

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas mengenai teori yang melandasi penelitian ini, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan

Pengertian *agency theory* adalah sebagai berikut: “Para manajer diberi kekuasaan oleh para pemilik perusahaan, yaitu pemegang saham, untuk membuat keputusan, di mana hal ini menciptakan potensi konflik kepentingan yang dikenal sebagai teori keagenan (*agency theory*)” (Brigham & Houston, 2014). Konflik yang sering timbul antara manajemen dengan pemegang saham biasanya berkaitan dengan pembuatan keputusan aktivitas pencairan dana dan bagaimana untuk menginvestasikan dana yang diperoleh (Brigham & Houston, 2014).

Teori agensi adalah hubungan atau kontrak antara *principal* dan *agent*. Teori agensi memiliki asumsi bahwa tiap-tiap individu semata-mata termotivasi oleh kepentingan dirinya sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara *principal* dan *agent*. Dalam teori agensi, diasumsikan bahwa masing-masing individu cenderung untuk mementingkan diri sendiri. Hal ini menimbulkan adanya konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Prinsipal memiliki kepentingan untuk memaksimalkan keuntungan mereka sedangkan agen memiliki kepentingan untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan ekonomi dan psikologisnya. Konflik akan

terus meningkat karena prinsipal tidak dapat mengawasi aktivitas agen sehari-hari untuk memastikan bahwa agen telah bekerja sesuai dengan keinginan dari prinsipal (Anthony & Govindrajana, 2012)

Teori ini menggambarkan hubungan antara pemegang saham (principle) dengan manajemen perusahaan (agent). Principle memberikan wewenang kepada agent untuk mengelola perusahaan dan membuat keputusan yang dapat meningkatkan kekayaan dan kemakmuran pemilik sedangkan principle memiliki kewajiban untuk menyediakan kebutuhan perusahaan seperti fasilitas dan dana untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Munculnya asimetri informasi merupakan konsekuensi dari adanya agency conflict (Wibowo & Probohudono, 2017).

Manajemen dan pemegang saham membutuhkan informasi yang handal dan relevan untuk membuat keputusan. Manajemen memiliki lebih banyak informasi karena berhubungan langsung dengan kegiatan perusahaan sedangkan pemegang saham mengandalkan informasi yang diungkapkan oleh manajemen di laporan tahunan perusahaan. Informasi yang disampaikan oleh manajemen terkadang tidak sesuai dengan kondisi aktual perusahaan (Wibowo & Probohudono, 2017).

Corporate governance merupakan solusi untuk mengurangi konflik agensi. Keberadaan dewan komisaris merupakan suatu keharusan dalam praktik corporate governance di Indonesia karena akan mendorong manajemen perusahaan untuk melaksanakan kegiatannya sejalan dengan kepentingan pemilik sehingga dewan komisaris merupakan perpanjangan tangan dari pemegang saham. Hubungan yang

terbentuk antara pemilik dan manajemen perusahaan merupakan dampak dari adanya *organizational culture* (Elkelish & Hassan, 2014)

Teori keagenan dapat digunakan sebagai dasar pemahaman dalam praktik pengungkapan risiko. Manajer sebagai pihak agen, memiliki informasi perusahaan yang lebih banyak dan lebih akurat, dibandingkan dengan *stakeholder*. Informasi tersebut mencakup seluruh kondisi perusahaan, termasuk kondisi-kondisi yang mungkin akan dihadapi perusahaan di masa datang. Pemegang saham, kreditur dan *stakeholder* lainnya memerlukan informasi-informasi tersebut untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan yang akan dilakukan. Apabila terdapat asimetri informasi antara pihak agen dan *principal*, maka keputusan yang diambil bisa berdampak buruk dan merugikan berbagai pihak. Manajer seharusnya menjamin ketersediaan informasi yang relevan dan lengkap mengenai risiko yang dihadapi perusahaan, salah satunya dengan menggunakan mekanisme pengungkapan. Kesimpulannya, pengungkapan risiko yang baik akan mengurangi terjadinya asimetri informasi antara pihak agen dan *principal* (Kristiono, Zulfahridar, & Al-Azhar, 2014).

Perlu adanya sistem pengawasan yang tepat sehingga informasi dapat terbagi dengan rata kepada pemegang saham yang dapat digunakan untuk mengawasi kinerja yang sesuai dan memberikan kontribusi terhadap penurunan konflik keagenan. Semenjak terjadinya kecurangan dalam pelaporan keuangan. Salah satu solusi yang dapat diambil adalah melakukan pengungkapan yang dianggap sebagai hal penting untuk terwujudnya tata kelola perusahaan yang baik.

