebih banyak daripada pihak lainnya, untuk mencegah salah satu pihak mendapatkan keuntungan yang tidak proporsional. Sejak tahun 70an, teori kontrak perusahaan mengintegrasikan masalah ketidakpastian, asimetri informasi, rasionalitas terbatas, oportunistik, konsepsi tentang kekhususan aset, yang secara signifikan memperluas batas-batas kaku teori neoklasik. Teori-teori ini menjaga 'dogma-dogma' tentang keseimbangan dan maksimalisasi yang mengarah pada pembentukan teori baru tentang perusahaan.

Teori Kontrak

Teori kontrak yang pertama mengkaji mengapa suatu perusahaan dapat dideskripsikan sebagai '*nexus of contracts*' alias penghubung kontrak. Atau dengan kata lain, perusahaan merupakan sekumpulan kontrak=kontrak. Contohnya: perusahaan hadir untuk menghubungkan kepentingan konsumen yang membutuhkan barang dan jasa dengan para supplier penyedia bahan-bahan baku untuk memproduksi barang maupun jasa tersebut. Akan jauh lebih ekonomis apabila perusahaan hadir diantara mereka (konsumen dan supplier bahan baku) untuk mewujudkan barang dan jasa yang diinginkan dibandingkan jika setiap konsumen membuatnya sendiri-sendiri. Teori kontrak juga mengacu pada prinsip-prinsip ekonomi dan perilaku keuangan karena setiap pihak yang berbeda mempunyai insentif yang berbeda untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu. Hal ini bermanfaat untuk memahami kontrak hukum, kontrak berjangka, *letter of intent* dan nota kesepahaman serta kontrak hukum lainnya serta ketentuannya. Teori kontrak menyelidiki pembentukan kontrak pada kondisi asimetri informasi, dimana salah satu pihak dalam suatu transaksi

ekonomi memiliki pengetahuan material yang lebih besar daripada pihak lainnya serta meliputi kepercayaan tersirat antara beberapa pihak.

Moral hazard adalah bagian dari sebagian besar kontrak yang tercakup dalam teori kontrak. *Moral hazard* terjadi ketika salah satu pihak membuat perjanjian dengan pihak lain, karena mengetahui sebelumnya bahwa mereka tidak akan menanggung kerugian jika kontrak tersebut salah. *Moral hazard* akan terjadi jika terdapat informasi asimetris antara dua pihak, artinya salah satu pihak tidak menyadari bahwa pihak lainnya mungkin akan melakukan perilaku yang merugikan setelah kontrak selesai.

Watts and Zimmerman (1986) mengemukakan bahwa dalam penelitian tentang akuntansi positif, teori ekonomi yang diasumsikan selalu ada kontrak bernilai bukan nol dan muncul biaya informasi berpengaruh terhadap perkembangan teori praktek akuntansi dan audit. Artinya, manajer perusahaan memerlukan arus kas untuk menetapkan kebijakan tentang penentuan kebijakan politik dan praktek akuntansi untuk aktivitas perusahaan. Hal ini memerlukan adanya kontrak antara manajer dan pemegang saham (*outside shareholder*). Jensen and Meckling (1976) menjelaskan hubungan kontrak ini sebagai hubungan keagenan. Artinya, prinsipal menugaskan atau mendelegasikannya kepada agen (manajer) untuk mengambil keputusan. Jadi, dalam kontrak, manajer dipandang sebagai agen, dan pemegang saham dipandang sebagai prinsipal. Watt and Zimmerman (1986) menjelaskan bahwa dalam upaya pengurangan biaya keagenan, dibutuhkan kontrak untuk memantau perusahaan yaitu melalui proses audit.

Teori kontrak diaplikasikan dalam penelitian-penelitian tentang praktek audit, seperti tentang Kantor Akuntan Publik (KAP) atau auditor yang ditinjau dari ukuran KAP, reputasi auditor, lingkungan auditor, profesionalisme, dan spesialisasi industri. KAP dengan citra merek yang lebih besar diasumsikan lebih baik reputasinya jika dibandingkan dengan KAP yang memiliki citra merek yang lebih kecil. KAP dengan citra merek yang lebih besar dianggap memiliki reputasi dalam menjaga kualitas audit. KAP yang lebih kecil dianggap tidak mempunyai nilai tambah karena dianggap untuk tetap berada di bawah tekanan klien. (Safriliana *et al.*, 2018; Watt and Zimmerman, 1986)

Teori kontrak yang kedua adalah teori prinsipal-agen (*principal-agent theory*). Masalah prinsipal-agen bermula dari pengakuan bahwa sebagian besar perusahaan modern, pemilik dan manajemen perusahaan seringkali merupakan orang yang berbeda. Hubungan mereka dapat ditentukan oleh suatu kontrak, yaitu satu orang atau lebih (prinsipal/pemilik) mempekerjakan orang lain (agen/manajer), untuk mengerjakan kegiatan tertentu atas nama/bukan pimpinan, termasuk mendelegasikan sebagian dari wewenang pengambilan keputusan kepada agen (Jensen and Meckling, 2008). Tentu saja hal ini mengarah terhadap konflik kepentingan yang berbeda-beda. Saat manajemen mengambil keputusan mengenai perusahaan, pemilik memperoleh sebagian besar keuntungan (kecuali manajemen mencegahnya).

Faktanya, seringkali pemilik tidak dapat mengendalikan pengelolaan manajemen, sehingga pengelolaan tersebut merugikan kepentingan pemilik, padahal sebenarnya mereka disewa oleh pemilik untuk mewakilinya kepentingan mereka. (Kallay, 2012) Konflik kepentingan yang mendasari adalah asimetri informasi yang bermula dari para manajer mengetahui lebih banyak tentang

perusahaan dan cara kerjanya, dibandingkan pemilikinya. Jadi para pihak harus membuat kontrak dimana sistem gaji yang ditawarkan prinsipal didasarkan pada konsekuensi yang dapat diamati dari tindakan agen. Artinya ada mekanisme tertentu bagi prinsipal yang membatasi agen dari usaha-usaha yang mementingkan diri sendiri. Salah satunya adalah pasar modal, yang mengevaluasi aktivitas perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi (terutama yang terdaftar di pasar saham) secara objektif, sehingga memberikan informasi kepada pemilik untuk menilai kegiatan manajerial; yang lainnya adalah pasar manajer, tempat para manajer bersaing merebut posisi terdepan sehingga sebenarnya mereka saling mengendalikan perusahaan yang ada.

Teori kontrak yang ketiga adalah teori biaya dari transaksi (*transaction cost theory*). Teori biaya transaksi biasanya diidentikkan dengan teori perusahaan Williamson (1975) berdasarkan gagasan Coase (1937). Teori Williamson mewakili cabang dari ekonomi kelembagaan baru yang menyediakan analisis mikroekonomi, yang menganggap organisasi ekonomi sebagai masalah kontrak. Williamson menambahkan tiga komponen baru pada teori Coase. Ketiga faktor ini menjelaskan mengapa ada biaya transaksi dan mengapa kontrak lengkap tidak dapat dibuat: (Kallay, 2012)

1. Rasionalitas terbatas: kemampuan manusia yang terbatas dalam meramalkan dan memecahkan masalah yang rumit. Masalah terjadi jika ketidakpastian bersama-sama dengan rasionalitas yang terbatas, atau manajer dari beberapa perusahaan dalam industri berperilaku oportunistik.
2. Peluang: pihak-pihak yang terikat kontrak mengutamakan kepentingannya sendiri. Atau dengan kata lain, oportunisme memotivasi para pihak untuk menghindari perjanjian mereka. Terkadang mereka malah rela berbuat curang, sehingga diperlukan kehati-hatian dan ketidakpercayaan diantara mereka.
3. Kekhususan aset: dalam model ini banyak hal bergantung pada kondisi apakah aset tertentu dapat digunakan atau tidak untuk tujuan alternatif tanpa mengurangi nilainya. Kekhususan aset dan rasionalitas terbatas hanya memungkinkan kontrak yang tidak lengkap mendukung oportunisme dan meningkatkan biaya transaksi.

Oleh karena itu, dapat dimengerti bahwa Williamson tidak menerima kondisi kontrak penuh, karena di dunia yang penuh ketidakpastian, sulit atau mahal untuk membuat kontrak yang mencakup setiap peristiwa yang mungkin terjadi.

Teori kontrak yang keempat adalah teori hak milik (*the property rights theory*). Teori ini mengkaji kontrak dan perusahaan dari aspek hak atas aset tersebut. Ini mengasumsikan bahwa satu aset dapat digunakan oleh lebih banyak orang pada waktu yang sama – ada yang mempunyai hak milik (majikan), ada pula yang tidak (karyawan). Contohnya: pemilik suatu bangunan dapat menentukan siapa yang boleh memasuki bangunan itu dan siapa yang tidak. Hak milik penting dalam teori kontrak, karena mereka mempengaruhi perilaku individu, terutama dalam kasus kontrak yang tidak lengkap. Karena tidak setiap hak milik dapat ditentukan dalam kasus kontrak yang tidak lengkap dan informasi yang tidak lengkap. (Kallay, 2012) Ada dua jenis hak milik yang dikenal (Grossman-Hart, 1986):

- a. Hak sisa kendali: hak untuk memutuskan penggunaan aset apa pun, namun tidak menentang kontrak, praktik, atau undang-undang sebelumnya. Artinya, kepemilikan hak sisa kendali mengasumsikan kepemilikan aset perusahaan, artinya bahwa hak-hak ini menentukan batas-batas perusahaan.

b. Hak kendali khusus

Teori ini menerima asumsi Williamson mengenai oportuniste, dan pentingnya pemeriksaan kekhususan aset, namun tidak menyimpulkan sifat tidak lengkap kontrak hanya berdasarkan rasionalitas terbatas.

	Firm as a nexus of treaties theory	Principal-agent theory	Theory of transaction costs	Property rights theory
	Efficient answer to the information asymmetry			
The firm	Legal category: set of contracts	Set of resources operated by a special leading skill	Efficient form of managing	The aggregate of assets in common property
Contract	Complete		Incomplete	
Behavioural assumption	Moral hazard, opportunism, maximalization	Opportunism	Bounded rationality, opportunism, maximalization	Opportunism, maximalization
Central cost	Agent costs: - measuring - commitment - residual	Monitoring, motivation costs	Coordination costs	Transaction costs
Explanatory factor	Monitoring activity	Motivation system	Asset-specificity	Residual control right
Authors	Alchian, Demsetz, Jensen, Meckling	Holmström, Milgrom	Williamson	Hart, Grossman, Moore
What can it explain the best?				
	Limiting opportunism			
1. Existence of the firm	Implementation of measuring, minimalization of agency costs		Due to transaction costs market failures occur	Formation of residual rights
2. Boundaries of the firm	<i>Assuming complete contract the boundaries of the firm cannot be run, because not much can be said about the ownership⁵</i>		Changes according to the transaction costs and asset-specificity of the competing mechanisms	According to the possession of the residual rights of control
3. Structure	Information asymmetry among parties regarding the performance of the organization			

Gambar 14. Ringkasan Jenis Teori Kontrak Perusahaan
Sumber: Kallay (2012)

Prinsip-prinsip teori harapan memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Salah satu keuntungannya adalah jika digunakan dengan baik, hal ini dapat membuat karyawan dengan sukarela dan gembira terlibat serta menghasilkan lebih banyak pekerjaan. Mereka mungkin menjadi pendukung organisasi karena nilai-nilai mereka selaras dengan pekerjaan mereka. Secara lebih rinci, keunggulan dari teori harapan adalah sebagai berikut: (<https://www.geeksforgeeks.org>)

1. Dukungan penelitian: Teori ini telah diteliti secara ekstensif dan merupakan prediktor motivasi yang dapat diandalkan dalam berbagai konteks.
2. Mendorong penetapan tujuan: Teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan menantang bagi individu. Serangkaian tujuan ini dapat membantu meningkatkan motivasi dengan memberikan arah yang jelas bagi upaya mereka.
3. Berfokus pada motivasi individu: Teori ini mengakui bahwa motivasi dipengaruhi oleh keyakinan, nilai, dan preferensi individu. Hal ini mendorong manajer untuk fokus pada pemahaman dan mengatasi kebutuhan dan motivasi spesifik setiap karyawan.
4. Dukungan penelitian: Teori ini telah diteliti secara ekstensif dan merupakan prediktor motivasi yang dapat diandalkan dalam berbagai konteks.
5. Mendorong penetapan tujuan: Teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan menantang bagi individu. Serangkaian tujuan ini dapat membantu meningkatkan motivasi dengan memberikan arah yang jelas bagi upaya mereka.
6. Berfokus pada motivasi individu: Teori ini mengakui bahwa motivasi dipengaruhi oleh keyakinan, nilai, dan preferensi individu. Hal ini mendorong manajer untuk fokus pada pemahaman dan mengatasi kebutuhan dan motivasi spesifik setiap karyawan.

Kelemahan teori harapan adalah sulitnya menyelaraskan nilai-nilai seluruh karyawan dengan nilai-nilai organisasi. Nilai setiap orang berbeda-beda, meski hanya sedikit. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan tingkat motivasi dan kinerja antar karyawan. Secara rinci, keterbatasan teori ini meliputi: (<https://www.geeksforgeeks.org>)

1. Mengabaikan peran umpan balik: Teori ini tidak sepenuhnya menjelaskan peran umpan balik dalam motivasi. Umpan balik dapat menjadi motivator yang kuat, namun hal ini tidak dibahas secara eksplisit dalam teori.
2. Sulit untuk diukur: Teori ini mungkin sulit diukur dalam praktiknya, terutama ketika mengukur valensi seseorang terhadap imbalan tertentu. Sulit juga menentukan tingkat harapan atau peran seseorang
3. Mengabaikan peran emosi : Teori ini berasumsi bahwa individu dimotivasi hanya oleh keinginan untuk menerima imbalan, dan tidak sepenuhnya memperhitungkan peran emosi dalam motivasi. Emosi seperti ketakutan, kecemasan, atau kegembiraan dapat mempengaruhi motivasi individu namun tidak ditangani oleh teori.
4. Fokus individualistis: Teori ini memiliki fokus yang kuat pada motivasi individu dan mungkin tidak sepenuhnya memperhitungkan pengaruh dinamika kelompok atau konteks sosial terhadap motivasi. Dalam beberapa kasus, motivasi mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor sosial seperti tekanan teman sebaya atau norma kelompok dibandingkan keyakinan dan nilai individu.

5. Mengabaikan peran umpan balik: Teori ini tidak sepenuhnya menjelaskan peran umpan balik dalam motivasi. Umpan balik dapat menjadi motivator yang kuat, namun hal ini tidak dibahas secara eksplisit dalam teori.
6. Sulit untuk diukur: Teori ini mungkin sulit diukur dalam praktiknya, terutama ketika mengukur valensi seseorang terhadap imbalan tertentu. Sulit juga menentukan tingkat harapan atau peran seseorang
7. Mengabaikan peran emosi : Teori ini berasumsi bahwa individu dimotivasi hanya oleh keinginan untuk menerima imbalan, dan tidak sepenuhnya memperhitungkan peran emosi dalam motivasi. Emosi seperti ketakutan, kecemasan, atau kegembiraan dapat mempengaruhi motivasi individu namun tidak ditangani oleh teori.
8. Fokus individualistis: Teori ini memiliki fokus yang kuat pada motivasi individu dan mungkin tidak sepenuhnya memperhitungkan pengaruh dinamika kelompok atau konteks sosial terhadap motivasi. Dalam beberapa kasus, motivasi mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor sosial seperti tekanan teman sebaya atau norma kelompok dibandingkan keyakinan dan nilai individu.

Teori harapan memiliki beberapa implikasi bagi individu, manajer, dan organisasi. Beberapa implikasi tersebut antara lain:

1. Pentingnya penetapan tujuan: Teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan menantang bagi individu. Manajer harus bekerja dengan karyawan untuk menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai yang selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.
2. Kebutuhan akan umpan balik: Teori ini mengakui pentingnya umpan balik dalam memotivasi individu. Manajer harus memberi feedback tentang kinerja karyawan secara teratur dan kemajuan mereka dalam mencapai tujuan, untuk membantu mereka meningkatkan dan tetap termotivasi.
3. Menyesuaikan imbalan: Teori ini menekankan perlunya menyesuaikan imbalan untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi individu. Manajer harus berupaya memahami apa yang memotivasi setiap karyawan dan merancang sistem penghargaan yang disesuaikan dengan kebutuhan unik mereka.
4. Menghubungkan penghargaan dengan kinerja: Teori ini menyarankan bahwa penghargaan harus dikaitkan dengan kinerja untuk memotivasi individu. Manajer harus memastikan bahwa sistem penghargaan bersifat transparan dan karyawan memahami hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan yang diterima.
5. Menekankan pengembangan keterampilan: Teori ini mendorong individu untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan peluang mereka untuk mencapai hasil atau penghargaan yang diinginkan. Manajer

harus memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan mendorong karyawan untuk mengejar peluang pelatihan dan pengembangan.

6. Menciptakan lingkungan kerja yang positif : Teori ini mengakui pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dalam memotivasi individu. Manajer harus berupaya menciptakan budaya tempat kerja yang suportif, kolaboratif, dan penuh hormat yang memotivasi seseorang dalam bekerja meraih tujuan mereka.

Soal latihan

1. Dalam istilah dasar teori kontrak sosial, alam adalah:
 - a. tempat yang ideal untuk tinggal
 - b. aman dan adil
 - c. brutal dan berbahaya
 - d. sama persis dengan masyarakat

2. Pandangan Locke terhadap pemerintahan pada dasarnya didasarkan pada keinginannya untuk:
 - a. melindungi hak-hak alami dan kontrak yang terbentuk antara pemerintah dan rakyat
 - b. menindas individu
 - c. menghancurkan monarki Inggris dan menciptakan demokrasi
 - d. menciptakan masyarakat di mana setiap orang setara dalam hal kekayaan

3. Thomas Hobbes percaya bahwa manusia:
 - a. selalu berperilaku adil dan rasional terhadap satu sama lain
 - b. diberikan pada konflik, tetapi hanya di alam
 - c. akan selalu bertarung, tidak peduli kondisinya
 - d. harus meninggalkan masyarakat dan hidup di alam

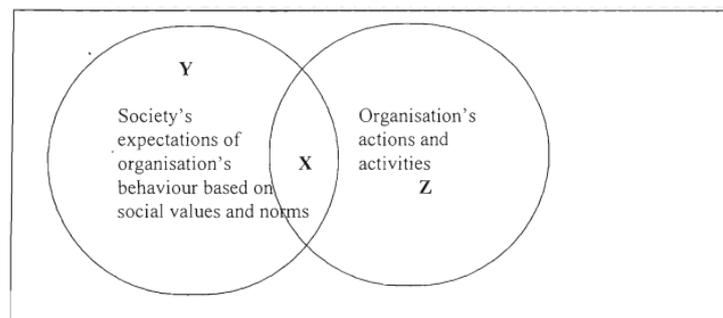
BAB XII

TEORI LEGITIMASI

Pengantar

Pada tahun 1975, Dowling dan Pfeffer mengembangkan teori legitimasi. Teori ini merupakan salah satu kerangka teori yang paling banyak digunakan pada penelitian akuntansi lingkungan, sosial dan keberlanjutan. Teori ini paling banyak digunakan untuk menjelaskan pengungkapan sosial, lingkungan, dan keberlanjutan. Menurut teori legitimasi, legitimasi suatu organisasi (misalnya entitas bisnis) untuk beroperasi dalam suatu masyarakat bergantung pada kontrak implisit antara organisasi dan masyarakat. Jika organisasi tidak menghormati norma dan harapan masyarakat, maka organisasi tersebut dapat kehilangan izin beroperasi. Atau dengan kata lain, menurut teori legitimasi, kegiatan perusahaan seharusnya sesuai dengan norma masyarakat yang berlaku. Teori ini percaya pada pendapat bahwa terdapat “kontrak” antara lingkungan dengan organisasi dimana organisasi tersebut beroperasi. Konsep “kontrak sosial” digunakan untuk menunjukkan harapan masyarakat tentang cara yang seharusnya dilakukan organisasi dalam melakukan aktivitas bisnisnya.

Secara umum dalam praktek pengungkapan sosial perusahaan pandangan teori legitimasi menjadi sangat penting. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa dampak sosial dan lingkungan sekitar tercipta dari kegiatan yang dilakukan perusahaan, sehingga perusahaan dalam laporan tahunannya menggunakan *Corporate Social Responsibility* (CSR) untuk menghindari konflik lingkungan dan sosial.



Gambar 15. Gambaran Legitimasi Organisasi

Sumber: O'Donovan (2000)

Gambar 15 menjelaskan tentang gambaran legitimasi dalam sebuah organisasi. Area X mewakili kesesuaian antara aktivitas organisasi dan harapan masyarakat tentang nilai-nilai dan norma-norma sosial dalam kaitannya dengan kegiatan organisasi. Dengan kata lain, tindakan organisasi konsisten dengan pandangan masyarakat mengenai aktivitas yang bertanggung jawab secara sosial. Daerah Y

dan Z mewakili ketidaksesuaian antara tindakan organisasi dan persepsi masyarakat mengenai tindakan apa yang seharusnya dilakukan oleh organisasi. Area-area ini mewakili "ilegitimacy" atau kesenjangan legitimasi.

