

JURNAL

**AKUNTANSI &
MANAJEMEN**



**ANALISIS PENGARUH PENGUMUMAN DEVIDEN
TERHADAP *ABNORMAL RETURN*:
PENGUJIAN *SIGNALING HYPOTHESIS* DI BURSA EFEK JAKARTA**

Indah Kurniawati, SE., M.Si.

**PENGARUH MODAL SOSIAL PADA KINERJA ANGGOTA ORGANISASI
(KASUS UNTUK KARYAWAN SETINGKAT STAF PADA SEBUAH PERUSAHAAN
OTOMOTIF DI JAWA TENGAH)**

Wisnu Prajogo, SE., MBA.

UTANG ATAU EKUITAS: PENGUJIAN EMPIRIS *PECKING ORDER HYPOTHESIS*

Drs. Baldric Siregar, MBA., Akuntan

**PELAKSANAAN AKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
MELALUI *OUTSOURCING***

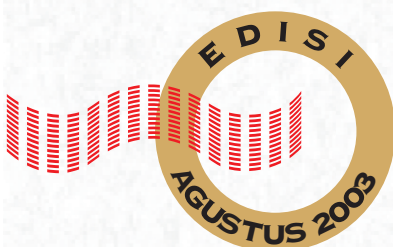
Dra. Sri Haryani, M.Si.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU KUALITAS AUDIT

Rizmah Nurchasanah, SE., Akuntan dan Wiwin Rahmanti, SE., M.Com.

**PENGARUH *FRAMING* PADA KEPUTUSAN INVESTASI DALAM PERSPEKTIF
INDIVIDU-KELOMPOK: PENGUJIAN EMPIRIS ATAS *FUZZY-TRACE THEORY***

Amril Arifin, SE., M.Si.



ISSN 0853-1269 - Akreditasi No. 118/DIKTI/Kep/2001

Rp7.500,-

Editorial Staff Jurnal Akuntansi Manajemen (JAM)

Editor in Chief

Djoko Susanto
STIE YKPN Yogyakarta

Managing Editor

Sinta Sudarini
STIE YKPN Yogyakarta

Editors

Al. Haryono Jusup
Universitas Gadjah Mada

Arief Ramelan Karseno
Universitas Gadjah Mada

Arief Suadi
Universitas Gadjah Mada

Basu Swastha Dharmmesta
Universitas Gadjah Mada

Djoko Susanto
STIE YKPN Yogyakarta

Enny Pudjiastuti
STIE YKPN Yogyakarta

Gudono
Universitas Gadjah Mada

Harsono
Universitas Gadjah Mada

Indra Wijaya Kusuma
Universitas Gadjah Mada

Jogiyanto H.M
Universitas Gadjah Mada

Mardiasmo
Universitas Gadjah Mada

Soeratno
Universitas Gadjah Mada

Su'ad Husnan
Universitas Gadjah Mada

Suwardjono
Universitas Gadjah Mada

Tandelilin Eduardus
Universitas Gadjah Mada

Zaki Baridwan
Universitas Gadjah Mada

Editorial Secretary

Rudy Badrudin
STIE YKPN Yogyakarta

Editorial Office

Pusat Penelitian STIE YKPN Yogyakarta
Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 486160, 486321 Fax. (0274) 486081
(<http://v2.stieykpn.ac.id/jurnal>)

DARI REDAKSI

Pembaca yang terhormat,

Selamat berjumpa kembali dengan Jurnal Akuntansi Manajemen (JAM) STIE YKPN Yogyakarta Edisi Agustus 2003. Kami telah melakukan beberapa perubahan tampilan dan isi JAM. Di samping perubahan-perubahan tersebut, kami juga memberikan kemudahan bagi para pembaca dalam mengakses dalam bentuk *file* artikel-artikel yang telah dimuat pada edisi JAM sebelumnya dengan cara mengakses artikel-artikel tersebut di *website* STIE YKPN Yogyakarta (www://stieykpn.ac.id). Semua itu kami lakukan sebagai konsekuensi ilmiah dengan telah Terakreditasinya JAM berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 118/DIKTI/ Kep/2001.

Dalam JAM Edisi Agustus 2003 ini, disajikan 6 artikel sebagai berikut: Analisis Pengaruh Pengumuman Deviden Terhadap *Abnormal Return*: Pengujian *Signaling Hypotesis* di Bursa Efek Jakarta; Pengaruh Modal Sosial pada Kinerja Anggota

Organisasi (Kasus untuk Karyawan Setingkat Staf pada Sebuah Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah); Utang atau Ekuitas: Pengujian Empiris *Pecking Order Hypotesis*; Pelaksanaan Aktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui *Outsourcing*; Analisis Faktor-Faktor Penentu Kualitas Audit; dan Pengaruh *Framing* pada Keputusan Investasi dalam Perspektif Individu-Kelompok: Pengujian Empiris atas *Fuzzy-Trace Theory*.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi pada penerbitan JAM Edisi Agustus 2003 ini. Harapan kami mudah-mudahan artikel-artikel pada JAM tersebut dapat memberikan nilai tambah informasi dan pengetahuan dalam bidang Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi Pembangunan bagi para pembaca. Selamat menikmati sajian kami pada edisi ini dan sampai jumpai pada edisi Desember 2003 dengan artikel-artikel yang lebih menarik.

REDAKSI.

DAFTAR ISI

**ANALISIS PENGARUH PENGUMUMAN DEVIDEN TERHADAP *ABNORMAL RETURN*:
PENGUJIAN *SIGNALING HYPOTHESIS* DI BURSA EFEK JAKARTA**

Indah Kurniawati, SE., M.Si.

1

**PENGARUH MODAL SOSIAL PADA KINERJA ANGGOTA ORGANISASI
(KASUS UNTUK KARYAWAN SETINGKAT STAF PADA SEBUAH PERUSAHAAN
OTOMOTIF DI JAWA TENGAH)**

Wisnu Prajogo, SE., MBA.

13

UTANG ATAU EKUITAS: PENGUJIAN EMPIRIS *PECKING ORDER HYPOTHESIS*

Drs. Baldric Siregar, MBA., Akuntan

23

**PELAKSANAAN AKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
MELALUI *OUTSOURCING***

Dra. Sri Haryani, M.Si.

35

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU KUALITAS AUDIT

Rizmah Nurchasanah, SE., Akuntan dan Wiwin Rahmanti, SE., M.Com.

47

**PENGARUH *FRAMING* PADA KEPUTUSAN INVESTASI DALAM PERSPEKTIF
INDIVIDU-KELOMPOK: PENGUJIAN EMPIRIS ATAS *FUZZY-TRACE THEORY***

Amril Arifin, SE., M.Si.

67

ANALISIS PENGARUH PENGUMUMAN DEVIDEN TERHADAP ABNORMAL RETURN: PENGUJIAN SIGNALING HYPOTHESIS DI BURSA EFEK JAKARTA

*Indah Kurniawati *)*

ABSTRACT

Dividend Announcement has been a debatable and puzzling phenomenon for financial theorists, for there is inconsistency between the theory and practice. Theoretically, Dividend announcement will increase the profit for investors, while in practice, some empirical evidences show that market tends to react differently to the announcement of Dividend.

The Objective of this study is to investigate the impact of dividend announcement for abnormal return on the market reaction. This study investigates whether investors respond differently to signaling hypothesis. Sample consist of 25 stocks performing the dividend during the period 1992-1996.

The Examination of market reaction of dividend announcement made use of Single Index Model (William Sharpe, 1963) and correcting the beta bias made use of Fowler and Rorke Method (1983) with four lags and four leads.

The results of this study show that the dividend announcement is positively responded statistically and significantly responded by the market around the date of dividend announcement. So, this empirical results support the hypothesis signalling.

Keyword: dividend announcements, abnormal return, beta corrected, signalling hypothesis.

PENDAHULUAN

Kebijakan deviden sampai saat ini masih merupakan teka-teki yang masih terus diperdebatkan. Perbedaan itu berkisar tentang apakah deviden dapat dikatakan sebagai *good news* atau *bad news* bagi para pemegang saham atau investor, atau dengan kata lain bahwa dapatkah deviden itu dijadikan sebagai sinyal tentang nilai perusahaan (*value of firm*) di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Deviden dianggap memiliki sinyal yang baik dan dapat dipercaya. Manajer perusahaan menggunakan deviden sebagai salah satu sarana untuk menginformasikan kepada pasar mengenai prospek masa depan perusahaan. Harapan investor mengenai prospek masa depan perusahaan dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Harapan investor ini tergantung pada informasi yang mereka peroleh mengenai perusahaan tersebut. Hal ini berdasarkan bahwa investor akan menganggap deviden sebagai sinyal yang bagus jika perusahaan memiliki kebijakan meningkatkan devidennya. Sebaliknya, investor akan menganggap

*) Indah Kurniawati, SE., M.Si., adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

dividen sebagai sinyal prospek masa depan perusahaan yang kurang cerah, jika perusahaan menurunkan devidennya. Perubahan harga saham karena pembagian dividen yang tidak stabil ini menunjukkan bahwa pengumuman dividen mengandung informasi (Brigham dan Gapenski, 1999).

Pengujian secara empiris terhadap pengumuman dividen telah banyak dilakukan dengan hasil yang tidak konsisten. Pettit (1972) menemukan bahwa pasar melakukan reaksi yang sangat cepat terhadap pengumuman peningkatan atau penurunan dividen. Namun, Watts (1973) menemukan bahwa perubahan dividen hanya membawa informasi yang sedikit mengenai laba masa depan perusahaan dan tidak ditemukan *abnormal return* di sekitar pengumuman dividen. Healy dan Palepu (1988) menguji sampel 131 perusahaan yang membayar dividen pertamakalinya dan 172 perusahaan yang menghapus dividen pertamakalinya antara tahun 1969 dan 1980. Temuannya menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan untuk membayar atau menghapus dividen pertamakalinya ditafsirkan oleh pasar sebagai ramalan perusahaan mengenai peningkatan dan penurunan laba masa depan. Hal ini mendukung hipotesis kandungan informasi dividen yang diajukan oleh Miller & Modigliani (1961).

Hasil yang berbeda ditemukan oleh Gonedes (1978) yang melakukan penelitian terhadap 285 perusahaan, selama kurun waktu 1946 – 1972. Temuannya menunjukkan bahwa dividen tidak memiliki kandungan informasi karena tidak memberikan sinyal perubahan laba di masa depan.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali reaksi pasar terhadap pengumuman dividen saham yang dilakukan oleh emiten. Penelitian ini difokuskan pada respon pasar terhadap pengumuman dividen meningkat dan pengumuman dividen menurun yang ditandai dengan adanya *abnormal return* di seputar tanggal pengumuman dividen tersebut. Khusus untuk reaksi pasar yang diukur dengan menggunakan *abnormal return*, penelitian ini juga akan melihat signifikansi respon dari para pelaku di pasar modal tersebut.

PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah pengumuman dividen akan direspon oleh para pelaku pasar modal di Bursa Efek Jakarta?
2. Apakah pasar melakukan reaksi yang positif terhadap pengumuman dividen yang meningkat?
3. Apakah pasar melakukan reaksi yang negatif terhadap pengumuman dividen yang menurun?

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kebijakan dividen mempengaruhi *return* yang dibagikan kepada para pemegang saham dalam jangka panjang. Ada dua pendekatan mengenai kebijakan dividen tersebut yakni:

1. Sebagai kebijakan pendanaan jangka panjang. Pendekatan ini berpandangan bahwa laba setelah pajak yang diperoleh perusahaan merupakan sumber dana jangka panjang yang dapat biasanya digunakan untuk mendanai pengembangan usaha. Oleh karena itu, pembagian dividen akan mengakibatkan terjadinya penekanan pada perkembangan usaha atau memaksa pencairan dana ekstern. Jika perusahaan memiliki rencana pengembangan usaha yang cukup bagus maka sumber dana dari dalam perusahaan perlu ditingkatkan
- (2) Sebagai kebijakan untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Pendekatan ini berpandangan bahwa kebijakan dividen mempunyai pengaruh yang kuat terhadap harga pasar dari saham yang beredar. Oleh karena itu, manajer dituntut untuk membagikan dividen sebagai *reward* yang diharapkan oleh seorang investor untuk membeli saham tersebut.

Sementara itu, ada tiga pandangan mengenai kebijakan dividen ini yaitu:

1. Dividen tidak relevan. Pandangan ini disampaikan oleh Modigliani dan Miller (MM) pada tahun 1996. MM berpendapat

bahwa kebijakan deviden tidak relevan, karena deviden sama sekali tidak mempengaruhi nilai perusahaan atau biaya modalnya. Nilai perusahaan tergantung pada kebijakan nilai investasi asetnya, bukan pada besarnya laba yang dibagi sebagai deviden atau besarnya laba yang tidak dibagi kepada para investor. Oleh karena itu, tidak akan pernah ada kebijakan deviden optimal karena setiap *shareholder* dapat menciptakan kebijakan devidennya sendiri. Hal ini disebabkan karena jika perusahaan tidak membayarkan deviden, *shareholder* dapat menciptakan sendiri dengan cara menjual sahamnya. Sebaliknya, jika perusahaan membagikan deviden yang lebih tinggi dari keinginan investor, maka investor dapat menggunakan deviden yang tidak diinginkan tersebut untuk membeli tambahan saham perusahaan. Sehingga apabila investor bisa menjual dan membeli saham untuk menentukan kebijakan devidennya sendiri tanpa menimbulkan pajak atau biaya-biaya lainnya, maka kebijakan deviden perusahaan menjadi tidak relevan lagi. Oleh karena itu, investor yang menginginkan tambahan deviden harus mencadangkan biaya komisi untuk menjual saham dan membayar pajak atas *capital gains*, sedangkan investor yang tidak menginginkan deviden harus membayar pajak atas deviden yang tidak diinginkan dan mencadangkan biaya komisi untuk membeli saham. Adanya pajak dan biaya komisi tersebut, maka kebijakan deviden menjadi tidak relevan,

- 2 Deviden dapat meningkatkan kesejahteraan pemegang saham.

Teori yang dikemukakan oleh Gordon (1959) dan Litnert (1956) ini biasa disebut dengan teori *bird-in-the-hand*. Gordon dan Litnert berpendapat bahwa pembagian deviden lebih baik daripada *capital gain*, karena investor memandang satu burung di tangan lebih berharga dibandingkan seribu burung di udara sehingga perusahaan semestinya menawarkan *dividen yield* yang lebih tinggi.

- 3 Deviden menurunkan tingkat kesejahteraan pemegang saham

Teori ini dikemukakan oleh Litzenger dan Ramaswamy pada tahun 1979. Pandangan ini menyatakan bahwa investor lebih menyukai *retained earnings* dibandingkan dengan deviden, hal

ini disebabkan karena pertimbangan pajak yang dikenakan terhadap *capital gain* lebih rendah. Teori ini menyarankan agar perusahaan membagikan deviden yang rendah jika ingin memaksimalkan nilai sahamnya. Para investor lebih menyukai pembagian deviden yang lebih rendah dibandingkan yang tinggi karena pajak dari *capital gains* maksimum pada rate 20%, sedangkan pajak dari pendapatan deviden pada rate di atas 39,6%. Oleh karena itu, kesejahteraan investor (yang memiliki sebagian besar saham dan menerima sebagian besar deviden) terletak pada kesenangan mereka untuk menguasai perusahaan dan menanamkan kembali *earnings* mereka dalam bisnis. Pertumbuhan *earnings* akan mengarah pada harga saham yang lebih tinggi, dan pajak *capital gains* akan digantikan oleh pajak deviden yang lebih tinggi. Selain itu, pajak tidak dibayar sampai *gains* saham terjual. Karena efek nilai waktu, pajak yang dibayar dimasa yang akan datang mempunyai *effective cost* yang lebih rendah daripada pajak yang dibayarkan saat ini. Jika saham dimiliki seseorang hingga dia meninggal, maka tidak akan ada pajak *capital gains* yang ditanggung. Karena keuntungan pajak ini, investor lebih suka menguasai sebagian besar *earnings* mereka di perusahaan. Sehingga, investor akan bersedia membayar lebih banyak untuk perusahaan yang *low-payout* dibandingkan untuk perusahaan yang *high-payout*.

Selain ketiga teori tersebut, teori *signaling* dan *contracting* dapat juga digunakan untuk menjelaskan masalah deviden. Kedua teori ini bertentangan dalam menjelaskan manfaat kebijakan deviden. Teori *signaling* menganggap bahwa informasi deviden dapat berarti *good news* bagi investor karena perusahaan mempunyai *free cash flow* dari hasil operasi perusahaan yang akan dibagi, sementara teori *contracting* menganggap bahwa informasi tersebut adalah *bad news*, karena menunjukkan ketidakmampuan manajemen melakukan reinvestasi atas adanya *free cash flow* yang dimiliki perusahaan.

Teori *signaling* dalam sains komunikasi, digunakan dalam disiplin sains akuntansi untuk menjelaskan dan memprediksi pola perilaku komunikasi manajer kepada publik. Teori *signaling* dalam akuntansi salah satu fungsinya adalah untuk menilai adanya

informasi *private*. Dalam pasar modal, pelaku pasar melakukan keputusan ekonomi dengan dasar informasi publikasian, pengumuman, konferensi pers, dan *filling* kepada regulator. Namun demikian, para manajer masih tetap mempunyai informasi privat yang memuat nilai perusahaan yang sebenarnya.

Informasi *private* kadang-kadang mengindikasikan bahwa nilai perusahaan lebih tinggi dari yang terefleksikan dalam harga saham saat ini. Upaya manajer untuk meningkatkan kemakmuran pemegang saham adalah dengan mengkomunikasikan *good news* kepada pasar untuk meningkatkan harga saham.

Pada perkembangannya, *signaling theory* diterapkan untuk mengakses informasi *private* dari manajemen. Beberapa riset empiris mencatat pemanfaatan pola kebijakan deviden meningkat (*dividend-signalling-theory*) sebagai proksi penilaian arus kas masa depan perusahaan. Beberapa literatur *finance* juga menjelaskan kebijakan *open-market repurchases* (*OMR-signalling theory*) sebagai sinyal bahwa harga saham emiten *underpriced*.

Berbagai teori tersebut membuat deviden menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti. Perbedaan temuan riset selama ini diberbagai tempat mengindikasikan bahwa riset empiris yang berkaitan dengan deviden memang mempunyai domain teori yang berbeda. Hasil berbagai riset tersebut juga mengindikasikan perbedaan pandangan masyarakat tentang deviden. Berikut ini diuraikan beberapa hasil riset empiris.

Watts (1973) menguji proposisi bahwa pengetahuan tentang deviden sekarang akan meningkatkan prediksi tentang laba di masa yang akan datang. Watts menguji apakah laba tahun ke depan dapat dijelaskan oleh laba dan deviden tahun sekarang atau laba dan deviden satu tahun sebelumnya. Berdasarkan pengujian terhadap 310 perusahaan dari tahun 1946-1967. Hasil temuannya menunjukkan bahwa 10% yang mempunyai koefisien marjinal.

Gonedes (1976) menguji secara empiris dua sinyal potensial perusahaan, yaitu perubahan deviden dan komponen extraordinary laba akuntansi. Sampel yang digunakan 285 perusahaan yang merupakan "*information sample*", dan 208 perusahaan sebagai "*control sample*" dengan periode tahun 1946-1972. Hasil penelitiannya menunjukkan bukti yang tidak konsisten dengan pandangan bahwa deviden atau sinyal item-

item extraordinary merefleksikan informasi oleh sinyal laba dalam periode yang sama.

Benartzi *et al.* (1997) meneliti 255 pengumuman deviden menurun dan 4249 pengumuman deviden meningkat dalam periode 1979-1991. Hasil risetnya menunjukkan bahwa untuk jangka pendek yaitu tiga hari di sekitar pengumuman deviden terdapat reaksi pasar yang signifikan. Temuannya juga menunjukkan hubungan yang positif dan proporsional antara *return* tidak normal (*abnormal return*) dengan deviden. Adapun pengujian tentang hubungan antara perubahan laba sebelum pengumuman deviden dengan perubahan deviden, ditemukan bahwa perusahaan yang menaikkan deviden pada tahun t-0 mempunyai peningkatan laba yang signifikan pada tahun t-1 dan t-0, sedangkan pengujian mengenai hubungan perubahan deviden dengan profitabilitas perusahaan di masa yang akan datang, menunjukkan korelasi yang tidak signifikan.

Penelitian yang telah dilakukan di Indonesia adalah penelitian yang dilakukan oleh Suparmono (2000) terhadap pengumuman deviden di Bursa Efek Jakarta (BEJ) selama kurun waktu 1991-1998. Hasil temuannya menunjukkan pengumuman deviden direaksi oleh para pelaku pasar yang ditunjukkan dengan adanya *abnormal return*. Selain itu, investor di BEJ lebih bereaksi terhadap *good news* dibandingkan *bad news*. Hasil lain yang penting dari penelitiannya Suparmono adalah kenaikan deviden selalu diawali dengan kenaikan laba. Hal ini berarti manajer di Indonesia menaikkan deviden setelah yakin kinerja perusahaan telah mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Suparmono ini belum mempertimbangkan Bursa Efek Jakarta sebagai pasar yang tipis.

Berdasarkan argumentasi dan temuan empiris di atas, diturunkan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H1 : Pasar bereaksi positif terhadap pengumuman deviden yang meningkat di Bursa Efek Jakarta

Teori kandungan informasi deviden menyebutkan bahwa pasar menganggap penurunan deviden sebagai sinyal penurunan kinerja perusahaan saat ini maupun prospeknya di masa yang akan datang. Pasar akan bereaksi negatif terhadap perusahaan yang menurunkan deviden.

Lintner (1956) berargumen bahwa kenaikan deviden merupakan sinyal dari manajemen mengenai kepercayaan mereka bahwa laba akan mengalami peningkatan secara permanen di masa depan. Pemberian sinyal ini membutuhkan *cost*, maka hanya perusahaan yang berprospek yang mampu menanggungnya. Apabila sinyal tersebut diberikan oleh perusahaan yang tidak berprospek maka perusahaan tersebut tidak akan mampu menanggung *signaling cost*, yang pada gilirannya justru akan merugikan investor, sehingga apabila kenaikan deviden tersebut berasal dari perusahaan yang berprospek ekonomis, maka pasar akan bereaksi secara positif dan sebaliknya, jika perusahaan menurunkan deviden maka pasar akan bereaksi secara negatif.

Berdasarkan argumentasi dan temuan empiris di atas diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pasar bereaksi negatif terhadap pengumuman deviden yang menurun di Bursa Efek Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *event study* dengan *windows periods* 11 hari perdagangan yaitu pengujian berdasarkan pengamatan harga saham lima hari sebelum tanggal pengumuman, pada saat pengumuman, dan lima hari setelah tanggal pengumuman. Lamanya *estimation period* yang digunakan adalah seratus hari sebelum *event windows*.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara *purposive sampling*, sehingga sampel penelitian berasal dari populasi yang memenuhi kriteria tertentu yang sesuai dengan penelitian ini. Kriteria pemilihan sampel tersebut sebagai berikut:

1. Saham terdaftar dan aktif diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta
2. Mengumumkan deviden yang meningkat dan menurun dalam periode pengamatan .
3. Tidak mengumumkan atau mengeluarkan kebijakan lain seperti *stock split*, *right issue*, *bonus shares* (saham bonus) atau pengumuman lainnya di periode *windows*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deviden per saham dan data harga saham dari

perusahaan-perusahaan yang mengumumkan pembagian deviden selama periode 1992-1996. Data yang diperlukan merupakan data sekunder yang diperoleh dari Bursa Efek Jakarta. Sampel yang diperoleh dibersihkan dari pengumuman *stock split*, *stock deviden*, pengumuman merger dan akuisisi dan pengumuman laba untuk menghindari *confounding effect*.

Berdasarkan beberapa kriteria tersebut di atas maka diambil 25 perusahaan yang mengumumkan deviden meningkat dan 25 perusahaan yang mengumumkan deviden menurun. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Single Index Model digunakan oleh William Sharpe, (1963)

Pasar Modal di Indonesia khususnya Bursa Efek Jakarta merupakan pasar modal yang perdagangannya tidak sinkron. Hal ini terjadi karena Bursa Efek Jakarta merupakan pasar yang transaksi perdagangannya jarang terjadi atau disebut dengan pasar yang tipis (*thin market*) sehingga harus disesuaikan terlebih dahulu karena mengandung bias. Hartono dan Suriyanto (1999) melakukan penelitian mengenai bias yang terjadi di Bursa Efek Jakarta. Kesimpulan yang diperoleh adalah metode beta koreksi Fowler dan Rorke (1983) dengan periode koreksi empat *lead* dan empat *lags*. Metode ini dianggap paling mampu untuk mengoreksi bias beta di Bursa Efek Jakarta.

Mengestimasi beta dengan metode koreksi Fowler dan Rorke

$$R_{it} = a_i + b_{-4} R_{mt-4} + b_{-3} R_{mt-3} + b_{-2} R_{mt-2} + b_{-1} R_{mt-1} + b_0 R_{mt} + b_1 R_{mt+1} + b_2 R_{mt+2} + b_3 R_{mt+3} + b_4 R_{mt+4} + e_{it}$$

Besarnya beta perusahaan ke-i yang telah dikoreksi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Arif dan Johnson, 1990):

$$b_i = W_4 b_{i-4} + W_3 b_{i-3} + W_2 b_{i-2} + W_1 b_{i-1} + b_0 + W_1 b_{i+1} + W_2 b_{i+2} + W_3 b_{i+3} + W_4 b_{i+4}$$

Bobot yang digunakan untuk mengalikan koefisien-koefisien regresi untuk empat lead dan empat lag dihitung dengan rumus sebagai berikut (Arif dan Johnson, 1990):

$$W1 = \frac{1 + 2r1 + 2r2 + 2r3 + 2r4}{1 + 2r1 + 2r2 + 2r3 + 2r4}$$

$$W2 = \frac{1 + 2r1 + 2r2 + r3 + r4}{1 + 2r1 + 2r2 + 2r3 + 2r4}$$

$$W3 = \frac{1 + 2r1 + r2 + r3 + r4}{1 + 2r1 + 2r2 + 2r3 + 2r4}$$

$$W4 = \frac{1 + r1 + r2 + r3 + r4}{1 + 2r1 + 2r2 + 2r3 + 2r4}$$

Besarnya r1, r2, r3, r4, diperoleh dari persamaan regresi sebagai berikut (Hartono dan Suriyanto, 1999)

$$R_{mt} = a_i + r1R_{mt-1} + r2R_{mt-2} + r3R_{mt-3} + r4R_{mt-4} + e_t$$

Pengujian abnormal return saham

Abnormal return sering disebut sebagai excess return untuk suatu saham pada periode tertentu. Abnormal return ini merupakan selisih return yang sesungguhnya terjadi pada suatu periode dengan return yang diharapkan (expected return) pada periode tersebut (Peterson, 1989). Persamaan matematisnya sebagai berikut :

$$AR_{it} = R_{it} - E(R_{it})$$

Penentuan besarnya return saham yang diharapkan E (Rit) menggunakan market model yang digunakan Brown and Warner (1985) dalam event study

$$E(R_{it}) = \alpha_i + \beta_i R_{m_t}$$

Tujuan pengujian signifikansi abnormal return ini adalah untuk melihat signifikansi abnormal return secara statistik. Signifikansi tidak sama dengan nol apabila bertanda positif berarti dianggap sebagai berita yang baik, sedangkan apabila memiliki tanda negatif dianggap sebagai berita yang buruk. T-test ini dilakukan dengan cara mencari standarisasi dari nilai abnormal return dengan nilai kesalahan standar estimasinya (standard error of the estimate) untuk masing-masing sekuritas, sedangkan cara yang digunakan untuk menentukan kesalahan standar estimasi berdasarkan deviasi standar return harian pada periode estimasi. Adapun model tersebut dapat dirumuskan:

$$KSE_i = \sqrt{\frac{\sum_{j=t-1}^{i2} R_{ij} - R_t}{T - 2}}$$

PENGUJIAN EMPIRIS DAN HASIL

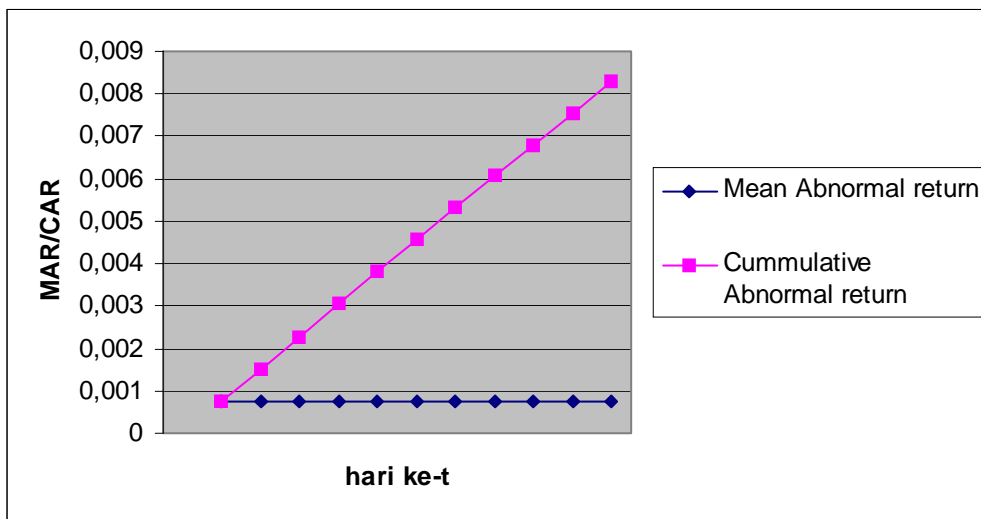
A. Pengujian Reaksi Pasar terhadap Perusahaan Yang Mengumumkan Dividen Meningkat

Reaksi pasar terhadap pengumuman dividen meningkat pada perusahaan ini ditunjukkan oleh adanya abnormal return di seputar tanggal pengumuman dividen. Hasil perhitungan mean abnormal return dan Cumulative abnormal return pada perusahaan besar yang menjadi sampel penelitian selama periode peristiwa (windows period) tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Perhitungan *mean abnormal return* dan *cummulative abnormal return* pada perusahaan yang mengumumkan deviden meningkat (25 perusahaan)

| Hari ke-t | <i>Mean abnormal return</i> | <i>Cummulative abnormal return</i> |
|-----------|-----------------------------|------------------------------------|
| -5 | 0,0007556 | 0,0007556 |
| -4 | 0,0007596 | 0,0015152 |
| -3 | 0,0007648 | 0,00228 |
| -2 | 0,0007688 | 0,0030488 |
| -1 | 0,000754 | 0,0038028 |
| 0 | 0,0007536 | 0,0045564 |
| 2 | 0,0007512 | 0,0053076 |
| 3 | 0,000748 | 0,0060556 |
| 4 | 0,0007524 | 0,006808 |
| 5 | 0,0007532 | 0,0075612 |
| 5 | 0,0007368 | 0,008298 |

Hasil pengolahan SPSS



Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa pada hari t+5 sampai t-5 terdapat *abnormal return* positif. Terlihat dari h-5 menuju h-1, reaksi pasar yang positif tersebut semakin meningkat, hal ini mengindikasikan bahwa sebenarnya perusahaan yang mengumumkan deviden meningkat ini telah memberikan

sinyal yang positif yang diterbitkan ke para pelaku di pasar modal, selain itu hal ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan yang mengumumkan deviden secara meningkat, dianggap oleh pasar memiliki kinerja yang lebih bagus daripada perusahaan yang mengumumkan deviden yang stabil atau bahkan

menurun. Akan tetapi pada hari pengumuman deviden, pasar melakukan reaksi yang menurun, hal ini terlihat dari *abnormal return* yang diterima oleh pasar pada hari t-0 sampai hari t+2 yang mengalami penurunan *abnormal return*. Meskipun pada hari t+3 menuju hari t+4, *abnormal return* mengalami kenaikan. Sementara itu pada hari t+5 *return* saham kembali bergerak turun yang ditandai dengan adanya *abnormal return* yang negatif. Respon pasar yang menurun ini ada kemungkinan pasar memberikan *underestimate* terhadap perusahaan yang mengumumkan deviden

meningkat di mana peningkatan pembayaran deviden tersebut tidak signifikan. Tetapi secara garis besar perusahaan tetap memberikan respon yang positif terhadap perusahaan yang mengumumkan deviden meningkat.