2.1.2 Risk Financial Disclosure

Risiko adalah ancaman untuk mencapai tujuan entitas (Utomo, 2012). Risiko merupakan bagian dari kehidupan yang tidak mungkin dihilangkan. Akan tetapi risiko dapat diminimalisasi. Risiko juga berhubungan dengan ketidakpastian, ini terjadi karena kurang atau tidak tersedianya cukup informasi tentang apa yang akan terjadi. Sesuatu yang tidak pasti (*uncertain*) dapat berakibat menguntungkan atau merugikan. Ketidakpastian yang menimbulkan kemungkinan menguntungkan dikenal dengan istilah peluang (*Opportunity*), sedangkan ketidakpastian yang menimbulkan akibat yang merugikan dikenal dengan istilah risiko (*Risk*) (Utomo, 2012).

Risiko juga dapat mengakibatkan kehancuran organisasi, karena itu risiko penting untuk dikelola. Risiko juga diyakini tidak dapat dihindari, oleh karena itu pemahaman terhadap risiko merupakan suatu langkah untuk menentukan prioritas strategi dan program dalam pencapaian tujuan organisasi.

Risiko finansial berkaitan dengan suatu kemungkinan perubahan yang terkait dengan instrument finansial seperti suku bunga, *financial instrument price*, *commodity price*, nilai tukar, indeks harga dan tingkat kredit yang akan terjadi di masa depan. Pengungkapan risiko finansial berkaitan dengan pengungkapan mengenai keberadaan risiko, manajemen risiko dan arah kebijakan risiko finansial (Suhardjanto, 2011)

Pengungkapan risiko keuangan di Indonesia diatur dalam PSAK Nomor 60 Revisi 2014 tentang Instrumen Keuangan: Pengungkapan yang mengadopsi IFRS Nomor 7 tentang Financial Instrument: Disclosures. Aturan ini berlaku untuk seluruh

entitas, berapapun banyaknya instrumen keuangan yang dimiliki. Secara garis besar, peraturan ini mengharuskan entitas untuk menyampaikan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna untuk mengevaluasi signifikansi instrumen keuangan terhadap kinerja keuangan serta risiko yang ditimbulkan oleh instrumen keuangan tersebut dan bagaimana entitas melakukan manajemen risiko. Entitas mengungkapkan informasi secara kualitatif dan kuantitatif sehingga pengguna informasi mendapatkan gambaran tentang sifat dan cakupan risiko secara menyeluruh. Selain diatur dalam PSAK Nomor 60, instrumen keuangan juga diatur dalam PSAK Nomor 50 Revisi 2014 tentang Instrumen Keuangan: Penyajian serta PSAK Nomor 55: Revisi 2014 tentang Instrumen Keuangan: Pengakuan dan Pengukuran. Berdasarkan pernyataan dalam PSAK Nomor 50, instrumen keuangan merupakan setiap kontrak yang menambah nilai aset keuangan dan liabilitas keuangan atau instrument keuangan entitas lain.

Sesuai dengan pernyataan IFRS Nomor 7 serta Cabedo & Tirado (2004), risiko keuangan diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu:

1. Risiko kredit merupakan risiko yang mana salah satu pihak akan mengalami kerugian instrumen keuangan terhadap pihak lain yang diakibatkan oleh kegagalan dalam membayar kewajiban
2. Risiko likuiditas merupakan risiko yang terjadi ketika entitas kesulitan dalam melunasi kewajiban yang dimilikinya. Risiko ini dapat diselesaikan dengan cara menyerahkan kas atau aset lainnya

3. Risiko pasar merupakan risiko yang mana terjadi fluktuasi nilai wajar suatu instrumen keuangan. Risiko ini disebabkan adanya perubahan harga pasar. Risiko pasar dibagi menjadi tiga, yaitu:
- a. Risiko suku bunga, yaitu terjadinya fluktuasi arus kas masa depan instrumen keuangan perusahaan akibat perubahan suku bunga.
 - b. Risiko mata uang asing, yaitu terjadinya fluktuasi nilai wajar suatu instrumen keuangan perusahaan akibat perubahan nilai valas
 - c. Risiko harga lainnya, yaitu terjadinya fluktuasi arus kas masa depan instrumen keuangan perusahaan akibat faktor lain selain suku bunga dan mata uang asing.

2.1.3 Organization Culture

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi berarti suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012).