Teori Legitimasi

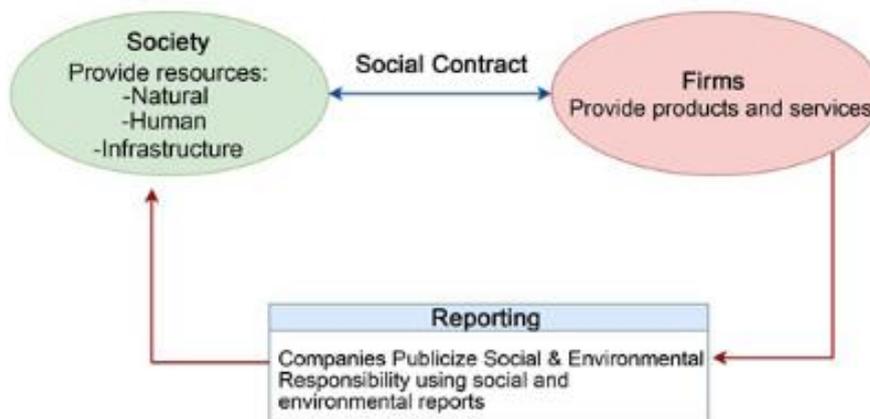
Konsep legitimasi berakar pada banyak bidang. Menurut Rosen (1979), istilah "legitimasi" berasal dari bahasa Latin klasik "legitimus", yang berarti menurut hukum. Sutton (1993) mengemukakan bahwa teori legitimasi bermula dari filsafat dan hukum politik di usia pertengahan. Sejak itu, hal ini telah bertindak sebagai ukuran penggunaan kekuasaan yang benar dan salah. Weber (1966) menggunakan istilah legitimasi dengan mengacu pada konsep ganda "kekuasaan" dan "otoritas". Weber (1966) menunjukkan bahwa tidak hanya sebagian besar bentuk kekuasaan yang berjuang untuk mendapatkan legitimasi, namun juga system politik dan sosial secara keseluruhan memerlukan legitimasi untuk mencegah krisis dan degenerasi. Ilmu sosial kontemporer mendefinisikan legitimasi didasarkan pada gagasan Weber yang menekankan pada kecenderungan kekuasaan politik untuk mencari pembenaran, terutama di mata mereka yang diperintah.

Literature	Main References	Concept	Comments
Sociological and Philosophical	Weber 1966; Vidich & Glassmans (eds) 1979	General concept of legitimacy	As developed from the concepts of "power" and "authority"
Sociological	Dowling & Pfeffer 1975; Preston & Post 1975; Sethi 1975	Concept of organisational legitimacy	Has origins in the notion of the social contract; business has a duty to society to act in accordance with prevailing social values.

Gambar 16. Asal Usul Legitimasi

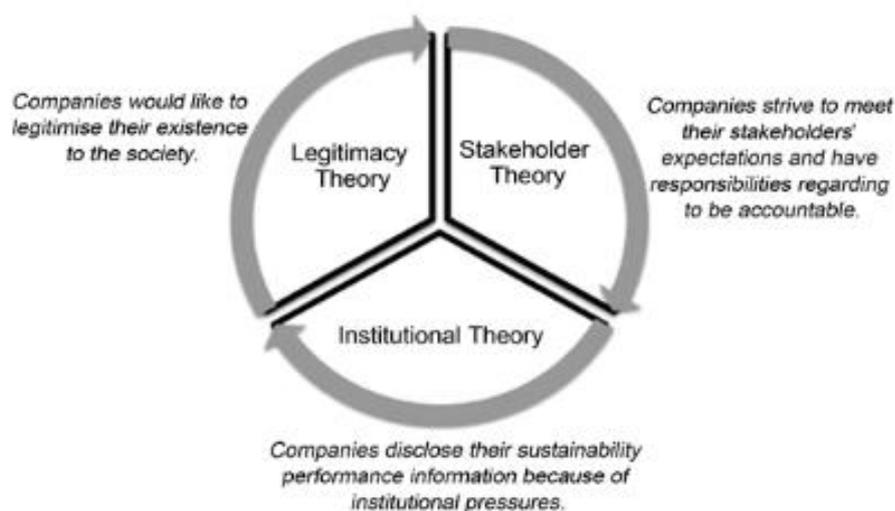
Sumber: O'Donovan (2000)

Berkaitan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR), menurut teori legitimasi, pengungkapan perusahaan merupakan respons terhadap kekuatan lingkungan (ekonomi, sosial, dan politik), dan pengungkapan melegitimasi tindakan. Konsep kontrak sosial telah diterapkan pada CSR. Hal ini menyiratkan bahwa organisasi berupaya menyelaraskan tindakan mereka dengan standar masyarakat. Penggunaan pengungkapan sosial bisnis untuk membenarkan perilaku perusahaan kemudian dapat dipandang sebagai reaksi terhadap lingkungan. Gambar 17 menggambarkan garis besar kontrak sosial, di mana perusahaan dan masyarakat mempunyai kontrak sosial satu sama lain, dengan masyarakat menyediakan sumber daya dan perusahaan menyediakan produk dan jasa. Sebagai bagian dari kontraknya, Perusahaan juga harus melaporkan kegiatan CSR mereka kepada masyarakat.



Gambar 17. Kontrak Sosial
 Sumber: Martens and Bui (2023)

Teori legitimasi menyatakan bahwa agar bisnis menjadi sukses, mereka harus beroperasi dalam batas-batas perilaku yang dapat diterima secara sosial; jika tidak, mereka berisiko membahayakan profitabilitas masa depan mereka. Mereka yang menganut pandangan ini percaya bahwa dengan sukarela mengungkapkan inisiatif sosial suatu perusahaan dalam laporan tahunannya dapat melegitimasi di mata publik. (Martens and Bui, 2023) Contohnya jika media massa membawa kegiatan lingkungan hidup yang disponsori oleh perusahaan menjadi perhatian oleh publik, maka perusahaan akan makin berupaya untuk mengungkapkan kegiatan. Informasi lingkungan yang disertakan dalam laporan tahunan juga dapat membantu manajer dalam membentuk opini publik. Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa ketika manajer yakin legitimasi mereka terancam hingga membahayakan keberhasilan organisasi, teori legitimasi akan merekomendasikan tindakan perbaikan berdasarkan informasi yang akan diungkapkan. (Martens and Bui, 2023)



Gambar 18. Kerangka Pengungkapan Kesesuaian Perusahaan
 Sumber: Aras (2020)

Jika sebuah perusahaan yakin legitimasinya sedang diserang, perusahaan tersebut mungkin berupaya untuk memitigasi dampak ancaman tersebut dengan mengungkapkan informasi melalui berbagai media, seperti laporan tahunannya. Perusahaan membagi informasi karena memiliki dua fungsi utama. Pertama, suatu perusahaan menegaskan bahwa ia beroperasi atau bermaksud untuk beroperasi sesuai dengan norma-norma masyarakat. Kedua, perusahaan akan berupaya mendefinisikan kembali legitimasi melalui media untuk menyelaraskan ekspektasi sosial dengan aktivitas ekonomi. Laporan tahunan perusahaan memungkinkan perusahaan untuk menanggapi keluhan pemangku kepentingan mengenai aktivitas perusahaan secara efisien dan hemat biaya. Manajemen lebih memilih pengungkapan naratif daripada pengungkapan keuangan atau bentuk kuantitatif lainnya dari laporan tahunan karena dapat disesuaikan dengan sasaran pembacanya dengan lebih efektif untuk mengelola persepsi publik. Bersama dengan kendali organisasi atas desain laporan tahunan, hal ini memungkinkan perusahaan memengaruhi cara pembacanya. (Martens and Bui, 2023)

BAB XIII

TEORI SURPLUS BERSIH

Pengantar

Dengan akuntansi laporan keuangan saat ini, perubahan nilai buku dihitung dengan mengurangi dividen dari pendapatan. Dalam model ini, Anda harus mengasumsikan kondisi pasar yang ideal – fluktuasi atau kelainan apa pun tidak akan berhasil. Nilai pasar perusahaan sama dengan nilai bersih aset bersih ditambah nilai sekarang dari pendapatan abnormal di masa depan. Agar akuntansi surplus bersih dapat berfungsi, akuntan juga tidak dapat memanipulasi pendapatan abnormal atau masalah lainnya. Terkadang keuntungan dan kerugian yang tidak biasa dibebankan pada ekuitas daripada dicatat pada laporan laba rugi. Contohnya mencakup hal-hal seperti penyesuaian terhadap penjabaran mata uang asing atau pensiun serta perubahan terhadap nilai wajar instrumen keuangan. Jika hal ini terjadi, hubungan surplus bersih dianggap “dilanggar” dalam istilah akuntansi. Maka akuntan harus menyesuaikan laba bersih untuk memperhitungkan keuntungan dan kerugian abnormal ini.

Teori Surplus Bersih

Teori surplus bersih (*clean surplus theory*) disebut juga dengan *residual income theory*. Teori ini dikembangkan oleh Ohlson pada tahun 1995. Model penilaian Ohlson (1995) dan Feltham dan Ohlson (1995) dikembangkan berdasarkan teori surplus bersih. Teori ini menganggap akuntansi sebagai sistem pencatatan, pembuatan dan distribusi kekayaan, (Feltham dan Ohlson, 1995) dan dengan demikian menyediakan dasar bagi hubungan antara nilai perusahaan dan angka akuntansi. Berdasarkan konsep nilai neoklasik, teori surplus bersih menyatakan bahwa nilai perusahaan sama dengan nilai buku perusahaan ditambah nilai sekarang dari pendapatan abnormal yang diharapkan. Berdasarkan hubungan tersebut, teori surplus bersih kini digunakan sebagai alternatif *Capital Asset Pricing Model* (CAPM).

Konsep surplus bersih digunakan untuk menentukan nilai total saham suatu perusahaan. Dengan akuntansi surplus bersih, suatu bisnis tidak mencatat kerugian atau keuntungan apa pun yang terkait dengan ekuitas dalam laporan laba ruginya. Sebaliknya, laporan pendapatan menunjukkan adanya perubahan pada nilai wajar aset dan liabilitas. Hal ini antara lain memberikan alternatif terhadap metode akuntansi arus kas yang didiskontokan. Ada banyak jenis transaksi pemegang saham yang mungkin melibatkan perusahaan. Beberapa contohnya termasuk pembayaran dividen, pembelian kembali saham, atau penawaran saham untuk dijual, dan semua ini biasanya dimasukkan dalam laporan laba rugi saat menghitung pengembalian.

Namun, dalam kasus akuntansi surplus bersih, transaksi ini tidak dimasukkan. Memisahkan informasi ini memberikan perkiraan yang “bersih” tentang nilai saham perusahaan tanpa transaksi tambahan yang memperkeruh keadaan. Karena tidak mencakup transaksi pemegang saham biasa, akuntansi surplus bersih lebih berfungsi sebagai model perkiraan daripada pencatatan yang akurat. Harga ditampilkan murni sebagai perubahan nilai buku, pendapatan, dan pengembalian tanpa rincian tambahan dari transaksi tersebut.

Model Teori Akuntansi Bersih

Model Ohlson

Ohlson (1995) merumuskan sebuah model valuasi tertutup (*closed-form*) yang didasarkan atas asumsi perilaku runtut-waktu laba abnormal sebagai berikut:

$$LA_{t+1} = \omega LA_t + VL_t + \varepsilon_{1t+1}$$

$$VL_{t+1} = \gamma VL_t + \varepsilon_{2t+1}$$

VL adalah dampak variabel lain (non akuntansi) pada nilai perusahaan. VL menunjukkan nilai yang bersumber dari transaksi atau peristiwa yang berpengaruh untuk nilai perusahaan tetapi belum teridentifikasi (belum dicatat) oleh akuntansi. Parameter ω pada persamaan di atas menunjukkan tingkat persistensi laba abnormal, yaitu besarnya prosentase laba abnormal pada satu periode akan didapatkan kembali pada waktu berikutnya. Parameter γ pada persamaan di atas menunjukkan persistensi informasi lain (VL). Asumsi Ohlson (1995) dimana nilai ω dan γ adalah konstan dan diketahui. Dengan asumsi bahwa rata-rata laba abnormal dalam jangka panjang adalah nol maka nilai kedua parameter tersebut diasumsikan berada dalam batasan $0 \leq \omega < 1$. Persamaan keduanya tersebut di istilahkan dengan *linear information dynamics* (disingkat LID), dimana persamaan ini mengansumsikan perilaku mengenai laba abnormal sebagai bagian dari kontribusi dalam teori surplus bersih, Ohlson (1995). Nilai perusahaan dihitung sebesar nilai dividen ekspektasian sekarang, dan perkiraan hubungan surplus bersih dapat terpenuhi, maka asumsi LID dapat dipergunakan di atas, Ohlson (1995) merumuskan nilai perusahaan diperhitungkan sebagai berikut:

$$NP_t = NB_t + \alpha_1 LA_t + \alpha_2 VL_t$$

$$\text{dengan } \alpha_1 = \frac{\omega}{(R_F - \omega)} \geq 0 \text{ dan } \alpha_2 = \frac{R_F}{(R_F - \omega)(R_F - \gamma)} > 0$$

Persamaan nilai perusahaan, yang dikenal sebagai model Ohlson menunjukkan bahwa nilai perusahaan adalah sebesar nilai buku ekuitas ditambah dengan laba tidak normal dan pengaruh variabel lain yang berpengaruh masing-masing kemudian dikalikan dengan konstanta α_1 dan konstanta α_2 . Formulasi nilai perusahaan di atas mengejutkan karena diturunkan secara sederhana, namun berhasil menghilangkan keharusan memprediksi dividen dalam menghitung nilai perusahaan dengan

hasil valuasi yang justru identik dengan nilai sekarang seluruh dividen ekspektasian. Validitas empiris model tersebut telah pula diuji di beberapa negara dengan hasil yang relatif memuaskan. (Wirama, 2008)

Model Feltham-Ohlson

Masih lebih rendahnya hasil valuasi model Ohlson daripada harga pasar kemungkinan disebabkan oleh konservatifnya laporan keuangan dan tidak diperhitungkannya faktor pertumbuhan. (Wirama, 2008) Feltham dan Ohlson (1995) berupaya menyempurnakan model Ohlson dengan memperhitungkan kedua faktor tersebut dalam model valuasi yang mereka kembangkan, yang selanjutnya disebut dengan model Feltham-Ohlson. Feltham dan Ohlson (1995) menyatakan bahwa laba abnormal hanya berasal dari aset operasi, sehingga mereka melakukan pemisahan antara aset operasi dan keuangan. Aset keuangan diasumsikan telah dicatat dengan harga pasar, dan darinya perusahaan hanya memperoleh laba normal. Selanjutnya, selain hubungan surplus bersih diasumsikan pula tiga hubungan lain, yaitu hubungan bunga bersih (*net interest relation*), hubungan aset keuangan (*financial asset relation*), dan hubungan aset operasi (*operating asset relation*).

1. Hubungan Bunga Bersih

$$PB_t = (R_f - 1)AK_{t-1}$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa pendapatan bunga bersih (PB) adalah sebesar tingkat bunga bebas risiko dikalikan dengan saldo awal aset keuangan bersih (AK). Hubungan ini didasari oleh asumsi bahwa dari aset keuangannya perusahaan hanya memperoleh laba sebesar tingkat bunga bebas risiko, sementara laba abnormal sepenuhnya berasal dari pengoperasian aset operasi.

2. Hubungan Aset Keuangan

$$AK_t = AK_{t-1} + PB_t - (D_t - AKO_t)$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa aset keuangan perusahaan bertambah dengan adanya pendapatan bunga bersih dan berkurang dengan adanya kelebihan dividen di atas aliran kas operasi. Dengan kata lain, aset keuangan bertambah dengan adanya pendapatan bunga dan aliran kas operasi serta berkurang dengan adanya dividen.

3. Hubungan Aset Operasi

$$AO_t = AO_{t-1} + LO_t - AKO_t$$

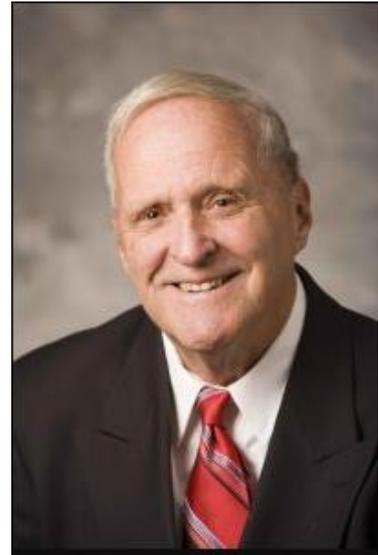
Persamaan di atas menunjukkan bahwa aset operasi perusahaan bertambah dengan adanya laba operasi dan berkurang sebesar aliran kas operasi bersih.

BAB XIV

TEORI HARAPAN

Pengantar

Dari perspektif psikologis, motivasi dalam pengambilan risiko umumnya dijelaskan oleh teori motivasi harapan yang dicetuskan oleh Vroom (1964) dan Lawler serta Porter (1967), dan diperkuat oleh Campbell dan Pritchard (1976). Vroom memperkenalkan teori ini dalam bukunya yang berjudul *“Work and Motivation”*. Dalam teori ekspektasi, kekuatan motivasi tertentu yang diatribusikan oleh seorang individu pada hasil yang diharapkan dari sebuah keputusan atau pilihan yang relevan adalah produk dari valensi (nilai yang diatribusikan oleh individu terhadap hasil yang diinginkan), instrumentalitas (penilaian individu terhadap efektivitas dari metode pencapaian yang diusulkan), dan harapan (harapan individu bahwa hasil yang diinginkan akan tercapai).



Pada tingkat manajerial, motivasi positif dan negatif juga akan berdampak pada keputusan keselamatan dan tindakan manajemen. Motivasi positif dapat mencakup, misalnya, keinginan untuk memenuhi kepatuhan terhadap peraturan, keinginan untuk memenuhi target keselamatan perusahaan atau tujuan manajemen risiko perusahaan, dan keinginan untuk memberikan kesan positif kepada rekan kerja, atasan, dan masyarakat. Motivasi negatif mencakup rasa takut gagal memenuhi tekanan yang dirasakan dari rekan kerja atau atasan untuk memprioritaskan produksi atau pengendalian biaya dengan mengorbankan keselamatan.

Teori Harapan

Teori ekspektasi berpendapat bahwa motivasi kita untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada tiga hal:

- ✓ Bahwa melakukan lebih banyak upaya akan meningkatkan kinerja.
- ✓ Bahwa kinerja tinggi akan mendatangkan imbalan.
- ✓ Bahwa hasilnya – imbalan Anda – akan menarik.

Vroom juga menyatakan bahwa besarnya usaha yang diinvestasikan dalam melakukan suatu tindakan tertentu dipengaruhi oleh kekuatan harapan dan pentingnya imbalan bagi individu. Lebih lanjut beliau menyatakan bahwa ada tiga macam hubungan yang terbentuk yaitu usaha/upaya, kinerja, imbalan, dan tujuan. Upaya; upaya/usaha individu yang diinvestasikan dalam tugas yang diberikan berhubungan langsung dengan kinerja individu. Semakin banyak usaha maka semakin baik pula kinerja seseorang.

Kinerja; kinerja secara langsung akan mempengaruhi imbalan yang akan diterima dengan melaksanakan tugas yang diberikan. Jika kinerjanya mencapai tingkat yang diinginkan, kemungkinan menerima imbalan akan meningkat. Imbalan; imbalan yang diterima dari organisasi dapat membantu dalam memenuhi tujuan pribadi seorang individu. Jika seseorang menerima penghargaan, dia dapat memanfaatkannya untuk mencapai tujuan pribadinya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi semua hubungan yang diberikan di atas, contohnya adalah:

1. Pemahaman pelaku mengenai hubungan hasil dan kinerja. Misalnya - tergantung pada faktor apakah pelaku memahami dengan jelas apa yang akan diperolehnya jika mereka melaksanakan tugas dengan sangat baik. Pemahaman tersebut akan mempengaruhi motivasinya secara langsung.
2. Kepercayaan pelaku terhadap pengambil keputusan atas imbalannya. Misalnya, penting apakah karyawan memercayai keputusan yang dibuat mengenai imbalan atau tidak. Karena kurangnya kepercayaan dapat menurunkan motivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.
3. Tingkat transparansi dalam proses pengambilan keputusan. Misalnya, jika pemberi kerja mengambil keputusan dengan transparansi yang minim maka pekerja lain mungkin akan meragukan kredibilitas keputusan tersebut dan mungkin kehilangan kepercayaan terhadap pemberi kerja.

Menurut teori valensi, instrumentalitas, dan ekspektasi Vroom (1964), ketika individu memutuskan aktivitas mana yang akan dilakukan, mereka mengevaluasi ekspektasi, valensi, dan instrumentalitas dari aktivitas yang mungkin dilakukan. Ketiga penilaian ini dianggap digabungkan untuk mewakili keseluruhan kekuatan motivasi untuk mencapai tujuan. Tujuan dengan kekuatan motivasi tertinggi kemudian diadopsi untuk dikejar. Masing-masing penilaian ini berkontribusi terhadap motivasi individu untuk melakukan tugas tertentu; jika salah satu dari ketiga penilaian tersebut nol, maka dikatakan tidak ada motivasi.



Gambar 19. Teori Ekspetasi Vroom
 Sumber: crowjack.com (diakses tgl 25 Juni 2024)

1. *Expectancy*/harapan (E) - Harapan dari diri sendiri mengenai selesainya suatu tugas yang menentukan usaha seseorang. Misalnya, jika seorang karyawan berharap dapat melaksanakan tugas yang diberikan dalam tenggat waktu yang ditentukan, maka karyawan tersebut akan melakukan yang terbaik. Selain itu, sudah menjadi kewajiban pemberi kerja untuk menetapkan tujuan yang dapat dicapai oleh karyawan. Harapan biasanya dikaitkan dengan keterampilan yang dibutuhkan, ketersediaan sumber daya, dan persepsi tentang pertumbuhan di masa depan.