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji statistik *t-test* yang bertujuan untuk melihat signifikansi *abnormal return* yang ada di periode peristiwa. Signifikansi ini merupakan signifikansi *abnormal return* secara statistik tidak sama dengan nol. Hasil pengujian signifikansi ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil pengujian signifikansi *abnormal return* selama *windows period*

| Hari ke-t | Mean <i>Abnormal return</i> | t-hitung | Keterangan |
|-----------|-----------------------------|-----------|------------------|
| -5 | 0,0007556 | 0,147376 | Tidak Signifikan |
| -4 | 0,0007596 | -8607,322 | Tidak Signifikan |
| -3 | 0,0007648 | 1,003379 | Tidak Signifikan |
| -2 | 0,0007688 | 1,305565 | Tidak Signifikan |
| -1 | 0,000754 | 0,917825 | Tidak Signifikan |
| 0 | 0,0007536 | -2,168919 | Tidak Signifikan |
| 1 | 0,0007512 | -4,856559 | Tidak Signifikan |
| 2 | 0,000748 | 1,120864 | Tidak Signifikan |
| 3 | 0,0007524 | -1,05623 | Tidak Signifikan |
| 4 | 0,0007532 | 0,457005 | Tidak Signifikan |
| 5 | 0,0007368 | 1,518039 | Tidak Signifikan |

Tampak pada tabel bahwa nilai t-hitung dari hari t-5 sampai t+5 menunjukkan angka yang lebih kecil dari t-tabel yakni sebesar 1,708. Hal ini menunjukkan bahwa reaksi pasar terhadap perusahaan yang mengumumkan deviden meningkat, tidak signifikan meskipun reaksinya positif yang ditunjukkan dengan adanya *abnormal return* yang positif.

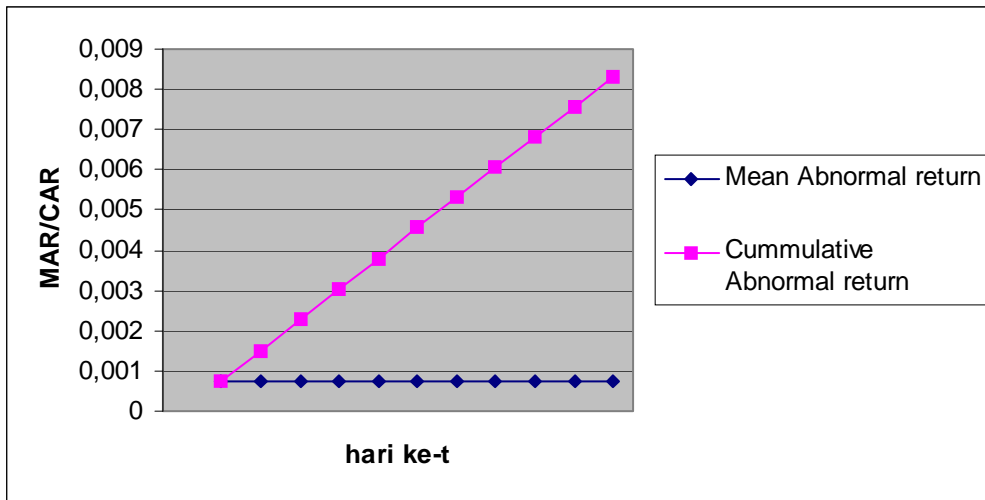
B. Pengujian Reaksi Pasar Terhadap Perusahaan Yang Mengumumkan Deviden Menurun

Reaksi pasar terhadap pengumuman deviden menurun pada perusahaan ini ditunjukkan oleh adanya *abnormal return* di seputar tanggal pengumuman deviden. Hasil perhitungan *mean abnormal return* dan *Cummulative abnormal return* pada perusahaan besar yang menjadi sampel penelitian selama periode peristiwa (*windows period*) tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Perhitungan *mean abnormal return* dan *cummulative abnormal return* pada perusahaan yang mengumumkan deviden menurun (25 perusahaan)

| Hari ke-t | <i>Mean abnormal return</i> | <i>Cummulative abnormal return</i> |
|-----------|-----------------------------|------------------------------------|
| -5 | 0,0010704 | 0,0010704 |
| -4 | 0,0010636 | 0,002134 |
| -3 | 0,0010672 | 0,0032012 |
| -2 | 0,0010684 | 0,0042696 |
| -1 | 0,0010668 | 0,0053364 |
| 0 | 0,0010716 | 0,006408 |
| 1 | 0,0010696 | 0,0074776 |
| 2 | 0,0010708 | 0,0085484 |
| 3 | 0,0011052 | 0,0096536 |
| 4 | 0,0011242 | 0,0107778 |
| 5 | 0,0011496 | 0,0119274 |

Hasil pengolahan SPSS



Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa pada hari t-5 sampai t+2 *abnormal return* yang terdapat dipasar modal menunjukkan nilai yang tidak stabil, meskipun *abnormal return* nya masih bernilai positif. Sementara itu pada hari t+2 sampai hari t+5 *abnormal return* yang dapat diterima oleh para pelaku pasar mengalami peningkatan yang positif.

Reaksi pasar yang positif tersebut semakin meningkat, hal ini mengindikasikan bahwa para pelaku pasar telah memiliki *asymetry information* yang menyebabkan pasar melakukan reaksi yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya atau dengan kata lain, para pelaku di pasar modal lebih memfokuskan pada pengumuman yang lain, bukan pada pengumuman

deviden yang menurun atau para pelaku pasar tidak memperhatikan penurunan tersebut. Tetapi secara garis besar perusahaan tetap memberikan respon yang positif terhadap perusahaan yang mengumumkan deviden menurun.

Untuk pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan pengujian statistik yaitu melihat signifikansi *abnormal return* yang ada di periode peristiwa. Untuk hal tersebut digunakan pengujian t (*t-test*). Hasil pengujian tersebut tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil pengujian signifikansi *abnormal return* selama *windows period*

| Hari ke-t | Mean <i>Abnormal return</i> | t-hitung | Keterangan |
|-----------|-----------------------------|--------------|------------------|
| -5 | 0,0010704 | -1,307627043 | Tidak Signifikan |
| -4 | 0,0010636 | -0,410983454 | Tidak Signifikan |
| -3 | 0,0010672 | 1,065674942 | Tidak Signifikan |
| -2 | 0,0010684 | -15811,04604 | Tidak Signifikan |
| -1 | 0,0010668 | -0,348945346 | Tidak Signifikan |
| 0 | 0,0010716 | 2,609171201 | Signifikan |
| 1 | 0,0010696 | 2,166053214 | Signifikan |
| 2 | 0,0010708 | 1,180576671 | Tidak Signifikan |
| 3 | 0,0011052 | -2,227923026 | Tidak Signifikan |
| 4 | 0,0011242 | -2,32054516 | Tidak Signifikan |
| 5 | 0,0011496 | -1,783870206 | Tidak Signifikan |

Tampak pada tabel bahwa nilai t-hitung dari hari t-5 sampai t-1 menunjukkan angka yang lebih kecil dari t-tabel yakni sebesar 1,708. Hal ini menunjukkan bahwa reaksi pasar terhadap perusahaan yang mengumumkan deviden menurun, tidak signifikan meskipun reaksinya di hari t-3 positif yang ditunjukkan dengan adanya *abnormal return* yang positif. Sedangkan pada t-0 dan sehari setelah pengumuman deviden tersebut, *abnormal return* positif yang diperoleh para pelaku pasar menunjukkan hal yang signifikan. Sementara itu pada hari hari berikutnya yakni t+2 sampai t+5, *abnormal return* yang terjadi di bursa efek Jakarta menunjukkan ketidaksignifikannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian reaksi pasar terhadap pengumuman deviden dapat disimpulkan bahwa pasar di Bursa Efek Jakarta melakukan respon terhadap pengumuman deviden baik pada pengumuman deviden meningkat ataupun

pengumuman deviden menurun. Hal ini menunjukkan bahwa para pelaku pasar dapat menangkap sinyal yang diberikan oleh perusahaan emiten yang mengumumkan pengumuman tersebut, dimana ternyata pengumuman deviden tetap dianggap sebagai sinyal yang menunjukkan kondisi kinerja keuangan perusahaan yang bagus meskipun pengumuman deviden tersebut merupakan pengumuman deviden yang menurun. Hal ini terlihat pada adanya *abnormal return* yang positif disekitar tanggal pengumuman deviden baik deviden yang meningkat atau deviden menurun. Meskipun secara keseluruhan reaksi pasar tersebut menunjukkan reaksi yang tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena para pelaku pasar masih menganggap bahwa pengumuman deviden yang menunjukkan kebijakan deviden pada perusahaan tersebut sebenarnya tidak mempengaruhi nilai perusahaan sehingga tidak mempengaruhi kemakmuran pemegang saham. Sehingga penelitian ini mendukung pada teori MM yang dikemukakan oleh Miller dan Modigliani pada tahun 1961.

DAFTAR PUSTAKA

Aharony, Joseph dan Itzak Swary, 1980, "Quarterly Dividends and Earnings Announcement and Stockholders Return : An Empirical Analysis", *The Journal of Finance* 35 (Maret) 1-12

Amsari, M. Ishak, 1993., *Pengaruh Dividen terhadap Harga Saham di Pasar Modal Indonesia*, Tesis S-2, UGM.

Benartzi, Shlomo, Roni Michaely dan Richard H Thealer, "Do Changes in Dividend Signal the Future or the past?", *The Journal of Finance* 32 (Juli) : 1007 – 12034

Brooks, Raymond M, 1996, : "Changes in Asymmetric Information at Earning and Dividend Announcements:" *Journal of Business, Finance & Accounting* 23 (April) : 359 – 378

Christie, William G. 1994. "Are Dividend Omissions Truly the Cruellest Cut off all ?", *Journal of Financial and Quantitative Analysis* 29 (September) : 359_480

Darmadji Tjiptono & Hendy M.F., "Pasar Modal di Indonesia", *Salemba Empat*, Jakarta, 2001.

Firth, Michael. 1996. " Dividend changes, abnormal return and Intra-Industry Firm Valuation ", *Journal of Financial and Quantitative Analysis* 31 (Juni) : 189-211

Fitrianti, Tetet dan Jogiyanto Hartono, 2000. " Analisis Korelasi Pokok IOS dengan realisasi pertumbuhan, Kebijakan Pendaan dan Deviden". *Makalah disampaikan pada SNA III di Jakarta tanggal 5 September 2000.*

Gonedes, Nicholas J. 1978 " Corporate Signaling, External Accounting and Capital Market Equilibrium : Evidence on Dividend, Income and Extraordinary Items ", *Journal of Accounting Research* 16 (Spring) : 26-79

Gordo, MJ., " Dividends, earnings and Stock prices", *Review of Economics and Statistics*, May 1959

Hartono, Jogiyanto dan Suriyanto. 2000. " Bias in beta values and Its correction : Empirical Evidence from the Jakarta Stock Exchange, *Gajah Mada International Journal of Business* 2 (September) : 337-350

Lintern, J., " Distribution of Incomes of Corporation among dividends, retained earnings and taxes", *American Economics Review*, 1956

Hartono, Jogiyanto. 1999. *Teori Portfolio dan Analisis Investasi edisi pertama*, Yogyakarta : *BPFE UGM*

Miller, M.H and Modigliani. " Dividend policy, growth and the valuation of shares", *journal of Business*, October 1961

Miller, m.h and M.S Scholes, " Dividends and taxes" , *Journal of financial economics*, Desember 1978.

Suparmono. 2000. " Dividend Announcement Effects on Stock Return : A test of Signalling Hypthesis in the Indonesian Stock Market ", *Gajah Mada International Journal of Business* 2 (September) : 351-368

Watts, R.L, " The Information Content of Dividends," *Journal of Business* 46 (April 1973)

PENGARUH MODAL SOSIAL PADA KINERJA ANGGOTA ORGANISASI (KASUS UNTUK KARYAWAN SETINGKAT STAF PADA SEBUAH PERUSAHAAN OTOMOTIF DI JAWA TENGAH)

Wisnu Prajogo^{)}*

ABSTRACT

Recently, social capital gains its popularity. Most research in this area investigated the effect of social capital to organizational level of performance. This article tries to fill the gap by examining the effect of social capital to individual performance. The results find strong support for the effect of cognitive dimension of social capital to in-role performance and the effect of relational dimension of social capital to extra-role performance, but only weak support for the effect of relational dimension of social capital to in-role performance.

Keywords: social capital, in-role performance, extra-role performance)

Konsep modal sosial (*social capital*) sedang berkembang saat ini. Beberapa periset telah meneliti dampak keberadaan modal sosial dalam organisasi. Mereka menemukan bahwa modal sosial yang kuat akan mempengaruhi kompensasi eksekutif (Belliveau, O'Reilly, & Wade, 1996), kualitas modul kuliah (Chua, 2002), kemajuan karir (Gabbay & Zuckerman, 1998), adopsi pengetahuan (Kraatz, 1998), kelangsungan hidup organisasi (Pennings, Lee, & Witteloostuijn, 1998), inovasi dalam organisasi (Tsai & Ghoshal, 1998), dan keuntungan ekonomi (Uzzi, 1997). Dalam hal ini,

belum ditemukan penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh modal sosial pada kinerja anggota organisasi secara individual. Tulisan ini akan mencoba mengisi ceruk yang masih kosong dengan meneliti pengaruh modal sosial pada kinerja anggota organisasi.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Modal sosial seringkali diartikan secara berbeda. Beberapa periset menyatakan modal sosial merupakan *community-level attribute*, meskipun ada periset yang memperlakukan modal sosial sebagai pendekatan yang berorientasi pada individu (Glaeser *et al.*, 1999). Hal ini menyebabkan modal sosial dikatakan sebagai konsep yang memiliki makna yang sangat elastis / *wonderfully elastic term* (Adler & Kwon, 2002).

Keberagaman definisi modal sosial muncul dari perbedaan tingkat analisis yang menjadi fokus para periset. Narayan dan Cassidy (2001) yang memiliki fokus pada tingkat analisis makro, membagi modal sosial menjadi beberapa dimensi yang meliputi: karakteristik kelompok (*group characteristics*), norma yang mengikat (*generalized norms*), kebersamaan (*togetherness*), pergaulan sehari-hari (*everyday sociability*), hubungan dalam network (*network connections*), kesukarelaan (*volunteerism*), dan kepercayaan (*trust*).

^{*)} Wisnu Prajogo, SE., MBA., adalah Dosen Tetap STIE YKPN Yogyakarta sedang menempuh pendidikan Program Doktor Manajemen pada Program Pascasarjana UGM.

Di sisi lain, Nahapiet dan Ghoshal (1998) berfokus pada tingkat analisis individu dalam menyusun dimensi modal sosial menjadi dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif.

Adler dan Kwon (2002) melakukan sintesis atas konsep modal sosial yang berasal dari berbagai perspektif dan memberikan definisi modal sosial sebagai berikut: "Social capital is the goodwill available to individuals or groups. Its source lies in the structure and content of the actor's social relations. Its effects flow from the information, influence, and solidarity it makes available to the actor".

Ada tiga hal yang dapat ditekankan dari definisi tersebut. Pertama, modal sosial bisa dimiliki oleh individu maupun kelompok. Kedua, sumber modal sosial terletak pada hubungan sosial yang dimiliki oleh individu maupun kelompok. Ketiga, efek modal sosial berkaitan dengan informasi, pengaruh, dan solidaritas yang dimiliki individu atau kelompok yang memungkinkan individu atau kelompok tersebut mendapat keunggulan tertentu dan dapat berkinerja dengan lebih baik.

Tulisan ini menggunakan definisi Nahapiet dan Ghoshal (1998) karena sesuai dengan tingkat analisis individual yang menjadi fokus tulisan ini. Mereka membagi modal sosial menjadi tiga dimensi yang meliputi dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif. Dimensi struktural merupakan pola hubungan antar orang dan interaksi sosial yang ada dalam organisasi. Dimensi struktural memiliki makna bahwa posisi seseorang dalam struktur interaksi akan memberinya keuntungan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerjanya akan berkinerja dengan lebih baik. Adanya interaksi yang baik akan sangat kondusif untuk kerjasama yang baik antar anggota organisasi. Interaksi yang baik akan mengakibatkan intensitas hubungan kerja yang semakin baik dan menumbuhkan kedekatan antar karyawan. Dengan demikian, seseorang akan lebih mudah mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan kerjanya, misalnya seseorang akan bisa saling mengakses sumberdaya dan informasi dengan sesama rekan kerja. Hal ini akan memperlancar proses kerja anggota organisasi, yang akan membuat anggota organisasi tersebut berkinerja dengan lebih baik.

Dimensi relasional merupakan *asset* yang diciptakan dan tumbuh dalam hubungan antar anggota

organisasi yang mencakup kepercayaan (*trust*) dan kelayakan dipercaya (*trustworthiness*). Kepercayaan adalah atribut yang melekat dalam suatu hubungan. Kelayakan dipercaya merupakan atribut yang melekat pada individu yang terlibat dalam hubungan tersebut. Makin tinggi tingkat kepercayaan antar rekan kerja dalam suatu organisasi, orang-orang dalam organisasi tersebut dikatakan memiliki tingkat kelayakan dipercaya yang tinggi. Dalam kondisi saling mempercayai yang tinggi, orang akan lebih mampu bekerja dengan lebih baik dalam suatu *social exchange* dalam bentuk kerja sama dengan orang lain. Dengan demikian, dimensi relasional juga akan mempengaruhi proses kerja seseorang, sehingga akan membuat orang bekerja dengan lebih baik.

Dimensi kognitif merupakan sumberdaya yang memberikan representasi dan interpretasi bersama, serta menjadi sistem makna (*system of meaning*) antar pihak dalam organisasi. Nahapiet dan Ghoshal (1998) mendefinisikan dimensi ketiga ini sebagai *shared languages (codes)*, *shared narratives* dan *shared vision* yang memfasilitasi pemahaman tentang tujuan kolektif dan cara bertindak dalam suatu sistem sosial. *Shared languages (codes)* dan *shared narratives* merupakan sarana orang berdiskusi dan bertukar informasi dalam menjalankan proses kerjanya. Jika ada *shared languages (codes)* dan *shared narratives*, komunikasi antara anggota organisasi akan lebih baik dan terbuka. *Shared languages (codes)* dan *shared narratives* juga akan mempengaruhi persepsi anggota organisasi. Adanya *shared languages (codes)* dan *shared narratives* akan menciptakan persepsi yang sama antar anggota organisasi yang akan mempercepat proses komunikasi untuk menunjang kinerja. Umumnya dimensi kognitif dalam bentuk *shared languages (codes)* dan *shared narratives* akan mengarah ke pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi (*shared vision*). Jika anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi, mereka akan bisa bekerja dengan lebih baik.

Keberadaan unsur-unsur modal sosial tersebut akan membuat anggota organisasi berkinerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis utama penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Dimensi-dimensi modal sosial berpengaruh positif langsung pada kinerja anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian dan Metode Pencarian Data

Subyek penelitian ini adalah karyawan dengan tingkat staf pada suatu perusahaan otomotif yang berlokasi di Jawa Tengah. Perusahaan ini merupakan perusahaan induk dari berbagai unit usaha yang bernaung di bawahnya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survey (pengedaran kuesioner) pada karyawan tersebut.

Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan cara *snowball sampling* (Neuman, 2000). *Snowball sampling* merupakan bagian dari *non-probabilistic sampling* yang dilakukan saat periset mengedarkan kuesioner pada beberapa orang kunci, yang kemudian orang-orang kunci ini akan mendistribusikan kuesioner tersebut ke lebih banyak responden lagi. Prosedur ini dilakukan karena

kebijakan perusahaan tidak mengizinkan periset mendatangi sendiri unit-unit yang ada, tetapi kuesioner harus diserahkan ke bagian HRD (*Human Resource Development*). Bagian HRD kemudian mengedarkan kuesioner ke manajer unit-unit non produksi (unit produksi tidak dilibatkan karena saat penelitian ini dilakukan, unit produksi masih dalam kesibukan yang sangat tinggi). Manajer unit-unit non produksi tersebut kemudian mengedarkan kuesioner ke bawahannya yang memiliki posisi staf.

Sejumlah 150 kuesioner diedarkan dengan pemberitahuan adanya bingkisan untuk tiap kuesioner yang kembali. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan *response rate*. Setelah minggu kedua, 107 kuesioner kembali, sehingga dicapai tingkat respon / *response rate* sebesar 71,3%. Dari 107 yang terisi, 3 kuesioner tidak dimasukkan dalam analisis karena terlalu banyak data yang tidak terisi. Data demografis responden untuk kuesioner yang diolah dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Data Demografis Responden

| KATEGORI | KLASIFIKASI | JUMLAH |
|---------------------|----------------------|--------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 40 |
| | Perempuan | 64 |
| Usia | Kurang dari 25 tahun | 25 |
| | 25 - 30 tahun | 47 |
| | 31-35 tahun | 22 |
| | 36 - 40 tahun | 7 |
| Status Perkawinan | Lebih dari 40 tahun | 3 |
| | Kawin | 53 |
| Pendidikan Terakhir | Tidak kawin | 51 |
| | SMU | 25 |
| | D1 | 5 |
| | D3 | 29 |
| | S1 | 39 |
| Masa Kerja | S2 | 6 |
| | Kurang dari 5 tahun | 71 |
| | 5 - 10 tahun | 24 |
| | Lebih dari 10 tahun | 9 |

Tabel 1 menunjukkan adanya keseimbangan proporsi jenis kelamin dan status perkawinan. Proporsi yang hampir seimbang juga terjadi untuk tingkat pendidikan, khususnya untuk tingkat pendidikan SMU, D3, dan S1. Tiga kondisi seimbang tersebut merupakan hal yang baik karena proporsi yang seimbang berkaitan dengan keterwakilan secara proporsional dari tiap kelompok responden yang ada. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden merupakan pekerja memiliki masa kerja 1-5 tahun, dan hanya 9 dari 104 responden yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden baru mulai berkarir di perusahaan. Pada posisi ini, intensitas hubungan dengan sesama rekan kerja mulai terbentuk, sehingga karyawan memiliki cukup informasi untuk mengisi kuesioner dengan baik. Oleh karena itu dikatakan bahwa karakteristik responden yang ada cukup baik dan menunjang penelitian.

Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang dijelaskan (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja anggota organisasi yang diukur dengan *in-role performance* dan *extra-role performance* (Podsakof *et al.*, 1982; MacKenzie *et al.*, 1999, 2001). *In-role performance* merupakan ukuran kinerja yang terkait langsung dengan pekerjaan seseorang yang mencakup beberapa item pertanyaan: apakah anggota organisasi melaksanakan pekerjaan lebih dari yang disyaratkan, apakah anggota organisasi menentukan sasaran kerja tinggi untuk diri sendiri, apakah anggota organisasi mencapai sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya, dan apakah anggota organisasi menggunakan waktu kerja secara efektif. Reliabilitas instrumen *in-role performance* yang diukur dengan koefisien *cronbach alpha* pada penelitian terdahulu adalah 0,93 (Podsakof *et al.*, 1982).

Extra-role performance merupakan perilaku tertentu dalam bekerja yang tidak menjadi bagian dalam deskripsi kerja, tidak terkait pada sistem penggajian, tapi dipercaya bisa meningkatkan pelaksanaan fungsi organisasi menjadi lebih efektif. *Extra-role performance* mencakup *helping behavior* (terdiri dari *altruism* dan *courtesy*), *civic virtue*, dan *sportmanship* (MacKenzie *et al.*, 1999). *Altruism* merupakan semangat mau berkorban yang ditunjukkan dengan kesediaan orang yang secara sukarela membantu orang lain dalam

melaksanakan pekerjaannya dan memecahkan masalah yang terkait dengan pekerjaan tersebut. *Courtesy* adalah perilaku yang dilakukan untuk menghindari terjadinya masalah dan menghindari konflik. *Civic virtue* adalah perilaku yang menunjukkan bahwa seseorang bertanggung jawab, peduli, dan berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. *Sportmanship* adalah kesediaan karyawan untuk mentoleransi dan tidak mengeluh atas kondisi-kondisi yang tidak ideal dalam organisasi. Reliabilitas instrumen yang diukur dengan koefisien *cronbach alpha* pada penelitian-penelitian sebelumnya adalah 0,69; 0,89; 0,68 untuk *helping behavior*, 0,70; 0,82; 0,83 untuk *civic virtue*, dan 0,87; 0,84; 0,83 untuk *sportmanship* (MacKenzie *et al.*, 1999, 2001). Penelitian ini menggabung *helping behavior*, *civic virtue*, dan *courtesy* menjadi satu variabel tunggal *extra-role performance*.

Variabel penjelas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah modal sosial yang akan diukur dengan tiga dimensi modal sosial seperti yang dikemukakan Nahapiet dan Ghoshal (1998) dengan mengadopsi item-item pertanyaan yang dikembangkan oleh Chua (2002). Reliabilitas instrumen yang diukur dengan koefisien *cronbach alpha* pada penelitian sebelumnya adalah 0,89 untuk dimensi struktural, 0,88 untuk dimensi relasional, dan 0,90 untuk dimensi kognitif (Chua, 2002).

Skala yang digunakan untuk seluruh instrumen diseragamkan menjadi kisaran 1-5. 1 dengan penjelasan bahwa responden sangat tidak setuju dengan item pernyataan tertentu, 3 netral, dan 5 dengan penjelasan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan tertentu.

Uji validitas untuk seluruh instrumen dilakukan dengan analisis faktor dengan menetapkan dua faktor sebagai faktor ekstraksinya. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah item-item yang ada benar-benar *load* ke satu faktor, sehingga item-item ini benar-benar valid untuk mengukur konstraknya. Dalam hal ini, hanya item-item yang *load* ke faktor 1 akan diikutkan ke analisis selanjutnya. Item-item untuk tiap instrumen yang *load* ke faktor 1 dengan *factor loading* minimal 0,45 akan diuji dengan *reliability analysis*. Hasil uji reliabilitas menghasilkan beberapa nilai *alpha* seperti terdapat dalam tabel 2.

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

| INSTRUMEN | ALPHA |
|---------------------------------|--------|
| Dimensi struktural modal sosial | 0,4738 |
| Dimensi relasional modal sosial | 0,7862 |
| Dimensi kognitif modal sosial | 0,6330 |
| In-role performance | 0,5869 |
| Extra-role performance | 0,7245 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur Pengolahan Data dan Statistik Deskriptif

Periset membuat nilai komposit untuk seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk tiga variabel dimensi modal sosial (dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif) dan dua

variabel kinerja (*in-role performance* dan *extra-role performance*). Pemilihan metoda komposit dilakukan dengan pertimbangan bahwa metoda komposit merupakan perhitungan rata-rata tertimbang dengan memperhatikan bobot (*factor score*) untuk tiap item yang ada. Statistik deskriptif dan korelasi antar variabel terdapat dalam tabel 3 dan 4.

Tabel 3
Statistik Deskriptif atas Data Komposit

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| STRUKTUR | 104 | 2.500 | 5.000 | 3.86538 | .600286 |
| RELASI | 104 | 2.192 | 4.435 | 3.44670 | .411407 |
| KOGNITIF | 104 | .848 | 2.120 | 1.43363 | .290879 |
| INROLE | 104 | 1.87 | 4.08 | 3.1513 | .41303 |
| EXROLE | 104 | 2.60 | 4.26 | 3.4130 | .39076 |
| Valid N (listwise) | | | | | |

Tabel 4
Matriks Korelasi atas Data Komposit

Correlations

| | | STRUKTUR | RELASI | KOGNITIF | INROLE | EXROLE |
|----------|---------------------|----------|--------|----------|--------|--------|
| STRUKTUR | Pearson Correlation | 1 | .442** | .347** | .210* | .215* |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .000 | .032 | .029 |
| | N | 104 | 104 | 104 | 104 | 104 |
| RELASI | Pearson Correlation | .442** | 1 | .295** | .290** | .431** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .002 | .003 | .000 |
| | N | 104 | 104 | 104 | 104 | 104 |
| KOGNITIF | Pearson Correlation | .347** | .295** | 1 | .375** | .205* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | . | .000 | .037 |
| | N | 104 | 104 | 104 | 104 | 104 |
| INROLE | Pearson Correlation | .210* | .290** | .375** | 1 | .419** |
| | Sig. (2-tailed) | .032 | .003 | .000 | . | .000 |
| | N | 104 | 104 | 104 | 104 | 104 |
| EXROLE | Pearson Correlation | .215* | .431** | .205* | .419** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .000 | .037 | .000 | . |
| | N | 104 | 104 | 104 | 104 | 104 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

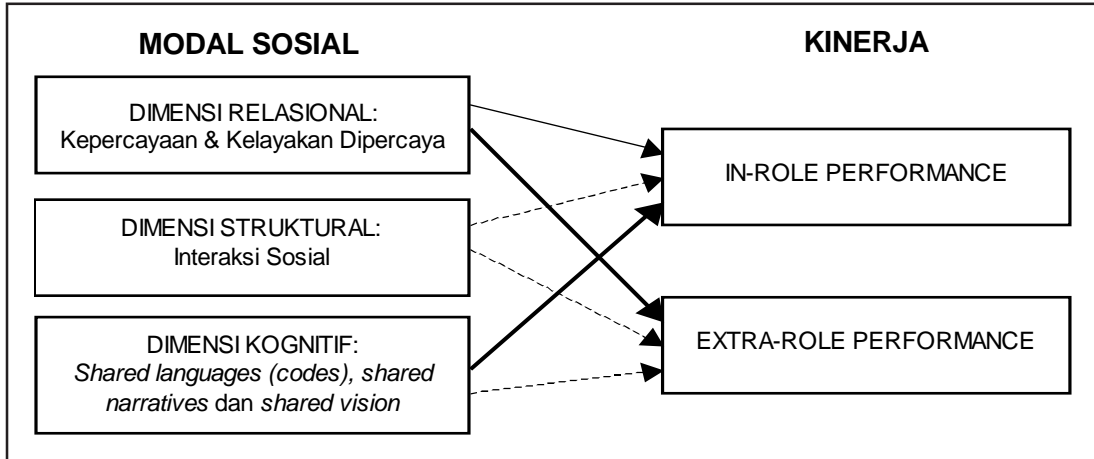
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan matriks korelasi tersebut tampak bahwa tidak ada nilai korelasi yang melebihi 0,8 yang menandakan adanya multikolinearitas. Dengan demikian, data yang ada bebas dari multikolinearitas.