Budaya organisasional merupakan bentuk dari nilai-nilai sosial dalam suatu organisasi yang dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang

terjadi baik di dalam maupun diluar organisasi dengan melakukan penanaman nilai-nilai saat pertama karyawan bergabung pada organisasi tersebut. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari bagaimana pendiri perusahaan membuat pedoman perilaku yang memuat budaya organisasi seperti apa yang akan dikembangkan pada organisasinya (Dewi & Surya, 2017). Menurut (Robbins, 2006) budaya organisasional merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Maksud dari pengertian diatas, budaya organisasional merupakan suatu sistem yang memiliki nilai yang dianut bersama dan diyakini oleh anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut

Menurut Martin dalam Tambubolon (2004), budaya organisasi merupakan gambaran perspektif dari budaya dalam organisasi. Sedangkan menurut Wagner dan Hollenbeck dalam Tambubolon (2004), budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, di mana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan.

Luthans (2012), mengetengahkan 6 karakteristik penting budaya organisasi yaitu:

1. Aturan-aturan perilaku (*Observed behavioral regularities*): keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi

berinteraksi dengan anggota organisasi lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2. Norma (*Norms*): berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai dominan (*dominant values*): adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi (*Philosophy*): adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Peraturan (*Rules*): adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. Iklim organisasi (*Organization climate*): merupakan perasaan keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Budaya perusahaan juga dapat mempengaruhi perilaku manajemen dalam melakukan sebuah tindakan. Hal ini dikarenakan budaya perusahaan dijadikan dasar hubungan antara agen dengan *principal*. Cameron dan Quinn (1999) membagi budaya perusahaan menjadi empat kelompok, yaitu budaya *clan*, budaya *adhocracy*, budaya *market*, dan budaya *hierarchy*.

a. Budaya *Clan*

Budaya *clan* merupakan budaya organisasi yang berfokus pada internal perusahaan yaitu berfokus kepada karyawan dan sumber daya manusia yang dimiliki dengan selalu berusaha untuk mengembangkan kompetensi terkait sumber daya manusia. Perusahaan dengan budaya *clan* yang tinggi akan lebih menekankan pada manfaat jangka panjang, dapat dilihat apabila karyawan yang bersangkutan merasa puas dan memiliki komitmen tinggi akan mampu menciptakan efektivitas yang tinggi pula. Budaya *clan* sering digunakan pada perusahaan dalam sektor keuangan, asuransi, dan real estate daripada sektor lain seperti manufaktur, pertambangan, konstruksi, dan pertanian.

Model atau jenis budaya yang lebih menitikberatkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan (*clan*) yang sifatnya guyub ciri-ciri kekeluargaan inilah sangat menonjol. Gaya kepemimpinan yang berkembang biasanya lebih cenderung sebagai yang memfasilitasi (*fasilitator*) konflik atau segenap permasalahan yang berkembang dalam organisasi. Kriteria efektivitas ditekankan pada kohesivitas kelompok (*team*), pengembangan moral karyawan (*employee moral*) serta sumber daya manusia (*SDM*).

b. Budaya *Adhocracy*

Budaya *adhocracy* merupakan budaya organisasi yang berfokus pada lingkungan eksternal dengan melihat bagaimana kesempatan pasar di masa depan, perluasan lini produk yang inovatif, dan pengembangan teknologi baru (Fiordelisi dan Ricci, 2014). Budaya *adhocracy* akan mendorong setiap individu untuk lebih

kreatif sehingga dapat bersaing di lingkungan eksternal. Budaya adhocracy sering digunakan pada industri penerbangan, pengembangan software, dan pembuatan film.

Model atau jenis budaya ini cenderung bersifat “mengalir” dalam artian anggota organisasi tidak dibatasi oleh struktur, sebab model ini lebih mementingkan penciptaan situasi dimana karyawan bisa dengan bebas menggali serta menyalurkan ide-ide segar, kreatif, dan inovatif. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan lebih sebagai inovator, wirausaha, serta *visionary leadership*. *Effectiveness* atau kriteria efektivitas dititik beratkan pada output yang jelas, proses kerja yang efektif serta prinsip pertumbuhan

c. Budaya Market

Budaya market merupakan budaya organisasi yang berfokus pada transaksi dengan para pihak eksternal perusahaan seperti pemasok, pelanggan dan lain-lain. Tujuan utama dari budaya market adalah menciptakan keunggulan bersaing perusahaan melalui transaksi yang mengedepankan produktivitas yang akan menghasilkan keuntungan.