2. Instrumentalitas (I) - Pencapaian imbalan yang dijanjikan termasuk dalam kategori instrumentalitas. Pola pikir karyawan biasanya bergantung pada kepercayaan individu terhadap pengambil keputusan mengenai imbalan.
3. *Valence/valensi* (V) - Valensi mengacu pada nilai imbalan yang diberikan kepada seseorang. Jika imbalan yang diberikan bernilai bagi karyawan maka mereka akan berinvestasi dalam upaya yang lebih baik. Sebaliknya jika imbalan tidak menjadi masalah bagi karyawan, maka karyawan tidak akan berusaha memberikan yang terbaik.

Berdasarkan ketiga variabel kunci ini, ada dua kemungkinan hasil diperoleh, yaitu:

- ❖ Ekspektasi upaya-kinerja - Ini mengacu pada keyakinan seseorang bahwa usaha yang lebih besar akan menciptakan kinerja yang lebih baik.
- ❖ Ekspektasi hasil-kinerja - Dalam hal ini, seseorang percaya bahwa kinerja yang lebih tinggi akan membantu dalam mendapatkan hasil yang diinginkan

Prinsip-prinsip teori harapan memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Salah satu keuntungannya adalah jika digunakan dengan baik, hal ini dapat membuat karyawan dengan sukarela dan gembira terlibat serta menghasilkan lebih banyak pekerjaan. Mereka mungkin menjadi pendukung organisasi karena nilai-nilai mereka selaras dengan pekerjaan mereka. Secara lebih rinci, keunggulan dari teori harapan adalah sebagai berikut: (<https://www.geeksforgeeks.org>)

1. Dukungan penelitian: Teori ini telah diteliti secara ekstensif dan merupakan prediktor motivasi yang dapat diandalkan dalam berbagai konteks.
2. Mendorong penetapan tujuan: Teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan menantang bagi individu. Serangkaian tujuan ini dapat membantu meningkatkan motivasi dengan memberikan arah yang jelas bagi upaya mereka.
3. Berfokus pada motivasi individu: Teori ini mengakui bahwa motivasi dipengaruhi oleh keyakinan, nilai, dan preferensi individu. Hal ini mendorong manajer untuk fokus pada pemahaman dan mengatasi kebutuhan dan motivasi spesifik setiap karyawan.
4. Dukungan penelitian: Teori ini telah diteliti secara ekstensif dan merupakan prediktor motivasi yang dapat diandalkan dalam berbagai konteks.
5. Mendorong penetapan tujuan: Teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan menantang bagi individu. Serangkaian tujuan ini dapat membantu meningkatkan motivasi dengan memberikan arah yang jelas bagi upaya mereka.
6. Berfokus pada motivasi individu: Teori ini mengakui bahwa motivasi dipengaruhi oleh keyakinan, nilai, dan preferensi individu. Hal ini mendorong manajer untuk fokus pada pemahaman dan mengatasi kebutuhan dan motivasi spesifik setiap karyawan.

Kelemahan teori harapan adalah sulitnya menyelaraskan nilai-nilai seluruh karyawan dengan nilai-nilai organisasi. Nilai setiap orang berbeda-beda, meski hanya sedikit. Hal ini dapat menyebabkan

perbedaan tingkat motivasi dan kinerja antar karyawan. Secara rinci, keterbatasan teori ini meliputi: (<https://www.geeksforgeeks.org>)

1. Mengabaikan peran umpan balik: Teori ini tidak sepenuhnya menjelaskan peran umpan balik dalam motivasi. Umpan balik dapat menjadi motivator yang kuat, namun hal ini tidak dibahas secara eksplisit dalam teori.
2. Sulit untuk diukur: Teori ini mungkin sulit diukur dalam praktiknya, terutama ketika mengukur valensi seseorang terhadap imbalan tertentu. Sulit juga menentukan tingkat harapan atau peran seseorang
3. Mengabaikan peran emosi : Teori ini berasumsi bahwa individu dimotivasi hanya oleh keinginan untuk menerima imbalan, dan tidak sepenuhnya memperhitungkan peran emosi dalam motivasi. Emosi seperti ketakutan, kecemasan, atau kegembiraan dapat mempengaruhi motivasi individu namun tidak ditangani oleh teori.
4. Fokus individualistis: Teori ini memiliki fokus yang kuat pada motivasi individu dan mungkin tidak sepenuhnya memperhitungkan pengaruh dinamika kelompok atau konteks sosial terhadap motivasi. Dalam beberapa kasus, motivasi mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor sosial seperti tekanan teman sebaya atau norma kelompok dibandingkan keyakinan dan nilai individu.
5. Mengabaikan peran umpan balik: Teori ini tidak sepenuhnya menjelaskan peran umpan balik dalam motivasi. Umpan balik dapat menjadi motivator yang kuat, namun hal ini tidak dibahas secara eksplisit dalam teori.
6. Sulit untuk diukur: Teori ini mungkin sulit diukur dalam praktiknya, terutama ketika mengukur valensi seseorang terhadap imbalan tertentu. Sulit juga menentukan tingkat harapan atau peran seseorang
7. Mengabaikan peran emosi : Teori ini berasumsi bahwa individu dimotivasi hanya oleh keinginan untuk menerima imbalan, dan tidak sepenuhnya memperhitungkan peran emosi dalam motivasi. Emosi seperti ketakutan, kecemasan, atau kegembiraan dapat mempengaruhi motivasi individu namun tidak ditangani oleh teori.
8. Fokus individualistis: Teori ini memiliki fokus yang kuat pada motivasi individu dan mungkin tidak sepenuhnya memperhitungkan pengaruh dinamika kelompok atau konteks sosial terhadap motivasi. Dalam beberapa kasus, motivasi mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor sosial seperti tekanan teman sebaya atau norma kelompok dibandingkan keyakinan dan nilai individu.

Teori harapan memiliki beberapa implikasi bagi individu, manajer, dan organisasi. Beberapa implikasi tersebut antara lain:

1. Pentingnya penetapan tujuan: Teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan menantang bagi individu. Manajer harus bekerja dengan karyawan untuk menetapkan tujuan

yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai yang selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

2. Kebutuhan akan umpan balik: Teori ini mengakui pentingnya umpan balik dalam memotivasi individu. Manajer harus memberikan umpan balik secara teratur kepada karyawan mengenai kinerja dan kemajuan mereka dalam mencapai tujuan, untuk membantu mereka meningkatkan dan tetap termotivasi.
3. Menyesuaikan imbalan: Teori ini menekankan perlunya menyesuaikan imbalan untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi individu. Manajer harus berupaya memahami apa yang memotivasi setiap karyawan dan merancang sistem penghargaan yang disesuaikan dengan kebutuhan unik mereka.
4. Menghubungkan penghargaan dengan kinerja: Teori ini menyarankan bahwa penghargaan harus dikaitkan dengan kinerja untuk memotivasi individu. Manajer harus memastikan bahwa sistem penghargaan bersifat transparan dan karyawan memahami hubungan antara upaya mereka, kinerja mereka, dan penghargaan yang mereka terima.
5. Menekankan pengembangan keterampilan: Teori ini mendorong individu untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan peluang mereka untuk mencapai hasil atau penghargaan yang diinginkan. Manajer harus memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan mendorong karyawan untuk mengejar peluang pelatihan dan pengembangan.
6. Menciptakan lingkungan kerja yang positif : Teori ini mengakui pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dalam memotivasi individu. Manajer harus berupaya menciptakan budaya tempat kerja yang suportif, kolaboratif, dan penuh hormat yang mendorong individu untuk bekerja mencapai tujuan mereka.

Teori harapan, jika diikuti dengan benar, dapat membantu manajer memahami bagaimana individu termotivasi untuk memilih di antara berbagai alternatif perilaku. Untuk meningkatkan hubungan antara kinerja dan hasil, manajer harus menggunakan sistem yang sangat erat mengaitkan penghargaan dengan kinerja. Mereka juga dapat menggunakan pelatihan untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka dan percaya bahwa upaya tambahan pada kenyataannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penting untuk dipahami bahwa teori ekspektasi dapat kandas jika manajer menafsirkannya terlalu sederhana. Teori Vroom mencakup lebih dari sekedar asumsi bahwa orang cenderung lebih keras bekerja jika mereka berpikir usahanya akan membuahkan hasil. Imbalannya harus bermakna dan mempertimbangkan valensi. Valensi memiliki dimensi budaya dan pribadi yang signifikan, seperti yang diilustrasikan dalam kasus berikut: Ketika perusahaan otomotif Jepang ASMO membuka pabrik di Amerika Serikat, perusahaan tersebut mendatangkan banyak tenaga kerja Jepang namun mempekerjakan manajer Amerika untuk mengawasi operasi. Para manajer, yang berpikir untuk memotivasi pekerjanya dengan sistem penghargaan, memprakarsai program karyawan terbaik bulan

ini yang mencakup parkir gratis dan fasilitas lainnya. Program ini gagal total, dan tingkat partisipasinya sangat rendah. Mengapa? Program ini mengharuskan karyawan untuk menominasikan rekan kerja mereka agar dipertimbangkan untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Budaya Jepang menghargai kesopanan, kerja tim, dan kesesuaian, dan dikedepankan atau dikucilkan karena dianggap istimewa dianggap tidak pantas dan bahkan memalukan. Dinobatkan sebagai Karyawan Terbaik Bulan Ini tentu merupakan hal yang sangat memalukan—sama sekali bukan penghargaan yang diharapkan oleh manajemen. Terutama ketika perusahaan menjadi lebih beragam secara budaya, pelajaran yang bisa diambil adalah para manajer perlu mengenal karyawannya dan kebutuhan mereka—valensi unik mereka—jika mereka ingin memahami apa yang membuat mereka merasa termotivasi, bahagia, dan dihargai

Soal latihan

1. Siapakah orang yang mengembangkan teori harapan?

- a. Victor Vroom
- b. Clayton Alderfer
- c. E.L. Thorndike
- d. Abraham Maslow
- e. David McClelland

2. Identifikasi tiga komponen teori harapan.

- a. Upaya, kinerja, penghargaan
- b. Harapan, kinerja, penghargaan
- c. Harapan, kinerja, hasil
- d. Upaya, pujian, pengembalian
- e. Harapan, pujian, pengembalian

3. Bagaimana teori ekspektasi Vroom digunakan untuk menjelaskan motivasi karyawan?

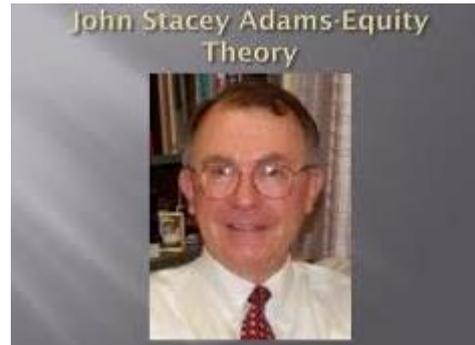
- a. Ketika faktor higienitas terpenuhi, pekerja akan berusaha lebih keras.
- b. Begitu hubungan antara usaha dan imbalan terjalin dalam pikiran karyawan, dia akan bekerja lebih keras.
- c. Tingkat gaji yang lebih tinggi untuk setiap orang akan menghasilkan upaya yang lebih baik dari karyawan.
- d. Karyawan yang diorganisir dalam tim dengan pengawasan minimal akan mengerahkan upaya lebih besar.
- e. Semakin banyak pujian dari supervisor akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih termotivasi.

BAB XV

TEORI EKUITAS

Pengantar

Pada tahun 1963, John Stacy Adams mendirikan Teori Ekuitas tentang motivasi yang sering disebut sebagai Teori Ekuitas Adam untuk menjelaskan hubungan antara input dan output karyawan jika dikaitkan dengan tingkat motivasinya. Lebih lanjut, teori ini menjelaskan bahwa sangat penting bagi pengusaha untuk menjaga keseimbangan yang tepat antara input dan output untuk menjaga motivasi karyawan di tempat kerja. Input karyawan dikaitkan dengan ketrampilan, upaya, loyalitas, dukungan dari manajemen, antusiasme, dan tekad. Sementara output yang diharapkan dari pihak pemberi kerja mencakup gaji, promosi, pengakuan, dan imbalan.



Adam menciptakan teori ini berdasarkan 2 asumsi di bawah ini:

- ✓ Seiring dengan kepedulian terhadap imbalan yang diberikan kepada diri mereka sendiri, karyawan juga prihatin terhadap imbalan yang diberikan kepada pegawai lain baik di luar maupun di dalam organisasi.
- ✓ Hasil kerja yang kurang memuaskan seringkali mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan motivasi kerja para karyawan.

Equity Theory Formula

$$\frac{\text{Individual Outputs}}{\text{Individual Inputs}} = \frac{\text{Other's Outputs}}{\text{Other's Inputs}}$$

The sense of equity is based on how each individual perceives the fairness of their particular circumstances, not how their supervisor or anyone else might perceive it.

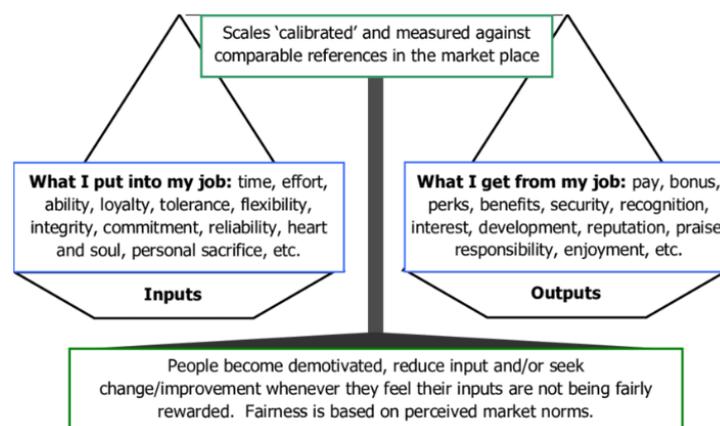
Gambar 20. Formula Teori Ekuitas

Sumber: <https://managementworksmedia.com/> (diakses 25 Juni 2024)

Lebih lanjut Adams menjelaskan, jika karyawan merasa puas dengan keseimbangan input dan output, hal ini dapat berdampak pada hubungan yang sehat antara karyawan dan manajemen serta peningkatan produktivitas. Sebaliknya jika karyawan merasa inputnya lebih banyak dibandingkan

output yang diterimanya maka hal ini dapat menyebabkan demotivasi karyawan dan setiap karyawan dapat mempunyai reaksi yang berbeda-beda dalam mengungkapkan ketidakpuasannya. Penurunan produktivitas, kelelahan mental, atau bahkan perubahan pekerjaan dalam kasus-kasus kritis dapat menjadi reaksi yang mungkin terjadi dari karyawan ketika kehilangan motivasi.

Oleh karena itu, penting untuk dipahami bahwa pemberian nilai setara terhadap masukan karyawan harus diperhatikan oleh manajemen. Setelah ditetapkan, hasil yang diperoleh karyawan juga akan progresif. Faktanya, teori motivasi lainnya, yaitu teori persepsi nilai, bekerja pada jalur yang sama. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka menerima nilai yang setara dengan masukan yang mereka berikan. Karyawan akan menggunakan 4 jenis referensi untuk menghitung keseimbangan yang adil antara input dan output dari upaya yang diinvestasikan.



Gambar 21. Teori Ekuitas Adams

Sumber: Champman (2002) berdasarkan pemikiran Adams (1963)

Variabel situasional

Di bawah ini adalah 4 variabel situasional yang dapat mempengaruhi hasil referensi karyawan, yaitu:

1. Jabatan berbeda dalam organisasi yang sama
Karyawan dapat membandingkan rasio output perusahaan ketika mereka pernah menduduki dua posisi berbeda dalam organisasi yang sama. Hal ini dapat terjadi baik karena promosi atau perubahan departemen.
2. Kedudukan yang sama pada organisasi yang berbeda
Kasus perbandingan lainnya terjadi ketika seorang karyawan membandingkan rasio output perusahaan saat ini dengan rasio output perusahaan yang bekerja sebelumnya. Ketika seorang karyawan berpindah perusahaan karena suatu alasan dan membandingkan dirinya dengan mantan rekan kerjanya dapat menjadi contoh situasional dari variabel ini.
3. Dengan anggota tim lain dalam organisasi yang sama

Variabel situasional ketiga terjadi ketika karyawan membandingkan dirinya dengan anggota organisasi lainnya. Ini adalah bentuk perbandingan paling umum yang terjadi dalam suatu organisasi.

4. Dengan karyawan dari organisasi yang berbeda

Variabel terakhir adalah ketika karyawan membandingkan dirinya dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi lain dalam industri yang sama. Perbandingan ini biasanya terjadi antara teman, mantan rekan kerja, dan lain-lain.

Dalam teori ekuitas, dijelaskan juga bahwa jika individu menganggap bahwa input yang diberikan dengan output yang diterimanya besarnya kurang lebih sama; dan jika merasa input dan output mereka setara/seimbang dengan input dan output orang lain, mereka akan menganggap situasi kerja mereka adil, dan sebagai hasilnya, mereka akan termotivasi untuk bekerja. Rasa keadilan didasarkan pada bagaimana masing-masing individu memandang keadilan dari keadaan khusus mereka, bukan bagaimana atasan mereka atau orang lain memandangnya. Jika persepsi mereka mengenai keadilan secara obyektif salah atau terdistorsi, maka pimpinan harus berdialog dengan mereka. Namun sering kali, baik persepsi karyawan maupun pimpinan mereka tidak “salah.” Sebaliknya, perbedaan persepsi mungkin disebabkan oleh beberapa variabel seperti: status pekerjaan, nilai-nilai, dan pengalaman.

Keuntungan Teori Ekuitas: (<https://www.tryhighrise.com>; <https://in.indeed.com>)

1. Hal ini membantu individu menilai apakah atasan mereka memperlakukan mereka dengan adil
2. Mendorong individu untuk berkomunikasi secara terbuka tentang beban kerjanya
3. Membangun hubungan antara karyawan dan manajer
4. Mengurangi kemungkinan eksploitasi

Manfaat utama teori motivasi ekuitas adalah membantu mencegah eksploitasi karyawan. Misalnya, jika 10 orang melakukan pekerjaan yang sama di sebuah perusahaan dan lima orang mendapat gaji lebih tinggi dari yang lain, maka tidak adil bagi lima orang tersebut yang mendapat gaji lebih rendah. Penerapan teori motivasi ekuitas mencegah perusahaan membayar gaji dengan nominal berbeda kepada orang-orang yang melakukan pekerjaan yang sama dalam kondisi kerja yang sama.

5. Memberdayakan dan memotivasi karyawan

Karyawan akan lebih termotivasi ketika mereka mengetahui bahwa semua orang di perusahaan atau tim menerima perlakuan yang setara dan adil. Hal ini karena mereka menyadari bahwa jika mereka memberikan hasil yang luar biasa, mereka berhak mendapatkan imbalan. Hasilnya, penerapan teori ekuitas dapat memberikan motivasi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

6. Meningkatkan hubungan antar karyawan

Penerapan teori ekuitas dapat menghasilkan hubungan yang lebih baik antar karyawan karena mereka dapat bersaing secara sehat dan yakin akan keadilan yang dihasilkan. Dalam lingkungan seperti itu, karyawan mungkin tidak merasa terancam atau menjadi sasaran ketidakadilan. Teori ini dapat membantu membangun lingkungan kerja yang lebih ramah dan inklusif dengan mengurangi konflik.

Kekurangan Teori Ekuitas: (<https://www.tryhighrise.com>; <https://in.indeed.com>)

1. Membangun hubungan dengan setiap karyawan bisa memakan waktu lama. Hal ini dapat menimbulkan konflik jika karyawan mempunyai konsep keadilan yang berbeda dan tidak sepakat satu sama lain
2. Mengabaikan perbedaan persepsi

Kelemahan penting dari teori ekuitas adalah kegagalannya memperhitungkan perbedaan persepsi antara manajemen perusahaan dan tenaga kerjanya. Seorang karyawan mungkin berpikir bahwa mereka bekerja sama seperti anggota timnya, namun secara tidak adil mendapatkan gaji yang lebih rendah, padahal, menurut perusahaan, karyawan lain bisa lebih efisien dan sebagai hasilnya mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Misalnya, jika lima dokter bekerja di sebuah rumah sakit, empat dokter bertugas rutin, namun satu dokter selalu berada di bangsal gawat darurat. Dalam skenario seperti ini, manajemen rumah sakit dapat memilih untuk membayar dokter di ruang gawat darurat lebih banyak atas waktu dan komitmen mereka. Dokter lain mungkin menganggap ini tidak adil karena mereka semua mempunyai kedudukan dan pengalaman yang sama.

3. Mendistorsi ruang lingkup perbandingan

Orang-orang di tempat kerja sering kali menilai dirinya lebih berharga dibandingkan dengan rekan kerjanya, sehingga mereka mengharapkan adanya kesetaraan dalam hal posisi dan gaji. Setiap orang adalah unik dan dapat memberikan nilai tambah yang berbeda bagi perusahaan atau tim meskipun bekerja dalam peran yang sama. Teori ekuitas tidak dapat menjelaskan perbedaan dan karakteristik unik ini karena teori ini memandang semua karyawan memiliki sifat yang dapat dipertukarkan dengan nilai dan kontribusi yang sama.