Hasil Pengolahan Data dengan Regresi

Data yang sudah teruji validitas, reliabilitas, dan kebebasannya dari multikolinearitas kemudian diuji dengan regresi. Pengujian regresi dilakukan untuk meneliti pengaruh tiap dimensi modal sosial pada dua ukuran kinerja. Model penelitian dan hasilnya terdapat dalam bagan 1.

Bagan 1
Model Penelitian tentang Hubungan Modal Sosial dan Kinerja



Pada bagan 1, tampak ada enam arah panah pengaruh dimensi-dimensi modal sosial pada ukuran-ukuran kinerja. Panah yang putus-putus merupakan hubungan yang diduga ada, tapi tidak signifikan walau dengan tingkat signifikansi yang paling longgar (0,1). Panah

yang tipis merupakan hubungan yang signifikan pada tingkat 0,1. Panah yang tebal merupakan hubungan yang signifikan pada tingkat 0,01. Secara lebih rinci, hasil regresi dinyatakan dalam tabel 5 dan 6.

Tabel 5
Hasil Regresi dengan *In-Role Performance* sebagai Variabel Dependen

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. (Constant) | 1.810 | .344 | | 5.270 | .000 |
| STRUKTUR | 1.227- 02 | .072 | .018 | .171 | .865 |
| RELASI | .190 | .103 | .190 | 1.848 | .067 |
| KOGNITIF | .444 | .139 | .313 | 3.188 | .002 |

^a. Dendent Variabel: INROLE

Tabel 5 menunjukkan bahwa dimensi kognitif modal sosial memiliki pengaruh signifikan yang kuat (0,01) pada *in-role performance*. Dimensi relasional modal sosial juga memiliki pengaruh signifikan pada

in-role performance, walaupun dengan tingkat signifikansi yang sangat longgar (0,1). Variabel penjelas lain yaitu dimensi struktural modal sosial tidak memiliki pengaruh signifikan dengan *in-role performance*.

Tabel 6
Hasil Regresi dengan Extra-Role Performance sebagai Variabel Dependen

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. (Constant) | 1.913 | .322 | | 5.946 | .000 |
| STRUKTUR | 4.791E-03 | .067 | .007 | .071 | .943 |
| RELASI | .383 | .097 | .403 | 3.969 | .000 |
| KOGNITIF | .113 | .131 | .084 | .862 | .391 |

^a. Dendent Variabel: EXROLE

Tabel 6 menunjukkan bahwa hanya dimensi relasional modal sosial yang memiliki pengaruh signifikan (bahkan pada tingkat signifikansi yang sangat kuat sebesar 0,01) pada *extra-role performance*. Dua variabel independen lain yaitu dimensi struktural dan dimensi relasional modal sosial tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja yang diukur dengan *extra-role performance*.

Pembahasan

Riset-riset terdahulu belum ada yang mengkaitkan modal sosial dengan ukuran kinerja *in-role performance* dan *extra-role performance*. Mayoritas penelitian terdahulu tentang modal sosial menggunakan ukuran kinerja berbasis organisasi (Chua, 2002; Kraatz, 1998; Pennings, Lee, & Witteloostuijn, 1998; Tsai & Ghoshal, 1998; dan Uzzi, 1997). Hanya riset yang dilakukan oleh Belliveau, O’Reilly, & Wade (1996) dan Gabbay & Zuckerman (1998) yang menggunakan ukuran kinerja berbasis individu. Dengan demikian, belum ditemukan riset empiris yang meneliti secara khusus hubungan modal sosial dengan ukuran kinerja berbasis individu seperti *in-role performance* dan *extra-role performance*.

Pengaruh dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat dimensi kognitif modal sosial pada *in-role performance* bisa dipahami dalam konteks deskripsi kerja, karena *in-role performance* adalah ukuran kinerja yang berorientasi pada apa yang sebenarnya dihadapi orang dalam kehidupan kerjanya. Dengan demikian,

semakin orang memahami deskripsi kerjanya dan apa yang ingin dicapai organisasi, orang tersebut akan bekerja dengan lebih baik. Yang menarik adalah dimensi relasional modal sosial juga mempengaruhi *in-role performance*, walaupun pengaruhnya sangat lemah. Hal ini menjadi menarik karena *in-role performance* pada prinsipnya lebih berkaitan dengan ukuran kinerja pribadi seseorang dan kurang terkait dengan orang lain. Aspek *in-role performance ini* seharusnya lebih dipengaruhi dari sisi orang itu sendiri, daripada dipengaruhi dari sisi hubungannya dengan rekan kerjanya. Ternyata penelitian ini memberi dukungan pada hubungan dimensi relasional dengan *in-role performance ini* walaupun dengan tingkat signifikansi longgar. Hal ini bisa diartikan bahwa ternyata tetap ada pengaruh aspek *trust* dan *trustworthiness* pada *in-role performance*, walaupun pengaruhnya sangat lemah.

Penelitian ini menyatukan *helping behavior*, *civic virtue*, dan *sportmanship* menjadi satu variabel tunggal *extra-role performance*. Penelitian ini menemukan dukungan kuat pada pengaruh dimensi relasional modal sosial pada *extra-role performance*. Hal ini bisa dijelaskan dalam konteks bahwa *extra-role performance* sangat berkaitan dengan hubungan antar individu dalam kehidupan kerjanya, misalnya: seberapa jauh orang mau membantu rekan kerjanya dan seberapa jauh orang memiliki keinginan untuk menghindari konflik dengan rekan kerja. Pola hubungan yang sangat terkait dengan rekan kerja akan dipengaruhi oleh tingginya tingkat *trust* dan *trustworthiness* yang merupakan dimensi relasional modal sosial. Tapi, sifat hubungan

yang semacam itu, akan tidak dipengaruhi oleh dimensi kognitif dan struktural dalam modal sosial yang dimiliki seseorang.

SIMPULAN, KELEMAHAN RISET, DAN SARAN RISET MENDATANG

Simpulan

Riset ini bertujuan mengungkap pengaruh dimensi-dimensi modal sosial pada dua ukuran kinerja. Dengan menggunakan regresi atas nilai komposit untuk tiap variabel, riset ini menemukan dua arah hubungan yang cukup penting. Pertama, ada pengaruh langsung dengan signifikansi yang sangat kuat dimensi kognitif modal sosial pada kinerja yang diukur dengan *in-role performance*. Kedua, ada pengaruh langsung dengan signifikansi yang sangat kuat dimensi relasional modal sosial pada kinerja yang diukur dengan *extra-role performance*. Riset ini juga menemukan pengaruh dengan signifikansi lemah dimensi relasional modal sosial pada *in-role performance*.

Kelemahan dan Saran untuk Riset Mendatang

Kelemahan utama riset ini adalah pada penggunaan *single source* dalam kuesioner yang meminta responden mengisi informasi untuk variabel penjelas dan variabel yang dijelaskan. Hal ini menyebabkan

munculnya *common method variance* yang sulit dihindari jika data diperoleh dari satu sumber. *Common method variance* akan muncul jika responden cenderung mengisi kuesioner secara konsisten untuk variabel penjelas dan variabel yang dijelaskan. Hal ini akan berakibat adanya hasil penelitian yang tidak menggambarkan kondisi yang riil karena data untuk variabel penjelas dan variabel yang dijelaskan sudah diusahakan untuk konsisten.

Kelemahan kedua terkait dengan sifat survey yang membuat periset tidak bisa mengetahui siapa yang sebenarnya mengisi kuesioner dan seberapa serius pengisian ini dilakukan. Meskipun hasil reliabilitas dan validitas menunjukkan hasil yang cukup baik, namun perlu disadari bahwa ada aspek-aspek yang tidak bisa dikendalikan periset yang melakukan survey.

Dengan mempertimbangkan bahwa modal sosial sangat mempengaruhi kinerja anggota organisasi, riset mendatang perlu mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang membentuk atau mempengaruhi modal sosial. Selain itu, riset mendatang juga perlu mengeksplorasi adanya sifat anteseden-konsekuensi untuk tiap dimensi modal sosial. Riset mendatang juga perlu menggunakan data sekunder berupa data penilaian kinerja dari bagian personalia atau data kinerja non-persepsi (seperti gaji untuk proksi kinerja), untuk menghindari adanya *common method variance*.

DAFTAR BACAAN

Adler, P.S., & Kwon, S.W. 2002. Social Capital: Prospects for A New Concept. *Academy of Management Review*, 27(1):17-40.

Belliveau, M.A., O'Reilly, C.A. III, & Wade, J.B. 1996. Social Capital at The Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation. *Academy of Management Journal*, 39: 1568-1593.

Chua, A. 2002. The Influence of Social Interaction on Knowledge Creation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(4): 375-392.

Coleman, J.S. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, Supplement S95-S120.

Couto, R.A. 1997. Social Capital and Leadership. *Working Paper at the Academy of Leadership Press*.

Gabbay, S.M., & Zuckerman, E.W. 1998. Social Capital and Opportunity in R&D: The Contingent Effect of Contact Density on Mobility Expectation. *Social Science Research*, 27: 189-217.

Glaeser, E.L., Laibson, D., Scheinkman, J.A., & Soutter, C.L. 1999. What is Social Capital? The Determinants of Trust and Trustworthiness. *Working Paper 7216 at the National Bureau of Economic Research*. Available at the: <http://www.nber.org/papers/w7216>.

Hargadon, A., & Sutton, R.I. 1997. Technology Brokering and Innovation in a Product Development Firm. *Administrative Science Quarterly*, 42: 716-749.

Kraatz, M.S. 1998. Learning By Association? Interorganizational Networks and Adaptation to Environmental Change. *Academy of Management Journal*, 41: 621-643.

MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Rich, G.A. 2001. Transformational and Transactional Leadership and Sales Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2): 115-134.

MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Paine, J.B.. 1999. Do Citizenship Behaviors Matter More for Managers Than for Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4): 390-410.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. 1998. Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.

Narayan, D., & Cassidy, M.F. 2001. A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of

a Social Capital Inventory. *Current Sociology*, 49(2): 59-102.

Pennings, J.M., Lee, K., & Witteloostuijn, A.V. 1998. Human Capital, Social Capital, and Firm Dissolution. *Academy of Management Journal*, 41(4): 425-440.

Podsakoff, P.M., Todor, W.D., & Skov, R. 1982. Effects of Leader Contingent and Noncontingent Reward and Punishment Behaviors on Subordinate Performance and Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 25: 810-821.

Tsai, W., & Ghoshal, S. 1998. Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Network. *Academy of Management Journal*, 44(4): 464-476.

Uzzi, B. 1997. Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness. *Administrative Science Quarterly*, 464-478.

UTANG ATAU EKUITAS: PENGUJIAN EMPIRIS PECKING ORDER HYPOTHESIS

Baldric Siregar^{)}*

ABSTRACT

It is argued that the information asymmetry that exists between a firm's managers and the market necessitates a pecking order when choosing among the available sources of fund. According to the pecking order hypothesis, internally generated funds are the firm's first choice followed by debt as a second choice and the use of equity as a last resort. The announcement of a stock issue drives down the stock price because investors believe managers are more likely to issue when shares are overpriced. Therefore firms prefer internal finance since funds can be raised without sending adverse signals. If external finance is required, firms issue debt first and then equity. This paper examined the relative size of the estimated coefficients on the various equity and debt variables in a regression model that attempted to explain how the annual changes in firm assets had been financed. As expected, the pattern of coefficients was found to be consistent with the pecking order hypothesis predictions in which retained earnings is preferred over debt and debt is preferred over new share issues to outsiders.

PENDAHULUAN

Modigliani dan Miller (MM) (1958) menyatakan bahwa struktur modal tidak relevan dalam penentuan nilai

perusahaan. Manajer tidak dapat mengubah nilai perusahaan melalui manipulasi struktur modal. Unsur yang relevan dalam penentuan nilai perusahaan adalah jumlah dan risiko arus kas investasi dan aktivitas operasi perusahaan. Teori struktur modal MM ini dipandang kurang realistis karena sesungguhnya manajer dapat mengubah nilai perusahaan melalui struktur modal, melalui pendanaan utang atau ekuitas. Dua teori struktur modal modern, *trade-off hypothesis* dan *pecking order hypothesis*, menyatakan bahwa struktur modal berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Babu dan Jain, 1998).

Berdasarkan *trade-off hypothesis*, perusahaan tidak akan mencapai nilai yang optimal apabila semua pendanaan adalah utang atau tidak ada utang dalam struktur modal. Karena itu, perusahaan dapat menentukan target rasio utang (*debt ratio*) yang optimal dan berusaha melakukan substitusi utang ke ekuitas dan ekuitas ke utang sampai dengan nilai perusahaan optimal. Nilai perusahaan yang optimal adalah posisi struktur modal yang menunjukkan manfaat pajak atas setiap tambahan rupiah utang sama besarnya dengan kenaikan biaya kebangkrutan atas penambahan rupiah utang tersebut (Jensen dan Meckling, 1976).

Kelemahan pokok *trade-off hypothesis* terletak pada dua hal, yaitu mengabaikan asimetri informasi dan sulitnya melakukan substitusi utang ke ekuitas dan

^{*)} Drs. Baldric Siregar, MBA., Akuntan adalah Dosen Tetap STIE YKPN Yogyakarta.

ekuitas ke utang. Myers dan Majluf (1984) menyatakan bahwa dengan adanya asimetri informasi, emisi saham baru merupakan berita buruk (*bad news*) karena manajer termotivasi mengeluarkan saham hanya apabila saham perusahaan *overpriced*. Bukti empiris telah menunjukkan bahwa pengumuman emisi saham baru menyebabkan harga saham turun secara tajam (Asquith dan Mullins, 1986; Masulis dan Korwar, 1986; Mikkelson dan Partch, 1986). Secara praktik, substitusi utang ke ekuitas atau sebaliknya tidaklah mudah dan melibatkan biaya transaksi yang mahal. Biaya transaksi dan pajak emisi saham baru bisa mencapai 50% dari dana baru yang diperoleh (Baskin, 1989). Karena adanya kelemahan *trade-off hypothesis* tersebut, Myers dan Majluf (1984) mengenalkan proposisi tentang teori struktur modal yang sekarang dikenal dengan nama *pecking order hypothesis*. Menurut *pecking order hypothesis*, hirarki pendanaan perusahaan mengutamakan dana internal daripada dana eksternal. Apabila dana internal tidak cukup, perusahaan lebih mengutamakan utang daripada emisi saham baru.

Sesuai dengan uraian di atas, paper ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah manajer perusahaan berperilaku seperti yang diteorikan dalam *pecking order hypothesis*, yaitu melakukan hirarki pendanaan dengan mengutamakan pendanaan internal daripada pendanaan eksternal serta mengutamakan pendanaan melalui utang daripada emisi saham baru apabila pendanaan internal tidak mencukupi. Paper ini diorganisasikan ke dalam lima bagian, yaitu: pendahuluan, kajian literatur dan pengembangan hipotesis, metode penelitian, hasil dan analisis, serta kesimpulan.

REVIEW LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penentuan struktur modal yang optimal telah menjadi isu krusial dalam literatur keuangan sejak Modigliani dan Miller (MM) mengenalkan proposisi tentang ketidakrelevanan struktur modal dalam rangka pemaksimalan nilai perusahaan pada tahun 1958. Berdasarkan teori MM, manajer tidak dapat mengubah nilai perusahaan melalui manipulasi struktur modal. Nilai perusahaan tidak akan berubah dengan atau tanpa utang. Unsur yang relevan dalam penentuan nilai perusahaan adalah aktiva riil, yaitu jumlah dan risiko

arus kas yang berasal dari investasi dan aktivitas operasi perusahaan (Modigliani dan Miller, 1958).

Dalam kondisi dunia nyata, teori MM yang menyatakan bahwa struktur modal tidak relevan untuk menentukan nilai perusahaan kurang realistis. Dalam jumlah moderat, penggunaan utang dapat meningkatkan nilai perusahaan (Baskin, 1989). Menyadari adanya kelemahan teori MM, berbagai pihak mencoba memodifikasi teori tersebut dengan mengakomodasi manfaat pajak (*tax benefits*) dan biaya kebangkrutan (*bankruptcy cost*) karena perusahaan menggunakan utang. Teori struktur modal yang mengakomodasi *trade-off* antara manfaat pajak dan biaya kebangkrutan karena utang dikenal sebagai *trade-off hypothesis* (Jensen dan Meckling, 1976). Berdasarkan *trade-off hypothesis*, struktur modal perusahaan yang optimal menggambarkan keseimbangan antara manfaat pajak dan biaya kebangkrutan karena perusahaan memiliki utang. Utang menyebabkan perusahaan memperoleh manfaat pajak karena biaya bunga yang dibayar dapat dikurangkan dari penghasilan kena pajak. Sedangkan biaya kebangkrutan merupakan biaya administrasi, biaya hukum, biaya keagenan, dan biaya monitoring untuk mencegah perusahaan dari kebangkrutan.

Dengan *trade-off hypothesis*, setiap perusahaan dapat menentukan target rasio utang yang optimal. Rasio utang yang optimal ditentukan berdasarkan *trade-off* antara manfaat dan biaya karena memiliki utang. Secara prinsip, perusahaan membutuhkan pendanaan ekuitas baru apabila rasio utang perusahaan tersebut di atas target dan menambah utang apabila rasio utang perusahaan tersebut di bawah target (Marsh, 1982). Perusahaan tidak akan mencapai nilai yang optimal apabila semua pendanaan adalah utang atau jika sama sekali tidak ada utang dalam struktur modal. Riset yang dilakukan oleh Togart (1977) serta Javiland dan Harris (1984) menemukan bukti empiris bahwa manajer memang berusaha untuk mencapai rasio utang yang ditargetkan (*target debt ratio*). Perusahaan diasumsikan dapat melakukan substitusi dari utang menjadi ekuitas atau dari ekuitas menjadi utang sampai dengan nilai perusahaan maksimum. Nilai perusahaan yang optimum adalah titik yang menunjukkan manfaat pajak atas setiap tambahan rupiah utang sama besarnya dengan kenaikan biaya kebangkrutan atas penambahan rupiah utang tersebut (Jensen dan Meckling, 1976).

Permasalahan yang muncul adalah apakah cukup material untuk membandingkan antara manfaat pajak dengan biaya kebangkrutan. Manfaat pajak relatif mudah ditentukan, sedangkan biaya kebangkrutan relatif sulit ditentukan; bahkan apabila ada, jumlah biaya kebangkrutan relatif tidak signifikan. Selain itu, substitusi antara utang ke ekuitas dan ekuitas ke utang hanya mungkin dilakukan apabila biaya substitusi tersebut rendah (Baskin, 1989; Watson dan Wilson, 2002).

Ada dua kelemahan pokok *trade-off hypothesis*, yaitu teori ini mengabaikan adanya asimetri informasi dan besarnya biaya untuk melakukan substitusi utang ke ekuitas atau ekuitas ke utang. *Trade-off hypothesis* mengasumsikan manajer dan investor memiliki informasi yang sama tentang nilai perusahaan; kenyataannya manajer memiliki informasi lebih banyak. Sesuai dengan yang disebutkan oleh Akerlof (1970), pasar menderita kerugian karena adanya asimetri informasi. Asimetri informasi tidak hanya menghambat kemampuan perusahaan menambah modal melalui emisi saham baru, melainkan juga membatasi akses pendanaan hanya kepada laba ditahan (*retained earnings*). Myers dan Majluf (1984) menyatakan bahwa dengan adanya asimetri informasi, emisi ekuitas secara rasional diinterpretasikan sebagai berita buruk, karena manajer termotivasi mengeluarkan ekuitas apabila saham perusahaan *overpriced*. Bukti empiris telah menunjukkan bahwa pengumuman emisi saham baru menyebabkan harga saham turun secara tajam (Asquith dan Mullins, 1986; Masulis dan Korwar, 1986; Mikkelsen dan Partch, 1986). Hal di atas menjadi penyebab pokok mengapa perusahaan relatif jarang melakukan emisi saham baru (Baxter dan Cragg, 1970; Taub, 1975; dan Marsh, 1982).

Selain asimetri informasi, biaya pajak dan biaya transaksi substitusi utang ke ekuitas dan ekuitas ke utang juga mempengaruhi perilaku manajer dalam menentukan struktur modal. Peningkatan saham baru menyebabkan peningkatan pembayaran dividen oleh perusahaan. Peningkatan pembayaran dividen menyebabkan peningkatan biaya pajak penghasilan pribadi. Dengan demikian, implikasi pengeluaran saham baru adalah meningkatnya biaya pajak penghasilan pribadi dan biaya komisi bagi perusahaan. Peningkatan biaya pajak penghasilan dan biaya komisi karena adanya pengeluaran saham baru bisa mencapai 50%

dari dana baru yang diperoleh (Baskin, 1989; Watson dan Wilson, 2002).

Dengan adanya kelemahan *trade-off hypothesis*, Myers dan Majluf (1984) mengenalkan proposisi tentang struktur modal yang sekarang dikenal dengan nama *pecking order hypothesis*. Menurut *pecking order hypothesis*, pendanaan internal merupakan pilihan pertama. Penggunaan dana internal bertujuan untuk menghindari permasalahan yang berkaitan dengan pendanaan eksternal seperti turunnya harga saham dengan adanya emisi saham baru serta berbagai pembatasan dalam kontrak utang. Namun perlu diketahui bahwa pendanaan internal sangat terbatas. *Pecking order hypothesis* mengusulkan bahwa pada saat dana internal tidak cukup, perusahaan lebih mengutamakan utang sebelum ekuitas. Ide dasar *pecking order hypothesis* sangat sederhana, yaitu perusahaan membutuhkan dana eksternal karena dana internal tidak cukup. Adanya asimetri informasi membatasi pendanaan eksternal melalui saham baru, dengan demikian utang menjadi pendanaan yang dipilih (Myers dan Majluf, 1984). Selain itu, biaya transaksi emisi utang lebih murah dari biaya transaksi emisi saham (Baskin, 1989). Babu dan Jain (1998) menguraikan ada empat alasan mengapa perusahaan lebih menyukai mengeluarkan utang daripada saham baru, yaitu (1) adanya manfaat pajak atas pembayaran bunga, (2) biaya transaksi pengeluaran utang lebih murah daripada biaya transaksi emisi saham baru, (3) lebih mudah mendapatkan pendanaan utang daripada pendanaan saham, serta (4) kontrol manajemen lebih besar dengan adanya utang baru daripada dengan adanya saham baru.

Berdasar uraian teori di atas, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah (1) perusahaan lebih menyukai pendanaan utang daripada pendanaan ekuitas dalam rangka pertumbuhan perusahaan dan (2) perusahaan lebih mengutamakan pendanaan internal daripada pendanaan eksternal dalam rangka pertumbuhan perusahaan.

METODERiset

Sampel dan Data

Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEJ (Bursa Efek Jakarta)

untuk periode lima tahun, yaitu tahun 1992 sampai dengan tahun 1996 sebanyak 141 perusahaan. Sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur untuk menghindari bias karena banyaknya regulasi yang terkait, khususnya bagi bank dan lembaga keuangan lainnya. Selain itu, jumlah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEJ juga relatif banyak. Sedangkan pemilihan periode waktu dibatasi sampai dengan tahun 1996 untuk menghindari bias karena adanya krisis ekonomi yang dimulai sejak tahun 1997. Data yang diperoleh untuk kepentingan penelitian ini dari perusahaan-perusahaan sampel meliputi: aktiva, utang jangka pendek, utang jangka panjang, laba bersih setelah pajak, dividen tunai, ekuitas, dan pengeluaran saham baru. Pengolahan data dilakukan secara *pooled cross sectional*. Jumlah pengamatan yang berhasil diperoleh tampak pada Peraga 1.

Peraga 1: Jumlah Pengamatan

| Tahun | Pengamatan |
|-------|------------|
| 1992 | 78 |
| 1993 | 124 |
| 1994 | 124 |
| 1995 | 124 |
| 1996 | 141 |
| Total | 591 |

Variabel Dan Pengukurannya

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pertumbuhan perusahaan yang diprosikan oleh perubahan aktiva dari tahun ke tahun (“AS”). Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini meliputi perubahan utang (“DB”), perubahan ekuitas (“EQ”), perubahan utang jangka panjang (“LD”), perubahan modal saham (“NS”), laba ditahan (PR), dan perubahan utang jangka pendek (“SD”). Semua variabel dideflasi dengan aktiva awal tahun. Variabel-variabel tersebut diukur dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{“AS}_{it} &= (AS_{it} - AS_{it-1})/AS_{it-1} \\
 \text{“DB}_{it} &= (DB_{it} - DB_{it-1})/AS_{it-1} \\
 \text{“EQ}_{it} &= (EQ_{it} - EQ_{it-1})/AS_{it-1}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{“LD}_{it} &= (LD_{it} - LD_{it-1})/AS_{it-1} \\
 \text{“NS}_{it} &= (NS_{it} - NS_{it-1})/AS_{it-1} \\
 \text{PR}_{it} &= (NI_{it} - CD_{it})/AS_{it-1} \\
 \text{“SD}_{it} &= (SD_{it} - SD_{it-1})/AS_{it-1}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- AS_{it} = total aktiva perusahaan i pada periode t.
- AS_{it-1} = total aktiva perusahaan i pada periode t-1.
- DB_{it} = total utang perusahaan i pada periode t.
- DB_{it-1} = total utang perusahaan i pada periode t-1.
- EQ_{it} = total ekuitas perusahaan i pada periode t.
- EQ_{it-1} = total ekuitas perusahaan i pada periode t-1.
- LD_{it} = total utang jangka panjang perusahaan i pada periode t.
- LD_{it-1} = total utang jangka panjang perusahaan i pada periode t-1.
- NS_{it} = total saham baru perusahaan i pada periode t.
- NS_{it-1} = total saham baru perusahaan i pada periode t-1.
- NI_{it} = total laba bersih perusahaan i pada periode t.
- CD_{it} = total dividen tunai perusahaan i pada periode t.
- SD_{it} = total utang jangka pendek perusahaan i pada periode t.
- SD_{it-1} = total utang jangka pendek perusahaan i pada periode t-1.

Model Empiris

Pengujian kedua hipotesis dilakukan dengan regresi berdasarkan model yang pernah digunakan oleh Watson dan Wilson (2002). Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa perusahaan lebih menyukai untuk pendanaan utang daripada pendanaan ekuitas dalam rangka pertumbuhan perusahaan diuji dengan model sebagai berikut:

$$\text{“AS} = \hat{a}_1 + \hat{a}_1 \text{”DB}_{it} + \hat{a}_2 \text{”EQ}_{it} + e_i$$

..... Persamaan 1

Keterangan

- “AS_{it} = perubahan total aktiva perusahaan i periode t.
- “DB_{it} = perubahan total utang perusahaan i periode t.
- “EQ_{it} = laba bersih setelah dikurangi dividen tunai perusahaan i periode t.

- \hat{a}_1 = koefisien konstanta.
- \hat{a}_1 & \hat{a}_2 = koefisien variabel independen.
- e_{it} = faktor gangguan dalam persamaan regresi.

Model di atas mencoba untuk melihat ukuran relatif koefisien pendanaan utang dan pendanaan ekuitas. *Pecking order hypothesis* dapat didukung secara empiris apabila koefisien perubahan utang lebih besar dari koefisien perubahan ekuitas ($\hat{a}_1 > \hat{a}_2$). Tetapi perlu diketahui bahwa walaupun koefisien \hat{a}_1 tidak lebih besar daripada koefisien \hat{a}_2 , belum tentu bahwa *pecking order hypothesis* tidak valid karena ekuitas mengandung unsur pendanaan internal (laba ditahan) dan pendanaan eksternal (modal saham). Hal ini akan dikaji lebih lanjut dalam persamaan 2 dan persamaan 3.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa perusahaan mengutamakan pendanaan internal daripada pendanaan eksternal dalam rangka pertumbuhan, diuji dengan model sebagai berikut:

$$AS_{it} = \hat{a}_1 + \hat{a}_2 DB_{it} + \hat{a}_3 PR_{it} + \hat{a}_4 NS_{it} + e_{it}$$

.....Persamaan 2

Keterangan

- AS_{it} = perubahan total aktiva perusahaan i periode t.
- DB_{it} = perubahan total utang perusahaan i periode t.
- PR_{it} = laba bersih setelah dikurangi dividen tunai perusahaan i periode t.
- NS_{it} = perubahan saham baru perusahaan i periode t.
- \hat{a}_1 = koefisien konstanta.
- $\hat{a}_1, \hat{a}_2, \text{ \& } \hat{a}_3$ = koefisien variabel independen.
- e_{it} = faktor gangguan dalam persamaan regresi.

Persamaan 2 merupakan pengembangan lebih lanjut dari persamaan 1 dengan memisahkan laba ditahan dari ekuitas. Laba ditahan suatu periode dilihat dari adanya penambahan (pengurangan) laba ditahan karena laba (rugi) dan adanya pembagian dividen tunai. Hal ini perlu dilakukan karena dengan *pecking order hypothesis*, manajer lebih mengutamakan penggunaan laba ditahan daripada utang.

Pecking order hypothesis menyatakan bahwa urutan pertama pendanaan yang diutamakan oleh manajer adalah pendanaan internal. Apabila pendanaan internal tidak cukup, maka manajer lebih memilih utang daripada pengeluaran saham baru. Apabila *pecking order hypothesis* valid, maka persamaan 2 akan menghasilkan koefisien laba ditahan lebih besar daripada koefisien perubahan utang dan koefisien perubahan utang akan lebih besar daripada koefisien perubahan modal saham ($\hat{a}_2 > \hat{a}_1 > \hat{a}_3$).

Pecking order hypothesis untuk hirarki antar-utang memang tidak ada. Namun demikian dalam penelitian ini juga akan diinvestigasi sumber utang manakah yang diutamakan manajer dalam pendanaan, utang jangka pendek atau utang jangka panjang. Apabila persamaan 2 dikembangkan untuk mengkomodasi klasifikasi utang dalam model maka diperoleh persamaan 3 sebagai berikut:

$$AS_{it} = \hat{a}_1 + \hat{a}_2 SD_{it} + \hat{a}_3 LD_{it} + \hat{a}_4 PR_{it} + \hat{a}_5 NS_{it} + e_{it}$$

.....Persamaan 3

Keterangan

- AS_{it} = perubahan total aktiva perusahaan i periode t.
- SD_{it} = perubahan total utang jangka pendek perusahaan i periode t.
- LD_{it} = perubahan total utang jangka panjang perusahaan i periode t.
- PR_{it} = laba bersih setelah dikurangi dividen tunai perusahaan i periode t.
- NS_{it} = perubahan saham baru perusahaan i periode t.
- \hat{a}_1 = koefisien konstanta.
- $\hat{a}_1, \hat{a}_2, \hat{a}_3, \text{ \& } \hat{a}_4$ = koefisien variabel independen.
- e_{it} = faktor gangguan dalam persamaan regresi.

Selain untuk menginvestigasi jenis utang yang diutamakan oleh perusahaan sebagai sumber pendanaan, persamaan 3 juga bertujuan untuk memperoleh bukti lebih lanjut apakah hipotesis 1 dan hipotesis 2 didukung secara konsisten. Apabila *pecking order hypothesis* valid, maka koefisien laba ditahan, koefisien perubahan jangka pendek, atau koefisien

perubahan utang jangka panjang akan lebih besar dari koefisien perubahan modal saham. Selain itu, koefisien laba ditahan akan lebih besar dari koefisien perubahan utang jangka pendek atau koefisien perubahan utang jangka panjang.