Keberhasilan perusahaan dapat dinilai dengan melihat harga saham, setelah perusahaan mengetahui harga saham menjadi patokan maka perusahaan akan melakukan sebuah pengungkapan yang sifatnya lebih luas untuk mendorong terciptanya kepuasan pasar yang dapat meningkatkan harga saham dan perusahaan mampu menjadi market leader

Jenis budaya yang mengedepankan kompetisi yang ketat dan tinggi. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai competitor dan pendorong yang

tangguh. Kriteria efektivitas terfokus pada bagaimana “menaklukkan” pesaing serta pencapaian target. Pedoman manajemen yang dipakai tidak lain, kecuali prinsip persaingan dalam meraih produktivitas.

d. Budaya *Hierarchy*

Budaya *hierarchy* merupakan budaya organisasi yang berfokus pada internal dan mengedepankan efektivitas perusahaan dengan cara mengimplementasikan kebijakannya dengan aturan dan prosedur yang ketat. Terdapat beberapa strategi yang dapat dijadikan acuan adalah pendeteksian kesalahan, peningkatan pengukuran, pengendalian proses, dan pemecahan masalah yang sistematis.

Budaya ini sangat menekankan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai kordinator dengan fungsi mentoringnya yang kuat dan ketat, sekaligus juga sebagai organisator yang unggul. Kriteria efektivitas ditekankan pada efisiensi serta batasan-batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya berpusat pada pengendalian dan kontrol yang ketat.

2.1.4 Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan salah satu fungsi kontrol yang terdapat dalam suatu perusahaan. Fungsi kontrol yang dilakukan oleh Dewan komisaris merupakan salah satu bentuk praktis dari teori agensi. Di dalam suatu perusahaan, Dewan komisaris mewakili mekanisme internal utama untuk melaksanakan fungsi

pengawasan dari principal dan mengontrol perilaku oportunistik manajemen. Dewan komisaris menjembatani kepentingan principal dan manajer di dalam perusahaan.

KNKG (2006) mendefinisikan Dewan komisaris sebagai mekanisme pengendalian internal tertinggi yang bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberi masukan kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan GCG. Sementara Forum for Corporate Governance Indonesia (FCGI) mendefinisikan Dewan komisaris sebagai inti Corporate Governance (tata kelola perusahaan) yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Secara umum dewan komisaris merupakan wakil pemilik kepentingan (shareholder) dalam perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang memiliki fungsi mengawasi pengelolaan perusahaan yang dilakukan manajemen (direksi), dan bertanggung jawab untuk menilai apakah manajemen memenuhi tanggung jawab mereka dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan, serta menyelenggarakan pengendalian intern perusahaan.

Dewan komisaris merupakan inti dari corporate governance dimana para dewan komisaris melakukan strategi, mengawasi manajemen, dan mewajibkan akuntabilitas untuk dapat terlaksana. Dewan komisaris memiliki peran untuk memberikan arahan pada pengelola perusahaan sekaligus memberikan pengawasan pada perusahaan di Indonesia yang belum memadai (Suhardjanto, Dewi, Rahmawati, & Firazonia, 2012).

Corporate governance merupakan suatu sistem dimana korporasi diatur dan dikontrol secara berbeda oleh setiap negara. Walaupun sistem yang digunakan sama

namun terdapat ketidaksamaan yang menyebabkan perbedaan efektivitas dari corporate governance tersebut. Dalam hal ini, Indonesia dan Malaysia menggunakan sistem yang berbeda yaitu Malaysia menggunakan sistem one-tier board sedangkan Indonesia menggunakan sistem two-tier board.

Dalam one-tier system, hanya terdapat satu tempat dengan nama board of director (BOD), dimana peran dewan komisaris dan peran dewan direksi digabung menjadi satu. Di dalam two-tier system, terdapat dua wadah yang berbeda yaitu peran dewan komisaris dan dewan direksi dipisah secara jelas sehingga dewan komisaris akan mengawasi kerja dewan direksi. Terdapat empat tipe struktur dalam one-tier system:

1. Semua direktur eksekutif merupakan anggota board.
2. Mayoritas anggota board adalah direktur eksekutif, namun tetap terdapat direktur non-eksekutif yang jumlahnya sedikit.
3. Mayoritas adalah direktur non-eksekutif yang merupakan direktur independen.
4. Semua direktur non-eksekutif merupakan anggota *board*, tipe ini banyak ditemukan dalam organisasi non-laba.