4. Gagal memprediksi perilaku karyawan

Teori ini tidak mampu menjelaskan berbagai jenis insentif dan dampaknya terhadap tindakan karyawan. Hal ini karena jika sebuah perusahaan menerapkan teori ekuitas secara efektif, idealnya perusahaan tersebut akan mengalami tingkat pengurangan yang sangat rendah, namun hal tersebut mungkin tidak terjadi. Misalnya, jika sebuah perusahaan menawarkan kompensasi dan tunjangan yang sama kepada seluruh karyawannya, seorang karyawan masih dapat memutuskan untuk mengundurkan diri jika pesaing menawarkan gaji yang lebih tinggi.

Kritik terhadap Teori Motivasi Ekuitas (<https://www.tryhighrise.com>)

John Adams bukan satu-satunya psikolog perilaku di tempat kerja yang mempelajari motivasi di tempat kerja. Meskipun banyak yang menghormati karyanya dan teori motivasi ekuitas tempat kerja, teori ini tidaklah sempurna.

Keterbatasan

Teori Ekuitas telah dikritik karena terlalu menyederhanakan landasan normatif perilaku individu dalam konteks pertukaran sosial. Telah dikemukakan bahwa hubungan sosial tidak dapat direduksi menjadi evaluasi sederhana atas input dan output, karena perbedaan dalam sifat hubungan, sumber daya yang dipertukarkan, konteks dan faktor kepribadian. Kritik besar muncul karena Teori Ekuitas tidak mampu menjelaskan semua contoh hubungan sosial. Para ahli teori ekuitas telah dikritik karena mengklaim penerapan teori tersebut pada domain yang lebih luas, namun tanpa memberikan pembenaran atas asumsi tersebut. Secara khusus, ada pendapat bahwa Teori Ekuitas sebagian besar mengacu pada situasi yang lebih bersifat ekonomi dan konteks yang menunjukkan hubungan kompetitif. Kesimpulan tersebut berasal dari asumsi pertama teori tersebut, yang mendalilkan bahwa orang-orang dalam hubungan pertukaran sosial berusaha untuk memaksimalkan keuntungan pribadi, mengabaikan hubungan kerja sama yang mungkin dilakukan oleh orang-orang. Selain itu, disarankan agar penerapan Teori Ekuitas dibatasi pada situasi sumber daya yang terbatas, dimana imbalannya tunduk pada pembagian di antara anggota hubungan. Situasi seperti ini tidak mempertimbangkan imbalan psikologis yang tidak terbatas, yang tidak dapat diukur dan dibagi.

Keterbatasan kedua dari teori ini adalah bahwa teori ini tidak memperhitungkan perbedaan pribadi dan budaya, yang mungkin mempengaruhi persepsi keadilan. Pendekatan perilaku untuk memulihkan kesenjangan dan persepsi kesetaraan bervariasi antar budaya, dan norma maksimalisasi keuntungan pribadi mungkin tidak berlaku secara universal untuk semua orang. Orang-orang yang baik hati cenderung menerima distribusi imbalan yang negatif sehubungan dengan diri mereka sendiri. Bagi mereka, kemungkinan mendapatkan hasil hubungan yang memuaskan sangatlah tinggi, karena masukan sumber daya yang mereka investasikan dalam hubungan pertukaran dapat melebihi keluarannya. Berbeda dengan orang yang baik hati, orang yang berhak tidak toleran terhadap alokasi imbalan yang tidak adil dan lebih memilih menerima lebih banyak daripada memberikan kontribusi pada hubungan. Bagi orang-orang yang sensitif terhadap kesetaraan, evaluasi keadilan bergantung pada rasio proporsional antara output dan input yang dikontribusikan pada hubungan. Variabel sensitivitas ekuitas telah banyak diterapkan dalam penelitian untuk menjelaskan penyimpangan persepsi imbalan dan masukan dalam hubungan, berdasarkan karakteristik psikometrik individu. Pendekatan lain untuk mengeksplorasi perbedaan individu dalam persepsi kesetaraan/ketidakadilan diberikan oleh Norman Anderson (1979), yang mengembangkan model aljabar kognitif untuk menjelaskan bagaimana orang mengintegrasikan informasi untuk membentuk penilaian mereka. Model ini dapat menjadi alat yang berguna dalam menganalisis perbedaan kognitif individu yang mendasari evaluasi ekuitas.

Keterbatasan lainnya menyangkut prinsip-prinsip teori terkait respons terhadap ketidakadilan. Telah dikemukakan bahwa respons terhadap penghargaan yang rendah mungkin berbeda dengan apa yang diperkirakan oleh teori, jika orang tersebut memilih untuk menerima penghargaan yang rendah (misalnya, menolak pekerjaan yang menguntungkan demi mengejar karir lain dengan gaji yang lebih rendah). Dalam situasi seperti ini, orang mungkin lebih termotivasi secara intrinsik untuk meningkatkan kinerja tugas, daripada mengurangi masukan.

Karyawan dapat menahan diri untuk tidak menanggapi ketidakadilan untuk menjaga hubungan atau memperoleh keuntungan dari aspek hubungan lainnya.

Yang terakhir, Teori Ekuitas telah dikritik karena pengukurannya yang unidimensi, dimana penghargaan menyiratkan sumber daya yang berbeda, mengabaikan proses yang mungkin dievaluasi oleh orang-orang. Menanggapi keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya mengkategorikan keadilan ke dalam beberapa dimensi, seperti keadilan prosedural dan distributif yang paling banyak digunakan. Keadilan distributif yang dirasakan mengacu pada persepsi bahwa jumlah imbalan atas masukan yang diberikan adalah adil. Keadilan prosedural yang dirasakan mengacu pada sejauh mana seseorang memandang cara distribusi penghargaan itu adil. Para peneliti telah memberikan bukti yang menegaskan bahwa keadilan prosedural dan distributif membuat orang percaya bahwa hasil dari suatu hubungan menguntungkan mereka. Keyakinan ini memicu emosi dan perilaku positif, sedangkan persepsi ketidakadilan berkontribusi terhadap kelelahan emosional.

Soal latihan

1. Siapa yang mengembangkan teori ekuitas pada tahun 1963?
 - a. John Stacey Adams
 - b. Victor Vroom
 - c. John Smith
 - d. E.L. Thorndike

2. Mengapa teori ekuitas berpendapat bahwa jumlah input harus sama dengan jumlah output?
 - a. Sebab karyawan akan lebih produktif jika terjadi keseimbangan ini.
 - b. Sebab pemegang saham akan menerima lebih banyak uang dari perusahaan jika keseimbangan ini terjadi.
 - c. Karena manajer akan mengembangkan wewenang yang lebih besar jika keseimbangan ini terjadi.
 - d. Sebab kreativitas karyawan akan meningkat jika terjadi keseimbangan ini.

3. Sebuah tim yang merancang strategi pemasaran baru perusahaannya telah menunjukkan loyalitas dengan menolak tawaran pekerjaan dari perusahaan pesaing. Mereka telah menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan antusiasme yang luar biasa karena mereka memiliki keyakinan bahwa mereka berkembang sebagai orang-orang dalam pekerjaan mereka saat ini. Manakah dari skenario di atas berikut yang BUKAN merupakan masukan?
 - a. Perasaan pertumbuhan pribadi.
 - b. Loyalitas kepada perusahaan.
 - c. Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki tim.
 - d. Antusiasme yang mereka miliki terhadap pekerjaan mereka.

BAB XVI

TEORI PENETAPAN TUJUAN

Pengantar

Sebelum tahun 1960an, beberapa peneliti mulai mempelajari efektivitas penetapan tujuan dalam bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan penetapan tujuan berhubungan positif. Namun, terdapat kekurangan kerangka teoritis untuk menjelaskan mengapa dan bagaimana penetapan tujuan mempengaruhi kinerja (Latham & Locke, 2007). Teori penetapan tujuan adalah teori psikologi organisasi. (kadang-kadang juga disebut teori motivasi penetapan tujuan).



Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan merupakan teori yang memiliki pandangan bahwa penetapan tujuan yang terukur dan spesifik menjadi lebih efektif daripada penetapan tujuan yang mudah/tidak jelas/sama-samar. Dan ketika karyawan lebih termotivasi, mereka akan lebih berhasil mencapai tujuan mereka. Edwin A. Locke mengembangkan teori ini pada tahun 1968 dalam artikelnya, *"Toward a Theory of Task Motivation and Incentive."* Locke (1968) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan menjelaskan perilaku manusia dalam situasi kerja tertentu

Awalnya diterbitkan di *Organizational Behavior and Human Performance*, artikel Edwin Locke mengeksplorasi hubungan antara tujuan dan kinerja tugas. Locke et al. (1981) mendefinisikan tujuan sebagai "apa yang ingin dicapai oleh individu; itu adalah objek atau tujuan suatu tindakan". Dan, lebih khusus lagi, sasaran spesifik dan sulit akan mencetak kinerja yang lebih baik/tinggi dibandingkan sasaran yang cenderung mudah dengan pendekatan "lakukan yang terbaik (*do your best*)". Misalnya, mengatakan kepada seseorang untuk "berusaha keras" atau "lakukan yang terbaik" kurang efektif dibandingkan mengatakan "berusahalah untuk mendapatkan lebih dari 80 persen jawaban yang benar", atau "berkonsentrasilah untuk mencapai waktu terbaik anda". Hal ini berarti, memiliki tujuan yang terlalu mudah tidak akan memotivasi. Sasaran yang sulit lebih memotivasi daripada sasaran yang mudah, karena mencapai sesuatu yang telah dikerjakan dengan keras terasa lebih merupakan sebuah pencapaian.

Pada tahun-tahun setelah peluncuran *"Toward a Theory of Task Motivation and Incentive"*, Locke kemudian bermitra dengan Dr. Gary Latham. Bersama-sama, pasangan ini mengeksplorasi dan meneliti lebih lanjut dampak penetapan tujuan. Locke dan Latham pada tahun 1990 menerbitkan Teori Penetapan Sasaran dan Kinerja Tugas (*A Theory of Goal Setting and Task Performance*). Buku ini

memperluas teori penetapan tujuan dan menciptakan kerangka kerja untuk proses penetapan tujuan yang lebih efektif. Tujuan utama teori penetapan tujuan adalah untuk lebih memahami hubungan antara bagaimana proses penetapan tujuan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja. Dari sana, orang dan tim dapat menggunakan pemahaman tersebut untuk membantu karyawan menjadi lebih sukses dalam mencapai tujuan mereka. Teori penetapan tujuan berupaya mendefinisikan tujuan seperti apa yang mampu mendorong motivasi individu mencapai kinerja. Dan kapan pengusaha memahami hal itu? Mereka dapat memastikan proses penetapan tujuan untuk menyiapkan karyawannya mencapai kesuksesan. Hal ini sederhana, tetapi juga bisa sangat efektif bagi perusahaan. Locke & Latham (1990) kemudian memperluas konsep teori penetapan tujuan lebih jauh dengan mendefinisikan lima prinsip utama untuk mencapai tujuan yang efektif. Kelima determinan tersebut antara lain:

1. Kejelasan (*clarity*)

Menurut teori ini, kejelasan seputar orientasi tujuan adalah suatu keharusan. Semakin jelas saat menetapkan tujuan dengan/untuk seorang karyawan, semakin kecil kemungkinan terjadinya miskomunikasi atau kesalahpahaman. Hal ini kemudian membawa pada tingkat keberhasilan yang lebih tinggi. Dengan kata lain: tujuan yang efektif adalah tujuan yang jelas dan tujuan yang spesifik.

2. Tantangan (*challenge*)

Kesulitan tujuan juga terkait dengan efektivitas penetapan tujuan. Ketika pencapaian tujuan menimbulkan tantangan, hal ini akan menghasilkan tingkat motivasi yang lebih tinggi—yang pada gilirannya akan menghasilkan peluang keberhasilan yang lebih tinggi. Atau dengan kata lain, tujuan yang menantang (atau tujuan yang sulit) lebih efektif.

3. Komitmen (*commitment*)

Karyawan perlu memiliki tingkat dukungan dan komitmen tujuan tertentu. Jika mereka tidak berkomitmen, mereka tidak akan melakukan tindak lanjut yang diperlukan untuk berhasil – dan akibatnya, mereka tidak akan mencapai tujuan mereka.

4. Umpan balik (*feedback*)

Agar karyawan berhasil mencapai tujuan mereka, mereka memerlukan umpan balik yang teratur. Hal ini mencakup masukan mengenai kemajuan mereka, apa yang telah mereka lakukan dengan baik, dan hal-hal apa saja yang dapat mereka tingkatkan.

5. Kompleksitas tugas (*task complexity*)

Jika suatu tujuan terasa terlalu rumit atau membebani, hal itu dapat berdampak negatif pada motivasi. Sebaliknya, para pemimpin harus memecah tujuan-tujuan besar menjadi tugas-tugas yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola. Saat karyawan menyelesaikan setiap tugas kecil, hal ini akan memberikan dorongan motivasi. Dan hal ini pada akhirnya akan membantu mereka maju menuju tujuan yang lebih besar.



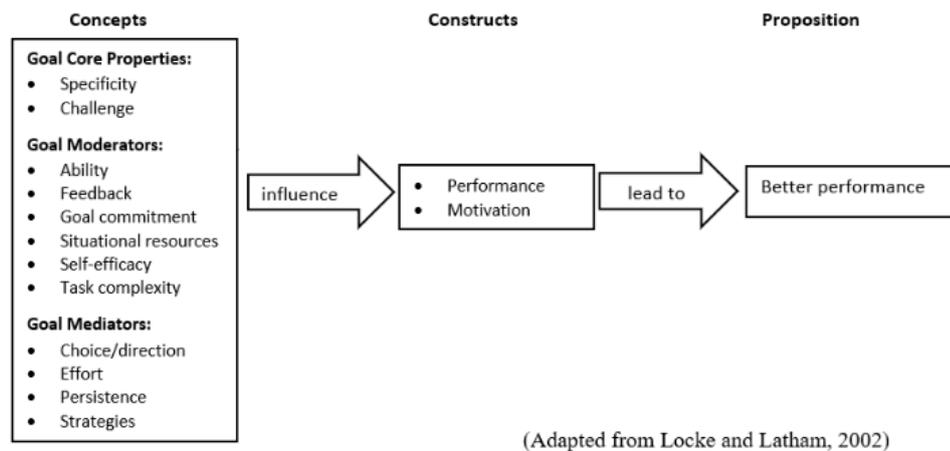
Gambar 22. Lima Prinsip Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)
 Sumber: <https://www.projectcubicle.com/> (diakses 27 Juni 2024)

Studi yang menggunakan teori penetapan tujuan secara umum dapat dibagi menjadi tiga tahap/bagian.

Pertama, di bidang akademik, penetapan tujuan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja belajar siswa (Locke and Latham, 1990; Locke and Latham, 2002). Gardner *et al.* (2016) mengundang 127 mahasiswa kedokteran untuk mengikuti pelatihan keterampilan bedah. Mereka menemukan bahwa penetapan tujuan efektif dalam membantu siswa baru memperoleh keterampilan bedah, terutama ketika siswa mengembangkan strategi dan orientasi tujuan tertentu. Dengan kata lain, penelitian ini menemukan bahwa siswa memiliki kinerja belajar yang lebih baik ketika mereka memiliki tujuan yang lebih jelas dan spesifik.

Kedua, Latham dan Locke (2007) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa, di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi, penetapan tujuan dapat berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja. Berdasarkan gagasan tersebut, 108 manajer perbankan tingkat menengah di Indonesia diundang oleh Aunurrafiq dkk. (2015) untuk menyelidiki apakah penetapan tujuan dapat berdampak positif pada kinerja manajerial mereka. Mereka memberikan bukti bahwa kekhususan tujuan, partisipasi tujuan, dan komitmen tujuan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Ketiga, penetapan tujuan juga telah dipopulerkan dalam bidang olahraga. Dalam penelitian Locke dan Latham (1985), mereka menemukan bahwa menetapkan tujuan bisa lebih efektif dalam olahraga karena kinerja olahraga lebih mudah diukur.



Gambar 23. Model Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Sumber: Locked and Latham (2002)

Model pada Gambar 23 ini diadaptasi dari Locke dan Latham (2002) dan terdiri dari tiga bagian: konsep, konstruksi, dan proposisi. Konsep-konsep tersebut mencakup faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja masyarakat, dengan moderator dan mediator yang mungkin mempengaruhi tujuan yang telah ditetapkan. Konstruksinya menunjukkan bahwa konsep-konsep ini berdampak pada kinerja dan motivasi masyarakat. Proposisi tersebut menunjukkan bahwa tujuan yang menantang dan spesifik, dikombinasikan dengan feedback yang teratur, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas sehingga orang dapat bekerja lebih baik.

Locke (1990) menunjukkan bahwa ada beberapa faktor signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja individu: sifat tujuan inti (misalnya, kekhususan, tantangan), moderator (misalnya kemampuan, umpan balik, komitmen tujuan), dan mediator (misalnya, pilihan, usaha). Latham (2003) menunjukkan dalam sebuah penelitian bahwa individu yang memiliki tujuan spesifik, menantang, tetapi mampu dicapai, lebih baik dalam kinerjanya bila dibandingkan dengan individu yang tidak menetapkan tujuan atau memiliki tujuan yang tidak jelas. Sedangkan individu harus memiliki kemampuan dan mempunyai komitmen terhadap tujuan agar mempunyai kinerja yang lebih baik.

Bagi moderator, Locke (1990) menjelaskan kemampuan sebagai apakah seseorang mempunyai keterampilan atau pengetahuan untuk menyelesaikan tugas. Umpan balik juga diperlukan agar masyarakat dapat memutuskan apakah mereka harus berupaya lebih keras atau mengubah strategi mereka. Selain itu, komitmen tujuan mengacu pada apakah individu memiliki tekad untuk mewujudkan tujuan. Selain kemampuan, umpan balik, dan komitmen, kompleksitas tugas juga dianggap penting; hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki kinerja baik ketika tugasnya lebih mudah.

Selain itu, sumber daya situasional, yaitu sumber daya atau materi terkait yang disediakan bagi individu untuk mencapai tujuannya, juga penting. Terakhir, efikasi diri mengacu pada apakah seseorang percaya diri ketika melakukan sesuatu dimana hal tersebut mempengaruhi tujuan dan

kinerjanya (Locke and Latham, 1990). Bagi mediator, pilihan berarti bahwa orang akan melakukan upaya menuju aktivitas yang relevan dengan tujuan ketika mereka memilih untuk menetapkan tujuan yang spesifik dan sulit. Lebih jauh lagi, ketekunan mengacu pada berapa lama orang akan bertahan pada suatu tujuan dan apakah individu bersedia meluangkan waktu untuk mencapainya. Jika demikian, mereka mungkin mempunyai kinerja yang lebih baik (Locke and Latham, 1990). Yang terakhir, tujuan yang spesifik dan tinggi memerlukan strategi untuk mencapainya.

Ada beberapa keuntungan menerapkan *goal setting theory* di tempat kerja. Keunggulan tersebut antara lain: (<https://in.indeed.com/>)

1. Penetapan tujuan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja.
2. Teori ini memberikan pedoman yang jelas tentang bagaimana menetapkan dan mencapai tujuan dengan cara yang efektif.
3. Penetapan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan upaya dan motivasi secara keseluruhan.
4. Penetapan tujuan memungkinkan adanya umpan balik yang konstruktif secara teratur sehingga karyawan terus meningkat.
5. Penetapan tujuan dan pencapaian tujuan memberi karyawan rasa pencapaian secara keseluruhan yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan di tempat kerja.

Ada juga beberapa kelemahan potensial yang harus diwaspadai dalam penggunaan *goal setting theory* di tempat kerja. Kerugian potensial ini meliputi: (<https://in.indeed.com/>)

1. Jika ada tujuan sulit yang ingin dicapai oleh manajemen dan perusahaan, kinerja mungkin turun karena tindakan yang tidak sesuai.
2. Sasaran yang terlalu jauh di atas keterampilan dan kompetensi pegawai dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan motivasi pegawai untuk menyelesaikan sasaran tersebut.
3. Tujuan yang lebih kompleks dan sulit dapat menimbulkan perilaku berisiko dalam upaya mencapai tujuan pada waktu yang tepat.

Manfaat teori penetapan tujuan

Menggunakan teori penetapan tujuan untuk memotivasi karyawan menawarkan sejumlah manfaat, termasuk:

1. Tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Kerangka kerja ini dapat membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Keberhasilan tersebut dapat menghasilkan tingkat keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.
2. Tingkat kinerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan secara teratur mencapai tujuan mereka, kinerja dan produktivitas mereka meningkat. Karyawan juga dapat menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Kepatuhan yang lebih baik terhadap tenggat waktu dan metrik. Teori penetapan tujuan mendorong tujuan yang terukur. Hal ini dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada kurun waktu tertentu. Selain itu juga dapat membantu karyawan untuk lebih mematuhi metrik yang ditentukan.

4. Aplikasi luas. Teori penetapan tujuan dapat digunakan untuk berbagai jenis tujuan. Misalnya, Anda dapat menerapkannya dengan sukses pada tujuan pribadi, tujuan individu, tujuan tim, tujuan pembelajaran, atau tujuan pencapaian.
5. Mendukung budaya umpan balik. Teori penetapan tujuan mendukung budaya umpan balik. Hal ini memberikan karyawan wawasan yang mereka perlukan untuk terus berkembang.
6. Mengarah pada efikasi diri. Ketika karyawan secara teratur mencapai tujuan mereka, mereka mendapatkan kepercayaan diri. Keyakinan ini mengarah pada efikasi diri dan pengaturan diri yang lebih baik.