HASIL DAN ANALISIS

Pengujian Asumsi Klasik

Karena analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier, maka diperlukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Asumsi klasik yang diuji meliputi multikolinieritas, otokorelasi, dan heteroskedastisitas. Regresi linier klasik mengasumsikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

sempurna, yaitu hubungan linier nyata yang cukup besar antar-variabel independen dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk memperoleh keyakinan bahwa tidak terjadi korelasi yang besar antar-variabel independen yang dapat mengganggu interpretasi. Pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan *tolerance value* dan VIF (*variance inflation factor*). Multikolinieritas antarvariabel independen diasumsikan tidak terjadi apabila nilai *tolerance value* lebih dari 10% dan nilai VIF tidak lebih dari 10. (Hair et. al., 1998). Peraga 2 menunjukkan bahwa *tolerance value* minimal 79,2% (jauh di atas 10%) dan nilai VIF maksimal 1,263 (jauh di bawah 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sempurna dalam regresi yang digunakan yang dapat mengganggu interpretasi.

Peraga 2: Colinearity Statistics

| Variabel | Persamaan 1 | | Persamaan 2 | | Persamaan 3 | |
|----------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | Tolerance | VIF | Tolerance | VIF | Tolerance | VIF |
| ÄDB | 0.843 | 1.187 | 0.839 | 1.192 | — | — |
| ÄEQ | 0.843 | 1.187 | — | — | — | — |
| ÄSD | — | — | — | — | 0.792 | 1.263 |
| ÄLD | — | — | — | — | 0.819 | 1.220 |
| PR | — | — | 0.851 | 1.176 | 0.851 | 1.176 |
| ÄNS | — | — | 0.818 | 1.223 | 0.818 | 1.223 |

Asumsi regresi linier klasik yang lain adalah tidak terdapat otokorelasi dalam model regresi. Uji otokorelasi dilakukan untuk menentukan apakah terjadi korelasi antar-pengganggu pada suatu periode (t) dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Ada/tidaknya otokorelasi dalam model regresi dideteksi berdasarkan uji Durbin-Watson (DW). *Rule of thumb* yang lazim digunakan adalah apabila nilai DW berkisar 2 maka diasumsikan tidak terjadi otokorelasi (Gujarati, 1995). Peraga 3 menunjukkan bahwa nilai DW berkisar 2 (1,763 untuk persamaan 1; 1,798 untuk persamaan 2; dan 1,979 untuk persamaan 3) yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung otokorelasi yang dapat mengganggu interpretasi.

Peraga 3: Durbin-Watson

| Persamaan 1 | Persamaan 2 | Persamaan 3 |
|-------------|-------------|-------------|
| 1.763 | 1.798 | 1.797 |

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk mengetahui apakah varian residual dari suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya sama/konstan. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (ARES) sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen

yang diteliti. Terdapat/tidaknya heteroskedastisitas dilihat berdasarkan signifikan/tidaknya hubungan antar-variabel independen dengan ARES pada tingkat alpha 5%. Apabila tidak signifikan pada alpha 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas Gujarati (1995). Peraga 4 menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi karena tidak ada hubungan variabel independen dengan ARES yang signifikan.

Peraga 4: Korelasi Variabel Independen dengan ARES

| Variabel | Persamaan 1 | | Persamaan 2 | | Persamaan 3 | |
|----------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|
| | Correlation Coefficient | Sig. (2-tailed) | Correlation Coefficient | Sig. (2-tailed) | Correlation Coefficient | Sig. (2-tailed) |
| ΔDB | 0.037 | 0.364 | 0.024 | 0.560 | ---- | ---- |
| ΔEQ | 0.015 | 0.716 | ---- | ---- | ---- | ---- |
| ΔSD | ---- | ---- | ---- | ---- | 0.025 | 0.623 |
| ΔLD | ---- | ---- | ---- | ---- | 0.020 | 0.635 |
| PR | ---- | ---- | 0.025 | 0.623 | -0.039 | 0.340 |
| ΔNS | ---- | ---- | 0.011 | 0.785 | -0.001 | 0.979 |

Pengujian Hipotesis

Peraga 5 menunjukkan deskripsi statistik berupa jumlah pengamatan, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi setiap variabel. Ada sebanyak 591 pengamatan selama lima tahun. Variabel perubahan

aktiva memiliki nilai minimum sebesar -0,44258, nilai maksimum sebesar 9,60195, nilai rata-rata sebesar 0,3456642, dan standar deviasi sebesar 0,6218022. Nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi variabel - variabel lain dapat dilihat pada Peraga 5.

Peraga 5: Deskripsi Statistik

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------|-----|---------|---------|--------------|----------------|
| ÄAS | 591 | -.44258 | 9.60195 | .3456642 | .6218022 |
| ÄDB | 591 | -.45067 | 6.57257 | .1713087 | .3866039 |
| ÄEQ | 591 | -.52062 | 2.85025 | .1793226 | .3509276 |
| ÄSD | 591 | -.55207 | 3.93191 | .1089145 | .2605075 |
| ÄLD | 591 | -.63761 | 2.64066 | 6.239414E-02 | .2029336 |
| PR | 591 | -.26594 | 1.08574 | 6.661698E-02 | .1243481 |
| ÄNS | 591 | -.42357 | 2.60810 | .1127056 | .2891261 |

Peraga 6: Hasil Pengujian Hipotesis 1
Persamaan 1: “AS = $\hat{a}_1 + \hat{a}_1$ ”DB_{it} + \hat{a}_2 ”EQ_{it} + e_{it}

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -3.292E-03 | .003 | | -.955 | .340 |
| | ADB | 1.057 | .008 | .018 | 125.474 | .000 |
| | AEQ | .936 | .009 | .190 | 100.898 | .000 |

^a. Dendent Variabel: INROLE

Persamaan 1 menghasilkan bukti bahwa kedua alternatif pendanaan, utang dan ekuitas, berpengaruh secara signifikan terhadap pertumbuhan aktiva dengan tingkat signifikansi jauh di bawah 5% (0,000), nilai F yang tinggi (21.336,314), serta adjusted R² sebesar 96,8%. Pada Peraga 6 tampak koefisien perubahan utang dan koefisien perubahan ekuitas. *Pecking order hypothesis* memprediksi bahwa perusahaan mengutamakan

pendanaan utang daripada ekuitas. Dalam peraga tersebut terlihat bahwa koefisien perubahan utang adalah 1,057 dan koefisien perubahan ekuitas adalah 0,936. Konsisten dengan *pecking order hypothesis*, koefisien perubahan utang lebih besar daripada koefisien perubahan ekuitas. Berdasarkan temuan ini, hipotesis pertama dapat didukung.

Peraga 7: Hasil Pengujian Hipotesis 2
Persamaan 2: “AS = $\hat{a}_1 + \hat{a}_1$ ”DB_{it} + \hat{a}_2 ”PR_{it} + \hat{a}_3 ”NS_{it} + e_{it}

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 2 | (Constant) | -9.635E-03 | .003 | | -2.899 | .004 |
| | ADB | 1.052 | .008 | .654 | 132.368 | .000 |
| | AEQ | .936 | .009 | .190 | 100.898 | .000 |
| | PR | 1.137 | 0.25 | .227 | 46.317 | .000 |
| | ANS | .881 | .011 | .410 | 81.858 | .000 |

^a. Dendent Variabel: INROLE

Persamaan 2 menghasilkan bukti bahwa pendanaan internal (laba ditahan) dan pendanaan eksternal (utang dan ekuitas) berpengaruh secara signifikan terhadap pertumbuhan aktiva dengan tingkat signifikansi di bawah 5% (0,000) dan nilai F 16.073,082, serta adjusted R² sebesar 94,8%. Koefisien perubahan utang, koefisien laba ditahan, dan koefisien perubahan modal saham yang dihasilkan persamaan 2 tampak pada Peraga 7. *Pecking order hypothesis* memprediksi bahwa

perusahaan terlebih dahulu menggunakan pendanaan internal baru kemudian pendanaan eksternal. Dalam Peraga 7 terlihat bahwa koefisien berbagai alternatif pendanaan adalah sebesar 1,137 untuk pendanaan laba ditahan, 1,052 untuk pendanaan eksternal utang, dan 0,881 untuk pendanaan eksternal modal saham baru. Seperti diprediksi, *pecking order hypothesis* dapat didukung dengan lebih besarnya koefisien laba ditahan, koefisien perubahan utang, dan koefisien perubahan

Peraga 8: Pengujian Hipotesis 1 dan Hipotesis 2
Persamaan 3: “AS = $\hat{\alpha}_1 + \hat{\alpha}_1$ ”SD_{it} + $\hat{\alpha}_2$ ”LD_{it} + $\hat{\alpha}_3$ PR_{it} + $\hat{\alpha}_4$ ”NS_{it} + e_{it}

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -9.662E-03 | .003 | | -2.901 | .004 |
| ADB | 1.054 | .012 | .441 | 86.712 | .000 |
| AEQ | 1.050 | .015 | .343 | 68.478 | .000 |
| PR | 1.137 | 0.25 | .227 | 46.277 | .000 |
| ANS | .881 | .011 | .410 | 81.787 | .000 |

^a Dendent Variabel: INROLE

modal saham secara berturut-turut. Temuan ini memperkuat temuan sebelumnya dalam persamaan 1. Berdasarkan hasil riset ini, hipotesis 2 dapat didukung.

Persamaan 3 merupakan pengembangan dari persamaan 2 dengan memecah utang ke dalam utang jangka pendek dan utang jangka panjang. Persamaan ini ditujukan untuk mengetahui apakah perusahaan mengutamakan jenis pendanaan utang tertentu. Selain itu, persamaan 3 juga dimaksudkan untuk menguji konsistensi hasil pada persamaan 1 dan persamaan 2. Seperti diprediksi, pendanaan utang jangka pendek, utang jangka panjang, laba ditahan, dan modal saham berpengaruh secara signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan dengan signifikansi 0,000, nilai F sebesar 12.034,815, serta adjusted R² sebesar 94,8%. Peraga 8 menunjukkan besarnya koefisien berbagai alternatif pendanaan, yaitu 1,137 untuk laba ditahan, 1,054 untuk utang jangka pendek, 1,050 untuk utang jangka panjang, dan 0,881 untuk modal saham. Tampak konsisten dengan *pecking order hypothesis* bahwa ketiga jenis pendanaan (laba ditahan, utang jangka pendek, dan utang jangka panjang) lebih diutamakan oleh perusahaan daripada modal saham yang ditunjukkan oleh koefisien ketiga jenis pendanaan tersebut lebih besar dari koefisien pendanaan modal saham. Hasil temuan ini mendukung temuan sebelumnya dalam persamaan 1 dan persamaan 2 serta memperkuat dukungan terhadap hipotesis 1 dan hipotesis 2. Selain itu, hasil persamaan 3 juga menunjukkan bahwa perusahaan mengutamakan

pendanaan utang jangka pendek daripada pendanaan utang jangka panjang, walaupun tidak ada *pecking order hypothesis* antar-utang. Adanya perbedaan koefisien antara utang jangka pendek dengan utang jangka panjang, maka dapat dikatakan bahwa hirarki pendanaan antar-utang juga ada. Apabila dana eksternal dibutuhkan, maka preferensi utama perusahaan adalah pendanaan melalui utang jangka pendek. Apabila utang jangka pendek tidak mencukupi, maka preferensi berikutnya secara berturut-turut adalah utang jangka panjang dan modal saham.

SIMPULAN

Asimetri informasi menghambat akses perusahaan ke pendanaan saham baru. Investor beranggapan bahwa emisi saham baru merupakan sinyal buruk karena perusahaan mengeluarkan saham pada saat saham perusahaan di bursa *overpriced*. Pengorbanan atas adanya asimetri informasi adalah menurunnya harga saham perusahaan pada saat diumumkankannya emisi saham baru. Hal inilah yang menjadi dasar bagi Myers dan Majluf (1984) mengajukan proposisi teoritis tentang *pecking order hypothesis*. Berdasarkan teori ini, perusahaan mengutamakan pendanaan internal daripada pendanaan eksternal. Apabila pendanaan internal tidak cukup, perusahaan mengutamakan mengeluarkan utang daripada emisi saham baru.

Penelitian ini berusaha untuk mencari jawaban empiris apakah manajer perusahaan berperilaku seperti

yang diteorikan dalam *pecking order hypothesis* berdasarkan besaran relatif koefisien berbagai alternatif pendanaan terhadap pertumbuhan perusahaan. Temuan empiris menunjukkan bahwa koefisien pendanaan laba ditahan (dana internal) lebih besar daripada koefisien pendanaan utang atau saham baru (dana eksternal); koefisien pendanaan utang lebih besar dari koefisien emisi saham. Temuan ini konsisten dengan *pecking order hypothesis* yang dikembangkan oleh Myers dan Majluf (1984). Selain itu, dalam riset ini juga ditemukan bukti empiris bahwa perusahaan mengutamakan pendanaan utang jangka pendek daripada pendanaan utang jangka panjang. Ada beberapa keterbatasan riset ini yang dapat dijadikan sebagai dasar perbaikan riset selanjutnya.

Pertama, sampel perlu dibedakan menjadi perusahaan yang pemiliknya sekaligus manajer (*closely held company*) dan perusahaan yang pemiliknya bukan manajer karena disinyalir bahwa investor potensial menghadapi asimetri informasi lebih besar pada perusahaan yang pemiliknya sekaligus manajer. Kedua, sampel hanya meliputi satu industri, yaitu industri manufaktur, sehingga tidak dapat diketahui apakah hirarki pendanaan juga terjadi pada industri lain. Agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi, maka sampel sebaiknya juga melibatkan perusahaan dari industri lain selain industri manufaktur. Ketiga, waktu penelitian perlu diperpanjang lebih dari lima tahun untuk mengetahui bagaimana kecenderungan hirarki pendanaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akerlof, George A. (1970). "The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism." *The Quarterly Journal of Economics*. August: 488-500.
- Asquith, F. D. dan Mullins, D. W. (1986). "Equity Issues and Offering Dilution." *Journal of Financial Economics*. January: 61-89.
- Babu, Suresh dan Jain, P. K. (1998). "Empirical Testing of Pecking Order Hypothesis with Reference to Capital Structure Practices in India." *Journal of Financial Management & Analysis*. July-December: 63-74.
- Baskin, Jonathan (1989). "An Empirical Investigation of the Pecking Order Hypothesis." *Financial Management*. Spring: 26-35.
- Baxter, N. dan Cragg, J. (1970). "Corporate Choice Among Long-term Financing Instruments." *Review of Economics and Statistics*. August: 225-235.

- Gujarati, D. N. (1995). *Basic Econometrics*. International Edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Hair, Josep F.; Anderson, Rolph E.; Tatham, Ronald L.; dan Black, William C. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*. Fifth Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Javiland, A. dan Harris, R. (1984). "Corporate Behavior in Adjusting to Capital Structure and Dividend Targets: An Econometric Study." *Journal of Finance*. March: 127-145.
- Jensen, Michael. C. dan Meckling, W. (1976). "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics*. Volume 3: 305-360.
- Marsh, P. (1982). "The Choice Between Debt and Equity: An Empirical Study." *Journal of Finance*. March: 121-144.

Masulis, R. W. dan Korwar, A. N. (1986). "Seasoned Equity Offerings." *Journal of Financial Economics*. January: 91-118.

Mikkleson, W. H. dan Partch, M. M. (1986). "Valuation Effects of Security Offerings and the Issuance Process." *Journal of Financial Economics*. January: 31-60.

Modigliani, F. dan Miller, M. (1958). "The Cost of Capital, Corporation Finance, and the Theory of Investment." *American Economic Review*. June: 261-297.

Myers, S. C. dan Majluf, N. S. (1984). "Corporate Financing and Investment Decisions when Firms Have Information that Investors Do not Have." *Journal of Financial Economics*. June: 187-221.

Taub, A. (1975). "Determinants of the Firm's Capital Structure." *Review of Economics and Statistics*. October: 410-416.

Togart, R. (1977). "A Model of Corporate Financing Decisions." *Journal of Finance*. June: 117-161.

Watson, Robert dan Wilson, Nick (2002). "Small and Medium Size Enterprises Financing: A Note on Some of the Empirical Implications of a Pecking Order." *Journal of Business Finance & Accounting*. April: 557-578.

PELAKSANAAN AKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) MELALUI *OUTSOURCING*

Sri Haryani^{*)}

ABSTRAK

Sampai saat ini, *outsourcing* Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan aktivitas perusahaan yang kontroversial. Pihak manajemen perusahaan setuju untuk mengadakan *outsourcing* SDM karena manfaatnya untuk menurunkan biaya, mendapatkan jasa SDM yang lebih baik, dan sifatnya yang fleksibel. Meskipun begitu pihak manajemen sendiri juga mengkritik *outsourcing*, karena dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan sudut pandang karyawan, sebagian besar tidak menginginkan *outsourcing* SDM. Mereka menginginkan untuk mengerjakan sendiri semua aktivitas SDM. Karyawan operasional memandang *outsourcing* dapat menyebabkan kehilangan pekerjaan, sedangkan pihak manajemen menimbulkan ketakutan akan hilangnya pengendalian. Meskipun demikian, ada sebagian karyawan maupun manajemen yang setuju untuk mengadakan *outsourcing*, karena dengan *outsourcing* akan menjamin kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Bagi masyarakat, *outsourcing* menarik karena adanya kesempatan untuk bekerja di perusahaan *vendor* yang selanjutnya akan melayani perusahaan-perusahaan yang membutuhkan jasa SDM.

Dalam wacana ke depan, *outsourcing* akan semakin banyak diterapkan baik di perusahaan kecil maupun besar. Tulisan ini mencoba memaparkan tentang *outsourcing* secara lebih komprehensif. Selain itu, dalam beberapa bulan terakhir ini *outsourcing* banyak dikupas media-media dan menjadi topik pembahasan oleh pihak pekerja dan serikat pekerja sendiri, pengusaha, dan pemerintah. *Outsourcing* masuk dalam rancangan undang-undang yang akan diterapkan di Indonesia, namun pihak karyawan dan serikat pekerja merasa *outsourcing* merugikan mereka, sementara pihak pengusaha menganggap bahwa *outsourcing* merupakan keharusan dalam memenangkan persaingan. Dalam hal ini, pemerintah berperan mengatur agar praktik *outsourcing* cukup “fair” bagi kedua belah pihak, dan untuk sementara menanggukuhkan pemberlakuan Undang-undang yang mengatur *outsourcing*.

Kata kunci: *outsourcing, vendor, core competence.*

PENDAHULUAN

Intensitas persaingan dari waktu ke waktu semakin meningkat. Sementara itu landasan daya saing juga mengalami pergeseran. Kalau pada awalnya landasan

^{*)} Dra. Sri Haryani, M.Si., adalah Dosen Tetap Akademi Manajemen Perusahaan YKPN Yogyakarta.

daya saing terletak pada penguasaan teknologi, modal yang besar, dan pada beberapa industri tertentu dengan proteksi pemerintah. Pada saat ini, perusahaan-perusahaan meletakkan daya saingnya pada Sumberdaya Manusia (SDM) yang dimilikinya (Haryani: 2001, hal.48). Terlebih lagi pada industri yang mendasarkan pada pengetahuan (*knowledge base industry*) seperti *software*, informasi, dan lembaga pendidikan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh SDM yang memiliki/membawa ilmu pengetahuan tersebut, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (Bohlander etc. :2001: p.4).

Selain fenomena pergeseran daya saing, tekanan persaingan juga menyebabkan beberapa perusahaan berhasil memenangkan persaingan dan beberapa yang lain gagal dalam persaingan. Mereka yang berhasil memenangkan persaingan akan mempunyai kesempatan yang semakin besar untuk berkembang, sedangkan perusahaan-perusahaan yang kurang kuat daya saingnya terpaksa harus melakukan restrukturisasi atau melakukan penciutan (*downsizing*). Mereka yang lemah daya saingnya ini kemudian menyadari bahwa di perusahaannya terlalu banyak karyawan atau terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai kemampuannya dengan yang dibutuhkan perusahaan saat ini.

Dalam upaya untuk menyeimbangkan antara *supply* dan *demand* SDM dalam posisi perusahaan yang baru, perusahaan membuat keputusan SDM. Keputusan-keputusan yang biasanya diambil oleh perusahaan antara lain meliputi: (a) memberlakukan pensiun dini, (b) merumahkan sementara beberapa karyawan yang *idle*, (c) membuat kontrak kerja baru, (d) melakukan *leasing*, dan (e) *outsourcing*. Sesuai dengan judul artikel ini yang ingin memaparkan lebih jauh mengenai *outsourcing*, maka pembahasan selanjutnya adalah mengenai *outsourcing*.

PENGERTIAN *OUTSOURCING*

Secara umum *outsourcing* berarti mengambil atau menggunakan sumberdaya dari luar perusahaan untuk dimanfaatkan di dalam perusahaan. Dengan demikian, konsep *outsourcing* ini bukan hanya menyangkut SDM

saja, tetapi juga untuk sumberdaya yang lain. Berkaitan dengan *outsourcing* SDM, untuk menyamakan persepsi maka akan dibahas pengertian *outsourcing* SDM dan beberapa pengertian yang mirip atau pengertian yang oleh umum dianggap sama, yakni karyawan kontrak dan *leasing*.

Perusahaan mempekerjakan karyawan kontrak sesuai dengan kontrak yang dibuat antara perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan. Dalam kasus tertentu, kontrak juga dapat dibuat antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja yang mana karyawan tersebut menjadi anggotanya. Karyawan kontrak ini biasanya mempunyai tugas yang terbatas, yang biasanya tertuang dalam kontrak. Hubungan antara pihak perusahaan dengan karyawan tersebut bersifat jangka pendek, transaksional, dan berfokus pada prosedur dan ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan keduanya. Berdasarkan sudut pandang perusahaan, kontrak kerja ini mengurangi beban investasi dan pengembangan SDM.

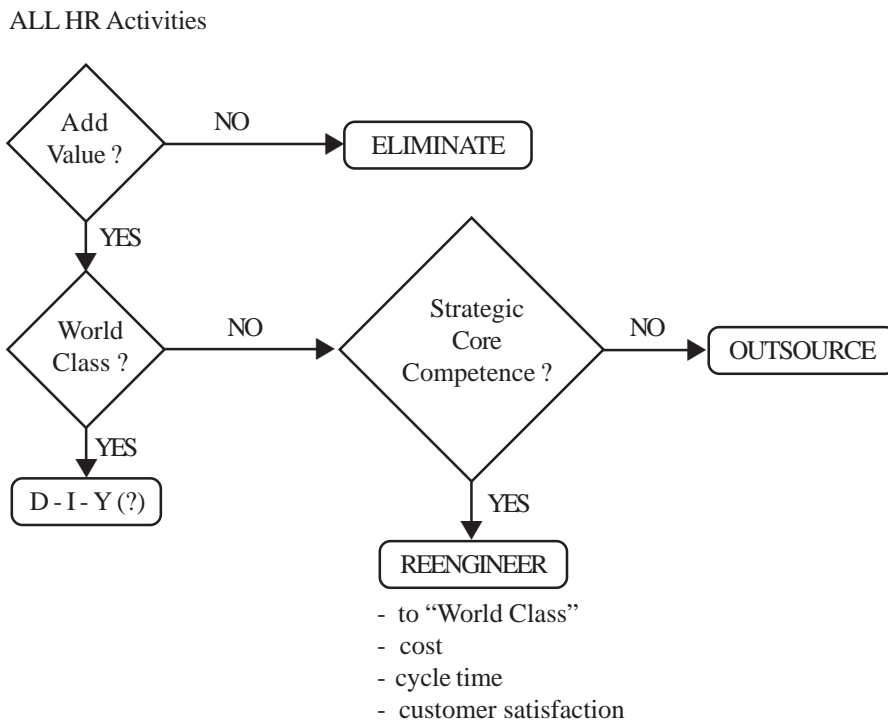
Berbeda dengan karyawan kontrak, **karyawan *leasing*** (*employee leasing*) dikelola oleh agen atau biro, termasuk penarikan, penggajian, penilaian kinerja, pemberian tunjangan-tunjangan, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di samping itu, hubungan antara perusahaan dengan karyawan dalam jangka panjang. Dalam kasus tertentu, perusahaan memberhentikan karyawannya untuk kemudian diserahkan kepada agen atau kadang-kadang pengelola tertentu (misalnya yayasan pensiun). Selanjutnya, perusahaan tersebut menggunakan karyawan yang diberhentikan tadi, tetapi pengelolaannya ada di tangan agen atau yayasan pensiun. Perusahaan tinggal menggunakan dan sebagai konsekuensinya perusahaan memberikan upah karyawan dan jasa pengelolaan kepada agen tersebut.

Outsourcing adalah mempekerjakan karyawan dari luar perusahaan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan itu sendiri (Bohlander etc.: 2001: p.18). Hubungan antara perusahaan dengan pihak *vendor* sebagai penyedia jasa SDM dapat bersifat temporal tetapi ada pula yang bersifat relatif jangka panjang. Dalam praktiknya, banyak sekali pekerjaan-pekerjaan yang semula

dikerjakan oleh karyawan perusahaan sekarang dialihkan kepada karyawan di luar perusahaan. Misalnya, perusahaan mempekerjakan jasa akuntan untuk mengerjakan laporan keuangan, mengundang biro/agen periklanan untuk menangani masalah iklan, meminta *programmer* dari *software firm* untuk menyusun sistem pengolahan data dan sistem informasi, dan meminta ahli hukum untuk membantu menangani masalah-masalah perusahaan yang berhubungan dengan hukum dan perundang-undangan.

ALASAN-ALASAN DILAKUKANNYA OUTSOURCING

Pada prinsipnya semua aktivitas SDM dapat di "outsourcing". Namun, karena alasan-alasan tertentu dan untuk mendapatkan *competitive advantage*, ada aktivitas yang tetap harus dilakukan sendiri oleh perusahaan yang bersangkutan. Selain itu aktivitas SDM juga dapat di *outsourcing* atau bahkan dihilangkan (*eliminated*). Kebijakan perusahaan terhadap semua aktivitas SDM-nya dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Spencer, etc.:1995.P.13.

Pertama-tama, perusahaan melakukan inventarisasi aktivitas SDM. Apabila dilihat dari aktivitas SDM sehari-hari, maka inventarisasi akan menghasilkan kegiatan-kegiatan seperti: penarikan (*recruitment*), integrasi, pelatihan, penggajian, sampai pelepasan (PHK). Selain itu, aktivitas SDM juga dapat dibedakan/dikelompokkan berdasar sifatnya sehingga ada aktivitas yang bersifat administratif, pelayanan (*service delivery*), dan strategik.

Berdasarkan semua aktivitas SDM tersebut kemudian masing-masing dianalisis apakah memberikan nilai tambah (*value added*) atau tidak. Untuk analisis nilai tambah, pengelompokkan aktivitas SDM didasarkan pada sifatnya. Berdasarkan ketiga aktivitas tersebut yang memberikan nilai tambah terbesar yaitu aktivitas strategik sebesar 60% dari total nilai tambah, sumbangan nilai tambah yang kedua berasal dari pelayanan (*service delivery*) sebesar 30%, dan terakhir

aktivitas yang sumbangannya paling kecil adalah administrasi yaitu sebesar 10% (Spencer etc.:1995. p.17). Aktivitas yang bersifat administratif meliputi: pencatatan aktivitas SDM baik yang rutin maupun insidental, *compliance* yaitu memenuhi peraturan/ketentuan yang berlaku, dan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan birokrasi.

Aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah akan dihilangkan. Melihat kondisi bahwa tidak ada aktivitas SDM yang tidak memberikan nilai tambah, konsep ini kemudian dipertajam lagi menjadi aktivitas yang nilai tambahnya relatif kecil akan dihilangkan. Berdasarkan gambar di atas, aktivitas yang paling besar kemungkinannya untuk dihilangkan adalah aktivitas administratif. Selanjutnya, konsep penghilangan aktivitas ini juga diperlebar lagi menjadi aktivitas tersebut tidak dilakukan dengan tenaga manusia, tetapi diganti dengan tenaga mesin atau otomatisasi.

Namun, untuk aktivitas yang memberikan nilai tambah perlu dianalisis lebih lanjut, yaitu apakah aktivitas tersebut termasuk berkualitas dunia (*world class*) atau tidak. Konsep *world class* ini dikaitkan dengan persaingan global yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan saat ini. Perusahaan yang aktivitas SDM-nya memberikan nilai tambah dengan kualitas dunia, sampai pada kesimpulan bahwa aktivitas tersebut sebaiknya dilakukan sendiri oleh perusahaan. Perusahaan lain tidak dapat mengerjakan pekerjaan itu sebaik perusahaannya atau hanya sama baiknya dengan perusahaan.

Apabila aktivitas SDM tersebut bukan berkualitas *world class*, maka analisis akan dilanjutkan apakah aktivitas itu merupakan *core competence* bagi perusahaannya atau tidak. Apabila bukan merupakan *core competence*, maka aktivitas itu di "outsource" ke pihak *vendor*. Kalau aktivitas administratif sudah dihilangkan atau dikerjakan dengan mesin, kemudian aktivitas yang merupakan *core competence* di *reengineering*, maka aktivitas yang berhubungan dengan *service delivery* diputuskan untuk dikerjakan oleh *vendor* melalui *outsourcing*. *Reengineering* aktivitas-aktivitas SDM dimaksudkan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, misalnya agar aktivitas SDM menjadi berkualitas dunia, sehingga biayanya lebih murah, waktunya menjadi lebih cepat, atau untuk meningkatkan kepuasan konsumen.

Selain apa yang dijelaskan di atas, ada alasan lain yang menyebabkan perusahaan sampai pada keputusan atau suatu perusahaan merasa perlu melakukan *outsourcing* SDM. Secara garis besar, alasan *outsourcing* SDM dikelompokkan menjadi dua, yaitu alasan yang bersifat operasional dan alasan yang bersifat strategik.

1. Alasan yang bersifat operasional

Pertama akan dibahas alasan operasional yang antara lain: evolusi fungsi SDM, perlunya SDM dengan keahlian khusus, teknologi informasi SDM, kapasitas SDM perusahaan, dan penggunaan *vendor* untuk negosiasi.

a. Tahap evolusi dari fungsi SDM

Secara umum fungsi SDM akan terdiri dari perencanaan SDM, penarikan, integrasi dan pemeliharaan, kompensasi, pengembangan, dan PHK. Dalam situasi tertentu, pada perusahaan yang baru berdiri dan perusahaan skala kecil, yang mana fungsi SDM belum berkembang atau fungsi SDM sedang disusun kembali, maka keseluruhan fungsi itu tidak dapat dipenuhi. Pada situasi seperti ini perusahaan akan melakukan *outsourcing* SDM.