Untuk *two-tier system* terdapat dua struktur yaitu dewan pengawas (*supervisory board*), terdiri dari direktur non-eksekutif independent maupun direktur non-eksekutif tidak independent. Struktur yang kedua adalah dewan pelaksana (*executive board*), terdiri dari semua direktur pelaksana seperti CEO, CFO, COO, ataupun CIO.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Wibowo & Probohudono (2017) menguji pengaruh dewan komisaris dan budaya organisasi terhadap pengungkapan risiko keuangan di Indonesia periode 2013-2015. Karakteristik dewan komisaris dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai latar belakang dewan komisaris, jumlah rapat dewan komisaris dan proporsi komisaris independen. Budaya organisasi diadopsi oleh Cameron dan Quinn (1999) yang diidentifikasi oleh budaya klan, budaya adhokrasi, budaya pasar, dan budaya hierarki. Penelitian ini juga menggunakan ukuran dan leverage perusahaan sebagai variabel kontrol. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak Eviews karena data dalam penelitian ini adalah panel. Pengungkapan risiko keuangan diukur berdasarkan IFRS Nomor 7 tentang Instrumen Keuangan: Pengungkapan dan Oorcsot (2009). Aturan pengungkapan risiko keuangan di Indonesia diatur dalam PSAK No. 60 revisi 2014 tentang Instrumen Keuangan: Pengungkapan yang diadopsi pada IFRS Nomor 7. Selain PSAK No. 60, pengungkapan risiko diatur dalam Peraturan Bank Indonesia No. 14/14 / PBI / 2012 dan Keputusan Ketua Bapepam dan LK Nomor: KEP-431 / BL.2012. Sampel penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di Indeks Kompas 100 periode 2013-2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah rapat dewan direksi dan budaya pasar berpengaruh terhadap pengungkapan risiko keuangan. Rapat yang diadakan oleh dewan komisaris merupakan fungsi pengendalian bagi dewan direksi sehingga perusahaan mengungkapkan risiko keuangannya. Budaya pasar berfokus pada pihak luar sehingga perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan mereka. Variabel independen lainnya seperti proporsi komisaris independen, latar

belakang komisaris, budaya klan, budaya adhokrasi, dan budaya hierarki tidak berpengaruh terhadap tingkat pengungkapan risiko keuangan. Variabel kontrol seperti ukuran perusahaan memiliki efek, tetapi leverage meningkat

Penelitian Suhardjanto et al. (2012) meneliti pengaruh tata kelola perusahaan terhadap risiko pengungkapan bank-bank di Indonesia. Tata kelola perusahaan diidentifikasi sebagai ukuran dewan, proporsi direktur independen, proporsi direktur perempuan, latar belakang pendidikan direktur utama, latar belakang budaya direktur utama, jumlah rapat dewan, jumlah rapat komite audit dan proporsi anggota komite audit independen. Penelitian ini juga menggunakan leverage dan profitabilitas sebagai variabel kontrol. Tingkat pengungkapan risiko diukur berdasarkan item-item yang diidentifikasi dari Surat Bank Indonesia Edaran Bank No. 5/21 / DPNP / 2003. Di bawah purposive sampling, data sekunder dari 60 laporan tahunan tahun 2007-2009 dari bank-bank di Bursa Efek Indonesia dipilih. Tingkat rata-rata pengungkapan risiko adalah 51,42%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengungkapan risiko perbankan rendah karena pengungkapan risiko adalah pengungkapan wajib menurut PSAK No. 31 (revisi 2000), PBI Nomor: 5/8 / PBI / 2003, PSAK 50 (2006) dan P3LKEPPBANK (2008)). Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan mempengaruhi tingkat pengungkapan risiko melalui ukuran dewan variabel dan jumlah rapat dewan. Variabel lain, proporsi direktur independen, proporsi direktur perempuan, latar belakang pendidikan direktur utama, latar belakang budaya direktur utama, jumlah rapat komite audit, dan proporsi anggota

komite audit independen bukanlah prediktor yang baik untuk tingkat pengungkapan risiko.

Penelitian Elkelish & Hassan (2014) meneliti hubungan antara budaya organisasi dan pengungkapan risiko perusahaan untuk perusahaan yang terdaftar di Uni Emirat Arab (UEA). Budaya organisasi diwakili oleh empat dimensi: Klan, Adhokrasi, Pasar dan Hirarki (Cameron dan Quinn, 1999). Data dihitung dari laporan keuangan semua perusahaan yang terdaftar di Pasar Saham UEA pada tahun yang berakhir tahun 2005. Model analisis regresi berganda, ordinary least square, digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi Hierarki, yang berfokus pada prosedur kerja yang lebih formal, memiliki efek positif yang signifikan terhadap pengungkapan risiko perusahaan di lingkungan bisnis UEA.