Keterbatasan teori penetapan tujuan

Jelasnya, teori penetapan tujuan Locke menawarkan beberapa manfaat serius. Namun hal ini bukannya tanpa kekurangan. Ada sejumlah potensi kelemahan teori penetapan tujuan, termasuk:

1. Dampak negatif pada hubungan kinerja. Menurut teori penetapan tujuan, tujuan yang sulit menginspirasi kinerja yang lebih tinggi. Tapi ada batasnya. Jika suatu tujuan atau tugas kompleks berada di luar keahlian karyawan, tujuan tersebut bisa menjadi terlalu sulit. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi tugas—dan pada akhirnya, menyebabkan kinerja menurun.
2. Ketidaksejajaran. Jika ada ketidakselarasan antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi, teori penetapan tujuan mungkin tidak akan efektif.
3. Perilaku tidak etis. Jika sasaran terlalu sulit atau rumit, hal ini dapat berdampak negatif pada pengambilan keputusan karyawan. Dalam upaya mencapai tujuan, mereka mungkin melakukan perilaku yang tidak etis, berisiko, atau patut dipertanyakan.

Soal latihan

1. Mengapa teori kesetaraan berpendapat bahwa jumlah input harus sama dengan jumlah output?
 - a. Sebab karyawan akan lebih produktif jika terjadi keseimbangan ini.
 - b. Sebab pemegang saham akan menerima lebih banyak uang dari perusahaan jika keseimbangan ini terjadi.
 - c. Karena manajer akan mengizinkan pengembangan yang lebih besar jika keseimbangan ini terjadi.
 - d. Sebab kreativitas karyawan akan meningkat jika terjadi keseimbangan ini.
2. Mengarahkan kontraktor untuk memasang ubin lantai dengan pola Versailles dengan sambungan nat setengah inci adalah contoh dari:
 - a. Memberikan umpan balik yang positif
 - b. Mendapatkan komitmen karyawan
 - c. Menjamin kepuasan karyawan
 - d. Memberikan tujuan tertentu
3. Manakah dari berikut ini yang TIDAK terjadi pada komitmen tujuan?

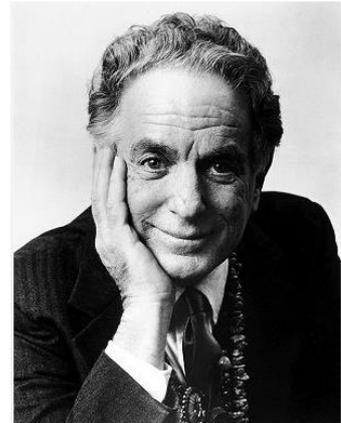
- a. Tujuan dirahasiakan
- b. Tujuan dikomunikasikan kepada orang lain
- c. Tujuan penting bagi karyawan
- d. Tujuan dibuat oleh karyawan

BAB XVII

TEORI DUA FAKTOR

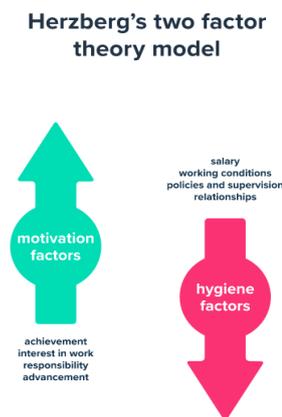
Pengantar

Teori dua faktor (disebut juga teori motivasi-kebersihan Herzberg) berpendapat bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja berada pada dua cara yang berbeda, masing-masing memiliki serangkaian faktornya sendiri. Hal ini berlawanan dengan anggapan tradisional tentang kepuasan kerja, dimana kepuasan dan ketidakpuasan kerja saling bergantung. Herzberg dan kolaboratornya menyelidiki empat belas faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam hal frekuensi dan durasi dampaknya pada penelitian awal mereka, dan mengklasifikasikannya sebagai faktor higienis atau faktor motivasi.



Meskipun faktor kebersihan berkaitan dengan “kebutuhan untuk menghindari ketidaknyamanan”, faktor motivasi lebih langsung diarahkan ke faktor kepuasan kerja hal ini karena berkaitan dengan perkembangan diri dan aktualisasi diri menjadi kebutuhan bagi individu”. Faktor motivasi meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor kebersihan mencegah ketidakpuasan kerja. Faktor kebersihan merupakan kebutuhan dasar pekerjaan, seperti kondisi kerja dan gaji, yang jika tidak dipenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Motivator, seperti pengakuan dan prestasi, mendorong kepuasan dan motivasi kerja. Teori ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, manajer tidak hanya harus menyediakan faktor kebersihan yang memadai tetapi juga fokus pada motivator.



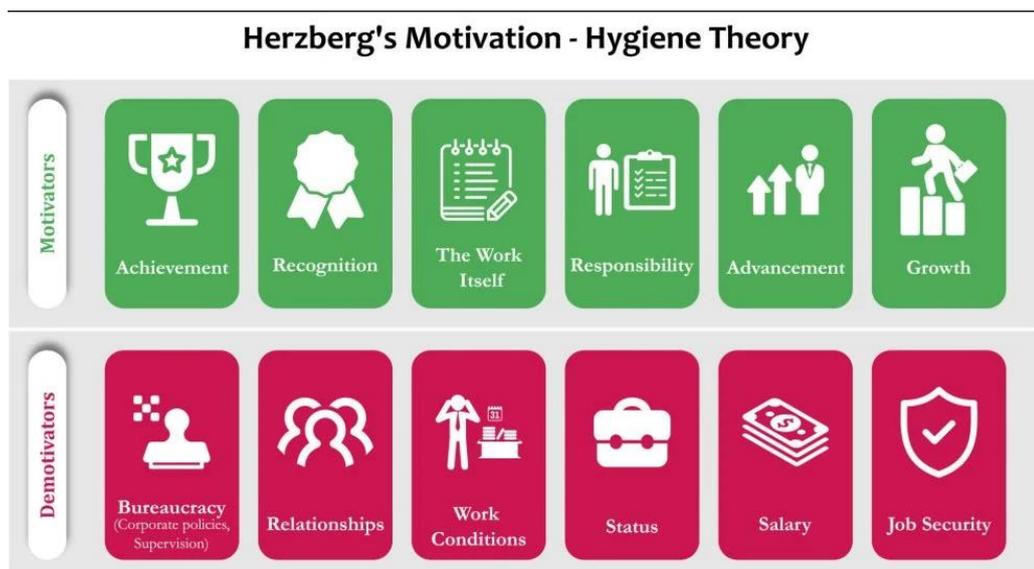
Gambar 24. Model Teori Dua Faktor

Sumber: <https://www.studysmarter.co.uk/> (diakses tanggal 27 Juni 2024)

Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg dan dua kolaboratornya, Mausner dan Snyderman, mengembangkan teori ini dalam buku mereka *"Motivation to Work"*. Dipengaruhi oleh hierarki kebutuhan Maslow, Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tidak dapat diukur secara andal pada kontinum yang sama dan melakukan serangkaian penelitian di mana ia berusaha menentukan faktor-faktor apa dalam lingkungan kerja yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Pada studi pertama, Heizberg meminta 13 pekerja, pekerja administrasi, mandor, insinyur pabrik, dan akuntan secara rinci menggambarkan kondisi di mana mereka merasa sangat buruk/baik dalam pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2013). Secara umum, ketika responden menggambarkan situasi di mana mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya, mereka menyebutkan faktor-faktor yang bersifat intrinsik dalam pekerjaan mereka, sementara mereka yang menggambarkan situasi di mana mereka merasa tidak enak dengan pekerjaannya menyebutkan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik.



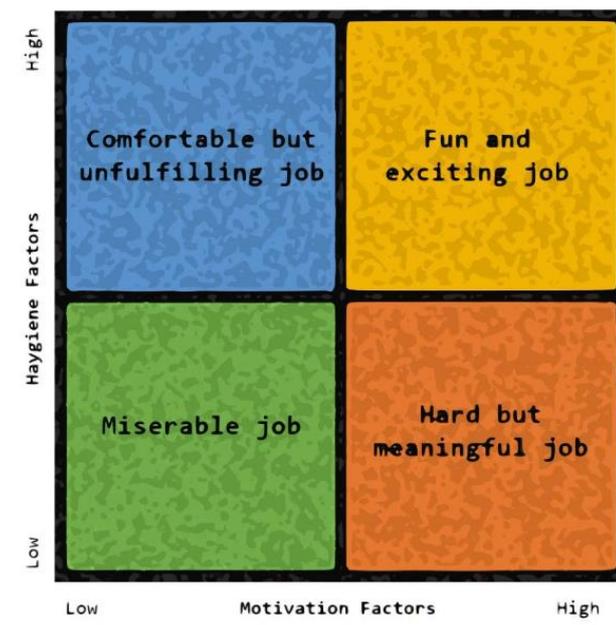
Gambar 25. Faktor yang Memotivasi dan Tidak Memotivasi

Sumber: <https://www.simplypsychology.org/> (diakses tanggal 27 Juni 2024)

Anggapan tradisional tentang kepuasan kerja, yaitu bahwa ketidakpuasan dan kepuasan kerja ada pada kontinum yang sama; karyawan yang tidak memiliki alasan untuk puas dengan pekerjaannya pasti merasa tidak puas (Robbins dan Judge, 2013). Namun, faktor kebersihan dan motivasi berbeda. Bagi Herzberg, kondisi terbalik dari kepuasan kerja adalah tidak ada kepuasan kerja bukan ketidakpuasan kerja. Pada sisi lain ketidakpuasan kerja menjadi kebalikan dari kepuasan kerja (Kacel et al., 2005).

Dua rangkaian kepuasan kerja dan kepuasan kerja yang terpisah ini mendukung kemungkinan bahwa seseorang dapat merasa puas dengan bagian tertentu pekerjaannya namun di sisi lain tidak

puas dengan hal yang lainnya. Mungkin yang lebih pesimistis, hal ini juga menyiratkan bahwa menghilangkan “orang-orang yang tidak memuaskan” tidak serta merta menghasilkan kepuasan kerja seperti halnya *placation* (konsep motivasi). Apa yang disebut dengan “*satisfiers*” (faktor motivasi) dan “*dissatisfiers*” (kurangnya faktor kebersihan) bersifat dinamis, terus berinteraksi, sangat mudah berubah, dan relatif terhadap karyawan (Misener dan Cox, 2001). Hal-hal yang memuaskan atau tidak memuaskan tertentu mungkin lebih penting dibandingkan yang lain, bergantung pada konteks pribadi dan profesional. Apakah *dissatisfiers* lebih besar daripada *satisfiers*, prediksi apakah karyawan menganggap pekerjaan mereka menarik dan menyenangkan serta kemungkinan mereka untuk tetap bertahan pada pekerjaan mereka saat ini (Kacel et al., 2005).



Gambar 26. Faktor Motivasi dan Kebersihan Mempengaruhi Pekerjaan
 Sumber: <https://www.simplypsychology.org/> (diakses tanggal 27 Juni 2024)

Herzberg menyatakan bahwa terdapat dua jenis faktor yang berpengaruh dalam motivasi dan kepuasan karyawan: faktor kebersihan dan motivator. Ketika karyawan mempunyai tingkat faktor kebersihan dan motivator yang tinggi, mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, ketika karyawan memiliki tingkat faktor kebersihan dan motivator yang rendah, mereka mungkin mengalami motivasi yang rendah, ketidakpuasan yang tinggi, dan pergantian karyawan. Berikut ini adalah beberapa kombinasi motivator dan faktor kebersihan lainnya (Gambar 26): (<https://www.simplypsychology.org/>)

1. Kebersihan yang tinggi dan motivasi yang tinggi: kombinasi inilah yang akan membuat karyawan memiliki keterikatan dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Kebersihan yang tinggi dan motivasi yang rendah: Kombinasi ini berarti bahwa karyawan akan tetap bekerja di perusahaan dan mencapai target yang telah ditetapkan untuk mempertahankan

pekerjaannya. Namun karyawan tidak akan termotivasi untuk mencapai target melebihi ekspektasi yang telah ditetapkan.

3. Kebersihan yang rendah dan motivasi yang tinggi: Ini bukanlah situasi terbaik yang dialami karyawan. Meskipun karyawan mungkin termotivasi, jika kondisi kerja minimum tidak terpenuhi, karyawan mungkin akan mencari pekerjaan lain dengan kondisi kerja yang lebih baik.
4. Kebersihan yang rendah dan motivasi yang rendah: Ini adalah kombinasi terburuk. Hal ini dapat mengakibatkan tingginya pergantian staf dan tingginya ketidakpuasan kerja.

Kelebihan teori dua faktor Herzberg adalah: (<https://www.studysmarter.co.uk/>)

1. **Fokus langsung pada motivasi karyawan** – Teori Herzberg difokuskan pada faktor-faktor yang menimbulkan motivasi dan mencegah ketidakpuasan karyawan secara individu daripada berkonsentrasi pada faktor eksternal. Artinya dengan penerapan teori motivasi-higiene Herzberg organisasi secara langsung dapat meningkatkan motivasi karyawan dan lingkungan kerja sehingga akan memotivasi karyawan agar lebih efisien dalam bekerja dan menurunkan tingkat *turnover* staf.
2. **Perusahaan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan** - Perusahaan dapat fokus menyelesaikan masalah ketidakpuasan karyawan. Hal ini dikarenakan teori Herzberg memberikan beberapa faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan seperti tidak adanya faktor kebersihan serta faktor yang menimbulkan motivasi. Dengan menghilangkan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan dan menerapkan faktor-faktor yang memuaskan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
3. **Faktor moneter adalah fokus kedua** - Teori lain seperti teori Taylor atau manajer mungkin mempertimbangkan manfaat moneter sebagai motivator utama. Namun, Herzberg menemukan bahwa manfaat moneter mungkin tidak memberikan motivasi seperti faktor lainnya. Dalam teori Herzberg, gaji disebut sebagai faktor kebersihan. Gaji yang rendah mungkin membuat karyawan tidak puas, sebaliknya gaji yang lebih tinggi belum tentu membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Herzberg memasukkan faktor motivasi selain keuntungan moneter seperti promosi, pengakuan, minat dalam pekerjaan dan kemajuan. Faktor-faktor ini menurut teori Herzberg akan membuat karyawan lebih terlibat dan termotivasi untuk bekerja dibandingkan keuntungan moneter.

Kelemahan utama teori Herzberg adalah tidak memperhitungkan bahwa orang dimotivasi oleh berbagai faktor dan:

1. **Faktor eksternal tidak dipertimbangkan** – Teori Herzberg tidak mempertimbangkan faktor eksternal yang mungkin berdampak pada motivasi karyawan. Misalnya, perusahaan pesaing mungkin membayar gaji yang lebih tinggi kepada karyawannya di posisi serupa. Jika organisasi

tidak mempertimbangkan untuk memperbaiki faktor ini dapat membuat karyawan tidak puas dan menurunkan motivasi kerja.

2. **Kepuasan kerja karyawan dan efisiensi kerja mereka tidak berhubungan langsung** - Meskipun semua faktor teori Herzberg diterapkan dengan baik seperti kombinasi faktor kebersihan yang tinggi dan motivasi yang tinggi, perusahaan tidak dapat meyakinkan bahwa karyawan akan menjadi lebih produktif dan efisien dalam pekerjaannya. Sederhananya, teori tersebut tidak memberikan panduan langsung tentang bagaimana membuat karyawan menjadi lebih produktif.
3. **Teori Herzberg tidak mempertimbangkan perbedaan latar belakang sosial dan budaya masyarakat** - Setiap orang mempunyai prioritas yang berbeda, artinya mereka dimotivasi oleh faktor yang berbeda.

Menerapkan Herzberg dalam Manajemen Modern

Teori Dua Faktor Herzberg menawarkan wawasan yang sangat berharga di tempat kerja yang berkembang pesat saat ini. Teori ini sangat relevan dalam konteks sekolah dan lembaga pendidikan lainnya, di mana motivasi dan kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi hasil belajar siswa. Teori Herzberg menekankan dua faktor yang berbeda: faktor kebersihan dan faktor motivasi. Faktor kebersihan, seperti gaji, kebijakan organisasi, dan kondisi kerja, sangat penting untuk menciptakan tingkat kepuasan dasar dan mencegah ketidakpuasan di kalangan karyawan. Di sisi lain, faktor motivasi, seperti peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi, pengakuan, dan tugas kerja yang menantang, berkorelasi langsung dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Dalam menerapkan teori Herzberg pada praktik manajemen modern, lembaga pendidikan dapat memprioritaskan kepuasan karyawan dengan memperhatikan faktor kebersihan dan motivasi. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan berbagai strategi, seperti:

1. Komunikasi dan transparansi yang efektif - Memberikan informasi kepada karyawan tentang kebijakan dan keputusan organisasi akan menumbuhkan rasa percaya dan mengurangi ketidakpastian.
2. Peluang pengembangan profesional - Menyediakan jalan untuk pembelajaran dan pertumbuhan berkelanjutan akan memberdayakan karyawan dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
3. Pengakuan dan penghargaan – Mengakui pencapaian dan upaya karyawan akan menumbuhkan budaya kerja positif dan memperkuat motivasi.
4. Pekerjaan yang menantang dan bermakna - Menugaskan tugas yang selaras dengan keterampilan dan minat karyawan akan mendorong keterlibatan dan kepuasan pribadi.

Dengan menyelaraskan praktik manajemen modern dengan Teori Dua Faktor Herzberg, institusi pendidikan dapat mewujudkan lingkungan yang memotivasi keterlibatan dan kepuasan karyawan. Hal ini, pada gilirannya, berdampak positif pada hasil siswa dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam komunikasi, hal terpenting yaitu mendengarkan apa yang tidak diucapkan.

Dengan menerapkan teori Herzberg secara efektif, lembaga pendidikan dapat menguraikan kebutuhan dan keinginan karyawannya yang tidak terekspresikan, sehingga menghasilkan peningkatan kepuasan kerja dan angkatan kerja yang termotivasi.

Soal latihan

1. Bagaimana Herzberg mengembangkan teori dua faktor?
 - a. Ia menganalisis kondisi kerja di perusahaan yang memenuhi standar kepuasan karyawan dan yang tidak.
 - b. Dia mewawancarai karyawan untuk menentukan apa yang membuat mereka merasa baik dan buruk tentang pekerjaan mereka.
 - c. Ia mempelajari penyebab stres karyawan di berbagai perusahaan.
 - d. Dia menilai dinamika individu, kelompok, dan organisasi di tempat kerja.

2. _____ menyebabkan ketidakpuasan di tempat kerja, bersifat ekstrinsik terhadap pekerjaan itu sendiri, dan terkait dengan kompensasi dan keamanan kerja.
 - a. Prinsip kemajuan
 - b. Faktor kebersihan
 - c. Faktor pengayaan pekerjaan
 - d. Motivator

3. _____ terkait dengan motivasi karyawan dan muncul dari kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.
 - a. Motivator/pemuas
 - b. Masalah kepemimpinan
 - c. Prinsip kemajuan
 - d. Faktor kebersihan

BAB XVIII

TEORI KEPUTUSAN PERILAKU

Pengantar

Teori keputusan perilaku adalah teori psikologi deskriptif tentang penilaian manusia, pengambilan keputusan, dan perilaku yang dapat diterapkan pada ilmu ekonomi. Teori ini dikembangkan oleh Paul Slovic, Baruch Fischhoff, dan Sarah Lichtenstein pada tahun 1977. Pengambilan keputusan perilaku adalah studi tentang proses afektif, kognitif dan sosial yang digunakan manusia untuk mengidentifikasi dan memilih alternatif.



Proses-proses ini dipandu oleh nilai-nilai, keyakinan dan preferensi pengambil keputusan, menghasilkan pilihan akhir dan mempengaruhi perilaku. Teori ini berhubungan dengan perilaku keuangan dan ekonomi. Perilaku ekonomi mempelajari perilaku ekonomi manusia yang sebenarnya, dan perilaku keuangan mempelajari perilaku manusia di pasar keuangan. Teori keputusan perilaku difokuskan dalam fenomena pengambilan keputusan yang dijelaskan dalam dua kondisi, yaitu yang berada dalam ketidakpastian, yang berada dalam risiko, dan lainnya yang berada dalam ketidakpastian yang mencakup ambiguitas dan ketidaktahuan.

Teori Keputusan Perilaku

Teori keputusan perilaku menggambarkan bagaimana individu sebenarnya membuat keputusan, bukan bagaimana mereka seharusnya mengambil keputusan jika mereka menyesuaikan diri dengan aksioma pilihan rasional (seperti halnya teori normatif dan preskriptif). Teori keputusan perilaku dapat berkontribusi dalam banyak hal terhadap manajemen dan regulasi risiko. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian empiris dan teoritis mengenai pengambilan keputusan dalam kondisi berisiko telah menghasilkan pengetahuan yang bermanfaat bagi mereka yang ingin memahami dan memperbaiki keputusan masyarakat.