Beberapa perusahaan skala besar, sering melakukan *outsourcing* SDM meskipun tidak sebanyak kedua jenis perusahaan di atas yaitu perusahaan skala kecil dan perusahaan yang sedang melakukan reorganisasi. Dalam perusahaan skala besar, pekerjaan yang ditangani banyak dan kompleks, karyawan dari waktu ke waktu mempunyai *load* (beban kerja) yang relatif konstan sehingga untuk semua jenis pekerjaan masih efisien untuk dikerjakan sendiri. Pada perusahaan skala kecil dan baru berdiri beban kerja relatif sedikit, sehingga terdapat *idle capacity* SDM. Dalam perusahaan yang berbentuk korporat/korporasi, *idle capacity* SDM dapat dimanfaatkan di unit bisnis lainnya.

b. Perlunya SDM dengan keahlian khusus

Perkembangan ilmu SDM yang sangat cepat menuntut SDM di dalam perusahaan untuk meng "update" keterampilan dan kemampuannya. Konsekuensinya, pengembangan SDM harus terus menerus dilakukan

kepada staf-stafnya. Namun, karena SDM di dalam perusahaan mempunyai tugas-tugas rutin, seringkali tidak dapat mengikuti perkembangan SDM di luar. Di samping itu, perusahaan seringkali mempunyai prioritas utama yang berhubungan dengan bisnis intinya (*core business*), yang menyebabkan pengembangan SDM saat itu bukan menjadi prioritas utamanya. Kalau bukan menjadi prioritas, sedikit sekali jumlah karyawan yang dikembangkan atau bahkan beberapa karyawan dalam satu tahun tidak mendapat kesempatan pengembangan sama sekali.

Lebih dari itu, dalam kasus-kasus tertentu SDM di luar perusahaan mempunyai kemampuan yang lebih baik. Misalnya, dalam hal pengisian pajak, staf keuangan perusahaan memang mampu mengisi SPT pajak. Namun, *outsourcing* dari staf yang berasal dari Dinas Pajak atau dari Konsultan Pajak akan lebih memahami seluk beluk pengisian pajak.

c. Teknologi informasi SDM

Teknologi Informasi SDM juga mempengaruhi praktik *outsourcing* SDM. Saat ini, beberapa *vendor* menyusun jaringan informasi ke perusahaan-perusahaan, sehingga perusahaan dapat men-*download* informasi yang dibutuhkan. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan komunikasi (*chatting*) dengan *vendor* mengenai masalah-masalah SDM yang dihadapinya. Manajer SDM menjadi *well-informed* dengan perkembangan ilmu SDM dan dapat menerapkan dengan mengambil informasi yang disediakan oleh *vendor*. Menurut hasil survei, beberapa eksekutif SDM menyatakan bahwa pada saat mereka mulai bekerja dengan *vendor*, mereka harus memikirkan kembali semua proses SDM sehingga terkait dengan sistem informasi yang tersedia saat ini (Greer etc.:1999: p.65).

d. Tekanan waktu

Outsourcing memungkinkan eksekutif SDM untuk mengendalikan isu-isu yang sensitif dengan cepat tanpa harus kehilangan

kesempatan untuk melayani pelanggan. Pada situasi seperti ini tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk melakukan semua fungsi SDM secara internal, misalnya pada saat perusahaan memutuskan membuka cabang baru dalam jumlah yang relatif besar, melebihi jumlah cabang yang sudah ada.

e. Kapasitas SDM perusahaan

Kapasitas perusahaan yang terbatas seringkali menjadi alasan dilakukannya *outsourcing* SDM, terutama dalam situasi-situasi *unpredictable*. Misalnya, adanya kemungkinan kelangkaan bahan baku dan pemogokan yang dapat menyebabkan instabilitas perusahaan. Untuk dapat bertahan dalam kondisi kelangkaan bahan baku, perusahaan dapat menghentikan *outsourcing* SDM, dengan implikasi permasalahan yang lebih sederhana.

Demikian pula apabila dilihat adanya kemungkinan pemogokan secara besar-besaran, seperti perusahaan penerbangan Garuda yang menghadapi kemungkinan pemogokan para pilotnya. Antisipasi dapat dilakukan dengan *outsourcing* sejumlah pilot dari luar perusahaan. Pilot yang berasal dari *vendor* ini secara manajemen berhubungan dengan *vendornya*, selanjutnya pihak *vendor* yang berhubungan dengan perusahaan penerbangan. Rantai inilah yang mengamankan perusahaan penerbangan dari ancaman mogok pilotnya.

Outsourcing juga dilakukan apabila perusahaan beroperasi dengan kapasitas penuh, sementara perusahaan tidak mempunyai staf cadangan. Untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek, perusahaan melakukan *outsourcing* SDM.

f. Penggunaan *vendor* dalam negosiasi

Outsourcing juga dilakukan oleh perusahaan dalam bernegosiasi. Dalam praktiknya tidak semua manajer puncak atau direktur berasal dari dalam perusahaan, sehingga perusahaan menarik karyawan *level* manajer dari luar perusahaan. Kebiasaan bahwa negosiasi dilakukan oleh pihak perusahaan dengan calon karyawannya menjadi tidak efektif, karena pihak

yang mewakili perusahaan secara struktural berada pada posisi yang lebih rendah dengan pihak calon karyawan.

Dalam kasus penarikan karyawan *level* manajer ini negosiasi sebaiknya dilakukan oleh pihak *vendor*. Wakil dari pihak perusahaan tidak perlu merasa *underdog*, karena calon akan menempati posisi yang lebih tinggi. Selanjutnya *vendor* inilah yang akan menentukan diterima tidaknya calon dan berapa besar gaji yang layak untuknya.

2. Alasan yang bersifat strategik

Pada bagian kedua ini akan dibahas alasan yang bersifat strategik, yang menyebabkan suatu perusahaan melakukan *outsourcing* SDM. Alasan-alasan tersebut yaitu: desentralisasi, pengurangan birokrasi, dan adanya kebijakan internal perusahaan.

a. Desentralisasi

Desentralisasi berarti memberikan sebagian wewenang kepada staf di tingkat yang lebih rendah. Melalui *outsourcing* SDM, perusahaan memberikan sebagian wewenang manajer SDM kepada pihak luar untuk mengambil keputusan-keputusan tertentu. Pengambilan keputusan oleh pihak luar ini diharapkan lebih bersifat *business oriented*, karena pengambilan keputusan SDM secara internal seringkali diwarnai perasaan “tidak enak” atau “sama-sama enak”. Namun, desentralisasi ini juga dapat dilakukan dengan memberikan wewenang pengambilan keputusan SDM kepada manajer lini dan manajer madya untuk mengambil keputusan-keputusan rutin, sedangkan manajer puncak berkonsentrasi pada pengambilan keputusan strategik.

b. Pengurangan birokrasi

Salah satu alasan *outsourcing* adalah mengurangi tingkat birokrasi. Birokrasi dipandang oleh sebagian ahli kurang menguntungkan perusahaan, karena menyebabkan kurangnya fleksibilitas departemen SDM dalam menghadapi persaingan. Manajemen dengan sistem birokrasi menekankan pada kebutuhan akan hierarki yang ditetapkan dengan ketat untuk mengatur aktivitas-aktivitas dengan jelas. Sistem birokrasi

ini sesuai untuk perusahaan dengan skala besar dengan jumlah karyawan yang mencapai ribuan orang. Dengan demikian, aktivitas dan tujuan masing-masing karyawan dipikirkan secara rasional dan pembagian tugas untuk masing-masing karyawan dinyatakan secara jelas.

Dalam pasar persaingan global di tahun 1990-an, perusahaan-perusahaan seperti General Electric dan Xerox memandang bahwa sistem birokrasi menyebabkan mereka kurang fleksibel, sehingga mereka mengganti sistem birokrasi ini dengan konstelasi tim, pembentukan proyek-proyek, dan aliansi yang selalu berubah dengan sasaran yang memunculkan kreativitas karyawan (Stonner etc.: 1996: p. 37-38). Selain itu, pengurangan birokrasi juga dapat dilakukan dengan *outsourcing*. Karena ukuran dan fokus mereka, perusahaan *outsourcing* mampu menyediakan jasa dengan lebih cepat dibanding apabila jasa itu harus dipenuhi sendiri oleh perusahaan.

c. Kebijakan internal

Adanya kebijakan internal, *downsizing*, yang dibuat perusahaan menyebabkan perusahaan harus mengurangi jumlah karyawannya. Jumlah karyawan yang sedikit namun mengharuskan perusahaan menggunakan karyawan tersebut untuk berbagai tugas. Dengan demikian, karyawan yang ada harus lebih bersifat generalis. Selanjutnya untuk melakukan tugas-tugas khusus yang tidak dipahami dengan baik oleh karyawan yang ada, perusahaan menggunakan *outsourcing*.

MANFAAT DAN KELEMAHAN *OUTSOURCING*

Setelah memahami tentang *outsourcing* dan alasan-alasan yang menyebabkan perusahaan sampai pada keputusan *outsourcing*, perlu dipaparkan pula apa manfaat dan kelemahan perusahaan yang melakukan *outsourcing*. *Outsourcing* diharapkan dapat meningkatkan fleksibilitas perusahaan, menurunkan biaya *overhead*, dan memungkinkan untuk mendapatkan keuntungan dari pemanfaatan ahli yang tidak dimiliki oleh perusahaan. Konsep fleksibilitas ini

dapat diperoleh dari dua cara, yaitu fleksibilitas koordinasi dan fleksibilitas sumber daya (Bohlander *et al.*:2001: p.127). Fleksibilitas koordinasi diperoleh melalui realokasi sumberdaya sesuai dengan kebutuhannya secara cepat. Melalui sistem informasi, manajer dapat mengantisipasi kegiatan atau proyek-proyek yang akan datang, memprediksi kondisi perekonomian, mengenali gerakan yang mungkin akan dilakukan oleh pesaing, dan sebagainya. Sementara itu, manajer SDM dapat mengendalikan jumlah karyawan dengan menambah atau menguranginya, melatih karyawan sehingga keterampilannya sesuai dengan kebutuhan yang disyaratkan, dan mengubah bentuk insentif yang sesuai dengan tujuan dan situasi yang dihadapi.

Fleksibilitas yang kedua diperoleh dari karyawan-karyawan yang dapat mengerjakan tugas yang berbeda-beda dengan baik. Untuk mendapatkan karyawan yang seperti ini perlu dilakukan *cross-training* yaitu karyawan diberi pelatihan yang berbeda-beda, dilakukan rotasi jabatan atau dipindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan dengan membentuk tim-tim kerja untuk melakukan tugas tertentu.

Salah satu tujuan dilakukannya *outsourcing* SDM adalah penghematan biaya. Hal ini konsisten dengan pandangan manajemen tentang alokasi sumberdaya sebagai salah satu landasan daya saing. Implikasi dari pandangan ini adalah semua aktivitas yang tidak berhubungan dengan daya saing tersebut seharusnya *dioutsourcing*, sepanjang *vendor* memberikan jasa pada harga atau dengan biaya yang lebih murah.

Penurunan biaya ini dapat bertentangan dengan masalah *economic of scale*. Untuk perusahaan-perusahaan dengan skala besar seperti Unilever dan Coca Cola, yang mana operasi SDM secara internal sangat besar, maka penggunaan *vendor* secara ekonomis kurang menguntungkan. Di samping itu, dalam kasus *vendor* penyedia jasa SDM ini jumlahnya sedikit dan mendominasi pasar, maka tidak akan diperoleh penghematan biaya yang berarti. Namun hasil studi akhir-akhir ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang menggunakan *vendor* untuk *outsourcing* SDM mendapatkan manfaat penurunan biaya dibanding apabila pekerjaan itu dikerjakan sendiri oleh pihak perusahaan.

Untuk beberapa aktivitas SDM, perusahaan memutuskan untuk dikerjakan dengan *outsourcing*. Sebagai contoh, beberapa perusahaan mampu menyelesaikan masalah program pemberhentian karyawan (PHK) dengan biaya yang lebih murah. Di samping itu, program ini biasanya merupakan negosiasi yang sangat "alot" sehingga membutuhkan waktu yang relatif lama. Demikian pula pemberian tunjangan kesehatan bagi karyawan dan program asuransi, secara umum *vendor* mampu memberikan jasa yang lebih baik dengan biaya yang lebih murah.

Penurunan risiko juga dapat dicapai melalui *outsourcing*. Untuk perusahaan-perusahaan dengan skala kecil yang tidak mempunyai staf yang memahami masalah perpajakan dengan baik, sementara kesalahan dalam pelaporan pajak dapat dikenai sanksi. Perusahaan akan melakukan *outsourcing* tenaga yang mampu membantu penyusunan laporan keuangan perusahaan sehingga sesuai dengan ketentuan pajak yang berlaku.

Departemen SDM seringkali tidak mempunyai fokus strategi yang jelas, karena departemen ini disibukkan oleh aktivitas operasional sehari-hari. Agar departemen ini dapat memfokuskan pada *strategic human resource*, perusahaan perlu meng-"*outsourcing*" kan aktivitas SDM yang bersifat rutin. Dalam hal ini aktivitas SDM yang di-"*outsourcing*" meliputi pekerjaan-pekerjaan administratif seperti: rekapitulasi kehadiran, penjadwalan cuti, penghitungan gaji, dan implementasi program pelatihan. Jadi, *outsourcing* ini hanya merupakan transformasi proses ke arah *strategic human resource*.

Secara umum, perkembangan *outsourcing* memancing tumbuhnya perusahaan penyedia jasa sekaligus memancing minat perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya melalui *outsourcing*. Minat terhadap *outsourcing* ini terutama dipicu oleh keinginan manajer puncak untuk memfokuskan aktivitasnya pada kompetensi inti (*core competence*) sehingga menjadi yang terbaik dalam industrinya. Perhatian manajer lebih ditujukan untuk mendapatkan kompetensi inti, sedangkan aktivitas-aktivitas pendukungnya dilakukan oleh pihak lain. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan yang meng-"*outsourcing*" untuk memilih *vendor* yang benar-benar kapabel.

Berdasarkan sudut pandang bisnis, hal ini berdampak pada meningkatnya kebutuhan perusahaan akan jasa-jasa seperti: *cleaning service*, keamanan, katering, dan *programmer* melalui *outsourcing*. Fenomena ini membuka peluang usaha bagi para *entrepreneur* untuk memulai bisnis baru dibidang jasa *outsourcing*.

Outsourcing juga menimbulkan beberapa masalah SDM, seperti: adanya karyawan yang kehilangan pekerjaan, karena pekerjaannya sekarang dilakukan oleh pihak luar. Karyawan yang berpotensi kehilangan pekerjaan dan bahkan yang kehilangan pekerjaan akan menurun motivasi kerjanya. Motivasi kerja yang rendah ini berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan secara total. Untuk meminimalkan kerugian/masalah di atas, para manajer SDM harus bekerja sama untuk mendefinisikan dan mengkomunikasikan rencana *outsourcing* dan membantu karyawan untuk mengidentifikasi kesempatan kerja yang tersedia bagi mereka

Karyawan *outsourcing* dapat dikatakan mempunyai dua atasan, yaitu atasan di perusahaan *vendor* dan atasan di perusahaan di mana ia dipekerjakan. Karena atasannya dua, dapat mengakibatkan terjadinya perintah yang diberikan oleh kedua atasan tersebut bertentangan yang selanjutnya menimbulkan kebingungan (*ambiguitas*). Untuk menangani masalah ini dapat dibuat aturan/prosedur yang mengatur karyawan *outsourcing* hanya bertanggung jawab secara langsung masalah pekerjaannya kepada atasan di perusahaan di mana ia dipekerjakan. Di samping itu, atasan di perusahaan di mana ia dipekerjakan melakukan penilaian kinerja karyawan *outsourcing*.

PEDOMAN *OUTSOURCING* SDM

Agar *outsourcing* memberikan hasil yang optimal, perusahaan yang akan melakukan *outsourcing* harus memperhatikan pedoman pelaksanaan *outsourcing*. Secara umum pedoman pelaksanaan *outsourcing* terdiri dari lima langkah: yaitu pembuatan keputusan *outsourcing*, pemilihan dan negosiasi dengan *vendor*, mengelola masa transisi, mengelola hubungan dengan *vendor*, dan *monitoring* kinerja *vendor*.

1. Pembuatan keputusan *outsourcing*

Berdasarkan bagan yang dikembangkan oleh Spencer dapat dilihat adanya aktivitas SDM yang harus dikerjakan sendiri, di "*reengineering*", dan di "*outsourcing*". Aktivitas yang di "*outsourcing*" adalah aktivitas yang bukan merupakan *core competence* dan bukan berkualitas *world class*. Di samping itu, *outsourcing* juga harus memperhatikan penurunan biaya dengan pemberian jasa yang lebih baik.

Beberapa perusahaan yang meskipun secara konseptual dapat melakukan *outsourcing*, yang mana aktivitas tersebut bukan merupakan *core competence*, bukan *world class*, dengan biaya yang harus dibayar ke *vendor* lebih murah sedangkan jasa yang diberikan lebih baik, namun perusahaan memutuskan untuk mengerjakan sendiri aktivitas tersebut. Alasan perusahaan adalah karena karyawan perusahaan setiap hari berada di lingkungan perusahaan maka merekalah yang lebih mampu mengerjakan dan menyelesaikan permasalahan perusahaan. Lebih dari itu, mereka juga berasumsi bahwa meskipun staf yang dikirim oleh *vendor* mempunyai kualifikasi yang lebih baik, namun mereka tidak memahami mekanisme yang ada di perusahaan sebaik mereka yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri.

Keinginan untuk mengerjakan sendiri semua aktivitas SDM-nya diperkuat oleh keinginan manajer untuk mengendalikan bawahannya. Manajer bidang, termasuk manajer SDM, seringkali tidak menginginkan kehilangan pengendalian terhadap bawahannya. Apabila perusahaan menyerahkan sebagian aktivitasnya pada karyawan dari luar, ada kemungkinan kehilangan pengendalian terhadap karyawan dari luar tersebut. Karyawan *outsourcing* lebih taat kepada atasan di perusahaan *vendor*, sehingga hanya dapat dikendalikan oleh atasan dari perusahaan *vendor* saja.

Berdasarkan keberatan-keberatan menggunakan karyawan *outsourcing*, kemudian muncul pertanyaan: kapan perusahaan sampai pada keputusan untuk melakukan *outsourcing*? Pertama, pada saat manajer menekankan pentingnya kualitas SDM terhadap kelangsungan hidup perusahaan, sementara internal SDM tidak tersedia. SDM merupakan *competitive advantage* yang sulit ditiru dan bersifat lestari

(Haryani: 2001: hal.52). Hanya perusahaan yang mempekerjakan SDM yang berkualitas yang akan unggul dalam persaingan. Terlebih pada perusahaan yang mendasarkan pada pengetahuan (*knowledge base*) seperti perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang informasi, *software*, dan farmasi maka peran kualitas SDM sangat dominan.

Aspek finansial menjadi alasan kedua dilakukannya *outsourcing*. Penurunan biaya dengan mendapatkan kualitas jasa yang lebih baik juga merupakan salah satu daya saing. Perusahaan akan mempunyai total biaya yang lebih rendah, sehingga barang dan jasa yang dihasilkan dapat dijual dengan harga yang lebih rendah pula. Di satu sisi, kualitas barang dan jasa tersebut tetap dipertahankan.

Perusahaan yang sedang mengalami reorganisasi, khususnya *downsizing*, juga memerlukan *outsourcing* SDM. Perusahaan akan cenderung mempertahankan karyawan yang bersifat generalis, memahami banyak hal, sehingga dapat mengerjakan banyak jenis pekerjaan. Aktivitas yang sangat spesifik dapat dilakukan oleh karyawan yang berasal dari *vendor*.

2. Pemilihan vendor

Belum pernah dilakukan dalam suatu penelitian, apakah kebutuhan karyawan *outsourcing* menyebabkan munculnya perusahaan *vendor* atau sebaliknya, munculnya perusahaan *vendor* menyebabkan perusahaan melakukan *outsourcing* SDM. Namun yang pasti, perkembangan *vendor* dari waktu ke waktu semakin meningkat jumlahnya. Jasa yang ditawarkan juga semakin beragam, bahkan *vendor* yang semula bersifat generalis mulai mengarah pada penyediaan jasa yang bersifat khusus/spesialis.

Pertanyaan selanjutnya, *vendor* seperti apa yang harus dipilih oleh perusahaan. Pertama adalah *vendor* yang menyediakan jasa yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini terkait dengan berkembangnya *vendor* yang menyediakan jasa yang lebih khusus, daripada waktu-waktu sebelumnya. Misalnya, *vendor* yang menyediakan karyawan khusus pertambangan.

Langkah kedua yaitu memilih *vendor* yang mempunyai keunggulan tertentu. Seperti halnya para penjual, masing-masing *vendor* akan berusaha menarik pemakai (konsumen) dengan keunggulan tertentu,

misalnya kualitas jasa yang lebih baik, harga yang lebih murah, atau *switching cost* (biaya yang harus ditanggung apabila perusahaan akan berganti *vendor*) yang lebih rendah. Berdasarkan ketiga daya tarik ini, disesuaikan mana yang menjadi prioritas perusahaan.

Langkah ketiga yaitu melihat reputasi perusahaan *vendor* secara umum di mata konsumen. Reputasi dapat diketahui dari komentar-komentar perusahaan yang pernah menggunakan jasanya atau dari pembicaraan umum tentang perusahaan tersebut.

3. Mengelola masa transisi

Setelah perusahaan menentukan perusahaan *vendor* yang digunakan, selanjutnya adalah mempersiapkan masa transisi. Masa transisi ini sulit karena adanya dua kelompok dengan sikap yang berbeda. Di satu sisi, pihak internal perusahaan dengan sikap *resistance to change*, mereka sudah terbiasa dan sudah nyaman dengan apa yang dilakukan dan apa yang terjadi di perusahaan. Sekarang ada orang baru atau orang luar masuk. Secara otomatis akan mengganggu kenyamanan yang selama ini mereka rasakan.

Di sisi lain, karyawan *vendor* membutuhkan sikap penerimaan dari pihak internal perusahaan. Karena di dalam ada *resistance to change*, mereka kurang dapat menerima karyawan *vendor*. Menghadapi situasi seperti ini karyawan dari luar tersebut dapat merasa inferior karena tidak diterima atau sebaliknya merasa superior karena dibutuhkan oleh perusahaan. Kedua sikap ini kurang baik dalam menjalin kerja sama *team*.

Dalam masa transisi juga potensial terjadinya konflik karena *vendor* kurang *competence* dan ketidakmampuan *vendor* memenuhi harapan dan keinginan perusahaan (Greer: 1999: p.67). Untuk menghindari masalah ini selain dinyatakan tugas-tugas yang harus dikerjakan *vendor*, harus dinyatakan dengan jelas harapan dan keinginan perusahaan beserta sanksi-sanksi yang diberikan apabila salah satu pihak tidak menepati kesepakatan.

4. Mengelola hubungan dengan vendor

Karena tujuan perusahaan yang melakukan *outsourcing* SDM adalah mendapatkan keuntungan

dari pihak luar, maka perusahaan harus mengelola hubungannya dengan pihak *vendor*. Permasalahan yang sering muncul yaitu apabila terjadi pemutusan hubungan dengan *vendor*, sementara kesepakatan kerja belum berakhir (masih dalam kesepakatan kerja). Dalam jangka pendek, perusahaan pemakai akan kesulitan untuk mendapatkan *vendor* pengganti. Walaupun *vendor* pengganti tersedia dengan segera, *vendor* pengganti ini tidak langsung menggantikan tugas-tugas yang ditinggalkan oleh *vendor* sebelumnya. Karyawan dari *vendor* baru perlu penyesuaian dan proses belajar.

Masalah dapat muncul pada situasi yang mana perusahaan *vendor* mengirim orang-orang ahli ke perusahaan. Karena karyawan dari perusahaan *vendor* terbukti mempunyai *competency* yang baik, maka perusahaan berminat untuk menariknya menjadi karyawan tetap. Karyawan yang bersangkutan biasanya tertarik, karena imbalan gaji yang lebih tinggi dan adanya jaminan keamanan kerja. Namun, hubungan dengan *vendor* di masa yang akan datang akan terganggu.

5. Memonitor kinerja *vendor*

Monitoring kinerja *vendor* dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan *vendor* tersebut dan *monitoring* kinerja *vendor* secara keseluruhan. Karyawan yang berasal dari *vendor* perlu dimonitor kinerjanya. Hal ini sejalan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang berasal dari mempekerjakan karyawan dari luar.

Pertama-tama yang harus dilakukan dalam tahap *monitoring* yaitu menentukan standar kinerja bagi karyawan *outsourcee*. Setelah standar kinerja ditentukan, kemudian dikomunikasikan atau disosialisasikan kepada mereka. Setelah mereka memahami standar tersebut, perusahaan menentukan waktu pemberlakuannya. Selain itu diberitahukan pula adanya evaluasi terhadap kinerja mereka. Hasil evaluasi kinerja kemudian disampaikan kepada karyawan yang bersangkutan sebagai umpan balik. Hasil evaluasi kinerja ini juga disampaikan kepada perusahaan *ven-*

dor, untuk kebijakan internal mereka, misalnya dalam penggajian, penghargaan, atau pelatihan.

Monitoring kinerja juga dilakukan terhadap perusahaan *vendor* secara keseluruhan, untuk melihat apakah *vendor* memberikan jasa atau pelayanan seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Apakah *vendor* mengirimkan orang-orang yang cukup *competence*, sehingga mampu mengerjakan aktivitas yang dibebankan kepadanya? Dan terakhir, apakah *vendor* mempunyai reputasi baik di mata konsumen dan masyarakat secara umum?

SIMPULAN

Outsourcing menjadi hal penting yang harus dikuasai oleh manajemen perusahaan, baik yang memutuskan untuk melakukan *outsourcing* SDM maupun yang tidak, karena *outsourcing* merupakan salah satu alternatif perusahaan untuk menjalankan semua aktivitas SDM-nya. *Outsourcing* memberikan beberapa manfaat seperti: meningkatkan fleksibilitas, menurunkan biaya, menurunkan risiko, dan fokus strategi.

Namun, *outsourcing* juga tidak mudah untuk diterapkan begitu saja di perusahaan, karena adanya *resistance to change* baik dari pihak manajemen maupun karyawan operasional. Pihak manajemen menolaknya karena adanya kemungkinan akan kehilangan pengendalian terhadap karyawan *outsourcee*, sedangkan karyawan operasional karena adanya kemungkinan akan kehilangan pekerjaan. Hasil *interview* terhadap beberapa manajer SDM menunjukkan bahwa manfaat yang diperoleh dari *outsourcing* lebih besar dibanding biaya dan kelemahan-kelemahannya. Oleh karena itu, *outsourcing* dapat dijadikan salah satu landasan daya saing yang berasal dari faktor SDM.

Bagi perusahaan yang memutuskan untuk melakukan *outsourcing* SDM, perlu memahami langkah-langkah pelaksanaan *outsourcing*. Pertama, menentukan aktivitas yang akan di "*outsourcing*", yakni yang bukan berkualitas dunia (*world class*) dan bukan merupakan *core competence*. Perusahaan juga perlu memilih *vendor* yang mampu menyediakan jasa

yang dibutuhkan dengan biaya murah. Setelah *vendor* terpilih, perlu mempersiapkan pihak internal untuk menerima karyawan *outsourcee*. Kontrak dengan *vendor* perlu disusun dengan cermat, sehingga memenuhi harapan dan

keinginan perusahaan. Selama kontrak berlangsung perlu membina hubungan baik dengan *vendor*, dan melakukan evaluasi kinerja karyawan *outsourcee* maupun perusahaan *vendor* secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Bohlander, George, Snell Scott, & Arthur Sherman (2001), *Managing Human Resource*, South-Western College Publishing, United State.

Greer, R. Charles., Youngblood A. Stuart., & David A. Gray (1999), "Human Resource Management Outsourcing: The Make or Buy Decision", *Academy of Management Executive*, Volume 13, Nomor 3.

Haryani, Sri (2000), "Pemberdayaan BUMN Melalui Reposisi Sumberdaya Manusia", *Utilitas*, Nomor 10/tahun ke-8.

Spencer, M. Lyle (1995), *Reengineering Human Resource*, John Wiley & Sons, Inc., New York.

Stonner, A.F. James, Freeman, R. Edward, & Daniel R. Gilbert, Jr. (1995), *Management*, Sixth Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU KUALITAS AUDIT

*Rizmah Nurchasanah *)*
*Wiwin Rahmanti **)*

ABSTRACT

This study is motivated by the strong competition among professional audit service provider firms. To get more competitive advantage, the audit quality must be increased. Unfortunately, the determinant of audit quality can not only be done through audit standards. The audit clients, as a user of auditing service, also determine the audit quality since customer / client oriented strategies have become an important way to increase the growth of the firms.

The purposes of this research are to obtain the factors that determine the quality of audit and to obtain its significance in affecting audit quality. Another purpose is to obtain the differences between auditors' perception and clients' perception about the factors which affect the quality of audit.

The objects of this research are public accountants that work in public accounting firms and their clients (firms) as users of audit service in Yogyakarta. As respondents, they were asked about eight factors that determine the audit quality.

The result shows that: (1) The experience of an audit and the executives involvement (partner / manager) are factors that significantly determine the audit quality; (2) The understanding of client's industry, the re-

sponsiveness to client's needs, the obedient of general audit standard, from the public accounting firm, the audit committee involvement, the independence of audit members of public accountant, and the communication between the audit team and client's management are factors that not significantly determine the audit quality.

Another result shows that there is no significant differences between public accountant's perception and client's perception that the eight factors are factors that determine the audit quality.

Key Words: Audit Quality, The experience of an audit; The understanding of client's industry; The responsiveness to client's needs; The obedient of general audit standard; The executives involvement from the public accounting firm; The audit committee involvement; The independence of audit members of CPA; and The communication between the audit team and client's management

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang mengalami pemulihan ekonomi setelah terkena krisis sejak 1997. Krisis ekonomi tersebut timbul sebagai akibat buruknya

*) Rizmah Nurchasanah, SE., Akt., adalah alumnus Fakultas Ekonomi UGM.

**) Wiwin Rahmanti, SE., M.Com., adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UGM.

sistem ekonomi yang sarat dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) pada masa orde baru. Hal ini menyebabkan munculnya krisis kepercayaan pelaku-pelaku ekonomi untuk berpartisipasi dan mengambil peran dalam kegiatan ekonomi. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu institusi yang dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat secara umum kepada pelaku-pelaku ekonomi sehingga mereka merasa aman dan bersemangat untuk berpartisipasi dan mengambil peran dalam kegiatan ekonomi. Dalam hal ini, peran auditor independen (akuntan publik) sangat dibutuhkan sebagai pemberi opini atas kewajaran dan kelayakan kegiatan operasional suatu perusahaan dan lembaga ekonomi lainnya, yang tercermin dalam laporan keuangan yang telah diauditnya.

Semakin meningkatnya peran auditor independen (akuntan publik) dalam perekonomian menjadi suatu hal yang penting bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk selalu meningkatkan kualitas jasa audit yang diberikannya. Terlebih lagi persaingan di antara organisasi bisnis yang bergerak di sektor jasa telah menajam, termasuk persaingan di antara KAP. Kehadiran tenaga asing di dalam pasar audit lokal membuat persaingan tersebut semakin tajam. Oleh karena itu, tenaga akuntan lokal harus mampu menyediakan jasa dengan kualitas yang tidak kalah dengan tenaga asing (Salamun, 1999).