Penelitian Falendro et al. (2018) meneliti pengaruh dewan komisaris dan karakteristik komite pada tingkat pengungkapan manajemen risiko perusahaan. Sampel terdiri dari 168 perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2014-2016. Indeks pengungkapan risiko digunakan untuk mengukur sejauh mana pengungkapan tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa keberadaan komite manajemen risiko memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pengungkapan risiko. Namun, karakteristik dewan dan komite lainnya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan risiko. Hasil ini menunjukkan bahwa mekanisme tata kelola perusahaan, khususnya dewan dan komite audit belum

sepenuhnya menjelaskan peran mereka dalam meningkatkan transparansi, terutama dalam mengkomunikasikan risiko perusahaan

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

Peneliti	Variabel Independen	Variable Dependen	Hasil
Wibowo & Probohudono (2017)	Dewan komisaris Budaya Organisasi	pengungkapan risiko keuangan	jumlah rapat dewan direksi dan budaya pasar berpengaruh terhadap pengungkapan risiko keuangan. proporsi komisaris independen, latar belakang komisaris, budaya klan, budaya adhokrasi, dan budaya hierarki tidak berpengaruh terhadap tingkat pengungkapan risiko keuangan.
Suhardjanto et al. (2012)	ukuran dewan, proporsi direktur independen, proporsi direktur perempuan, latar belakang pendidikan direktur utama, latar belakang budaya direktur utama,	pengungkapan risiko keuangan	tata kelola perusahaan mempengaruhi tingkat pengungkapan risiko melalui ukuran dewan variabel dan jumlah rapat dewan. Variabel lain,

	jumlah rapat dewan, jumlah rapat komite audit dan proporsi anggota komite audit independen		proporsi direktur independen, proporsi direktur perempuan, latar belakang pendidikan direktur utama, latar belakang budaya direktur utama, jumlah rapat komite audit, dan proporsi anggota komite audit independen bukanlah prediktor yang baik untuk tingkat pengungkapan risiko.
Elkelish & Hassan (2014)	Budaya Organisasi	pengungkapan risiko keuangan	budaya organisasi Hierarki, yang berfokus pada prosedur kerja yang lebih formal, memiliki efek positif yang signifikan terhadap pengungkapan risiko perusahaan di lingkungan bisnis UEA
Falendro et al. (2018)	meneliti pengaruh dewan komisaris dan karakteristik komite	tingkat pengungkapan manajemen risiko perusahaan	keberadaan komite manajemen risiko memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat

			<p>pengungkapan risiko. Namun, karakteristik dewan dan komite lainnya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan risiko</p>
--	--	--	---

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap *Financial Risk Disclosure*

Teori keagenan menyatakan bahwa konflik kepentingan dan asimetri informasi yang timbul dapat dikurangi dengan mekanisme pengawasan yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan dari berbagai pihak dalam perusahaan. Mekanisme ini dapat dilakukan dengan menerapkan *corporate governance*. Penerapan *corporate governance* dapat memberikan kepercayaan kepada pemilik perusahaan terhadap kemampuan manajemen dalam mengelola kekayaan yang dimiliki oleh pemilik (pemegang saham), sehingga dapat meminimalisasi konflik kepentingan dan biaya keagenan (*agency cost*). *Good corporate governance* menghasilkan berbagai mekanisme yang bertujuan untuk meyakinkan bahwa tindakan manajemen sudah selaras dengan kepentingan pemegang saham (Noviawan & Septiani, 2013). Adanya latar belakang pendidikan dewan komisaris akan meningkatkan kemampuan dewan

dalam melakukan pengawasan terhadap manajemen sehingga resiko dapat diminimalkan.

Latar belakang pendidikan formal anggota dewan komisaris merupakan karakteristik yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam mengambil keputusan dan menjalankan fungsi pengawasan (Buckby et al., 2015). Latar belakang pendidikan formal dalam bidang ekonomi dan bisnis tentunya dapat mempengaruhi keahlian ataupun profesionalisme dewan komisaris dalam mengidentifikasi masalah atau potensi risiko yang relevan dan spesifik yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Falendro et al., 2018).