Gambar 28. Langkah-langkah Perilaku dalam Pengambilan Keputusan
 Sumber: <https://skimgroup.com/> (diakses tanggal 27 Juni 2024)

Walaupun pengembangan teori pengambilan keputusan telah banyak dilakukan, secara umum teori tersebut dibagi menjadi teori normatif dan teori deskriptif. Yang pertama bertujuan dalam mendukung pengambilan keputusan yang rasional. Yang terakhir menjelaskan bagaimana orang sebenarnya mengambil suatu keputusan. Teori normatif dan deskriptif semuanya menjelaskan sifat pengambilan keputusan aktual yang dilakukan manusia sampai pada taraf tertentu. Bahkan teori deskriptif mencari tingkat rasionalitas tertentu dalam pengambilan keputusan manusia yang sebenarnya. Oleh karena itu, keduanya tidak dapat dibedakan satu sama lain.

Secara tradisional, teori keputusan normatif telah mempelajari fenomena keputusan dan mengasumsikan rasionalitas individu dan konsep "*homo economics*" yang mampu membuat pengambilan keputusan rasional. Area yang dikenal sebagai "*ekonomi eksperimental*" menerapkan hipotesis teoritis pada fenomena ekonomi melalui eksperimen dalam disiplin ilmu seperti psikologi. Meskipun demikian, contoh utama teori normatif dianggap sebagai teori sistem utilitas yang banyak digunakan dalam perekonomian.

Contoh menonjol dari teori deskriptif adalah teori keputusan perilaku. Teori utilitas memiliki banyak variasi, seperti teori utilitas linier dan nonlinier. Kebanyakan teori telah menetapkan aksioma dan prinsip yang dikembangkan secara matematis. Sebaliknya, teori ini meliputi variasi dari luasnya ekspresi teoretis yang di dalamnya mencakup pengembangan teori secara matematis (seperti teori prospek) dan teori yang diungkapkan hanya dengan bahasa alami (seperti model proses pengambilan keputusan multiatribut). Teori keputusan perilaku telah mengintegrasikan implikasi teori normatif, teori deskriptif, dan teori preskriptif untuk membantu individu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik. (Takemura, 2020)

Gaya pengambilan keputusan berdasarkan perilaku memiliki beberapa keunggulan yang dapat menghasilkan hasil yang efektif dan harmonis dalam tim atau organisasi: (<https://mbanote.org/>)

1. Hubungan Interpersonal yang Kuat

Pengambil keputusan berdasarkan perilaku memprioritaskan membangun dan memelihara hubungan yang kuat di antara anggota tim. Hal ini mendorong kepercayaan dan komunikasi terbuka, yang dapat meningkatkan kerja tim dan kolaborasi. Ketika orang-orang merasa dihargai dan didengarkan, mereka akan lebih mungkin untuk bekerja sama secara efektif.

2. Inklusivitas dan Perspektif Keberagaman

Gaya ini mendorong masukan dan umpan balik dari berbagai anggota tim. Ia menghargai keberagaman pemikiran dan latar belakang, sehingga menghasilkan keputusan yang menyeluruh. Ketika berbagai perspektif dipertimbangkan, hal ini dapat membantu menyelesaikan permasalahan dengan baik serta menghasilkan alternatif solusi yang terbaik.

3. Lingkungan Kerja yang Positif

Manajer yang menerapkan gaya pengambilan keputusan ini berfokus untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang mendukung dan bernilai positif. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Ketika orang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif.

4. Kemampuan beradaptasi dan Fleksibilitas

Sifat fleksibel dari gaya pengambilan keputusan ini memungkinkan adanya kemampuan beradaptasi terhadap situasi yang berbeda. Hal ini mengakui bahwa tidak semua keputusan dapat mengikuti proses yang kaku dan keadaan mungkin memerlukan penyesuaian. Kemampuan beradaptasi ini dapat menghasilkan respons yang lebih tangkas terhadap tantangan.

5. Mengurangi Konflik

Dengan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan mempertimbangkan perasaan dan pendapat mereka, pengambilan keputusan berdasarkan perilaku dapat membantu mencegah dan menyelesaikan konflik. Ketika individu merasa kekhawatirannya telah diatasi, kecil kemungkinan konflik akan meningkat.

Meskipun teori ini menawarkan beberapa keuntungan, teori ini juga memiliki kelemahan yang harus dipertimbangkan:

1. Memakan waktu

Salah satu kelemahan utama dari gaya pengambilan keputusan berdasarkan perilaku adalah bahwa hal itu dapat memakan waktu. Mencari masukan dan membangun konsensus di antara anggota tim

dapat memperlambat proses pengambilan keputusan, sehingga tidak praktis dalam situasi yang memerlukan respons cepat.

Risiko Penekanan Berlebihan pada Hubungan

Dalam beberapa kasus, penekanan pada menjaga hubungan dan mencari konsensus dapat menyebabkan keputusan lebih dipengaruhi oleh perasaan dan hubungan pribadi dibandingkan kriteria obyektif. Hal ini dapat mengakibatkan pilihan yang kurang optimal.

2. Kesulitan dalam Kepemilikan Keputusan

Pengambilan keputusan berdasarkan perilaku terkadang dapat mengaburkan batas kepemilikan keputusan. Dengan banyaknya keterlibatan individu maka menjadi kurang jelas siapa yang pada akhirnya bertanggung jawab atas hasil keputusan tersebut, sehingga dapat menimbulkan kebingungan atau masalah akuntabilitas.

3. Potensi untuk Berpikir Kelompok

Keinginan untuk mencapai keharmonisan dan kesepakatan dalam suatu kelompok terkadang dapat mengarah pada pemikiran kelompok, dimana perbedaan pendapat ditekan atau tidak dipertimbangkan. Hal ini dapat mengubur kreativitas dan menghasilkan keputusan yang buruk.

4. Ketidakefektifan dalam Situasi Krisis

Pengambilan keputusan berdasarkan perilaku mungkin tidak cocok untuk situasi tekanan tinggi atau krisis yang menuntut tindakan cepat dan tegas. Dalam kasus seperti ini, kebutuhan akan konsensus dan kolaborasi yang luas dapat menghambat kemampuan organisasi untuk merespons secara efektif.

BAB XIX

TEORI PERILAKU KEUANGAN

Teori Perilaku Keuangan

Teori ekonomi tradisional berasumsi bahwa orang bertindak rasional ketika mengambil keputusan keuangan. Teori perilaku keuangan merupakan bidang ilmu yang menarik karena menggabungkan prinsip ekonomi dan psikologi dalam upaya memahami bagaimana emosi manusia dan bias kognitif (perilaku manusia) mempengaruhi keputusan keuangan. Secara lebih spesifik teori ini mencoba mencari jawaban tentang bagaimana, kenapa, dan apa itu keuangan dari sudut pandang manusia (Ricciardi dan Simon, 2000). Teori perilaku keuangan adalah teori ekonomi yang sering kali menjelaskan perilaku keuangan yang tidak rasional (Wiryaningtyas, 2016), seperti pengeluaran berlebihan pada kartu kredit atau penjualan panik saat pasar sedang lesu.

Orang sering kali mengambil keputusan finansial berdasarkan emosi, bukan rasionalitas. Perilaku keuangan menggunakan psikologi keuangan untuk menganalisis tindakan investor. Menurut teori ini, investor tidak rasional. Sebaliknya, mereka memiliki bias kognitif dan pengendalian diri yang terbatas sehingga menyebabkan kesalahan dalam penilaian. Teori ini mendalilkan bahwa aktivitas keuangan investor dan profesional keuangan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan bias. Selain itu, bias dan dampak dapat menyebabkan berbagai anomali pasar, terutama yang berkaitan dengan pasar saham, seperti kenaikan atau penurunan harga saham yang tajam. Menurut teori ini orang sering membuat keputusan berdasarkan faktor psikologis, sehingga menghasilkan pola perilaku yang dapat diprediksi.



Gambar 29. Konsep Perilaku Keuangan

Sumber: <https://scottmarsh.com/> (diakses tanggal 27 Juni 2024)

Konsep perilaku keuangan dimulai pada tahun 1912 ketika George Seldon menerbitkan "*Psychology of the Stock Market*." Namun, teori ini mendapatkan popularitas dan momentum pada tahun 1979 ketika Daniel Kahneman dan Amos Tversky mengusulkan bahwa sebagian besar investor cenderung mengambil keputusan berdasarkan titik referensi subjektif daripada memilih opsi terbaik secara objektif. Setahun kemudian, Richard Thaler memperkenalkan gagasan "*mental accounting*", yaitu gagasan bahwa orang memandang uang mereka secara berbeda berdasarkan fungsinya, seperti untuk dana pensiun atau dana kuliah. Akhirnya, karya mereka menjadi dasar studi psikologi kognitif dan bias perilaku di bidang keuangan, yang menonjol dalam bidang perilaku keuangan.

Jenis Bias Kognitif dalam Perilaku Keuangan

Menurut teori perilaku keuangan, ada beberapa jenis bias kognitif yang dapat mempengaruhi penilaian investor, antara lain: (Byrne and Brooks, 2008)

1. Terlalu percaya diri (*Overconfidence*)

Kebanyakan orang cenderung melebih-lebihkan kemampuan mereka di banyak bidang. Ketika seseorang melebih-lebihkan seberapa banyak yang orang tersebut ketahui tentang pasar atau saham tertentu, maka orang tersebut akan tergoda untuk membuat keputusan berisiko seperti mencoba mengatur waktu pasar, mencoba memprediksi waktu untuk menjual/membeli saham pada waktu yang terbaik, atau berinvestasi berlebihan pada saham-saham tinggi. Saham berisiko, sehingga lebih mungkin merugi.

2. Mentalitas Kelompok (*Herd Mentality*)

Manusia adalah makhluk sosial, jadi bergaul dengan orang banyak adalah sifat alami manusia. Dari tren fashion terbaru yang dikenakan semua orang hingga restoran ramai yang mengharuskan seseorang melakukan reservasi berbulan-bulan sebelumnya, orang cenderung membuat pilihan berdasarkan apa yang dilakukan orang lain. Dalam banyak situasi, mentalitas kelompok adalah hal yang wajar dan tidak berbahaya. Namun, di pasar keuangan, mentalitas kelompok dapat menyebabkan penggelembungan aset (*asset bubble*), yaitu ketika harga suatu aset seperti saham naik dengan cepat namun pada akhirnya akan turun, dan pasar ambruk, yang terjadi ketika banyak investor menjual sahamnya.

3. Keengganan Kehilangan (*Loss Aversion*)

Orang lebih merasakan penderitaan akibat kekalahan dibandingkan euforia kemenangan, meskipun mereka lebih sering menang daripada kalah. Dalam istilah finansial, investor sering kali menahan saham yang seharusnya mereka jual untuk menghindari kerugian. Sebaliknya, mereka mungkin menjual terlalu dini untuk menghindari kerugian lebih lanjut, karena menunggu pasar pulih adalah pilihan yang lebih baik. Seringkali investor dengan bias penghindaran kerugian yang kuat memiliki portofolio yang terlalu konservatif, dan berkinerja buruk menurut norma pasar.

4. Konfirmasi (*Confirmation*)

Bias konfirmasi menjelaskan bagaimana dua orang dengan sudut pandang yang berbeda dapat mendengar informasi yang sama, dan masing-masing percaya bahwa informasi tersebut mendukung pendapat mereka. Ketika seseorang mempunyai keyakinan yang dipegang teguh,

orang tersebut memberi bobot lebih pada bukti-bukti yang mendukung keyakinan sambil meminimalkan bukti-bukti yang bertentangan dengannya. Di bidang keuangan, bias konfirmasi dapat membuat seseorang mengabaikan strategi investasi atau aset yang berada di luar gelembung, sehingga menyebabkan seseorang kehilangan peluang pertumbuhan yang signifikan. Investor mungkin juga berinvestasi terlalu banyak di satu bidang karena investor belum sepenuhnya menganalisis risikonya.

5. Penahan (*Anchoring*)

Bias penahan terjadi ketika individu terlalu bergantung pada informasi pertama yang ditemukan (“jangkar”) ketika mengambil keputusan. Hal ini dapat menyebabkan keputusan tidak disesuaikan secara memadai berdasarkan informasi baru atau perubahan keadaan.

6. Aksesibilitas Heuristik (*Availability Heuristic*)

Aksesibilitas heuristik terjadi ketika individu membuat keputusan berdasarkan informasi yang tersedia dalam ingatan mereka. Hal ini dapat menyebabkan penilaian berlebihan terhadap kemungkinan kejadian langka atau pengambilan keputusan berdasarkan informasi terkini, nyata, atau bermuatan emosional.

7. Dampak Disposisi (*Disposition Effect*)

Dampak disposisi adalah kecenderungan investor untuk terlalu lama menahan investasi yang merugi dan menjual investasi yang menguntungkan terlalu cepat. Perilaku ini didorong oleh keinginan untuk menghindari kerugian dan mencari kepastian sebagai pengambil keputusan yang baik.

8. Efek Pembingkai (*Framing Effect*)

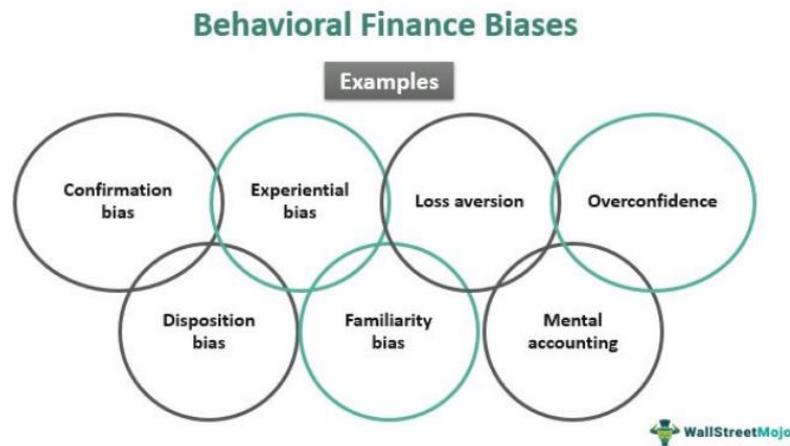
Efek pembingkai terjadi ketika cara informasi disajikan (atau dibingkai) mempengaruhi pengambilan keputusan. Individu mungkin bereaksi secara berbeda terhadap informasi yang sama tergantung pada apakah informasi tersebut disajikan sebagai potensi keuntungan atau kerugian.

9. Bias Kekinian (*Recency Bias*)

Bias terkini adalah kecenderungan untuk terlalu mementingkan peristiwa atau pengalaman terkini ketika mengambil keputusan. Hal ini dapat menyebabkan pemikiran jangka pendek dan mengabaikan tren atau fundamental jangka panjang.

Premis utama dari perilaku keuangan adalah bahwa individu tidak selalu menjadi aktor yang rasional dalam hal pilihan keuangan. Sebaliknya, mereka mungkin dipengaruhi oleh bias, emosi, dan faktor sosial yang memengaruhi persepsi mereka mengenai risiko, imbalan, dan nilai. Perilaku keuangan berupaya mengidentifikasi dan menjelaskan penyimpangan dari rasionalitas dan menerapkan wawasan ini untuk meningkatkan pengambilan keputusan keuangan. Dengan mempelajari teori ini, peneliti bertujuan untuk mengungkap faktor psikologis yang mendorong tren pasar, perilaku investor, dan anomali harga aset. Pemahaman ini dapat diterapkan untuk

mengembangkan strategi pengelolaan risiko, mengurangi bias, dan meningkatkan hasil investasi secara keseluruhan.



Gambar 30. Bias-Bias dalam Perilaku Keuangan

Sumber: <https://www.jaroeeducation.com/> (diakses tanggal 27 Juni 2024)

Kelebihan:

- 1. Menjelaskan Kekayaan sebagai Fungsi Pengambilan Keputusan:** Banyak investor percaya bahwa mereka tidak akan dapat mengumpulkan kekayaan di pasar saham karena mereka tidak memiliki kualifikasi yang tinggi. Banyak dari orang-orang ini adalah dokter, insinyur, dan profesi lainnya, dimana mereka cenderung kurang tahu tentang keuangan. Akibatnya, mereka menghindari pengambilan keputusan investasi. *Behavioral finance* menjelaskan bahwa kesuksesan di pasar saham berasal dari pengelolaan emosi, bukan menjadi ahli keuangan. Hal ini menjelaskan mengapa begitu banyak pakar keuangan kesulitan menghasilkan uang di pasar, sedangkan banyak investor yang relatif tidak terampil akhirnya menghasilkan lebih banyak uang. **Teori vs. Aplikasi:** Keuangan tradisional mengadopsi pandangan teoretis tentang bagaimana pasar saham berfungsi. Orang yang memiliki pengetahuan teori keuangan tradisional mengetahui model matematika yang sesuai dengan fungsi pasar. Namun pada kenyataannya, pasar cenderung berfungsi sebagai mesin pemungutan suara. Oleh karena itu, jika mayoritas pelaku pasar berperilaku tidak rasional dalam jangka waktu yang singkat, seluruh pasar akan menjadi tidak rasional. Pengetahuan tentang keuangan perilaku membantu investor untuk melihat kelemahan dalam pemikiran investor lain dan menghindari kelemahan itu sendiri.
- 2. Menjelaskan Pengelembungan Aset:** Teori keuangan tradisional tidak mampu menjelaskan konsep pengelembungan aset. Jika semua pelaku pasar bersikap rasional, lalu mengapa pasar berperilaku tidak rasional dalam jangka waktu yang lama? Bagaimana bisa terkadang orang

memberikan penilaian yang lebih tinggi kepada perusahaan daripada keseluruhan industri? Teori ini mengakui fakta bahwa beberapa investor tidak paham dengan tindakan yang mereka ambil. Terkadang mereka hanya mengikuti perilaku kawanan, dan inilah yang menciptakan penggelembungan aset. Teori keuangan tradisional tidak dapat menjelaskan keberadaan penggelembungan aset, namun perilaku keuangan dapat menjelaskannya. Karena penggelembungan aset memang ada dan berulang dari waktu ke waktu, dan *behavioral finance* adalah satu-satunya teori yang dapat menjelaskannya, sehingga teori ini memberikan lebih banyak informasi kepada investor.

3. **Menciptakan Peluang Beli dan Jual:** Jika seorang investor belum memahami aspek perilaku keuangan, mereka juga cenderung mengikuti tren secara membabi buta. Artinya, mereka cenderung menjual ketika pasar sedang ambruk dan membeli ketika pasar sedang booming. Investor yang memiliki pengetahuan mengenai *behavioral finance* mampu memisahkan peristiwa bencana dari reaksi berlebihan di pasar. Hasilnya, pengetahuan tentang *behavioral finance* membantu investor mengidentifikasi peluang pembelian dan penjualan di pasar. Pengetahuan tentang bias ini membantu mereka mengelola emosi dan berpikir jernih, yang pada akhirnya menghasilkan lebih banyak kekayaan.
4. **Menciptakan Pola yang Dapat Diprediksi:** Orang yang mempelajari *behavioral finance* mengetahui bahwa orang berperilaku dalam pola tertentu yang dapat diprediksi. Hal ini karena mereka didorong oleh emosi. Misalnya, jika sentimen yang ada di pasar adalah rasa takut, maka kemungkinan besar orang akan menjual sahamnya akan lebih banyak. Demikian pula, ketika harga mencapai batas tertentu, akan terjadi *rebound*. Investor sering menggunakan teknik pembuatan grafik dan melakukan analisis teknis untuk mengidentifikasi pola. Begitu mereka melihat pola tersebut berulang, mereka dapat memanfaatkannya dan menghasilkan lebih banyak uang.
5. **Membantu Memahami Konsep Cakrawala Waktu:** *behavioral finance* memahami bahwa investor berperilaku berbeda berdasarkan tahap kehidupan mereka saat ini. Orang muda yang memiliki sisa investasi beberapa tahun kemungkinan besar akan mengambil lebih banyak risiko. Di sisi lain, orang lanjut usia lebih cenderung menjual segera setelah mereka melihat penurunan harga. Oleh karena itu, profil demografis investor juga mempunyai dampak besar terhadap perilaku mereka. Praktisi keuangan perilaku sering mempelajari profil demografis karena memungkinkan mereka membuat prediksi yang lebih akurat. Faktanya adalah teori keuangan tradisional saja tidak cukup dan tidak dapat menjelaskan banyak fenomena yang ada di pasar. Oleh karena itu, investor perlu juga melihat aspek perilaku yang mempengaruhi pengambilan keputusan. Pada akhirnya, pasar didorong oleh perilaku manusia meskipun perilaku tersebut tidak rasional. Menyangkal fakta dan hanya berkonsentrasi pada dunia teori keuangan khayalan dimana terdapat pengetahuan yang sempurna, dan setiap orang memiliki biaya modal yang sama pasti akan mendorong investor untuk mengambil keputusan yang salah.