Kualitas pelaksanaan audit mengacu pada standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan (IAI-SPAP, 2001:150.1). Sutton (1993) mengatakan bahwa pada umumnya, kualitas audit selalu ditinjau dari pihak auditor dan pengguna jasa akuntan publik. Penelitian tentang kualitas jasa audit telah banyak dilakukan oleh para peneliti di antaranya De Angelo (1981), Mock dan Samet (1982), Schroeder (1986), Sutton dan Lampe (1990), Ders dan Giroux (1992), Carcello, et. al. (1992), Sutton (1993), Aldhizer III, et. al. (1995), dan Lennox (1999) yang meneliti kualitas audit dari aspek auditor. Sedangkan penelitian kualitas audit dari aspek klien, antara lain Fried dan Schiff (1981), Behn, et. al. (1997), dan Muhammad Ishak (2000).

Higgins dan Ferguson (1991) menjelaskan bahwa ada beberapa praktik untuk mengevaluasi kualitas perusahaan akuntansi, termasuk jasa audit. Sutton (1993) mendeteksi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas audit. Hasil penelitian

Sutton menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan klien. Carcello (1992) menyimpulkan faktor pengalaman, memahami industri klien, respon atas kebutuhan klien, dan taat pada standar umum audit adalah faktor-faktor penentu kualitas audit. Sedangkan Behn et al (1997) menyatakan bahwa faktor pengalaman audit, memahami industri klien, respon atas kebutuhan klien, taat pada standar umum audit serta keterlibatan pimpinan KAP dan komite audit memiliki hubungan positif dengan kepuasan klien. Di Indonesia, Muhammad Ishak (2000) meneliti enam faktor penentu kualitas audit yang sama dengan penelitian Behn et. al., yaitu faktor pengalaman audit, memahami industri klien, respon atas kebutuhan klien, taat pada standar umum audit, keterlibatan pimpinan KAP, dan keterlibatan komite audit.

Berdasarkan studi literatur dan penelitian-penelitian terdahulu tersebut peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang mencoba mengungkapkan delapan faktor penentu kualitas audit, yaitu (1) pengalaman audit, (2) pemahaman terhadap industri klien, (3) responsif terhadap kebutuhan klien, (4) ketaatan pada standar umum audit, (5) keterlibatan pimpinan KAP, (6) keterlibatan komite audit, (7) independensi anggota-anggota tim audit, dan (8) komunikasi tim audit dan manajemen klien. Penelitian ini juga mencoba mengungkapkan sejauh mana pengaruh setiap faktor terhadap kualitas audit dari sudut pandang akuntan publik sebagai praktisi dan dari sudut pandang perusahaan klien sebagai pengguna jasa akuntan publik, serta membandingkan persepsi akuntan publik dengan persepsi klien tentang faktor-faktor yang menentukan kualitas audit.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Behn, et. al., (1997) dan Muhammad Ishak (2000) yang meneliti tentang persepsi klien terhadap faktor-faktor penentu kualitas audit, dengan menambah dua faktor penentu kualitas audit, yaitu independensi anggota-anggota tim audit dan komunikasi tim audit dan manajemen klien. Responden dalam penelitian ini juga merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Behn, et. al., (1997) dan Muhammad Ishak (2000) yang memilih klien sebagai responden, dengan menambah satu kelompok responden yaitu akuntan publik sebagai penyedia jasa.

Penelitian yang dilakukan peneliti tentang faktor-faktor yang menentukan kualitas audit tidak hanya dipandang dari satu aspek klien saja, tetapi juga dari aspek akuntan publik.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menentukan kualitas audit dan sejauh mana pengaruh setiap faktor terhadap kualitas audit.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik dengan klien terhadap faktor-faktor penentu kualitas audit.

LANDASANTEORI

Kualitas Audit

Pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan utamanya dipengaruhi oleh kualitas produk atau jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut. Kualitas merupakan salah satu strategi yang akan menunjang keberhasilan bisnis dan memperkuat kemampuan bersaing (Krajewski dan Ritzman, 1996: 13). Oleh karena itu, konsep kualitas masih menjadi topik yang menarik meskipun sudah sering dibicarakan sejak dulu (Reeves dan Bednon, 1994).

Tidak mudah untuk menggambarkan dan mengukur kualitas jasa secara obyektif dengan beberapa indikator. Kualitas jasa adalah sebuah konsep yang sulit dipahami dan kabur, sehingga kerap kali terdapat kesalahan dalam menentukan sifat kualitasnya (Parasuraman, et. al., 1985). Hal ini terbukti dari banyaknya penelitian yang menggunakan dimensi kualitas jasa dengan cara yang berbeda-beda. Walaupun demikian, Cheney (1993) menyatakan bahwa penelitian terhadap kualitas jasa tetap penting mengingat meningkatnya tuntutan konsumen terhadap kualitas jasa yang mereka beli sebagai salah satu kekuatan bersaing perusahaan. Seperti jenis jasa lainnya, kualitas jasa audit juga sukar untuk diukur secara obyektif dan sukar ditentukan dimensinya atau faktor-faktor yang dapat menentukan kualitas audit. Hal ini dibuktikan dengan digunakannya berbagai dimensi kualitas audit yang berbeda-beda oleh beberapa peneliti.

Tidak ada definisi yang pasti mengenai kualitas audit. Tidak adanya definisi yang pasti mengenai kualitas audit disebabkan tidak adanya pemahaman umum mengenai faktor penyusun kualitas audit (Sutton, 1993). Sutton menjelaskan bahwa ada perbedaan persepsi mengenai kualitas audit. Namun, para peneliti memiliki kesamaan pendapat mengenai pengukuran kualitas audit. Pengukuran kualitas audit tersebut membutuhkan kombinasi antara ukuran hasil dan ukuran proses. Pengukuran hasil lebih banyak digunakan karena pengukuran proses tidak dapat diobservasi secara langsung. Sedangkan pengukuran hasil biasanya menggunakan surogasi besar firma audit.

Behn, et. al., (1997) melaporkan, ada beberapa penelitian tentang dimensi kualitas audit, di antaranya, T.J. Mock dan M. Samet (1982) yang mengidentifikasi lima karakteristik kunci kualitas audit, yaitu perencanaan, administrasi, prosedur, penilaian, dan perilaku auditor. Tahun 1986, hasil penelitian Schroeder menunjukkan lima faktor penting penentu kualitas audit, yaitu perhatian *partner* dan manajer KAP dalam audit, perencanaan dan pelaksanaan, komunikasi tim audit dan manajemen klien, independensi anggota tim audit, dan menjaga kemutakhiran audit.

Faktor-faktor Penentu Kualitas Audit

1. Pengalaman Melakukan Audit (Faktor A)

Auditor selalu melakukan pertimbangan dalam menjalankan tugasnya. Pengalaman yang dimiliki auditor dalam melakukan audit dapat menjadikan pertimbangan auditor berkualitas (Libby dan Trotman, 1993). Ketchend dan Strawser (1998) menyatakan bahwa auditor dikatakan memperoleh pengalaman jika ia telah melakukan audit lebih dari dua tahun. Auditor yang berpengalaman memiliki keunggulan di antaranya dalam hal 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan secara akurat, dan 3) mencari penyebab kesalahan (Tubbs, 1992). Pengalaman akan menghasilkan pengetahuan dan pengetahuan tersebut tersimpan di memori auditor (Ho dan May, 1993), sehingga memori auditor memainkan peran penting pada kualitas pertimbangannya (Jhonson, 1994). Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman auditor dapat menentukan kualitas

audit melalui pengetahuan dan keunggulan-keunggulan yang diperolehnya dari pengalamannya melakukan audit.

2. Memahami Industri Klien (Faktor B)

Shockley dan Holt (1983) menyatakan bahwa memahami industri klien dapat menjadi sumber kualitas audit. Hal ini berdasarkan hasil penelitian mereka yang menemukan bahwa para bankir yang menjadi sampel penelitian mereka, cenderung membedakan KAP berdasarkan pada pasar dalam industri perbankan yang dipahami KAP. Auditor perlu memahami industri bisnis klien agar auditor mampu mengidentifikasi kejadian dan praktek bisnis yang menurutnya akan sangat berpengaruh pada laporan keuangan klien (Gupta, 1991: 29-30). Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) tahun 2001: 318.1, menegaskan hal yang sama, bahwa dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan, auditor harus memperoleh pengetahuan tentang bisnis yang cukup (terutama bisnis klien) untuk memungkinkan auditor mengidentifikasi dan memahami peristiwa, transaksi dan praktik, yang menurut pertimbangan auditor, kemungkinan berdampak signifikan atas laporan keuangan atau atas laporan pemeriksaan atau laporan audit. Pendapat yang sama dikatakan oleh Walo (1995) dan Woolf (1997 : 11) bahwa auditor tidak hanya memperhatikan akun-akun dalam laporan keuangan, tetapi juga memperhatikan keadaan dan lingkungan bisnis klien. Selain dapat membuat auditor lebih berkualitas, memahami industri klien juga berguna untuk memberi masukan agar klien beroperasi secara lebih efisien (Wolk dan Wootton, 1997).

3. Responsif Atas Kebutuhan Klien (Faktor C)

Penilaian kualitas jasa dapat dilakukan dengan memahami kebutuhan pengguna jasa (Parasuraman dalam Glynn dan Barnes, 1996 : 147). Banyak hal penting yang dibutuhkan manajemen dalam rangka mencapai keunggulan bersaing. Selain dana, waktu juga telah menjadi unsur penting dalam bersaing (Borthick dan Roth dalam Young, 1994 : 151).

Ders dan Giroux (1996) dalam penelitiannya menemukan bahwa *audit fee* (berhubungan dengan penggunaan dana klien) dan *audit hours* (waktu yang digunakan auditor) berhubungan secara signifikan

dengan kualitas audit. Mahon (1989 : 181) dalam suatu interview oleh pihak klien-kliennya, menyimpulkan bahwa faktor yang membuat klien memutuskan pilihannya terhadap suatu KAP adalah kesungguhan KAP tersebut memperhatikan kebutuhan kliennya, seperti kebutuhan waktu dan dana.

4. Taat pada Standar Umum (Faktor D)

Kredibilitas auditor tergantung pada dua hal yaitu kemungkinan auditor mendeteksi kesalahan yang material dan kesalahan penyajian, serta kemungkinan auditor akan melaporkan apa yang ditemukannya (Elitzur dan Falk, 1996). Kedua hal tersebut mencerminkan terlaksananya standar umum, sebab, berdasarkan SPAP tahun 2001 : 150.1, seorang auditor harus memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup, independensi dalam sikap mental, dan menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama sebagai syarat dari mutu pelaksanaan audit.

Auditor harus memiliki keahlian dan kecermatan agar dapat mendeteksi kesalahan. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formal, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit (SPAP, 2001 : 210.1). Ahli diartikan sebagai ahli akuntansi dan auditing (SPAP, 2001 : 210.1) dan cermat menekankan pada pencarian tipe-tipe kesalahan yang mungkin ada melalui sikap hati-hati (Mautz dan Syaraf, 1961 : 157). Sikap independensi bermakna bahwa auditor tidak mudah dipengaruhi (SPAP, 2001 : 220.1). Dengan sikap independensi yang dimiliki auditor, maka ia akan melaporkan berbagai hal yang ditemukannya selama proses pelaksanaan audit.

5. Keterlibatan Pimpinan KAP (Faktor E)

Pimpinan memiliki peran yang sangat besar dalam perbaikan kinerja (Kolb, 1995). Edgett dan Egan (1995) menyatakan bahwa perbaikan kinerja berguna untuk menjaga dan memperbaiki bisnis yang berfokus pada konsumen. Perbaikan kinerja yang terus-menerus dapat dilakukan dengan komunikasi yang harmonis. Kepuasan berkomunikasi yang diterima oleh seluruh pekerja akan berdampak pada produktivitas (Clampitt dan Downs, 1995). Varona (1995) juga menyimpulkan bahwa pimpinan puncak memiliki korelasi yang lebih kuat dibanding supervisor terhadap komitmen

organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pimpinan puncak dapat menaikkan kinerja dan komitmen organisasi, sehingga kualitas jasa yang dihasilkan juga meningkat.

6. Keterlibatan Komite Audit (Faktor F)

Komite audit diperlukan dalam suatu organisasi bisnis antara lain dikarenakan dapat mengawasi proses audit dan memungkinkan terwujudnya kejujuran pelaporan keuangan (Menon dan Williams, 1994). Namun, fungsi komite audit tersebut dapat terlaksana dengan baik jika komite audit bekerja secara efektif. Oleh karena itu, *American institute of CPAs* yang disadur oleh Mc Mullen dan Raghunandon (1996) merekomendasikan perlunya peningkatan keefektifan komite audit untuk memperbaiki kualitas pelaporan keuangan. Dengan adanya komite audit yang efektif, auditor dapat mengantisipasi dan membantu manajemen menghindari dari masalah-masalah pelaporan keuangan. Berdasarkan uraian di atas, keterlibatan komite audit dalam pelaksanaan audit akan dapat membantu auditor dan akan menambah kualitas audit. Oleh karenanya, banyak KAP yang membantu kliennya dalam pembentukan komite audit (Menon dan Williams, 1994).

7. Independensi Anggota Tim Audit (Faktor G)

Mautz dan Sharaf (1961) menyatakan bahwa auditor memiliki tanggung jawab kepada klien, masyarakat, kolega, dan diri sendiri demi kelanjutan profesi dan jasa yang diberikan. Untuk dapat menjalankan kewajibannya, ada tiga komponen yang harus dimiliki oleh auditor yaitu kompetensi, independensi, dan *due professional care*. Seorang auditor dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas jika auditor tersebut melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Kualitas audit diartikan sebagai probabilitas seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya penyelewengan tergantung pada kemampuan teknikal auditor, kemudian untuk melaporkannya tergantung independensi auditor terhadap klien (De Angelo, 1981)

Independensi merupakan suatu standar auditing yang penting, karena opini akuntan independen bertujuan untuk menambah kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Jika akuntan tersebut tidak independen terhadap kliennya, maka

opiniya tidak akan memberikan tambahan apapun (Mautz dan Sharaf, 1993 ; 246)

Untuk dapat memenuhi kualitas audit yang baik maka auditor dalam menjalankan profesinya sebagai pemeriksa harus berpedoman pada kode etik akuntan, standar profesi dan standar akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia. Setiap auditor harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya, dengan bertindak jujur, tegas, tanpa prasangka dan harus independen, sehingga dia dapat bertindak adil, tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu untuk memenuhi kepentingan pribadinya (Khomsiah dan Indriantoro, 1998)

Berdasarkan SPAP, audit yang dilaksanakan auditor dapat dikatakan berkualitas, jika memenuhi ketentuan atau standar pengauditan. Standar pengauditan mencakup mutu profesional (*professional qualities*) auditor, independensi, pertimbangan (*judgement*) yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan audit. Jadi, independensi merupakan salah satu standar pengauditan yang harus dipenuhi agar audit yang dilaksanakan auditor berkualitas.

8. Komunikasi Tim Audit dan Manajemen Klien (Faktor H)

Praktik yang terbaik yang dapat dilakukan KAP untuk menjaga independensi dan profesionalismenya jika berhadapan dengan penentuan ketepatan penggunaan prinsip-prinsip akuntansi oleh klien adalah dengan melakukan komunikasi dengan dewan direksi atau manajemen klien dan komite audit (Glazer dan Febion, 1997).

SPAP tahun 2001 : 360.1, menyatakan bahwa selama melakukan audit atas laporan keuangan, auditor perlu membangun hubungan kerja yang bersifat konstruktif dengan manajemen untuk mewujudkan audit yang efektif dan efisien. Hubungan kerja yang konstruktif ini dapat dibangun dengan adanya komunikasi yang baik antara tim audit dan manajemen klien sehingga audit yang efektif dan efisien dapat terwujud dan kualitas audit dapat meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antara tim audit dan manajemen klien dapat mempengaruhi kualitas audit.

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H_{A1} : Pengalaman audit menentukan kualitas audit secara signifikan.
- H_{A2} : Pemahaman terhadap industri klien menentukan kualitas audit secara signifikan.
- H_{A3} : Responsif terhadap kebutuhan klien menentukan kualitas audit secara signifikan.
- H_{A4} : Ketaatan pada standar umum audit menentukan kualitas audit secara signifikan.
- H_{A5} : Keterlibatan pimpinan KAP menentukan kualitas audit secara signifikan.
- H_{A6} : Keterlibatan komite audit menentukan kualitas audit secara signifikan.
- H_{A7} : Independensi anggota-anggota tim audit menentukan kualitas audit secara signifikan.
- H_{A8} : Komunikasi tim audit dan manajemen klien menentukan kualitas audit secara signifikan.
- H_{A9} : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik dengan persepsi klien terhadap faktor pengalaman audit sebagai faktor penentu kualitas audit
- H_{A10} : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik dengan persepsi klien terhadap faktor pemahaman terhadap industri klien sebagai faktor penentu kualitas audit
- H_{A11} : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik dengan persepsi klien terhadap faktor responsif terhadap kebutuhan klien sebagai faktor penentu kualitas audit
- H_{A12} : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik dengan persepsi klien terhadap faktor ketaatan pada standar umum audit sebagai faktor penentu kualitas audit
- H_{A13} : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik dengan persepsi klien terhadap faktor keterlibatan pimpinan KAP sebagai faktor penentu kualitas audit
- H_{A14} : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik dengan persepsi klien terhadap faktor keterlibatan komite audit sebagai faktor penentu kualitas audit
- H_{A15} : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik dengan persepsi klien terhadap

faktor independensi anggota-anggota tim audit sebagai faktor penentu kualitas audit

- H_{A16} : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik dengan persepsi klien terhadap faktor komunikasi tim audit dan manajemen klien sebagai faktor penentu kualitas audit

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi penelitian ini adalah akuntan publik yang berpraktik sebagai auditor, yaitu yang melakukan pengujian terhadap laporan keuangan dan perusahaan-perusahaan pengguna jasa akuntan publik tersebut (klien KAP) di Yogyakarta. Alasan pemilihan tersebut adalah akuntan publik melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan dan memberikan pendapat atas dasar hasil pemeriksaan tersebut, sehingga mereka terlibat dalam penentuan kualitas audit. Akuntan publik sebagai penyedia jasa selalu mengutamakan kualitas jasa yang diberikannya. Klien KAP berupa perusahaan-perusahaan selaku pembeli jasa selalu mengharapkan bahwa jasa yang dibelinya memiliki kualitas yang tinggi meskipun masing-masing perusahaan memiliki persepsi yang tidak sama terhadap kualitas jasa audit.

Responden akuntan publik diwakili oleh auditor independen yang berprofesi sebagai auditor independen dan bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Responden tidak dibatasi oleh jabatan auditor pada KAP (partner, auditor senior dan auditor junior), sehingga semua auditor yang bekerja di KAP dapat diikutsertakan sebagai responden.

Responden perusahaan klien KAP diwakili oleh manajer keuangan, controller, kepala bagian keuangan, atau kepala bagian akuntansi. Pemilihan responden berdasar pada alasan bahwa mereka merupakan individu yang tepat untuk melakukan evaluasi kinerja KAP mengingat bahwa mereka selalu berhubungan dengan KAP ketika KAP melakukan audit dan mereka juga melakukan koordinasi atas kerja mereka dengan KAP.

Sampel

Sampel auditor dan klien KAP yang digunakan dalam penelitian dipilih secara *purposive* dari seluruh auditor

dan klien KAP di Yogyakarta. Kualifikasi untuk dipilih menjadi sampel bagi kelompok responden auditor yaitu auditor yang telah bekerja di KAP selama minimal 2 tahun dan bekerja pada KAP di Yogyakarta. Sedangkan kualifikasi bagi kelompok responden klien KAP yaitu

perusahaan di Yogyakarta yang telah menggunakan jasa akuntan publik minimal 2 tahun.

Tabel berikut memberikan gambaran tentang jumlah kuesioner yang disebar dan yang kembali, serta dapat digunakan untuk kepentingan analisis:

Tabel 1
Rincian Jumlah Kuesioner

| Kelompok responden | Kuesioner yang disebar | Kuesioner yang kembali | Tingkat pengembalian | Kuesioner yang bisa digunakan |
|---|------------------------|------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Auditor | 45 | 34 | 75,55% | 31 |
| Perusahaan pengguna jasa akuntan publik | 50 | 38 | 76% | 32 |

Sumber: data primer

Variabel Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang menentukan kualitas audit auditor independen di Indonesia. Terdapat dua golongan variabel dalam penelitian ini, yaitu kualitas audit sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan kedelapan faktor yang menentukan kualitas audit, yaitu (1) pengalaman audit, (2) pemahaman terhadap industri klien, (3) responsif terhadap kebutuhan klien, (4) ketaatan pada standar umum audit, (5) keterlibatan pimpinan KAP, (6) keterlibatan komite audit (7) independensi anggota-anggota tim audit, dan (8) komunikasi tim audit dan manajemen klien, sebagai variabel bebas (*independent variable*).

Teknik Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, kualitas audit ditentukan oleh delapan faktor. Berdasarkan delapan faktor tersebut dijabarkan menjadi 38 item pertanyaan dan 1 pertanyaan tentang kualitas audit. Masing-masing faktor memiliki jumlah item pertanyaan yang bervariasi. Setiap item dinilai dengan menggunakan skala Likert 5 alternatif pilihan, yaitu : (1) STS = sangat tidak setuju ; (2) TS = tidak setuju ; (3) R = ragu-ragu ; (4) S = setuju ; dan (5) SS = sangat setuju.

Teknik Pengembangan Instrumen

Instrumen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Data dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari 2 bagian. Bagian pertama berisi sejumlah pertanyaan yang bersifat umum, yaitu data demografi responden. Bagian kedua berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan faktor-faktor penentu kualitas audit.

Pengiriman kuesioner dilakukan dengan memberikan kuesioner tersebut secara langsung kepada responden di Yogyakarta. Peneliti melakukan penjemputan kembali setelah selang beberapa hari dari waktu pemberian kuesioner. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya tidak disertakan dalam analisis.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, digunakan analisis statistik yang meliputi:

1. Korelasi *Pearson* untuk pengujian validitas dan *Cronbach Alpha* untuk pengujian reliabilitas.
2. Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji pengaruh ke delapan faktor penentu kualitas audit terhadap kualitas audit (menguji hipotesis 1-8).

Metode regresi linier berganda ini meliputi:

- 1) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji persentase total variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian ini.
- 2) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.
3. Uji *U Mann-Whitney* digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel independen bila datanya berbentuk ordinal (menguji hipotesis 9-16).

ANALISIS HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dikirim kepada responden, kuesioner tersebut diujicobakan terlebih dahulu (*pretest*) dengan menguji validitas dan reliabilitasnya.

Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah sesuai mengukur konsep yang dimaksud (Sekaran, 1992). Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel. Korelasi setiap pertanyaan dengan total nilai variabel dilakukan dengan uji *korelasi Pearson*.

Hasil perhitungan validitas variabel kualitas audit melalui bantuan program SPSS v.10, dapat disimpulkan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| No item | Nilai validitas | Kesimpulan |
|---------|-----------------|-------------|
| A1 | 0,5135 | Valid |
| A2 | 0,5969 | Valid |
| A3 | 0,6464 | Valid |
| A4 | 0,3684 | Valid |
| B1 | 0,3457 | Valid |
| B2 | 0,0388 | Tidak Valid |
| B3 | 0,4833 | Valid |
| B4 | 0,4279 | Valid |
| B5 | 0,5049 | Valid |

| | | |
|----|---------|-------------|
| C1 | 0,3849 | Valid |
| C2 | 0,3803 | Valid |
| C3 | 0,5557 | Valid |
| C4 | 0,1093 | Tidak Valid |
| C5 | 0,1644 | Tidak Valid |
| C6 | 0,3355 | Valid |
| D1 | 0,1543 | Tidak Valid |
| D2 | -0,1403 | Tidak Valid |
| D3 | 0,4185 | Valid |
| D4 | 0,1770 | Tidak Valid |
| D5 | 0,7212 | Valid |
| D6 | 0,4799 | Valid |
| D7 | 0,7253 | Valid |
| E1 | 0,4280 | Valid |
| E2 | 0,7012 | Valid |
| E3 | 0,6765 | Valid |
| E4 | 0,6145 | Valid |
| F1 | 0,4022 | Valid |
| F2 | 0,3424 | Valid |
| F3 | 0,3076 | Valid |
| F4 | 0,4014 | Valid |
| G1 | 0,3137 | Valid |
| G2 | 0,4891 | Valid |
| G3 | 0,6836 | Valid |
| H1 | 0,5092 | Valid |
| H2 | 0,5953 | Valid |
| H3 | 0,4225 | Valid |
| H4 | 0,5738 | Valid |
| H5 | 0,2379 | Tidak Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 2 menunjukkan ada 7 item (B2, C4, C5, D1, D2, D4, dan H5) variabel kualitas audit dinyatakan tidak valid, karena nilai r hasil 7 item tersebut lebih kecil daripada r tabel (0,239).

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji kestabilan dan konsistensi instrumen dalam mengukur konsep. Selain itu, pengujian reliabilitas dilakukan untuk membantu menetapkan kesesuaian pengukur. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*.

Hasil perhitungan reliabilitas variabel kualitas audit melalui bantuan program SPSS v.10, dapat disimpulkan dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel Bebas | Alpha | Keterangan |
|----------------|--------|------------|
| Faktor A | 0,6882 | Reliabel |
| Faktor B | 0,6531 | Reliabel |
| Faktor C | 0,6201 | Reliabel |
| Faktor D | 0,7771 | Reliabel |
| Faktor E | 0,7879 | Reliabel |
| Faktor F | 0,5510 | Reliabel |
| Faktor G | 0,6644 | Reliabel |
| Faktor H | 0,7267 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa ke delapan variabel berpredikan reliabel, sebab setiap faktor mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,5 (Siegel, 1985).

2. Pengujian Hipotesis 1-8:

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas audit. Di samping itu, penelitian ini juga ingin mengetahui faktor manakah

di antara faktor tersebut yang paling berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Metode regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis 1-8 yang diajukan pada penelitian ini, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji bersama-sama (uji F) dan uji parsial (uji t). Pada proses pengolahan data, perhitungan-perhitungan yang ada dilakukan oleh komputer dengan menggunakan program SPSS v.10.

1. R-square (R²)

Besarnya kontribusi seluruh faktor yang menentukan kualitas audit ditunjukkan oleh angka R-Square (R²) yaitu 0,471 atau 47,1%. Artinya bahwa ke delapan faktor penentu kualitas audit yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama mampu memberikan kontribusi terhadap kualitas audit sebesar 47,1%. Sedangkan variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini kontribusinya sebesar 52,9%.

2. Uji hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu faktor-faktor yang menentukan kualitas audit terhadap kualitas audit. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5%. Jika t_{tabel} (2,00) lebih kecil daripada t_{hitung} dan *p-value*- lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Nilai t_{hitung} , p -value, dan koefisien regresi
Masing-masing Variabel Bebas Pada Taraf Nyata 5%

| Variabel Bebas*) | t_{hitung} | p -value | Keterangan | Koefisien Regresi | Keterangan |
|------------------|--------------|------------|---------------------------------------|-------------------|-------------|
| PMA | 2,169 | 0,034 | Signifikan (H_{O1} ditolak) | 0,205 | Hub positif |
| MIK | 0,890 | 0,378 | Tidak signifikan (H_{O2} diterima) | 0,120 | Hub positif |
| RKK | 0,670 | 0,506 | Tidak signifikan (H_{O3} diterima) | 0,092 | Hub positif |
| TSU | 0,367 | 0,715 | Tidak signifikan (H_{O4} diterima) | 0,046 | Hub positif |
| KPK | 3,357 | 0,001 | Signifikan (H_{O5} ditolak) | 0,339 | Hub positif |
| KKA | 0,005 | 0,996 | Tidak signifikan (H_{O6} diterima) | 0,001 | Hub positif |
| IATA | 0,693 | 0,492 | Tidak signifikan (H_{O7} diterima) | 0,076 | Hub positif |
| KTAMK | 0,251 | 0,802 | Tidak signifikan (H_{O8} diterima) | 0,030 | Hub positif |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Ket *): PMA = Pengalaman Melakukan Audit, MIK = Memahami Industri Klien, RKK = Responsif atas Kebutuhan Klien, TSU = Taat pada Standar Umum, KPK = Keterlibatan Pemimpin KAP, KKA = Keterlibatan Komite Audit, IATA = Independensi Anggota Tim Audit, KTAMK = Komunikasi Tim Audit dan Manajemen Klien

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa tidak semua variabel bebas mempunyai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Jadi pada taraf nyata 5%, faktor-faktor yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit adalah pengalaman audit dan keterlibatan pimpinan KAP.

Selanjutnya untuk melihat faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kualitas audit adalah dengan melihat nilai koefien regresi masing-masing variabel bebas. Faktor keterlibatan pimpinan KAP memiliki koefisien regresi terbesar. Hal ini berarti bahwa dari dua variabel bebas yang signifikan mempengaruhi kualitas audit dalam model ini, faktor keterlibatan pimpinan KAP mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dikarenakan baik pengguna jasa akuntan publik maupun auditor itu sendiri mempunyai persepsi bahwa pimpinan memiliki peran yang sangat besar dalam perbaikan kinerja yang dilakukan dengan komunikasi yang harmonis.

3. Pengujian Hipotesis 9-16

Perbedaan Persepsi Tentang Faktor-faktor Penentu Kualitas Audit

Selanjutnya pada bagian ini akan diuji perbedaan persepsi antara akuntan publik dengan pengguna jasa akuntan publik terhadap faktor-faktor yang menentukan kualitas audit. Alat uji yang digunakan untuk melihat perbedaan persepsi antara akuntan publik dengan pengguna jasa akuntan publik terhadap faktor-faktor yang menentukan kualitas audit adalah uji *Mann-Whitney*. Alat uji ini termasuk uji non parametrik untuk membandingkan suatu hal dari dua populasi yang independen. Jika nilai p -value lebih kecil dari 0,05 maka persepsi diantara dua populasi yang independen tersebut signifikan berbeda.

Hasil pengujian mengenai perbedaan persepsi antara akuntan publik dengan pengguna jasa akuntan publik terhadap masing-masing faktor yang menentukan kualitas audit ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Nilai *p-value*, *Sum of Ranks* Akuntan Publik (i), dan *Sum of Ranks* Klien KAP (ii)
Masing-masing Variabel Bebas Pada Taraf Nyata 5%

| Variabel Bebas | <i>P value</i> | Keterangan | Akt. Publik | Klien | Keterangan |
|----------------|----------------|------------------------|-------------|--------|----------------------------------|
| Faktor A | 0,759 | tidak berbeda persepsi | 970,0 | 1046,0 | lebih penting menurut Klien |
| Faktor B | 0,136 | tidak berbeda persepsi | 1098,0 | 918,0 | lebih penting menurut Akt Publik |
| Faktor C | 0,329 | tidak berbeda persepsi | 922,0 | 1094,0 | lebih penting menurut Klien |
| Faktor D | 0,893 | tidak berbeda persepsi | 982,5 | 1033,5 | lebih penting menurut Klien |
| Faktor E | 0,739 | tidak berbeda persepsi | 968,0 | 1048,0 | lebih penting menurut Klien |
| Faktor F | 0,312 | tidak berbeda persepsi | 1063,5 | 952,5 | lebih penting menurut Akt Publik |
| Faktor G | 0,075 | tidak berbeda persepsi | 1119,0 | 897,0 | lebih penting menurut Akt Publik |
| Faktor H | 0,460 | tidak berbeda persepsi | 1045,0 | 971,0 | lebih penting menurut Akt Publik |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara akuntan publik dengan pengguna jasa akuntan publik mengenai kedelapan faktor tersebut sebagai faktor penentu kualitas audit.