Seseorang yang memiliki gelar pendidikan dianggap memiliki kompetensi di bidang pendidikan yang telah dijalani. Salah satu kompetensi tersebut adalah kompetensi dibidang keuangan. Manajer yang memiliki gelar di bidang ekonomi umumnya memiliki keahlian di bidang ekonomi dan keuangan sehingga dapat menciptakan laporan keuangan yang berkualitas. Tidak hanya manajer keuangan, anggota dewan komisaris diharapkan memiliki gelar di bidang keuangan. Gelar tersebut berasal dari institusi domestik ataupun luar negeri, yang didapat melalui program sarjana (undergraduate) atau pasca-sarjana (postgraduate) di bidang akuntansi, keuangan, manajemen, dan administrasi bisnis (Wibowo & Probohudono, 2017). Dewan komisaris yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dianggap lebih memahami bagaimana dewan direksi mengelola perusahaan serta mampu untuk melaksanakan pengawasan secara lebih optimal. Salah satunya adalah pengawasan terhadap praktik financial risk disclosure yang dilakukan oleh manajemen perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap *financial risk disclosure*

2.3.2 Pengaruh Jumlah Rapat Dewan Komisaris Terhadap *Financial Risk Disclosure*

Teori keagenan menyatakan bahwa konflik kepentingan dan asimetri informasi yang timbul dapat dikurangi dengan mekanisme pengawasan yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan dari berbagai pihak dalam perusahaan. Mekanisme ini dapat dilakukan dengan menerapkan *corporate governance*. Penerapan *corporate governance* dapat memberikan kepercayaan kepada pemilik perusahaan terhadap kemampuan manajemen dalam mengelola kekayaan yang dimiliki oleh pemilik (pemegang saham), sehingga dapat meminimalisasi konflik kepentingan dan biaya keagenan (*agency cost*). *Good corporate governance* menghasilkan berbagai mekanisme yang bertujuan untuk meyakinkan bahwa tindakan manajemen sudah selaras dengan kepentingan pemegang saham (Noviawan & Septiani, 2013). Rapat dewan komisaris merupakan salah satu bentuk mekanisme GCG perusahaan. Apabila rapat diselenggarakan secara rutin oleh dewan komisaris akan mendorong perusahaan untuk melakukan pengungkapan yang lebih luas guna memberikan informasi yang lebih kepada para pengguna terkait dengan risiko yang mungkin dihadapi oleh perusahaan

Pertemuan dewan komisaris diperlukan untuk mengetahui apakah tindakan perusahaan telah sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan. Dalam setahun, dewan komisaris memiliki jadwal untuk mengadakan rapat tetap serta rapat tambahan apabila diperlukan. Kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan apabila dewan komisaris sering mengadakan rapat atau pertemuan. Semakin sering dewan komisaris mengadakan rapat akan mendorong manajemen melakukan pengungkapan wajib (Wibowo & Probohudono, 2017). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : jumlah rapat dewan komisaris berpengaruh positif terhadap *financial risk disclosure*

2.3.3 Pengaruh Komisaris Independen Terhadap *Financial Risk Disclosure*

Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak terafiliasi dengan manajemen, anggota dewan komisaris lainnya dan pemegang saham pengendali, serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen atau bertindak semata-mata demi kepentingan perusahaan (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006). Komisaris independen bertindak sebagai penengah dalam perselisihan yang terjadi di antara manajer internal dan mengawasi kebijakan manajemen serta memberikan nasihat kepada manajemen.

Ada dua mekanisme yang digunakan untuk menyelaraskan kepentingan antara pemilik dengan manajer. Pertama, dengan mengadopsi fungsi audit dan mekanisme lain dalam tata kelola perusahaan yang dapat menyelaraskan kepentingan agent

dengan kepentingan principal. Kedua, menyediakan insentif dan penghargaan untuk agent sehingga agent dapat bertindak sesuai dengan kepentingan principal. Penelitian ini menggunakan mekanisme yang pertama, yaitu mekanisme pengawasan. Keberadaan dewan komisaris independen merupakan mekanisme yang digunakan untuk aktivitas pengendalian dan pengawasan dalam perusahaan (Falendro et al., 2018).