Kekurangan:

- 1. Tidak Memberikan Alternatif:** Teori *behavioral finance* pada dasarnya merupakan kritik terhadap teori keuangan tradisional. Ia berhasil menyangkal teori keuangan tradisional. Premis dasarnya adalah bahwa investor normal tidak dapat dianggap sebagai orang rasional yang memaksimalkan utilitas seperti yang dijelaskan dalam teori tradisional. Di sinilah perilaku keuangan benar. Namun bukan berarti memberikan alternatif. Tidak ada proposisi yang dibuat oleh teori *behavioral finance*. Tidak ada sesuatu pun yang dapat diuji secara empiris untuk merumuskan teori baru. Sebagai seorang investor, investor tidak dapat terlalu mengandalkan *behavioral finance*. Sebab, investasi tidak bisa dilakukan berdasarkan kritik. Singkatnya, teori ini menjelaskan segala sesuatu yang salah dengan teori tradisional. Namun, ini tidak memberikan alternatif lain.
- 2. Mengurangi Keyakinan:** Masalah besar lainnya dengan teori *behavioral finance* adalah teori ini secara drastis mengurangi kepercayaan investor. Setelah membaca teori-teori ini, banyak investor melaporkan bahwa mereka menghadapi kesulitan saat mengambil keputusan. Hal ini karena investor mulai menebak-nebak sendiri. Segala sesuatu yang dahulu mereka yakini kini mulai tampak bias. Oleh karena itu, mereka tidak begitu yakin dan tidak dapat mengambil keputusan pada saat ini. Sudah menjadi rahasia umum bahwa ketegasan sangat penting dalam pengambilan keputusan investasi. Investasi adalah soal waktu, dan pada saat investor mampu mengatasi biasnya dan mendapatkan kepercayaan diri, proposisi investasinya mungkin telah berubah total.
- 3. Kesimpulan yang Bertentangan:** Dalam banyak kasus, teori *behavioral finance* akhirnya membingungkan investor juga. Terkadang mereka menyimpulkan bahwa investor menghindari risiko. Dalam teori yang sama, mereka menyimpulkan bahwa investor terlalu percaya diri. Praktisi *behavioral finance* mencoba mempertahankan teori mereka dengan mengatakan bahwa investor yang sama berperilaku berbeda dalam keadaan yang berbeda. Namun, sangat kecil kemungkinannya bahwa orang yang sama akan menghindari risiko dan juga mencari risiko. Hal ini bertentangan dengan psikologi dan juga akal sehat.
- 4. Tidak Berlaku untuk Institusi:** Hal penting lainnya yang perlu diperhatikan adalah kenyataan bahwa sebagian besar bias yang disebutkan dalam *behavioral finance* hanya berlaku untuk investor individu. Oleh karena itu, peraturan ini akan diterapkan pada pasar secara keseluruhan jika seluruh pasar dijalankan oleh individu. Namun kenyataannya, investor institusi merupakan mayoritas komunitas investor di pasar. Mereka tidak menghadapi sebagian besar bias individu karena mereka menginvestasikan uang orang lain. Teori *behavioral finance* mampu menjelaskan perilaku irasional investor individu. Namun, hal tersebut tidak mampu menjelaskan perilaku irasional institusi.
- 5. Mengabaikan Dampak Status Sosial:** Poin penting lainnya adalah fakta bahwa teori *behavioral finance* mengabaikan dampak status sosial terhadap keputusan investasi. Ada beberapa investasi yang dilakukan semata-mata dengan tujuan meningkatkan status sosial. Dalam kasus seperti ini, investor tidak peduli terhadap dampak ekonomi dari investasi tersebut. Sebagian besar investasi real estat termasuk dalam kategori ini. Orang membeli real estate yang mahal

karena memberikan mereka status sosial. Seluruh alasan di balik investasi berbasis status telah terlewatkan dalam *behavioral finance*.

6. **Mengabaikan Nilai Emosi:** Teori ini memandang emosi sebagai bias. Dengan kata lain, ia memandang emosi sebagai masalah kognitif yang perlu diperbaiki dalam jangka panjang. Namun kenyataannya tidak demikian. Emosi telah menjadi sahabat manusia sejak lama. Emosi telah membimbing manusia menjauh dari kekacauan dan bahaya. Kadang-kadang mereka bisa sangat berguna. Investor harus menyadari bahwa mereka tidak perlu meninggalkan emosinya. Sebaliknya, mereka harus mencoba untuk mengoptimalkannya, misalnya, mengambil petunjuk darinya namun membuat keputusan akhir dengan cara yang tenang dan rasional. Intinya adalah bahwa keuangan perilaku juga memiliki permasalahannya sendiri. Sama seperti bidang lainnya, keterbatasannya juga perlu diketahui dan dipahami sebelum mengambil keputusan investasi akhir.

BAB XX

TEORI KONSESI

Perusahaan Bisnis

Perusahaan bisnis merupakan aktor yang penting dan sering kali merupakan aktor yang berpengaruh dalam perekonomian. Mereka mampu menjalankan kekuasaan atas aktor-aktor lain, seperti pekerja, konsumen, dan negara. Perusahaan bisnis membuat keputusan sehubungan dengan harga, kondisi kerja, lokasi, strategi perpajakan, dll. Keputusan-keputusan ini sering kali mempunyai dampak besar terhadap konsumen, warga negara, karyawan, pemegang saham, dan lainnya. Korporasi secara teratur menjalankan kekuasaan ekonomi, politik, dan budaya yang sangat besar. Kekuasaan korporasi telah berulang kali menjadi sumber perhatian publik, misalnya dalam hal kepemilikan saham.

Perusahaan bisnis adalah salah satu spesies korporasi. Korporasi dicirikan dengan memiliki badan hukum tersendiri. Dengan kepribadian hukum muncul kemampuan untuk memiliki properti dan membuat kontrak atas nama korporasi sendiri, struktur manajemen terpusat yang mewakili korporasi, dan hak untuk memaksakan aturan pada anggota korporasi (Ciepley, 2013). Korporasi muncul ketika para ahli hukum Abad Pertengahan menemukan kembali konsep hukum Romawi tentang universitas. Lambat laun ia dipahami sebagai suatu badan hukum yang abstrak (*'persona ficta'*), yaitu bukan suatu pribadi yang mempunyai darah dan daging (individu), yang dapat mengambil beberapa peran dan tanggung jawab dari individu.

Pada Abad Pertengahan, status korporasi diberikan kepada beragam entitas seperti kota, biara, universitas, dan serikat pekerja. Pada abad ke-17, pemerintah mulai memberikan konsesi kepada entitas komersial untuk tujuan perdagangan luar negeri, misalnya Perusahaan Hindia Timur Belanda dan Inggris. Kemudian, konsesi ini diperluas ke tugas-tugas spesifik lainnya, seperti pembangunan kanal dan jembatan, perbankan, dan lain-lain. dan asuransi. Sejak abad ke-19 dan seterusnya, status perusahaan diberikan untuk semua tujuan bisnis.

Dalam filsafat politik, teori-teori politik (berlawanan dengan teori moral murni) tentang perusahaan bisnis telah memperoleh pengaruh. Teori konsesi menekankan peran negara dalam "menyewa" perusahaan, dan karenanya mengharuskan perusahaan untuk bertindak demi kepentingan publik. Teori konsesi menekankan peran negara dalam memberikan kepribadian hukum kepada kelompok yang ingin bergabung. Korporasi adalah artefak hukum. Menekankan asal usul buatan ini, teori ini juga disebut sebagai 'teori entitas buatan'. Secara normatif, tujuan yang menjadi tujuan korporasi harus bertindak, setidaknya sebagian, merupakan tujuan publik, dan negara mempunyai kepentingan yang sah untuk mengaturnya secara ketat. (Claassen, 2022)

Teori Konsesi

Teori konsesi merupakan teori yang dominan hingga privatisasi perusahaan. (Hobbes, 1991) Konsesi merupakan pengecualian terhadap aturan normal, yang diberikan secara selektif oleh negara kepada sekelompok orang terbatas untuk kepentingan publik yang konkrit. Bagi banyak kritikus, peralihan ke rezim penggabungan umum tampaknya membatalkan tesis ontologis mengenai penciptaan korporasi yang dibuat-buat berdasarkan hukum. Ketika pendirian korporasi baru terbuka bagi siapa pun, tidak ada konsesi seperti itu.

Teori konsesi baru-baru ini muncul kembali dalam teori politik dan ilmu hukum, mungkin terinspirasi oleh kekhawatiran baru mengenai kekuasaan perusahaan. (Ciepley, 2013) Meskipun siapa pun dapat bergabung, perusahaan masih memiliki konsesi dalam arti posisi yang diistimewakan secara hukum dibandingkan dengan pihak lain yang berinteraksi dengan mereka, seperti pekerja atau konsumen. Dan negara tetap diperlukan dalam memberikan hak-hak istimewa ini, karena (beberapa dari) fitur-fitur hukum ini tidak dapat diciptakan melalui kontrak swasta (Ciepley, 2013).

Hal ini membawa kita pada pertanyaan normatif. Sebagai anugerah negara, ciri-ciri hukum korporasi dimaknai sebagai 'keistimewaan' yang memicu adanya tuntutan timbal balik. Sebagai 'pemerintahan waralaba' (Ciepley, 2013), mereka harus melayani kepentingan publik, sebagaimana ditentukan oleh negara melalui piagam pendirian. Teori konsesi tidak menyangkal bahwa para penggabungan mempunyai tujuan pribadi dengan perusahaan, namun hanya menuntut agar misi pribadi ini (juga) memenuhi kepentingan publik. Secara historis, perdagangan (guild), keselamatan spiritual (gereja), pendidikan (universitas), dan lain-lain dianggap juga merupakan kepentingan umum.

Saat ini dapat diterima bahwa ciri-ciri hukum perusahaan bisnis (tentu saja) diciptakan oleh negara, namun kita juga berpendapat bahwa hal ini hanyalah kerangka hukum siap pakai yang disediakan negara untuk memfasilitasi tujuan-tujuan pribadi semata. Dalam semangat ini, para kritikus berpendapat bahwa teori konsesi menunjukkan terlalu sedikit penghargaan terhadap kebebasan berwirausaha. Dalam masyarakat modern, bisnis tidak boleh dilihat sebagai perpanjangan tangan negara, seperti halnya agen kolektif swasta lainnya, seperti klub olahraga, gereja, atau universitas (Orts, 2013).

Namun, para ahli teori konsesi berpendapat bahwa teori tersebut tidak kehilangan relevansinya di era pasca privatisasi. Persyaratan 'kepentingan publik' perlu diinterpretasikan lebih luas dibandingkan pemenuhan tugas publik yang konkrit. Sekarang siapa pun dapat memulai bisnis berbadan hukum, pengusaha secara hukum diperbolehkan untuk menjadikan kepentingan pribadi sebagai tujuan pribadinya. Meski demikian, tetap ada kepentingan umum di balik hal tersebut, yaitu terciptanya kesejahteraan secara umum.

Pendapat David Ciepley: 'Penggabungan bisnis juga merupakan program negara. Ini adalah program negara untuk pertumbuhan ekonomi' (Ciepley, 2019). Korporasi beroperasi demi kepentingan publik, melalui mekanisme pasar yang tidak kasat mata, mereka menciptakan pertumbuhan ekonomi. Bobot argumennya sekarang bukan pada asal usul pemerintah saja. Bagi negara, banyak lembaga hukum lain (misalnya undang-undang properti) yang juga dimaksudkan untuk memungkinkan dan memberi insentif kepada individu untuk menciptakan kekayaan, tanpa meminta

imbangan apa pun. Legitimasi perusahaan lebih bergantung pada kesesuaian praktik perusahaan dengan kepentingan publik, secara luas dipahami sebagai keberhasilan dalam pembangunan ekonomi (Claassen, 2021). Hal ini menimbulkan pertanyaan lebih lanjut bagaimana sebenarnya memahami kepentingan publik ini. Teori konsesi sering kali berpendapat bahwa tujuannya tidak boleh terfokus pada keuntungan finansial pemegang saham saja; kepentingan publik juga mencakup kepentingan pihak ketiga dan menyiratkan tindakan penyeimbangan semua kepentingan tersebut, sehingga disebut sebagai 'kepentingan publik'.

Sistem konsesi layanan publik mempunyai beberapa kelebihan dan kekurangan. Sisi positifnya, konsesi memungkinkan proyek perbaikan penting untuk dilanjutkan ketika dana tunai terbatas. Hal ini juga memberikan peluang bagi kemitraan publik-swasta, yang dapat mendatangkan sumber daya dan keahlian tambahan. Namun, ada kekhawatiran terkait dengan konsesi. Beberapa kekhawatiran tersebut mencakup penggunaan pembayaran di muka, jangka waktu konsesi, dan klausul yang tidak bersaing, yang mungkin tidak selalu merupakan kepentingan terbaik masyarakat. Selain itu, konsesi telah dikritik karena melanggengkan representasi stereotip terhadap kelompok minoritas dan mengecualikan mereka dari sumber keahlian, sehingga dapat melemahkan mereka sebagai warga negara. Secara keseluruhan, meskipun konsesi menawarkan manfaat dalam hal pelaksanaan proyek dan kemitraan, pertimbangan yang cermat diperlukan untuk memastikan bahwa kepentingan publik terlindungi dan beragam pihak terwakili secara memadai.

BAB XXI

TEORI KOMUNITER

Pengantar

Pada dasarnya teori ini menjelaskan bahwa perusahaan merupakan perwujudan yang mendukung kepentingan negara serta instrumen negara. Wujud perusahaan dalam bab ini telah banyak ditemukan pada negara komunis dan negara fasisme. Perusahaan didesain agar masyarakat sadar tentang pentingnya komunitas dalam menghargai individu dan tercapainya kesejahteraan ekonomi menyeluruh bukan pada pencapaian kesejahteraan individu. Karena menjadi alat politik maka perusahaan tidak identik dengan aktivitas komersial. Sehingga perusahaan harus memiliki kesadaran sosial. (Surya dan Yustivandana, 2006)

Dalam pembahasan ini terlihat bahwa adanya perusahaan bukan karena pemberian oleh negara semata, tetapi diwujudkan sebagai sarana yang mendukung kepentingan negara. Teori ini memandang perusahaan sebagai kendaraan untuk mencapai tujuan politik dan sosial. Alasannya adalah pemangku kepentingan rentan terhadap penyalahgunaan dan ketidakadilan serta kepentingan mereka harus dilindungi. Oleh karena itu, memaksimalkan kekayaan pemegang saham bukanlah hal yang utama tujuan teori komunitas. Sebaliknya, hukum harus turun tangan untuk mengatasi dampak negatif dari maksimalisasi kekayaan pemegang saham. Kesulitannya, perusahaan menghadapi risiko kehilangan 'tujuan komersial' mereka. Sehingga hal ini mengaburkan kesenjangan antara pemerintah dan swasta seiring dengan semakin banyaknya perusahaan yang mengambil tanggung jawab publik. (Kemp, 2021)

Teori Komuniter

Teori ini berawal dari posisi berseberangan dengan kepentingan individual yang dijelaskan pada teori kontrak. (Surya dan Yustivandana, 2008) Teori kontrak bermula dari anggapan bahwa perusahaan merupakan kontrak antara dua orang atau lebih yang secara bersama-sama setuju untuk menyatukan pandangan dalam membagi keuntungan yang nantinya akan diperoleh. Hal ini merupakan definisi dari hukum Romawi yang tertuang dalam civil code Perancis di dalam pasal 1832 dan berbagai macam definisi lainnya seperti dalam code civil Italia pasal 2247 dan UU kewajiban Swiss pasal 530 dan code civil Belgia pasal 1838.

Teori bertahan di Perancis, diamendemen pada tahun 1978, dan ditegaskan kembali pada tahun 1985. Teori kontrak berkaitan dengan bagaimana organisasi dan sumber daya manusia membangun serta mengembangkan perjanjian hukum. Teori ini menganalisis bagaimana beberapa pihak yang memiliki konflik kepentingan membangun kontrak formal dan informal, bahkan sewa.

Nilai kohesi sosial dan kesetaraan merupakan salah satu manfaat teori ini. Praktik budaya modern lainnya, seperti liberalisme, kapitalisme, dan pencerahan, telah mengakibatkan kesenjangan kekayaan. Kesenjangan antara masyarakat kaya dan miskin menimbulkan perpecahan yang berujung

pada permasalahan sosial seperti kejahatan. Buruknya kinerja sekolah-sekolah Amerika di lingkungan miskin adalah salah satu contohnya. Terlepas dari kelas sosial, komunitarianisme menganjurkan akses yang setara terhadap pendidikan, layanan kesehatan, dan upah layak. Oleh karena itu, hal ini bermanfaat karena memberi masyarakat hak atas kebutuhan dasar, terlepas dari status sosial mereka, tidak seperti masyarakat liberal dan kapitalis. Ini mempromosikan pelestarian nilai-nilai budaya dan moral. Hal ini mengakui pentingnya keluarga dan perlunya kontribusi individu kepada masyarakat. Selain itu juga menumbuhkan tanggung jawab kelompok dalam masyarakat.

Salah satu kelemahan teori ini adalah kemungkinan pelanggaran hak-hak individu demi kebaikan bersama. Hal ini dapat meningkatkan tingkat ketergantungan dimana sebagian orang ingin memanfaatkan undang-undang yang mewajibkan akses terhadap hak-hak dasar dan menghindari pekerjaan. Hal ini mungkin mendorong kemalasan di antara orang-orang yang menunggu manfaat dari prinsip kesetaraan dan kebaikan bersama. Oleh karena itu, hal ini dapat menurunkan produktivitas suatu negara. Saya akan merekomendasikan ideologi sebagai dasar untuk menentukan apakah suatu tindakan etis atau tidak, selama keputusan komunitarian tidak diambil dengan mengorbankan hak-hak individu. Memang benar bahwa budaya modern yang berasal dari manfaat pencerahan mengancam relevansi komunitarianisme dan pada saat yang sama dapat menjadi pujian. Nilai-nilai budaya modern lebih terfokus pada pendekatan individualistis. Dengan demikian, masyarakat didorong untuk menggunakan pemahamannya untuk melakukan yang terbaik tanpa bimbingan orang lain yang mengancam teori tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J.S. 1963. Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormalsocial Psychology*, 67(5):422-436. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0040968>.
- Ajzen, I., Fishbein. 1980. *Theory of Reasoned Action*. Edisi Kesatu. Oleh Jogiyanto. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211.
- Anonim. Herzberg Two Factor Theory. <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/business-studies/humanresources/herzberg-two-factor-theory/> (Semarang, diakses 27 Juni 2024).
- Anonim. *The Equity Theory of Motivation and Why it Matters*. <https://managementworksmedia.com/blog/f/the-equity-theory-of-motivation-and-why-it-matters>. (Semarang, diakses 25 Juni 2024).
- Anton, FX. 2010. Menuju Teori Stewardship Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 1(2): 61-80.
- Aras, G. 2020. *Finance, Sustainability, and Business Legitimacy*. In: Rendtorff, J.D., Ed., *Handbook of Business Legitimacy*, Springer, Cham, 1131-1145. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-14622-1_77.
- Argyris, C. 1964. *Integrating The Individual And The Organization*. New York: Wiley.
- Aunurrafiq, Sari, R.N., Basri, Y.M. 2015. The Moderating Effect of Goal Setting on Performance Measurement System-managerial Performance Relationship. *Procedia Economics and Finance*, 31:876-884. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)01185-5.
- Bambang Lesmono, Saparuddin Siregar, 2021, Studi Literatur Tentang Agency Theory, Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), Vol 3, No 2, November 2021, Hal 203–210, DOI 10.47065/ekuitas.v3i2.1128,
<http://repository.uinsu.ac.id/14051/1/22.%20a.%20studi%20literatur%20Tentang%20Agency%20Theory.pdf>,
- Basiroh, A. 2022. *TB2_Teori Akuntansi Pendekatan Semiotika Roland Barthes*. https://www.kompasiana.com/alfibasiroh9364/6287a0e93623ae069e754e22/tb2-teori-akuntansi-pendekatan-semiotika-roland-barthes?page=all&page_images=2 (Semarang, diakses 14 Juni 2024).
- Belkaoui, A. 1980. The Interprofessional Linguistic Communication of Accounting Concepts: An Experiment in Sociolinguistic. *Journal of Accounting Research*, 18(2): 362-374. DOI: <https://doi.org/10.2307/2490583>.

- Belkaoui, A., Karpik, P.G. 1989. Determinants of The Corporate Decision to Disclose Social Information. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 2(1):36-51. E-ISSN: 0951-3574.
- Bird, R. B., Smith, E. A. 2005. Signaling Theory, Strategic Interaction, and Symbolic Capital. *Current Anthropology*, 46: 221-248. DOI:10.1086/427115.
- Blankley, A.I., Hurtt, D.N., MacGregor, J.E. 2015. Are Lengthy Audit Report Lags a Warning Signal? *Current Issues in Auditing*, 9(2):P19–P28. DOI: <https://doi.org/10.2308/ciia-51215>.
- Brooks, M., Byrne, A. 2008. Behavioral Finance: Theories and Evidence. *The Research Foundation of CFA Institute*. University of Edinburgh.
- Bryant-Kutcher, L., Peng, E. Y., & Weber, D. P. 2013. Regulating The Timing of Disclosure: Insights From The Acceleration of 10-K Filing Deadlines. *Journal of Accounting and Public Policy*, 32(6), 475–494. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2013.08.003>.
- Campbell, J.P., & Pritchard, R.D. 1976. *Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Chairi, A., Ghozali, I. 2013. *Teori Akuntansi*, Edisi Revisi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Chapman, A. 2002. *J.S. Adams's Equity Theory 1963*. <http://www.businessball.com/adamsequitytheory.html>. (Semarang, diakses 25 Juni 2024).
- Chow, C.W., Wong-Boren, A. 1987. Voluntary Financial Disclosure Among Mexican Corporations. *The Accounting Review*, 62(3): 533-541.
- Ciepley, D. 2019. Can Corporations Be Held to the Public Interest, or Even to the Law? *Journal of Business Ethics*, 154(4), 1003–1018. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3894-2>.
- Ciepley, D. 2013. Beyond Public and Private: Toward a Political Theory of the Corporation. *American Political Science Review*, 107(1).
- Claassen R. 2022. Political Theories of The Business Corporation. *Philos Compass*, 18(1):e12892. DOI: 10.1111/phc3.12892.
- Claassen, R. 2021. Hobbes Meets the Modern Business Corporation. *Polity*, 53(1), 101–131. DOI: <https://doi.org/10.1086/712231>.
- Clarkson, M.B.E. 1995. A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *Academy of Management Review*, 20(1):92-117. DOI: <https://doi.org/10.2307/258888>.
- Coase, R.H. 1937. The Nature of The Firm. *Economica*, 4(16): 386-405. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>.

- Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., Reutzel, C. R. 2011. Signaling Theory: A Review and Assessment. *Journal of Management*, 37(1): 39-67. DOI:10.1177/0149206310388419.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Donaldson, L. 1997. Toward A Stewardship Theory of Management. *Academy of Management Review*, 22(1): 20-47. DOI: <https://doi.org/10.2307/259223>.
- Dede Sutisna, Moch. Nirwansyah, Sekar Ayu Ningrum, Saepul Anwar, 2024, Studi Literatur Terkait Peranan Teori Agensi Pada Konteks Berbagai Issue Di Bidang AKUNTANSI, Karimah Tauhid, Volume 3 Nomor 4 (2024), <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/12973>
- De Saussure, F. 1996. *Cours de Linguistique Générale*. Pengantar Linguistik Umum, (Terjemahaan Rahayu S. Hidayat). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Donaldson, L., Davis, J. H. 1989. *CEO Governance and Shareholder Returns: Agency Theory or Stewardship Theory*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Washington, DC.
- Donaldson, L., Davis, J. 1991. Stewardship Theory or Agency Theory: CEO, Governance and Shareholders Returns. *Australian Journal of Management*, 16: 49-64. DOI: <https://doi.org/10.1177/031289629101600103>.
- Dowling, J. and Pfeffer, J. 1975. Organizational Legitimacy: Social Values And Organizational Behavior. *Pacific Sociological Journal Review*, 18:122-136. DOI: <https://doi.org/10.2307/1388226>.
- Downey, L. 2024. *Efficient Market Hypothesis (EMH): Definition and Critique*. <https://www.investopedia.com/terms/e/efficientmarkethypothesis.asp> (Semarang, diakses 14 Juni 2024).
- Drover, W., Wood, M.S., Corbett, A.C. 2018. Toward a Cognitive View of Signalling Theory: Individual Attention and Signal Set Interpretation. *Journal of Management Studies*, 55(2):209–31. DOI:10.1111/joms.12282.
- Dyer, J. C., McHugh, A. J. 1975. The Timeliness of the Australian Annual Report. *Journal of Accounting Research*, 13(2): 204–219. DOI: <https://doi.org/10.2307/2490361>.
- Eko Raharjo, TEORI AGENSI DAN TEORI STEWARSHIP DALAM PERSPEKTIF AKUNTANSI, 2007, Fokus Ekonomi Vol. 2 No. 1 Juni 2007 : 37 - 46, <https://stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-2-no-1-37-46.pdf>
- Fama, E.F. 1970. Efficient Capital Markets: A Review of Theory and Empirical Work. *Journal of Finance*, 25(2): 383–417.
- Farah Margaretha, Andhini Asmariani, 2009, Faktor – faktor Agency Theori Yang Mempengaruhi Hutang, Media Riset Bisnis & Manajemen Vol. 9 No. 1 April 2009 pp 1-20 http://www.online.feb.trisakti.ac.id/publikasi_ilmiah/MRBM/MRBM%202009/MRBM%202009

[20VOL.%209%20%20NO.1%20APRIL%20%202009/pp.1-20%202009%20FAKTOR-FAKTOR%20AGENCY%20THEORY%20YANG%20YANG%20MEMPENGAR.pdf](#)

- Fassin, Y. 2009. The Stakeholder Model Refined. *Journal of Business Ethics*, 84:113–135. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9677-4>.
- Feltham, G. A., Ohlson, J.A. 1995. Valuation and Clean Surplus Accounting for Operating and Financial Activities. *Contemporary Accounting Research*, 11 (2): 689-731. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.1995.tb00462.x>.
- Fiol, C.M. 1989. A Semiotic Analysis of Corporate Language: Organizational Boundaries and Joint Venturing. *Administrative Science Quarterly*, 34: 277–303. DOI: <https://doi.org/10.2307/2989899>.
- Fiske, J. 2007. *Cultural and Communication Studies: Sebuah Pengantar Paling Komprehensif*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Freeman, R. E. 1984. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. In *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781139192675>.
- Freudenreich, B., Schaltegger, S., Lüdeke-Freund, F. 2020. A Stakeholder Theory Perspective on Business Models: Value Creation for Sustainability. *Journal of Business Ethics*, 166(1). DOI:10.1007/s10551-019-04112-z.
- Friedman, M. 1953. *The Methodology of Positive Economics*. Chicago: University Press.
- Friedman, M. 1970. *A Friedman doctrine-The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits*. <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>. (Semarang, diakses 7 Juni 2024).
- Gardner, A.K., Diesen, D.L., Hogg, D., Huerta, S. 2016. The Impact of Goal Setting and Goal Orientation on Performance During a Clerkship Surgical Skills Training Program. *American Journal of Surgery*, 211(2):321-325. DOI: 10.1016/j.amjsurg.2015.07.028.
- Ghofar, A. 2003. Review Hipotesa Biaya Politik dan Biaya Kontrak Serta Implikasinya Pada Laporan Keuangan dan Pembuatan Standar. *TEMA*, 4(1): 70-83.
- Girerd-Potin, I., Jimenez-Garcès, S., Louvet, P. 2014. Which Dimensions of Social Responsibility Concern Financial Investors? *Journal of Business Ethics*, 121(4): 559-576. DOI: 10.1007/s10551-013-1731-1.
- Grossman, S.J., Hart, O. 1986. The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical Integration. *Journal of Political Economy*, 94(4): 691-719. DOI:10.1086/261404.
- Güzelsevdi, C. 2024. *Locke And Latham's Goal Setting Theory*. <https://www.projectcubicle.com/locke-and-lathams-goal-setting-theory/> (Semarang, diakses 27 Juni 2024).

- Hatami, A., Firoozi, N. 2019. A Dynamic Stakeholder Model: An Other-Oriented Ethical Approach. *Business Ethics A European Review*, 28(6);1-12. DOI:10.1111/beer.12222.
- Herzberg, 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Hobbes, T. 1991. *Leviathan*. Cambridge University Press.
- Ichwanudin, W., Nurhayati, E., Nopus, H. 2022. Building A Model to Assess Signaling Theory in Its Correlation Between Capital Structure and Firm Value. *European Journal of Business and Management*, 14(22):57-63. E-ISSN: 2222-2839.
- Jaro Education. 2024. *Complete Guide to Behavioral Finance: Definition, Concepts and Biases*. <https://www.jaroeducation.com/blog/complete-guide-to-behavioral-finance-definition-concepts-and-biases/>. (Semarang, diakses 27 Juni 2024).
- Jensen, M.C., Meckling, W.H. 2008. A *Vállalat Elmélete: Menedzseri Viselkedés, Ügynöki Költség És Tulajdonosi Struktúra*, in: Tulajdonosok és menedzserek: A vállalatirányítás természete (Kiss Zsófia, Nagy Eszter, Tranker Bea ed.), Alinea Kiadó, Budapest.
- Jensen, M.C., Meckling, W.H. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Finance Economic*, 3(4):305-360.
- Kacel, B., Millar, M., Norris, D. 2005. Measurement of Nurse Practitioner Job Satisfaction in a Mid-Western State. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*. DOI: 17. 27-32. 10.1111/j.1041-2972.2005.00007.x.
- Kállay, B. 2012. Contract Theory of the Firm. *Economics & Sociology*, 5(1):39-50. ISSN 2071-789X.
- Karnawati, Y., Handayani, S. 2022. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Audit Delay. *Jurnal Ekonomi:Journal of Economic*, 13(1):20-28. e-ISSN:2528-326X.
- Keay, A. 2017. Teori Penatalayanan: Apakah Akuntabilitas Dewan Diperlukan? *Jurnal Internasional Hukum dan Manajemen*, 59(6): 1292–1314. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJLMA-11-2016-0118>
- Kejriwal, M.A. 2022. Positive Accounting Theory: A Critical Evaluation. *International Journal of Health Sciences*, 6(S3):4500-4509. DOI: <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS3.6886>
- Kemp, S. 2021. *Digital 2021: Indonesia*. <https://datareportal.com/reports/digital-2021-indonesia> (Semarang, diakses tanggal 27 Juni 2024).
- Keputusan Direksi Bursa Efek Indonesia Nomor: Kep-00089/BEI/10-2020 tanggal 15 Oktober 2020.
- Kirmani, A., & Rao, A. R. 2000. No Pain, No Gain: A Critical Review of The Literature on Signaling Unobservable Product Quality. *Journal of Marketing*, 64(2): 66-79. DOI: <https://doi.org/10.1509/jmkg.64.2.66.18000>.

- Kuhl, J., Beckmann, J. 1985. *ed. Action Control*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin, p. 11–39.
- Kurvinen, M., Töyrylä, I., Prabhakar, D.N. 2016. *Warranty Fraud Management: Reducing Fraud and Other Excess Costs in Warranty and Service Operations*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc. Murthy <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9781119277576.app02#:~:text=Moral%20hazard,the%20agent%20has%20actually%20used> (Semarang, diakses 7 Juni 2024).
- Lampiran Keputusan Ketua Bapepam Nomor KEP-36/PMK/2003 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Keuangan Berkala.
- Lampiran Keputusan Ketua Bapepam Nomor: Kep/346/BL/2011 tentang Penyampaian Laporan Keuangan Berkala Emiten atau Perusahaan Publik.
- Lang, M. H., Lundholm, R. 1993. Cross-Sectional Determinants of Analyst Ratings of Corporate Disclosures. *Journal of Accounting Research*, 31(2): 246-271.
- Latham, G.P. 2003. Goal Setting: A Five-Step Approach to Behavior Change. *Organizational Dynamics*, 32(3): 309–318. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(03\)00028-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(03)00028-7).
- Lawler III, E.E., Porter, L.W. 1967. The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations: a Journal of Economy and Society*, 7(1): 20-28. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>
- Locke, A.L., Latham, G.P. 2007. *Goal-Setting Theory*. In Steven G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. <http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CCX3470600119&v=2.1&u=idpnri&it=r&p=GVRL&sw=w&asid=20decce1e95283d25145678a49c7e3a7> (Semarang, diakses 26 Juni 2024).
- Locke, E.A., Latham G.P. 2002. *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. A 35-Year Odyssey*. American Psychologist.
- Locke, E. A., Latham, G. P. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. A., Latham, G. P. 1985. The Application of Goal Setting to Sports. *Journal of Sport Psychology*, 7(3): 205–222.
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2):157-189. DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4).
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., Latham, G. P. 1981. Goal setting and Task Performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90(1): 125–152. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>.
- Macintosh, N.B., Shearer, T., Thornton, D.B., Welker, M. 2000. Accounting as Simulacrum and Hyperreality: Perspectives on Income and Capital. *Accounting Organization and Society*, 25(1): 13-50. DOI:10.1016/S0361-3682(99)00010-0.

- Malmquist, D.H. 1990. Efficient Contracting and The Choice of Accounting Method in The Oil and Gas Industry. *Journal of Accounting and Economics*, 12: 173-205.
- Mamun, A. 2013. A Discussion of the Suitability of Only One vs More than One Theory for Depicting Corporate Governance. *Modern Economy*, 04(01):37-48. DOI: 10.4236/me.2013.41005.
- Marsh, S. 2023. *CFP® Tips: How Behavioral Finance Can Shape Your Retirement Results*. <https://scottmarsh.com/financial-planning/cfp-tips-how-behavioral-finance-can-shape-your-retirement-results/>. (Semarang, diakses 27 Juni 2024).
- Martens, W. and Bui, C.N.M. 2023. An Exploration of Legitimacy Theory in Accounting Literature. *Open Access Library Journal*, 10:1-20. DOI: 10.4236/oalib.1109713.
- Mattessich, R. 2003. Accounting Representation and The Onion Model of Reality: A Comparison with Baudrillard's Orders of Simulacra and His Hyperreality. *Accounting, Organizations and Society*, 28(5): 443-470. DOI:10.1016/S0361-3682(02)00024-7.
- Mcleod, S. 2023. *Stanley Milgram Shock Experiment*. <https://www.simplypsychology.org/milgram.html>. (Semarang, diakses 7 Juni 2024).
- Meitasari, A., Istikhoroh, S. 2021. Studi Literatur Tentang Penerapan Standar Akuntansi Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) Untuk Menilai Kewajaran Laporan Keuangan Koperasi. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1): 486-492. ISSN : 2746–8607.
- Misener, T., Cox, D. 2001. Development of The Misener Nurse Practitioner Job Satisfaction Scale. *Journal of Nursing Measurement*, (9). DOI: 91-108. 10.1891/1061-3749.9.1.91.
- Myers, S., Majluf, N. 1984. Corporate Financing and Investment Decisions When Firms Have Information That Investors Do Not Have. *Journal of Financial Economics*, 13: 187-221. DOI: [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(84\)90023-0](https://doi.org/10.1016/0304-405X(84)90023-0).
- Milgram, Stanley. 1963. Behavioral Study of Obedience. *Journal of Abnormal and Social. Psychology*, 67:371-378.
- Miller, K. 2022. *A Brief Explanation of Vroom's Expectancy Theory*. <https://crowjack.com/blog/strategy/motivational-theories/vrooms-theory>. (Semarang, diakses 25 Juni 2024).
- Narbel, F., Muff, K. 2017. Should the Evolution of Stakeholder Theory Be Discontinued Given Its Limitations? *Theoretical Economics Letters*, 7:1357-1381. DOI: <https://doi.org/10.4236/tel.2017.75092>.
- Nickerson, C. 2023. *Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene*. <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html> (Semarang, diakses 27 Juni 2024).

- O'Donovan, G. 2000. Legitimacy Theory As an Explanation For Corporate Environmental Disclosures. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 15(3): 344-371.
- Ohlson; J. A. 1995. Earnings, Book Values, and Dividends in Equity Valuation. *Contemporary Accounting Research*, 11 (2): 661-687. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.1995.tb00461.x>.
- Orts, E. 2013. *Business Persons. A Legal Theory of the Firm*. Oxford University Press.
- Peirce, C.S. 1982. *Logic as Semiotics: The Theory of Sign*. Bloomington: Indiana University Press.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor. 29 /POJK.04/2016 tentang Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik.
- Pujiningsih, S., Prastiti, S.D., & Syariati, D. 2017. Sintagmatics and Paradigmatics of Indonesian Higher Education's Financial Report: De Saussure's Semiotics. *International Journal of Business, Economics and Law*, 14(1):29-38. ISSN 2289-1552.
- Ricciardi, V., Simon, H. K. 2000. What is Behavioral Finance?. *Business, Education and Technology Journal Fall 2000*: 1-9.
- Robbins, S.P., Judge, T. 2013. *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, Prentice Hall
- Rosen, P.L. 1979. Legitimacy, Domination and Ego Replacement in Conflict and Control: Challenge to Legitimacy of Modern Governments, Vidich, A.J. & Glassman, R.M (eds.). California: Sage Publications.
- Ross, S. A. 1977. The Determination of Financial Structure: The Incentive Signaling Structure. *Bell Journal of Economics*, 8: 23-40. DOI: <https://doi.org/10.2307/3003485>.
- Safitri, R.D., Triani, N.Y.A. 2021. Factors that Influence Audit Delay in the Trade, Service, and Investment Sector that Listed on Indonesian Stock Exchange. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 23(1): 41-50. DOI: 10.9744/jak.23.1.41-50.
- Safrihana, R., Subroto, B., Subekti, I., Rahman, A.F. 2018. An Overview on Contracting Theory and Agency Theory: Determinants of Voluntary Public Accounting Firms Switching. *KnE Social Sciences*:292-302. DOI:10.18502/kss.v3i10.3381.
- Shofiyah, L., Suryani, A.W. 2020. Keterlambatan Laporan Audit dan Faktor Penentunya. DOI: 10.18502/kss.v4i7.6853. <https://knepublishing.com/index.php/KnESocial/article/view/6853/12541#toc>. (Semarang, diakses 7 Juni 2024).
- Slavenburg, M. 2020. *How Brands Can Apply Decision-Behavior Theory to Drive Growth*. <https://skimgroup.com/blog/how-brands-can-apply-decision-behavior-theory-to-drive-growth/>. (Semarang, diakses 27 Juni 2024).
- Slovic, P., Fischhoff, B., Lichtenstein, S. 1977. Behavioral Decision Theory. *Annual Review of Psychology*, 28: 1-39. DOI:10.1146/ANNUREV.PS.28.020177.000245.

- Spence, M. 1973. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355-374. DOI: <https://doi.org/10.2307/1882010>.
- Spence, M. 1974. *Market Signaling : Informational transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Vol 143. Harvard University
- Spence, M. 2002. Signaling in Retrospect and The Informational Structure of Markets. *American Economic Review*, 92(3): 434–459. DOI: <https://doi.org/10.1257/00028280260136200>.
- Surya, I., Yustiavandana, I. 2006. *Penerapan Good Corporate Governance: mengesampingkan Hak-Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*. Jakarta: Kencana.
- Sutton, B. 1993. (ed) *The Legitimate Corporation*, Blackwell, Cambridge, Massachusetts, USA
- Takemura, K. 2020. *Behavioral Decision Theory: Psychological and Mathematical Descriptions of Human Choice Behavior (Illustrate)*. Japan: Springer.
- Utama, S. 2000. Teori dan Riset Akuntansi Positif: Suatu Tinjauan Literatur. *JEBl*, 15(1): 83-96.
- UU No.8 tahun 1995 tentang Pasar Modal.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son, Inc.
- Wall Street Prep. 2024. *Efficient Market Hypothesis (EMH): Step-by-Step Guide to Understanding the Efficient Market Hypothesis (EMH)*. <https://www.wallstreetprep.com/knowledge/efficient-market-hypothesis-emh/> (Semarang, diakses 19 Juni 2024).
- Wang, Y., & Berens, G. 2015. The Impact of Four Types of Corporate Social Performance on Reputation and Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 131(2): 337–359. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2280-y>.
- Watts, R. L., Zimmerman, J. L. 1979. The Demand for and Supply of Accounting Theories: The Market for Excuses. *The Accounting Review*. DOI: 10.2307/245516.
- Watts, R. L., Zimmerman, J. L. 1986. Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective. *The Accounting Review*, 65(1).
- Watts, R. L., Zimmerman, J. L. 1978. Towards a Positive Theory of the Determination of Accounting Standards. *The Accounting Review*, LIII(1).
- Weber, M. 1966. *The Theory of Social and Economic Organisation*. New York: Free Press.
- Wedari, L.K. (2021). *Stakeholder Theory*. <https://binus.ac.id/bekasi/accounting-technology/2021/12/10/stakeholder-theory-part-2/>. (Semarang, diakses 7 Juni 2024).
- Williamson, O. 1975. *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: The Free Press.

Wirama, D.G. 2008. Teori Surplus Bersih: Valuasi Perusahaan Berdasarkan Data Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 3(2): 1-22. ISSN 2303-1018.

Wiryaningtyas, D. P. 2016. Behavioral Finance dalam Pengambilan Keputusan. *UNEJ E-Proceeding*: 339–344.

Kumpulan Teori Akuntansi

Vivi Kumalasari Subroto, S.E, M.Si, Ak
Eni Endaryati, S.Kom., M.Si

BIODATA PENULIS



Penulis merupakan dosen Universitas STEKOM yang aktif dalam melakukan tridharma. Penulis mengampu mata kuliah Auditing, Akuntansi Keuangan, Dasar Akuntansi, Akuntansi Manajemen, dan beberapa mata kuliah lainnya. Penulis juga telah menerbitkan beberapa buku ajar ber-ISBN serta mempublikasikan beberapa jurnal ilmiah baik jurnal Nasional maupun jurnal Nasional Terakreditasi Kemenristek Dikti.

Penulis memiliki latar belakang pendidikan di bidang akuntansi baik untuk jenjang S1 maupun S2. Penulis mendapatkan gelar sarjana dan magister dari Universitas Diponegoro Semarang. Sebagai dosen, penulis memiliki jabatan fungsional akademik Asisten Ahli 150 (AA 150). Sebelum menjadi dosen, penulis juga memiliki pengalaman kerja di divisi accounting di bidang industri, perhotelan, maupun mall management.



Penulis memiliki berbagai disiplin ilmu yaitu sarjana Sistem Komputer yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Elektronika dan Komputer (STEKOM) Semarang, magister Akuntansi yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Dharmaputera Semarang. Penulis memiliki pengalaman kerja pada industri akuntansi dan keuangan dan sekarang mengabdikan sebagai dosen di Universitas Sains dan Teknologi Komputer (Universitas STEKOM). Penulis memiliki jabatan Fungsional Akademik Lektor 200 (Assistant Profesor) dan telah menghasilkan beberapa buku ajar ber ISBN, beberapa karya cipta produk berbasis IPTEK, dan Jurnal Ilmiah baik dalam Jurnal Nasional dan Jurnal Nasional Terakreditasi Kemenristek Dikti. Penulis sebagai dosen telah mengampu mata kuliah Akuntansi Keuangan, Perpajakan dan Auditing.



YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK

PENERBIT :
YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK
Jl. Majapahit No. 605 Semarang
Telp. (024) 6723456. Fax. 024-6710144
Email : penerbit_ypat@stekom.ac.id

ISBN 978-623-8642-22-9 (PDF)



9 786238 642229