Jika dilihat dari jumlah ranking dari tiap-tiap data faktor pengalaman audit, faktor responsif terhadap kebutuhan klien, faktor ketaatan pada standar umum audit, dan faktor keterlibatan pimpinan KAP, klien KAP (pengguna jasa akuntan publik) mempunyai jumlah ranking yang lebih besar dibandingkan dengan akuntan publik. Hal ini berarti bahwa keempat faktor tersebut menurut persepsi pengguna jasa akuntan publik relatif lebih penting dalam menentukan kualitas audit dibandingkan dengan persepsi akuntan publik.

Sedangkan, jumlah ranking dari tiap-tiap data faktor pemahaman terhadap industri klien, faktor keterlibatan komite audit, faktor independensi anggota-anggota tim audit, serta faktor komunikasi tim audit dan manajemen klien, akuntan publik mempunyai jumlah ranking yang lebih besar dibandingkan dengan pengguna jasa akuntan publik. Hal ini berarti bahwa

keempat faktor tersebut menurut persepsi akuntan publik relatif lebih penting dalam menentukan kualitas audit dibandingkan dengan persepsi pengguna jasa.

SIMPULAN

1. Faktor pengalaman audit dan faktor keterlibatan pimpinan KAP mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit dengan faktor keterlibatan pimpinan KAP yang berpengaruh paling signifikan terhadap kualitas audit.
2. Faktor pemahaman terhadap industri klien, faktor responsif terhadap kebutuhan klien, faktor ketaatan pada standar umum audit, faktor keterlibatan komite audit, faktor independensi anggota-anggota tim audit, serta faktor komunikasi tim audit dan manajemen klien, tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.
3. Tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara akuntan publik dengan pengguna jasa akuntan publik mengenai ke delapan faktor tersebut sebagai faktor-faktor penentu kualitas audit.

4. Faktor pemahaman terhadap industri klien, faktor keterlibatan komite audit, faktor independensi anggota-anggota tim audit, serta faktor komunikasi tim audit dan manajemen klien menurut persepsi akuntan publik relatif lebih penting dalam menentukan kualitas audit dibandingkan dengan persepsi pengguna jasa.
5. Faktor pengalaman audit, faktor responsif terhadap kebutuhan klien, faktor ketaatan pada standar umum audit, dan faktor keterlibatan pimpinan KAP menurut persepsi pengguna jasa akuntan publik relatif lebih penting dalam menentukan kualitas audit dibandingkan dengan persepsi akuntan publik.
6. Temuan pada penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Behn et al (1997) dan Muhammad Ishak (2000) yang menunjukkan bahwa keenam faktor yaitu faktor pengalaman audit, faktor pemahaman terhadap industri klien, faktor responsif terhadap kebutuhan klien, faktor ketaatan pada standar umum audit, faktor keterlibatan pimpinan KAP, dan faktor keterlibatan komite audit merupakan faktor penentu kualitas audit. Namun, karena penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian terdahulu, maka terdapat beberapa temuan lainnya. Temuan tersebut yaitu
 - a. Dua faktor tambahan (faktor independensi anggota-anggota tim audit, serta faktor komunikasi tim audit dan manajemen klien) yang secara bersama-sama dengan enam faktor lainnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.
 - b. Terdapat dua faktor (dari delapan faktor) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas audit yaitu faktor pengalaman audit dan faktor keterlibatan pimpinan KAP.
 - c. Tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara akuntan publik dengan pengguna jasa akuntan publik mengenai ke delapan faktor tersebut sebagai faktor-faktor penentu kualitas audit.

IMPLIKASI

Untuk mendukung peningkatan hubungan kerja dengan pihak klien (perusahaan-perusahaan pengguna

jasa akuntan publik), mencapai keunggulan bersaing melalui kualitas audit, serta memberi masukan kepada IAI Kompartemen Akuntan Publik, berdasarkan hasil penelitian ini disarankan :

1. Keterlibatan pimpinan KAP secara aktif mulai dari awal hingga akhir penugasan perlu diwujudkan. Keterlibatan pimpinan KAP ini memberikan pengaruh paling dominan terhadap kualitas audit. Keterlibatan pimpinan KAP dapat berupa pelaksanaan review terhadap hasil review supervisor secara periodik dan kunjungan ke tempat pemeriksaan.
2. Pengalaman melakukan audit bagi akuntan publik (terutama pimpinan KAP, supervisor dan auditor senior) perlu ditekankan. Pengalaman akuntan publik tersebut dapat menentukan kualitas audit melalui pengetahuan dan keunggulan-keunggulan yang diperoleh dari pengalamannya melakukan audit.

KETERBATASAN

1. Populasi dalam penelitian ini hanya terbatas pada perusahaan-perusahaan pengguna jasa akuntan publik yang berada di Yogyakarta. Banyak perusahaan-perusahaan lain (perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta, perusahaan-perusahaan yang berada di kota-kota besar lain) yang juga menggunakan jasa akuntan publik. Oleh karenanya, populasi tersebut belum lengkap. Untuk itu, dalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan responden yang berasal dari perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta dan perusahaan-perusahaan yang berada di kota-kota besar lain akan memberi kontribusi yang lebih untuk menarik kesimpulan atas faktor-faktor yang dapat menentukan kualitas audit.
2. Penelitian ini hanya meneliti delapan faktor penentu kualitas audit (faktor pengalaman audit, faktor pemahaman terhadap industri klien, faktor responsif terhadap kebutuhan klien, faktor ketaatan pada standar umum audit, faktor keterlibatan pimpinan KAP, faktor keterlibatan komite audit, dan aktor independensi anggota-anggota tim audit, serta faktor komunikasi tim audit dan manajemen klien)

yang secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap kualitas audit sebesar 47,1%. Penelitian ini tidak mengungkapkan variabel bebas lainnya yang berkontribusi sebesar 52,9% terhadap

kualitas audit. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengungkapkan variabel bebas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Aldhizer III, George R ; John R. Miller & Joseph ; F. Moraglio, 1995. Common Attributes of Quality Audits. *Journal of Accountancy*, January.

Behn, Bruce K, Joseph V. Carcello, Dona R. Hermonson, and Roger H. Hermonson. 1997. The Determinants of Audit Client Satisfaction Among Clients of Big 6 Firms. *Accounting Horizons*. (March) vol.11 (I) : 7-24.

Carcello, J.V., R.H. Hermanson, and N.T. McGrath, 1992. Audit Quality Attributes : The Perceptions of audit partners, preparers, and financial statement users. *Auditing : A Journal of Practice & Theory 11 (Spring) 1-15*.

Cronin, Joseph J., and Steven A. Taylor. 1992. Measuring Service Quality : A Reexamination and Extension, *Journal of Marketing*. Vol 7 (2) : 19 - 25.

De Angelo, L. E, 1981, Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting & Economics*.

Ders, Donald R. Jr & Gary A Giroux, 1992. Determinants of Audit Quality in the Public Sector, *The Accounting Review*, Vol. 67, No. 3

Ders, Romy and Gary Giroux. 1996. The Effect of Auditor Change on Audit Fees, Au

dit Hours, and Audit Quality, *Journal of Accounting and Public Policy*. Vol15 : 55 - 76.

Elitzur, Romy and Harm Faus. 1996. Planned Audit Quality. *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol. 15 : 247 - 269.

Fred N Kerlinger & Elazar J. Pedhazur. 1973. *Multiple Regression in Behavioral Research*, Holt, Rinehart & Winston, Inc. New York, Page 1-100.

Glazer, Alan S. and Sheri L. Fabian. 1997. Best Practices for CPA Firms. *Journal of Accountancy*. (September) : 93 - 97.

Grant, Julia, Robert Bricker, and Rimma Shiptsova. 1996. Audit Quality and Professional Self - Regulation. A Social Dilemma Perspective and Laboratory Investigation. *Auditing*. (Spring). Vol. 15 : 142 - 156.

Higgins, Lexis F. and Jeffrey M. Ferguson. 1991. Practical Approaches for Evaluating the Quality Dimensions of Professional Accounting Services. *Journal of Professional Services Marketing*. Vol. 7 (1) : 3 - 17.

Ho, Joanna L. and Robert G. May. 1993. Auditors' Causal Probability Judgements in Analytical Procedures for Audit Planning. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5 : 78 - 100.

Johnson, Eric N. 1994. Auditor memory for Audit Evidence : Effects of Group Assistance, Time Delay and Memory Task. *Auditing : A Journal of Practice and Theory*. (spring) Vol. 13 No. 1 : 36 - 56.

Ketchand, Alice A and Jerry R. Strawser. 1998. The Existence of Multiple Measure of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting, *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10 : 109 - 137.

Khomsiah & Nur Indriantoro, 1998. Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta. *Journal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. No. 1

Lennox S. Clive, 1999, Audit Quality & Auditor Size : An Evaluation of Reputation and Deep Pockets Hypotheses. *Journal of Bussiness Finance & Accounting*, 26 (7) & (8). Sept/Oct

Mauts, RK & H. A. Sharaf, 1961 : *The Philosophy of Auditing*, American Accounting Association, Sarasota.

Mock, T.J., and M. Samet, 1982. *A multi attribute model for Audit Evaluation*

Muhammad Ishak. 2000. *Analisis Faktor-Faktor Penentu Kualitas Audit Menurut Persepsi Klien*. Tesis S-2, Universitas Gadjah Mada.

Parasuraman, A., Zeithaml, Valarie. A, and Berry, L.L. 1988. Servqual : A Multiple Item Scale foe Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, 64 (Spring)

Sekaran, Uma. 1984. *Research Methods for Business*, Southern illiois University at Carbondale.

Siegel, Sidney. 1985. *Statistik Non-Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. PT Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. 1999. *Statistik Nonparametris*. CV Alfabeta, Bandung

Sutton, Steven G. 1993. Toward and Understanding of the Factors Affecting the Quality of the Audit Process. *Decision Sciences*. Vol. 24 : 88 - 105.

Tubbs, Richard M. 1992. The Effect of Experience on the Auditors' organization and Amount of Knowledge. *The Accounting Review*. (October), Vol. 67 No. 4 : 783 - 801.

PENGARUH FRAMING PADA KEPUTUSAN INVESTASI DALAM PERSPEKTIF INDIVIDU-KELOMPOK: PENGUJIAN EMPIRIS ATAS FUZZY-TRACE THEORY

*Amril Arifin *)*

ABSTRACT

Gudono dan Hartadi (1998) yang menguji ketepatan teori prospek dalam menjelaskan efek *framing* untuk kasus Indonesia, menginspirasi pengujian teori alternatif yaitu *fuzzy-trace theory* yang dikemukakan oleh Reyna dan Brainerd (1991). Penelitian dengan eksperimen ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *framing* dalam pembuatan keputusan investasi pada individu maupun kelompok dan juga menguji kemampuan *fuzzy-trace theory* dalam menjelaskan pengaruh *framing*. Penelitian ini melibatkan 42 mahasiswa Program Magister Sains, Universitas Gadjah Mada. Hasil penelitian ini menjelaskan kemampuan *fuzzy-trace theory* dalam menjelaskan efek *framing*, dan memperlihatkan adanya bias akibat pengaruh *framing* baik pada individu maupun kelompok.

Keywords: *framing, fuzzy-trace theory, keputusan individu-kelompok*

PENDAHULUAN

Banyak penugasan akuntansi mengharuskan para akuntan untuk membuat pertimbangan dalam mengumpulkan dan menyediakan informasi bagi para

manajer untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Ada kemungkinan bahwa para manajer memutuskan atau membenarkan keputusan mereka berdasarkan informasi akuntansi yang disediakan tanpa memperhatikan kandungan informasinya sehingga keputusan managerial yang dihasilkan dari penyimpangan seperti itu mengakibatkan kerugian pada perusahaan dan para pemegang saham (Ashton dan Ashton, 1995). Jadi, mengidentifikasi dampak dari cara pengemasan informasi akuntansi merupakan suatu langkah kritis dalam memahami bagaimana seharusnya informasi akuntansi dikumpulkan dan disediakan untuk memaksimalkan nilai perusahaan.

Pengaruh *frame* atau *framing* adalah sebuah fenomena yang menunjukkan bahwa para pembuat keputusan akan merespon dengan cara yang berbeda pada permasalahan keputusan yang sama jika masalah tersebut disajikan dalam format yang berbeda (Kuhberger, 1998; Levin et. al., 1998). Teori prospek merupakan salah satu teori yang mencoba menjelaskan pengaruh *framing* (Kahneman dan Tversky, 1979; Tversky dan Kahneman, 1981). Teori ini mendukung banyak penemuan dalam penelitian akuntansi, akan tetapi hasil yang tidak konsisten dalam beberapa literatur psikologi akhir-akhir ini (Schneider, 1992) memberi inspirasi para peneliti untuk menjelaskan keterbatasan penggunaan teori prospek dalam menjelaskan pengaruh *framing*.

*) Amril Arifin, SE., M.Si., adalah Dosen Tetap STIE YPUP Makassar.

Teori alternatif untuk menganalisa pengaruh *framing* dikembangkan pada awal tahun 1990an (Reyna dan Brainerd, 1990; Reyna dan Brainerd, 1991a; Reyna dan Brainerd, 1991b). *Fuzzy-trace Theory* mengasumsikan bahwa pembuat keputusan lebih memilih untuk menggunakan penyederhanaan dalam penyajian informasi, kecuali jika pembuat keputusan tidak bisa menyederhanakan pilihan keputusan dalam informasi yang kompleks. *Fuzzy-trace theory* telah digunakan untuk menguji pengaruh *framing* dalam pembuatan berbagai pilihan bersiko standar (Reyna dan Brainerd 1991a; Reyna dan Ellis, 1994). Penelitian terakhir dari Chang et. al. (2002) menemukan bahwa *fuzzy-trace theory* lebih dapat menjelaskan pengaruh *framing* dalam pengambilan keputusan akuntansi manajerial, dibandingkan dengan teori prospek.

Sementara itu dalam beberapa hasil penelitian tentang pengambilan keputusan, terdapat indikasi bahwa keputusan kelompok sebagai hasil interaksi anggota kelompok menghasilkan sebuah *risky shift*² dalam pembuatan keputusan, sementara penelitian yang lain menemukan beberapa penyimpangan. Kebanyakan penelitian mendukung *group-induced shift theory* yang menyatakan bahwa interaksi kelompok mengarahkan keputusan kelompok lebih ekstrim daripada keputusan individu (Rutledge dan Harrel, 1994).

Kebanyakan penelitian pembuatan keputusan dalam domain akuntansi memfokuskan pada pembuatan keputusan oleh individu. Banyak kritik atas keberadaan penelitian yang memfokuskan pada pembuatan keputusan oleh individu dalam lingkungan yang didominasi oleh pembuatan keputusan kelompok (Arnold dan Sutton, 1997). Pertimbangan masalah keputusan kelompok perlu dipertimbangkan dengan dua alasan. Pertama, keputusan pengalokasian sumberdaya (investasi) dan evaluasi kinerja dibuat oleh kelompok manajer bukan oleh para manajer secara perorangan (Anthony dkk., 1989). Kedua, konsisten dengan yang pertama, para peneliti akuntansi manajemen telah menyebutkan pentingnya meneliti fenomena akuntansi manajemen dari perspektif kelompok (Libby dan Luft, 1993).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai (1) pengaruh *framing* dalam pembuatan keputusan investasi oleh individu dan kelompok, (2) perbedaan keputusan investasi oleh

individu dan kelompok, (3) kemampuan teori dari *fuzzy-trace theory* dalam menjelaskan pengaruh *framing*. Selanjutnya uraian paper ini dikelompokkan sebagai berikut.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keputusan Individu-Kelompok

Penelitian tentang perbandingan keputusan kelompok dan keputusan pradiskusi dalam pemilihan resiko dimulai oleh penelitian Stoner (1961). Hasil penelitiannya menemukan bahwa keputusan kelompok cenderung lebih ekstrim daripada keputusan pradiskusi individu dan dalam arah yang sama. Beberapa penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Moscovici dan Zavalloni (1969) dan Myer dan Lamm (1976) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian Stoner (Isenberg, 1986). Hasil penelitian tersebut menunjukkan terjadinya pergeseran keputusan pradiskusi individu dengan keputusan kelompok.

Pergeseran keputusan individu kelompok dikenal dengan *the risk-shift phenomena* (RSP). Fenomena *risk-shift* dapat dijelaskan oleh teori polarisasi kelompok. Polarisasi kelompok terjadi ketika adanya pergeseran dalam pengambilan resiko antara keputusan individu dan kelompok atau ketika posisi pradiskusi awal anggota kelompok dapat mempengaruhi diskusi kelompok selanjutnya dalam pembuatan keputusan (Isenberg, 1986). Sejumlah teori telah dikembangkan untuk menjelaskan hal-hal yang mungkin mempengaruhi keputusan kelompok. Wallach dkk. (1964) mengembangkan *diffusion of responsibility theory* yang menyatakan bahwa pergeseran keputusan terjadi karena tidak ada seorangpun yang bertanggungjawab atas keputusan kelompok. Hasil penelitian Brown (1965) menunjukkan bahwa individu secara kultural hanya ingin menanggung risiko setidaknya sama dengan risiko yang ditanggung oleh orang lain.

Hasil dari studi-studi polarisasi kelompok juga menemukan bahwa keputusan kelompok cenderung lebih ekstrim dalam arah yang sama dengan keputusan rata-rata (pradiskusi) individu (Rutledge dan Harrell, 1994). Isenberg (1986) melakukan sebuah telaah kritis dan meta analisis tentang polarisasi kelompok, hasil

studinya memberikan dukungan kuat adanya pengaruh informasional dan perbandingan interpersonal terhadap terjadinya polarisasi kelompok. Teori pengaruh informasional (*informational influence theory*) menjelaskan bagaimana pemrosesan informasi dapat mempengaruhi polarisasi kelompok. Diskusi kelompok dapat menyebabkan para individu mengubah keputusannya ke arah yang sama dengan keputusan pradiskusi mereka karena diskusi tersebut menghadapkan para individu dengan argumen-argumen persuasif yang mendukung ke arah tersebut. Burnstein, dalam Naim (1998) menyatakan bahwa kepersuasifan suatu argumen atau informasi ditentukan oleh faktor-faktor seperti kebaruan dan validitas informasi.

Penjelasan teoritis kedua adalah teori perbandingan sosial (*social comparison theory*). Teori ini menyatakan bahwa para individu secara kontinyu menekankan untuk lebih mempersepsikan dalam merepresentasikan diri sendiri dalam suatu cara yang diinginkan secara sosial (*socially favorable*). Para anggota kelompok harus secara kontinyu memproses informasi tentang bagaimana orang lain mempresentasikan diri sendiri dan menyesuaikan presentasi-diri mereka sendiri berdasarkan hal itu. Interaksi kelompok mengkondisikan anggotanya untuk membandingkan posisi mereka dengan anggota lainnya dalam kelompok (Isenberg, 1986)

Kebanyakan penelitian keputusan kelompok dalam organisasi bisnis memfokuskan pada *group-induced shift theory*. Schultz dan Reckers (1981) menguji posisi pengambilan resiko (*risk taking*) oleh individu dibandingkan kelompok dalam mengungkapkan *loss contingencies*. Penelitiannya menyimpulkan bahwa pergeseran keputusan yang terjadi tidak signifikan, walaupun Schultz dan Reckers (1981, p.494) mengindikasikan bahwa *assignment* atas subyek terjadi bias, yang mungkin dapat menjadi penjelasan atas *lack* hasil penelitiannya. Solomon (1982) membandingkan spesifikasi distribusi probabilitas individu dengan tiga anggota kelompok. Hasilnya mengindikasikan bahwa keputusan kelompok lebih ekstrim dibandingkan dengan keputusan individu. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Johnson (1994) meneliti tentang review kertas kerja auditor yang dilakukan secara individual dan berkelompok. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelompok auditor lebih akurat dan

lebih baik dalam melakukan koreksi atas kesalahan memori daripada auditor individual. Reckers dan Schultz (1993) membandingkan individu versus kelompok dalam hal penelitian resiko kecurangan. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kelompok lebih patuh dalam menerapkan standar akuntansi daripada individu. Stocks dan Harrell (1995) membandingkan kinerja individu dan kelompok dalam penggunaan rasio keuangan untuk menilai kesulitan keuangan (*financial stress*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelompok lebih mampu memanfaatkan informasi rasio-rasio keuangan dalam menilai kesulitan keuangan perusahaan. Hasil penelitiannya ini konsisten dengan penelitian terdahulu.

Trotman dkk. (1983) membandingkan individu dengan kelompok dalam hal sistem pengendalian internal. Hasilnya menemukan bahwa respon kelompok berada pada rata-rata dibandingkan respon individu. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Framing dan Masalah Penyakit Asia Tversky dan Kahneman (1981) menggunakan masalah penyakit Asia dalam menjelaskan pengaruh framing

Permasalahan 1:

Bayangkan bahwa Amerika Serikat sedang mempersiapkan upaya pemberantasan penyakit Asia yang sangat berbahaya, yang diduga bisa membunuh 600 orang. Dua program alternatif untuk memberantas penyakit tersebut telah diusulkan, masing-masing program memiliki konsekuensi sebagai berikut:

Jika program A dipilih, 200 orang akan bisa diselamatkan.

Jika program B dipilih, probabilitas 600 orang yang akan diselamatkan adalah 1/3, sedangkan probabilitas tak seorangpun bisa diselamatkan adalah 2/3.

Alternatif yang mana dari kedua program tersebut yang anda sukai?

Permasalahan 2:

Mempunyai permasalahan yang sama dengan masalah pertama, namun program alternatif yang ditawarkan adalah:

Jika program C dipilih, 400 orang akan meninggal. Jika program D dipilih, probabilitas tak seorangpun meninggal adalah $1/3$, sedangkan probabilitas semuanya akan meninggal adalah $2/3$.

Alternatif yang mana dari kedua program tersebut yang anda sukai?

Pada permasalahan 1, yang menggunakan susunan kata positif (akan diselamatkan), Tversky dan Kahneman (1981) mencatat bahwa mayoritas subyek (72%) lebih menyukai program A, yang secara pasti menyelamatkan 200 orang. Pilihan ini berada dalam daerah keuntungan (*gain domain*) yaitu akan diselamatkan, subyek mereka lebih menyukai program A (program tanpa risiko) dari pada memilih program B (berisiko) yang menawarkan probabilitas $1/3$, untuk menyelamatkan 600 orang (28%). Menurut *expected utility theory* (Friedman dan Savage 1948), program C dan D, pada permasalahan 2, yang menggunakan susunan kata negatif (akan meninggal) adalah sama dengan Program A dan B pada permasalahan 1. Akan tetapi, kebanyakan subyek lebih menyukai program D (78%) dibandingkan program C (22%). Hal inilah yang disebut pengaruh *framing*, yaitu ketika suatu masalah yang sama dengan *frame* yang berbeda dapat mengakibatkan pembalikan pilihan atau pilihan yang berbeda. Tversky dan Kahneman (1979) menggunakan teori prospek sebagai kerangka untuk menjelaskan fenomena ini.

Menurut teori prospek, selama pembuat keputusan mempersiapkan analisis prospek, secara keseluruhan telah terjadi dua tahapan. Pada tahap pertama adalah proses *editing* psikologis, yang berlangsung dalam rangka untuk mengorganisir prospek, sedangkan pada tahap kedua yaitu perumusan kembali pilihan, penyederhanaan pilihan dan evaluasi. Sepanjang tahap *editing*, suatu titik referen yang bersifat netral, yang ditetapkan nilainya sebesar nol, akan menghasilkan keputusan dari penggambaran deviasi positif atau negatif (keuntungan atau kerugian). Unsur *encode* dari proses *editing* dapat diwakili oleh suatu fungsi nilai hipotetis berbentuk S, sebagai hasil penilaian subyektif pembuat keputusan, yang mana kurva tersebut cekung pada saat di atas titik referen dan cembung pada saat di bawah titik referen. Dengan bentuk kurva seperti itu, seseorang

akan merasakan seolah-olah nilai kekalahan sejumlah uang tertentu dalam suatu taruhan lebih besar daripada nilai kemenangan sejumlah uang yang sama. Itulah sebabnya dalam situasi rugi (*losses*) orang cenderung lebih nekat dalam menanggung risiko (*risk-seeking*), karena kegagalan lebih lanjut akan menghasilkan nilai subyektif lebih rendah dibandingkan keberhasilan.

Pada permasalahan dengan *frame* positif pada program A dan B yaitu akan diselamatkan akan mendorong kearah suatu acuan bahwa “penyakit akan membunuh 600 orang”. Dalam masalah ini, seorang pembuat keputusan merasa hasil Program A dan B sebagai keuntungan (yaitu untuk menyelamatkan hidup) dan mempunyai tendensi menghindari risiko, dengan memilih program A (yaitu, 200 orang akan diselamatkan) oleh karena kecekungan dari fungsi nilai bentuk S. Dalam permasalahan 2, menggunakan *frame* negatif (akan meninggal), sehingga pembuat keputusan merasa hasil kedua program (C dan D) sebagai kerugian. Jika pembuat keputusan lebih mengambil risiko, terhadap kecembungan dari fungsi nilai bentuk S, maka diramalkan memilih Program D karena alternatif ini menawarkan sepertiga kesempatan, yaitu tidak ada orang yang akan mati.

Fuzzy-Trace Theory

Reyna dan Brainerd (1990) menemukan *Fuzzy-Trace Theory* (FTT) sebagai alternatif dalam menjelaskan pengaruh *framing*. Teori ini berbeda dengan teori prospek, FTT mengasumsikan individu lebih memilih untuk menggunakan alasan yang menyederhanakan penyajian informasi (intisari) (Reyna dan Brainerd 1991a). Menurut FTT, ketika pembuat keputusan sedang menyandi informasi secara kata demi kata, mereka menyadap pola global dari informasi yang dipresentasikan dan kemudian secara mental menghadirkan keputusan pada tingkat yang berbeda. Ketidakjelasan terhadap rangkaian kata demi kata ini, memungkinkan pembuat keputusan menghasilkan pembalikan pilihan.

Reyna dan Brainerd (1991a, 1995) menggunakan FTT untuk menjelaskan efek *framing* klasik (penyakit Asia). Ketika informasi kuantitatif tersedia, pembuat keputusan mengintisarkan pilihan menjadi “lebih” atau “kurang” dibanding dengan pilihan lainnya untuk membedakan pilihan tersebut. Ketika pilihan

memasukkan hasil nol (tidak ada orang yang diselamatkan), intisari pilihan kemudian menjadi “beberapa” dengan “tidak ada” atau “ada” dengan “tidak ada”. Karenanya, menurut FTT, perbedaan yang tak jelas dari pilihan di permasalahan penyakit Asia dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Program A : Sebagian orang akan diselamatkan.
- Program B : Sebagian orang akan diselamatkan atau tak seorangpun akan diselamatkan.
- Program C : Sebagian orang akan meninggal.
- Program D : Tidak ada orang yang akan meninggal atau sebagian orang akan meninggal.

Berdasarkan FTT, untuk membuat sebuah pilihan antara program A dan B, “sebagian orang akan diselamatkan” adalah hal yang sama bagi kedua alternatif, dan perbedaan terpusat pada “tak seorangpun akan diselamatkan.” Karenanya, pembuat keputusan lebih memilih program A. Dalam memperbandingkan program C dengan program D, “sebagian orang akan mati” adalah hal yang sama bagi kedua alternatif, oleh karena itu, individu memusatkan pada bagian yang berbeda, yaitu “tidak ada orang akan meninggal,” dan lebih memilih program D. Bukti yang jelas di dalam studi Reyna dan Brainerd (1991a, 1995), menemukan bahwa pemindahan semua angka-angka dari permasalahan penyakit Asia dan menggantikannya dengan ungkapan yang tidak jelas tidak menghapuskan efek *framing*.

Stone dkk., (1994) menyimpulkan bahwa *fuzzy-trace theory* adalah lebih baik dalam menjelaskan efek *framing*. Beberapa penelitian lainnya dalam *judgment* dan pengambilan keputusan, juga menggunakan FTT untuk menyelidiki keterlibatan pemikiran dengan probabilitas kondisional (Wolfe 1995), *stereotypes* sosial (Davidson 1995), dugaan motivasional (Klaczynski dan Fauth 1997), dan berbagai jenis

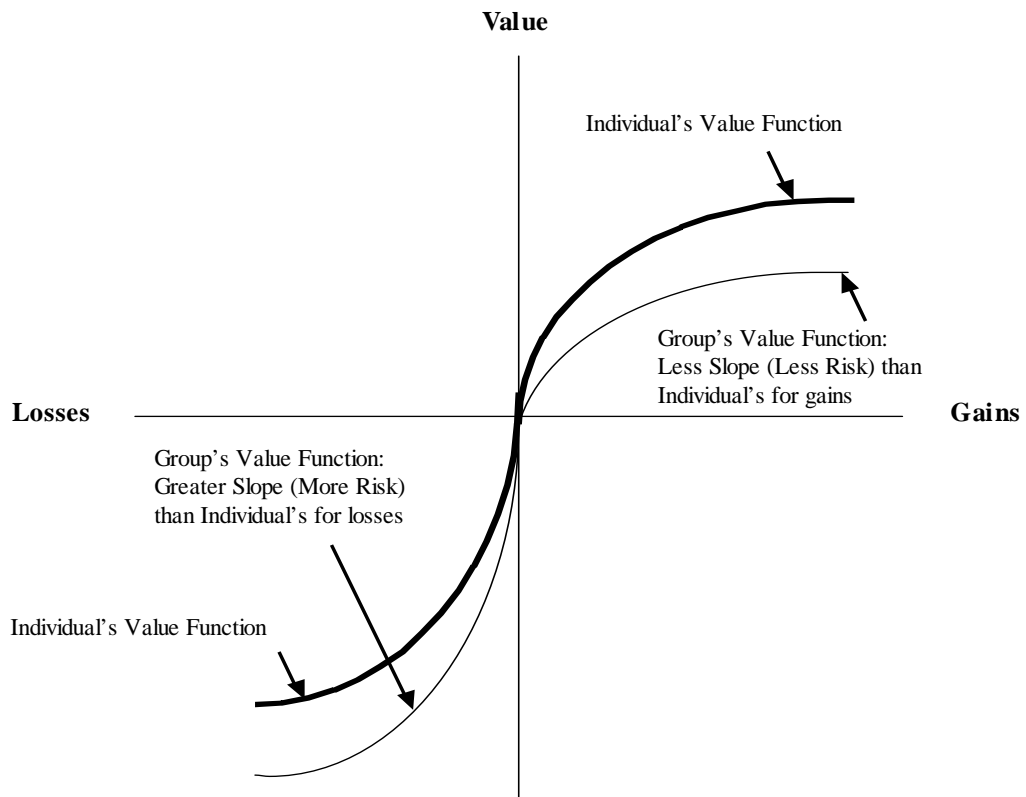
pengurangan, termasuk pemikiran kausal (Klaczynski dan Narasimhan 1998).

Penelitian tentang keputusan kelompok pada umumnya menemukan bahwa interaksi kelompok akan mempertinggi kecenderungan keputusan awal anggota kelompok. Interaksi kelompok menyebabkan anggota kelompok untuk memindahkan posisi pengambilan risiko lebih jauh dari titik netral tetapi dalam arah yang sama (Isenberg, 1986; Rutledge dan Harrel, 1994). Sebagai contoh, Isenberg (1986) menyatakan bahwa keputusan anggota kelompok secara individual berada pada rata-rata dan cenderung moderat, diskusi kelompok menghasilkan kecenderungan yang lebih ekstrim dalam arah yang sama dengan keputusan anggota kelompok secara individual.