Keberadaan komisaris yang independen dapat memberikan kontribusi yang substansial untuk keputusan yang penting. Pengangkatan komisaris independen akan memiliki efek positif bagi perusahaan. Komposisi dewan yang terdiri dari komisaris independen dengan jumlah yang lebih banyak akan cenderung mendorong pengungkapan terkait kinerja yang berkualitas tinggi (Falendro et al., 2018). Selain itu, adanya komisaris independen di dewan, semakin besar kemungkinan dewan dapat mengidentifikasi risiko yang relevan dan meningkatkan kualitas pengungkapan manajemen risiko (Barakat & Hussainey, 2013; Ntim, Lindop, & Thomas, 2013). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap *financial risk disclosure*

2.3.4 Pengaruh *Clan Culture* Terhadap *Financial Risk Disclosure*

Perusahaan yang termasuk dalam clan culture memiliki karakteristik yang hampir sama dengan perusahaan keluarga dan memiliki atmosfer yang sangat bersahabat. Budaya ini memprioritaskan kepentingan karyawan dibandingkan pihak eksternal perusahaan. Meskipun jenis budaya ini disukai oleh hampir seluruh

karyawan, terdapat kemungkinan manajemen tidak melakukan tindakan sesuai dengan aturan yang berlaku yang mana salah satunya adalah pengungkapan risiko keuangan. Hal ini dikarenakan aktivitas antar anggota cenderung tidak formal dan adanya toleransi apabila terjadi kesalahan yang dilakukan oleh anggota (Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders, 1990). Rendahnya tingkat formalitas tersebut berpotensi mengurangi tingkat pengungkapan informasi, termasuk informasi risiko finansial (Falendro et al., 2018). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : Clan culture berpengaruh negatif terhadap *financial risk disclosure*

2.3.5 Pengaruh *Adhocracy Culture* Terhadap *Financial Risk Disclosure*

Perusahaan yang termasuk dalam budaya ini menekankan pada fleksibilitas yang mana perusahaan dapat melakukan perubahan sesuai dengan kondisi yang terjadi. Fleksibilitas yang dimaksud bisa berupa spontanitas, perubahan, keterbukaan, dan kemudahan adaptasi (Cameron dan Quinn, 1999). Meskipun banyak yang beranggapan fleksibilitas tersebut bersifat positif, ada kemungkinan perusahaan menggunakan fleksibilitas tersebut untuk sesuatu yang bersifat negatif. Salah satunya adalah mengurangi pengungkapan informasi risiko keuangan karena perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan. Meskipun tindak tersebut sangat berisiko dan tidak sesuai dengan aturan, keputusan tersebut dibuat untuk memertahankan kepercayaan stakeholder serta memberikan kesan bahwa perusahaan tidak mengalami masalah finansial (Wibowo & Probohudono, 2017). Penelitian Elkelish dan Hassan (2014) menyatakan budaya ini tidak memengaruhi risk disclosure.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : *Adhocracy Culture* berpengaruh negatif terhadap *financial risk disclosure*

2.3.6 Pengaruh *Market Culture* Terhadap *Financial Risk Disclosure*

Perusahaan yang termasuk dalam budaya ini berfokus pada lingkungan eksternal (Elkelish dan Hasan, 2014). Reputasi dan pencapaian tujuan merupakan prioritas utama perusahaan sehingga setiap anggota diharapkan dapat berkontribusi demi kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan akan saling berkompetisi untuk memertahankan pangsa pasar serta menjadi perusahaan terbaik disektornya. Keberhasilan perusahaan ditentukan dari bagaimana sikap konsumen terhadap produk atau jasa serta tingkat pendapatan yang diperoleh perusahaan. Hubungan yang baik dengan stakeholder diperlukan untuk memertahankan posisi mereka di pasar. Salah satu upaya yang dilakukan adalah memberikan informasi kepada stakeholder, termasuk informasi risiko keuangan. Selain itu, perusahaan yang telah berhasil juga dituntut untuk bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga pengungkapan informasi, termasuk risiko keuangan merupakan hal yang wajib dilakukan (Wibowo & Probohudono, 2017). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kelima penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5 : *Market Culture* berpengaruh negatif terhadap *financial risk disclosure*

2.3.6 Pengaruh *Hierarchy Culture* Terhadap *Financial Risk Disclosure*

Menurut Cameron dan Quinn (1999), perusahaan yang termasuk dalam budaya ini mewajibkan anggotanya untuk mengikuti aturan formal dan prosedur yang telah

ditetapkan. Pengawasan internal merupakan salah satu karakteristik budaya ini. Pengawasan yang ketat mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut sangat terstruktur. Adanya tindakan pengawasan tersebut mendorong manajemen untuk bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku yang mana salah satunya pengungkapan informasi risiko keuangan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keenam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6 : *Hierarchy Culture* berpengaruh negatif terhadap *financial risk disclosure*

2.4 Kerangka Pemikiran

Dari pengembangan hipotesis diatas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