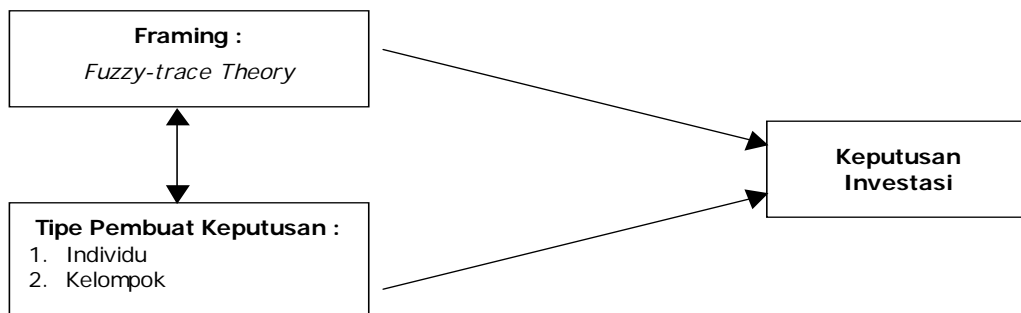
Hasil penelitian tentang keputusan kelompok menyatakan bahwa pengaruh *framing* akan menjadi ekstrim untuk kelompok dibandingkan dengan individu. Paese dkk., (1993) menemukan bahwa jika *frame* yang sama disodorkan kepada subyek individu dan kelompok, pengaruh *framing* menjadi lebih besar pada kelompok daripada individu. Hasil penelitian Naim (1998) menemukan bahwa pengaruh *framing* lebih besar terhadap keputusan kelompok daripada individu ketika menilai hasil-hasil yang sukses (*successful outcomes*), hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu.

Negative-frame dapat mendorong perilaku cenderung untuk mengambil risiko dan *positive-frame* mendorong perilaku menghindari risiko. Dalam konteks keputusan investasi, informasi yang disajikan secara *negative-frame* akan mempengaruhi peningkatan preferensi risiko oleh individu, sedangkan kelompok diprediksikan akan menunjukkan preferensi yang lebih besar terhadap risiko daripada individu. Pada kondisi *positive-frame*, individu diperkirakan menunjukkan penurunan preferensi terhadap risiko begitu juga dengan kelompok akan menunjukkan penurunan preferensi atas risiko, interaksi ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Kurva S



Gambar 2
Model Skematis Penelitian Framing :



Sumber: Rutledge dan Harrel. 1998.

Secara ringkas, *fuzzy-trace theory* mengasumsikan individu lebih memilih untuk menggunakan alasan yang menyederhanakan penyajian informasi (intisari). Maka, hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Menurut FTT, ketika penyajian informasi dalam pembuatan keputusan dinyatakan dalam *gain-domain/positif-frame*, individu akan memilih keputusan yang kurang berisiko (*less-risky*) daripada keputusan yang berisiko. Ketika penyajian informasi dalam pembuatan keputusan dinyatakan dalam *loss-domain/negative-frame*, individu akan memilih keputusan yang berisiko daripada keputusan yang kurang berisiko.
- H2 : Menurut FTT, ketika penyajian informasi dalam pembuatan keputusan dinyatakan dalam *gain-domain/positif-frame*, kelompok akan memilih keputusan yang kurang berisiko (*less-risky*) daripada keputusan yang berisiko. Ketika penyajian informasi dalam pembuatan keputusan dinyatakan dalam *loss-domain/negative-frame*, kelompok akan memilih keputusan yang berisiko daripada keputusan yang kurang berisiko.
- H3 : Menurut FTT, ketika penyajian informasi dalam pembuatan keputusan dinyatakan dalam *gain-domain/positif-frame*, keputusan kelompok kurang berisiko (*less-risky*) daripada keputusan individu.
- H4 : Menurut FTT, ketika penyajian informasi dalam pembuatan keputusan dinyatakan dalam *loss-domain/negative-frame*, keputusan kelompok lebih berisiko (*more-risky*) daripada keputusan individu.

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 42 mahasiswa Semester I dan II, Jurusan Akuntansi, Program Magister Sains, Universitas Gadjah Mada. Menurut penelitian Gudono dan Hartadi (1998), mahasiswa diharapkan dapat mewakili

keadaan yang ada, karena mahasiswa tidak berbeda secara signifikan dengan para pelaku bisnis dalam menyelesaikan tugas pengambilan keputusan.

Berdasarkan 42 responden, 21 orang berjenis kelamin Pria, dan 21 Wanita. Rata-rata umur responden adalah 29,2 tahun, dengan usia minimum adalah 23 tahun sedangkan usia maksimum adalah 45 tahun. Data demografi lainnya adalah pengalaman kerja yang berhubungan dengan persepsi diri partisipan yang disesuaikan dengan penelitian ini, dengan rata-rata 1.14 tahun sedangkan pengalaman kerja maksimum adalah 11 tahun dan minimum adalah 0.

Desain Penelitian

Eksperimen ini menggunakan *within-subjects design* dengan faktorial 2x2 (Tabel 1). Dua variabel independen yaitu *framing* dan tipe pembuat keputusan, sedangkan variabel dependennya adalah keputusan investasi. *Framing* terdiri atas FTT (*gain-domain/positive-frame*) dan FTT (*loss-domain/negative-frame*). Tipe keputusan terdiri atas individu dan kelompok, sedangkan variabel dependennya adalah keputusan investasi

Tabel 1
Desain Eksperimen 2 x 2
(Framing x Tipe Pembuat Keputusan)

| | Framing | |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | <i>Positive Frame</i> | <i>Negative Frame</i> |
| Tipe Pembuat Keputusan : | | |
| Individu | Perlakuan 1 | Perlakuan 2 |
| Kelompok | Perlakuan 3 | Perlakuan 4 |

Partisipan diproyeksikan sebagai *corporate controler* yang diminta memberikan saran/rekomendasi kepada general manager, perihal investasi peralatan untuk mencegah pencemaran limbah. Eksperimen akan dibagi menjadi dua tahap, masing-masing adalah: pada tahap pertama, individu membuat keputusan investasi, kemudian pada tahap kedua, kelompok membuat keputusan investasi seperti yang disajikan pada Tabel 2 (lampiran).

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dipakai dalam penelitian Chang et. al., (2002) dan selanjutnya dikembangkan oleh peneliti. Kasus yang diberikan yaitu responden berperan sebagai *corporate controller* pada suatu perusahaan. Eksperimen meminta responden untuk merekomendasikan pilihan kepada General Manager tentang investasi berupa pembelian peralatan yang baru dengan berpedoman pada pengumuman standar perlindungan lingkungan yang baru dikeluarkan oleh pemerintah. Responden juga diminta menentukan tingkat keyakinan atas pilihan mereka dan juga dapat menulis komentar pada halaman yang telah disediakan.

Prosedur Eksperimen

Sebelum eksperimen dimulai peneliti menjelaskan terlebih dahulu akan pentingnya responden untuk mempersepsikan diri sebagaimana pada kasus yang diberikan, masing-masing responden menerima imbalan dari peneliti untuk penelitian ini. Eksperimen pertama, instrumen secara acak dibagikan kepada responden kemudian disediakan waktu selama 10 menit untuk mengisi instrumen yang diberikan, setelah membaca kasus, responden menentukan pilihan atas *option* yang diberikan, kemudian menentukan tingkat keyakinan atas pilihan mereka, setelah itu responden mengisi data demografi yang ada pada lembar terakhir kuesioner.

Pada eksperimen kedua, instrumen yang telah dinomori oleh peneliti dibagikan kepada responden, penomoran itu menentukan pembagian group responden, masing-masing responden dikelompokkan dua sampai tiga orang dalam sebuah *group*/kelompok. Selama 15 menit waktu yang diberikan, sebelum responden menentukan pilihan, mereka diminta berdiskusi sesama anggota dalam *group*, kemudian membuat pilihan serta tingkat keyakinan akan pilihan mereka. Eksperimen ditutup dengan penjelasan dari peneliti akan maksud dari penelitian ini, pada sesi ini menimbulkan banyak pertanyaan dari responden, hal ini menunjukkan ketertarikan responden akan penelitian ini.

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *framing* dan tipe pembuat keputusan. *Framing* berkaitan dengan bagaimana cara suatu fakta atau informasi diungkapkan (Tversky dan Kahneman, 1979, 1981; Rutledge dan Harrel, 1994; Gudono dan Hartadi, 1998). Dalam penelitian ini menggunakan *fuzzy-trace theory* yang menjelaskan efek *framing*, yang diuji pada *gain-domain/positive-frame* dan *loss-domain/negative frame*. Tipe pembuat keputusan didefinisikan sebagai pelaku dalam pembuatan keputusan investasi, yaitu secara individu atau secara kelompok. Kasus akan diselesaikan terlebih dahulu oleh individu, kemudian diselesaikan secara kelompok.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keputusan investasi, yang didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana partisipan diminta memberi rekomendasi kepada *general manager* yang harus mengambil keputusan investasi. Pengukuran rekomendasi ini didasarkan pada hasil dari penyelesaian studi kasus yang dilakukan oleh partisipan, dalam bentuk pemilihan *option* kemudian tingkat keyakinan atas pilihan dari *option* tersebut.

Metode Analisis Data

Pengujian Chi-Square dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan antara individu dan kelompok dalam memberikan rekomendasi atas *option* yang diberikan. Kemudian sebagai analisis tambahan, karena selain diminta memberi rekomendasi, responden juga diminta untuk memilih tingkat risiko atas rekomendasi yang mereka berikan. Peneliti menggunakan *Analysis of Covariance* (ANCOVA), dengan opsi pilihan dari responden sebagai variabel dependen, dan pilihan risiko dari responden sebagai suatu *covariate*.

HASIL PENELITIAN

Pengujian H1 dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan keputusan yang dibuat oleh individu jika informasi investasi disajikan dalam *gain-domain/positive-frame* dan ketika informasi disajikan dalam *loss-domain/negative-frame* (lihat Tabel 3 lampiran)

Nampak pada tabel 3, ketika pilihan dinyatakan dalam *gain-domain/positive frame*, dari 20 partisipan individu, 16 partisipan memilih opsi A (kurang berisiko) dan sisanya 4 partisipan memilih opsi B (berisiko). Dapat dikatakan 80% individu memilih alternatif yang kurang berisiko (Ops A) ketika informasi keputusan disajikan dalam *gain-domain/positive-frame*.

Pada sisi lain ketika pilihan dinyatakan dalam *loss-domain/negative-frame*, dari 22 partisipan, 4 (18.2%) partisipan memilih opsi A, dan 18 (81.8%) partisipan memilih opsi B. Dengan demikian, 81.8% individu memilih alternatif yang berisiko ketika informasi keputusan disajikan dalam *loss-domain/negative-frame*. Hasil $Chi-Square=16.050$, $p=0.000$ pada tabel 3-*statistical test 1* menandakan adanya perbedaan dalam pengambilan keputusan oleh individu, ketika informasi keputusan disajikan dalam *gain-domain/positive-frame* dan *loss-domain/negative-frame*. Temuan ini mendukung H1. Pengujian H2 dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan keputusan yang dibuat oleh kelompok jika informasi investasi disajikan dalam *gain-domain/positive-frame* dan ketika informasi disajikan dalam *loss-domain/negative-frame*.

Hasil yang sama dengan individu juga ditunjukkan pada pengujian kelompok (tabel 3). Pada *gain-domain/frame-positif* secara ekstrim 20 partisipan (100%) memilih opsi A (kurang berisiko), dan pada *loss-domain/negative-frame 2* (9.1%) partisipan memilih opsi A, dan 20 (90.9%) partisipan memilih opsi B. Hasil $Chi-Square=34.711$, $p=0.000$ pada tabel 3-*statistical test 1* menunjukkan adanya perbedaan pengambilan keputusan pada kelompok, ketika informasi keputusan disajikan dalam *gain-domain/positive-frame* dan *loss-domain/negative-frame*. Hasil ini mendukung H2 serta menunjukkan kemampuan *fuzzy-trace theory* dalam menjelaskan efek *framing* pada pengambilan keputusan investasi.

Pengujian H3 dan H4 dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan keputusan yang dibuat pada individu dan kelompok jika informasi investasi disajikan dalam *gain-domain/positive-frame* dan ketika informasi disajikan dalam *loss-domain/negative-frame*.

Hasil $Chi-Square=4.444$, $p=0.035$ yang ditunjukkan pada tabel 3-*statistical test 2*, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam pengambilan keputusan antara individu dan kelompok

ketika informasi keputusan disajikan dalam *gain-domain/positive-frame*, yaitu keputusan kelompok akan kurang berisiko dibanding keputusan kelompok. Temuan ini mendukung H3. Pada sisi lain, ketika informasi keputusan disajikan dalam *loss-domain/negative-frame* tidak terdapat perbedaan antara keputusan yang dibuat oleh individu maupun kelompok, hal ini dapat dilihat pada tabel 3-*statistical test 2* dengan nilai $Chi-Square=0.772$, $p=0.380$. Temuan ini menolak H4.

Analisis Tambahan

Fuzzy-trace theory menunjukkan bahwa jika pilihan dapat disederhanakan, maka akan terdapat efek *framing* (Chang et al., 2002). Hal tersebut juga diungkapkan oleh Wang (1996); Sickar dan Highhouse (1998) yang menemukan bahwa pemilihan risiko atau tingkat keyakinan sama halnya dengan *framing*, juga merupakan faktor yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Untuk membuktikan prediksi *fuzzy-trace theory* ini maka dilakukan analisis tambahan menggunakan ANCOVA, dengan memasukkan pilihan risiko responden sebagai suatu *covariate*. Hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4 mendukung prediksi ini, yaitu keberadaan efek *framing* sekaligus menunjukkan kemampuan *Fuzzy-Trace Theory* dalam menjelaskan efek *framing*. Hasil pada tabel 4 yaitu nilai $p = 0.221$ untuk tingkat keyakinan dan $p = 0.000$ untuk pengaruh *framing*, menunjukkan bahwa pilihan tingkat risiko responden dalam membuat keputusan bukan merupakan faktor yang berpengaruh, tetapi sangat dipengaruhi oleh efek pembedaan atau *framing* (lihat tabel 4 lampiran).

Diskusi dan simpulan

Untuk menentukan teori manakah yang terbaik dalam menjelaskan efek *framing* di dalam pembuatan suatu keputusan yang terkait dengan akuntansi, dalam hal ini adalah akuntansi managerial, tentunya dibutuhkan pengujian yang jauh lebih spesifik. Penelitian ini berhasil menemukan kemampuan dari *fuzzy-trace theory* dalam menjelaskan efek *framing* baik pada individu maupun kelompok. Analisis tambahan dengan menggunakan ANCOVA menambah *additional power* dalam menjelaskan hasil penemuan ini.

Pada perbedaan keputusan antara kelompok dan individu, ketika informasi disajikan dalam *gain-domain/positive-frame*, hasilnya memperlihatkan bahwa pengaruh *framing* menjadi lebih besar pada kelompok daripada individu. Perbedaan ini menunjukkan terjadinya polarisasi kelompok. Hasil ini konsisten dengan penelitian Paese *et. al.*, (1993), Rutledge dan Harrell (1994), dan Haryanto (2000). Namun ketika informasi keputusan disajikan dalam *loss-domain/negative-frame*, perbedaan keputusan antara individu dan kelompok tidak memperlihatkan adanya polarisasi kelompok. Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya. Hal ini bisa disebabkan oleh *design* penelitian dengan menggunakan *within-subjects design*, sehingga memungkinkan adanya *halo effect* yang dapat mempengaruhi sensitivitas partisipan ketika kasus diberikan lagi pada kelompok. Bowditch dan Buono (1990) serta Seamon *et. al.*, (2002), mengungkapkan bahwa pemberian informasi secara berulang-ulang (*repetition*) memang bisa mempengaruhi persepsi seseorang dan perilakunya.

Ada keterbatasan yang perlu diungkapkan pada penelitian ini. Oleh karena ini adalah sebuah eksperimen sehingga validitas eksternal penelitian ini sangat terbatas, ditambah lagi kasus yang diberikan tidak bersifat umum yaitu mengenai pengendalian polusi terhadap lingkungan, yang merupakan masalah yang belum menjadi perhatian pada negara ini.

Keterbatasan tersebut di atas dapat menjadi acuan dalam penelitian di masa mendatang, dan sebagai tambahan riset di masa mendatang juga dapat lebih menyediakan metode yang lebih baik dengan membandingkan secara langsung kemampuan *Prospect theory* dan *Fuzzy-trace theory*, termasuk penggunaan *between-subjects design* untuk menghindari adanya *halo effect*. Begitu juga dengan instrumen yang digunakan dapat menggunakan kasus yang berbeda, kasus pengenaan denda pada penelitian ini mungkin akan berbeda jika memakai kasus yang lainnya.

REFERENSI

- Anthony, R.N. and V. Govindarajan, 2001. *Management Control Systems*, 10th Ed. Boston: McGraw-Hill.
- Arkes, H. 1991. Costs and benefits of judgment errors. *Psychological Bulletin* 110: 486-498.
- Ashton, R H. and A. H. Ashton. 1995. Perspectives on judgment and decision-making research In accounting and auditing. In *Judgment and Decision-Making Research in Accounting and Auditing*. Edited by R. H. Ashton, and A. H. Ashton New York. NY: Cambridge University Press.
- Bazerman M.H. 1984. The Relevance of Kahneman and Tversky's Concept of

Framing to Organizational Behavior. *Journal of Management* 10: 333-343.

- Biyanto, Frasto. 2001. Hubungan Pembingkai Informasi Anggaran, Tanggungjawab, dan Pengalaman terhadap Pilihan Keputusan pada Investasi Berisiko. *Tesis Pasca Sarjana UGM*.
- Bowditch, J.L. and A.F. Buono. 1990. *A Primer on Organizational Behavior*. Singapore: John Wiley & Sons.
- Brown, R. 1965. *Social Psychology* (New York. NY: Free Press of Glencoe).
- Christensen, Larry B. 1988. *Experimental Methodology*. 4th Ed. Allyn and Bacon
- Chang Janie C., Yen, Sin-Hui, and Duh, Rong-Ruey. 2002. An Empirical Examination of

- Competing Theories to Explain the Framing Effect in Accounting-Related Decisions. *Behavioural Research In Accounting* 14: 35-64
- Emby, C. and D. Finley. 1997. Debiasing framing effects in auditors' internal control judgments and testing decisions. *Contemporary Accounting Research* 14: 55-57.
- Friedman, M. and L. J. Savage. 1948. The utility analysis of choices involving risks. *Journal of Political Economy* 56: 279-304.
- Gudono dan Hartadi. 1998. Apakah Teori Prospek Tepat untuk Kasus Indonesia?: Sebuah Replikasi Penelitian Tversky dan Kahneman. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 1(1): 29-42.
- Haryanto. 2000. Pengaruh Framing dan Jabatan Mengenai Informasi Investasi pada Keputusan Individu-Kelompok: Suatu Eksperimen Semu. *Tesis Pasca Sarjana UGM*
- Hofstede, G. and M.H. Bond. 1988. The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth. *Organizational Dynamics*. pp. 5-21
- Isenberg, D. J., 1986. Group Polarization: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology* (June): 1141-1151.
- Johnson, P. E., K. Jamal, and R. G. Berryman. 1991. Effects of framing on auditor decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50: 75- 105.
- Kahneman, D. and A. Tversky. 1979. Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk. *Econometrica* 47 (2): 263-291.
- Klaczynski, P.A., and G. Narasimham. 1998. Representations as mediators of adolescent deductive reasoning. *Developmental Psychology* 34: 865-881.
- Kuhberger, A. 1998. The influence of framing on risky decisions: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 75: 23-55.
- _____, 1995. The framing of decisions: A new look at old problems. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes* 32: 230-240
- Levin, I. P., S. L. Schneider, and G. J. Gaeth. 1998. All frames are not created equal: A typology and critical analysis of framing effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 76: 149-188.
- Libby, R. and J. Luft. 1993. Determinant of Judgment Performance in Accounting Setting: Ability, Knowledge, Motivation, and Environment. *Accounting Organization and Society*: 425-450.
- Li, S. 1998. Can the conditions governing the framing effect be determined? *Journal of Economic Psychology* 19: 133-153.
- Mandel, David R. 2001. Gain-Loss Framing and Choice: Separating Outcome Formulations from Descriptor Formulations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Vol. 85, No. 1, May, pp. 56-76, 2001
- Myers, D. G., and H. Lamm. 1976, "The Group Polarization Phenomena," *Psychological Bulletin* 83, pp. 602-627.
- Moscovici, S. and M. Zavallón. 1969, "The Group as A Polarizer of Attitudes," *Journal of*

Personality and Social Psychology 12, pp. 125—135.

Naim, Ainun. 1998. Individual and Group Performance Evaluation Decision: A Test

on An Interaction Between Outcome Information and Group Polarization. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 1(1): 67-83.

O’Clock, P., and K. Devine. 1995. An Investigation of framing and firm size on the auditor’s going concern decision. *Accounting and Business Research* 25: 197—207.

Paese, P. W., M. Bieser, and M.E. Tubbs. 1993. Framing Effects and Choice Shifts in Group Decision Making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 56: 149-165.

Reyna. V. F., and C. J. Brainerd. 1990. Fuzzy processing In transitivity development. *Annual of Operations Research* 23: 37-63.

_____, and C. J. Brainerd. 1991a. Fuzzy-trace theory and framing effects In choice: Gist extraction, truncation, and conversion. *Journal of Behavioral Decision Making* 4: 249-262.

_____, and C. J. Brainerd. 1991b. Fuzzy-trace theory and children’s acquisition of mathematical and scientific concepts. *Learning and Individual Differences* 3: 27-59.

_____, and S. C. Ellis. 1994. Fuzzy-trace theory and framing effects in children’s risky decision making. *Psychological Science* 5:275-279.

_____, and C. J. Brainerd. 1995. Fuzzy-trace theory: An interim synthesis. *Learning and Individual Differences* 7:1-75.

Rutledge. R. W. and A.M. Harrell. 1994. The Impact of Responsibility and Framing of Budgetary Information on Group Shifts. *Behavioral Research in Accounting*. 6: 93-109.

_____. 1995. The ability to moderate recency effects through framing of management accounting information. *Journal of Managerial Issues* VII: 27-40.

Schultz, J.J. and P.M.J. Reckers, 1981. The Impact of Group Processing on Selected Audit Disclosure Decisions. *Journal of Accounting Research* 19: 482-501.

Schneider, S. L. 1992. Framing and conflict: Aspiration level contingency, the status quo, and current theories of risky choice. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition* 18:1040-1057.

Seamon, John G., Luo, Chun R., Schwartz, Michael A., 2002. Repetition can have similar or different effects on accurate and false recognition. *Journal of Memory and Language*. Feb 2002

Sekaran, U. 2000. *Research Methods for Business—A Skill Building Approach*. Third Edition. John Wiley & Sons Inc.

Sickar, M.J., and S. Highhouse. 1998. Looking closer at the effects of framing on risky choice: An item response theory analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 75: 75-91.

Solomon, I. 1982. Probability Assessment By Individual Auditor and Audit Teams: An Empirical Investigation. *Journal of Accounting Research*. 20: 689-710.

Stone, E. R., F. Yates, and A. M. Parker. 1994. Risk communication: Absolute versus relative expressions of low-probability risks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 60: 387-408.

Stoner, J. A. F. 1961, "A Comparison of Individual and Group Decisions Involving Risk." Unpublished thesis (Massachusetts Institute of Technology. Sloan School of Management.

Trotman, K. T., P.W. Yetton, and I.R. Zimmer. 1982. Individual and Group Judgment

of Internal Control System. *Journal of Accounting Research* 21:289-292.

Tversky, A. and D. Kahneman. 1981. The Framing of Decision and The Psychology of Choice. *Science* Volume 211(30): 453-458.

Wang, X. T., 1996. Framing effects: Dynamics and task domain. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 68: 145-157.

Wallach, M. A., N. Kogan, and D. D. Bem. 1964, "Diffusion of Responsibility and Level of Risk Taking in Groups," *Journal of Abnormal and Social Psychology* 69 (1964), pp. 263—274.

Whyte, G. 1989. Groupthink Reconsidered. *Academy of Management Review* 14 : 40-56.

Footnotes:

- 2) Risky shift adalah pergeseran keputusan yang dibuat oleh pembuat keputusan ketika membuat keputusan secara individual dan ebagai anggota kelompok (keputusan kelompok). Istilah "risky shifts" seringkali disebut dengan istilah "group-induced shift" atau "group shift" (Rutledge dan Harrel, 1994).

Tabel 2
Desain Eksperimen

| Group & Kriteria | Perlakuan |
|--|---|
| <p>1 Individu <i>Framing</i> Positif</p> | <p>a Partisipan diproyeksikan sebagai <i>corporate control</i> yang diminta memberi rekomendasi kepada General Manager dalam memilih dua option peralatan</p> <p>b Informasi investasi yang diberikan disajikan dalam <i>gain-domain/positive-frame</i> yaitu adanya potensi menyelamatkan denda beberapa ratus juta rupiah, jika membeli peralatan option A</p> |
| <p>2 Individu <i>Framing</i> Negatif</p> | <p>a Partisipan diproyeksikan sebagai <i>corporate control</i> yang diminta memberi rekomendasi kepada General Manager dalam memilih dua option peralatan</p> <p>b Informasi investasi yang diberikan disajikan dalam <i>loss-domain/negative-frame</i> yaitu adanya potensi terkena denda beberapa ratus juta rupiah jika membeli peralatan option A</p> |
| <p>3 Kelompok <i>Framing</i> Positif</p> | <p>a Partisipan diproyeksikan sebagai kelompok <i>corporate control</i> yang diminta memberi rekomendasi kepada General Manager dalam memilih dua option peralatan</p> <p>b Informasi investasi yang diberikan disajikan dalam <i>gain-domain/positive-frame</i> yaitu adanya potensi menyelamatkan denda beberapa ratus juta rupiah, jika membeli peralatan option A</p> |
| <p>4 Kelompok <i>Framing</i> Negatif</p> | <p>a Partisipan diproyeksikan sebagai kelompok <i>corporate control</i> yang diminta memberi rekomendasi kepada General Manager dalam memilih dua option peralatan</p> <p>b Informasi investasi yang diberikan disajikan dalam <i>loss-domain/negative-frame</i> yaitu adanya potensi terkena denda beberapa ratus juta rupiah jika membeli peralatan option A</p> |

Tabel 3
Fuzzy-Trace Theory
 Jumlah (Persentase) dari Subjek (Individu dan Kelompok)
 yang memilih masing-masing Alternatif dalam Eksperimen 1 dan 2

| | Framing | | | | Statistical Test 1 | |
|----------|----------------|--------------|----------------|--------------|--------------------|-------|
| | Positive | | Negative | | Cross Tabulations | |
| | Certain Option | Risky Option | Certain Option | Risky Option | Chi-Square | p |
| Individu | 16 (80%) | 4 (20%) | 4 (18.2%) | 18 (81.8%) | 16.050 | 0.000 |
| Kelompok | 20 (100%) | 0 (0%) | 2 (9.1%) | 20 (90.9%) | 34.711 | 0.000 |

| Statistical Test 2 | | |
|--------------------|-------|-------|
| Cross Tabulations | | |
| Chi-Square | 4.444 | 0.772 |
| p | 0.035 | 0.380 |

Tabel 4
ANCOVA

Fuzzy-Trace Theory

| Source | Mean Square | df | F | p |
|-------------------------------------|-------------|----|---------|-------|
| Risk Preference (Tingkat Keyakinan) | 0.648 | 1 | 1.523 | 0.221 |
| Framing (FTT) | 45.820 | 1 | 107.642 | 0.000 |

KEBIJAKAN EDITORIAL

Jurnal Akuntansi & Manajemen

Format Penulisan

1. Naskah adalah hasil karya penulis yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris yang baik dan benar.
3. Naskah diketik di atas kertas ukuran kwarto (8.5 x 11 inch.) dengan jarak 2 spasi pada satu permukaan dan diberi nomor untuk setiap halaman.
4. Naskah ditulis dengan menggunakan batas margin minimal 1 inch untuk margin atas, bawah, dan kedua sisi.
5. Halaman pertama harus memuat judul, nama penulis (lengkap dengan gelar kesarjanaan yang disandang), dan beberapa keterangan mengenai naskah dan penulis yang perlu disampaikan (dianjurkan dalam bentuk *footnote*).
6. Naskah sebaiknya diawali dengan penulisan abstraksi berbahasa Indonesia untuk naskah berbahasa Inggris, dan abstraksi berbahasa Inggris untuk naskah berbahasa Indonesia. Abstraksi berisi *keyword* mengenai topik bahasan, metode, dan penemuan.
7. Penulisan yang mengacu pada suatu referensi tertentu diharuskan mencantumkan *bodynote* dalam tanda kurung dengan urutan penulis (nama belakang), tahun, dan nomor halaman. Contoh penulisan:
 - a. Satu referensi:
(Kotler 1997, 125)
 - b. Dua referensi atau lebih:
(Kotler & Armstrong 1994, 120; Stanton 1993, 321)
 - c. Lebih dari satu referensi untuk penulis yang sama pada tahun terbitan yang sama:
(Jones 1995a, 225) atau (Jones 1995b, 336; Freeman 1992a, 235)
 - d. Nama pengarang telah disebutkan dalam naskah:
(Kotler (1997, 125) menyatakan bahwa
 - e. Referensi institusi:
(AICPA Cohen Commission Report, 1995) atau (BPS Statistik Indonesia, 1995)
8. Daftar pustaka disusun menurut abjad nama penulis tanpa nomor urut. Contoh penulisan daftar pustaka:

Kotler, Philip and Gary Armstrong, *Principles of Marketing*, Seventh Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1996

Indriantoro, Nur. "Sistem Informasi Strategik; Dampak Teknologi Informasi terhadap Organisasi dan Keunggulan Kompetitif." *KOMPAK* No. 9, Februari 1996; 12-27.

Yetton, Philip W., Kim D. Johnston, and Jane F. Craig. "Computer-Aided Architects: A Case Study of IT and Strategic Change." *Sloan Management Review* (Summer 1994): 57-67.

Paliwoda, Stan. *The Essence of International Marketing*. UK: Prentice-Hall, Ince., 1994.

Prosedur Penerbitan

1. Naskah dikirim dalam bentuk *print-out* untuk direview oleh *Editors JAM*.
2. Editing terhadap naskah hanya akan dilakukan apabila penulis mengikuti kebijakan editorial di atas.
3. Naskah yang sudah diterima/disetujui akan dimintakan *file* naskah dalam bentuk disket kepada penulis untuk dimasukkan dalam penerbitan JAM.
4. Koresponden mengenai proses editing dilakukan dengan *Managing Editor*
5. Pendapat yang dinyatakan dalam jurnal ini sepenuhnya pendapat pribadi, tidak mencerminkan pendapat redaksi atau penerbit. Surat menyurat mengenai permohonan ijin untuk menerbitkan kembali atau menterjemahkan artikel dan sebagainya dapat dialamatkan ke *Editorial Secretary*.