



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Lukas Purwoto
Assignment title: Periksa similarity
Submission title: MENGGABUNGKAN COMPETING VALUES FRAMEWORK DAN ...
File name: NFORMASI_PERUSAHAAN_UNTUK_MENILAI_KEEFEKTIFAN_OR...
File size: 182.45K
Page count: 13
Word count: 4,297
Character count: 29,124
Submission date: 23-Feb-2023 08:50AM (UTC+0700)
Submission ID: 2020877198

**MENGGABUNGKAN COMPETING VALUES FRAMEWORK DAN
KETERBUKAAN INFORMASI PERUSAHAAN UNTUK
MENILAI KEEFEKTIFAN ORGANISASIONAL**

Lukas Purwoto

Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Abstract

The issue of organizational effectiveness has been one of the most important research subjects since the early development of organizational theory. One model widely known in the study of organizational effectiveness is competing values framework. Besides that, it is also known that annual report provides information to the stakeholders. In order to evaluate organizational effectiveness, this paper discusses that corporate disclosure could serve as data source to measure many criteria of competing values framework. Apparently, this corporate disclosure based competing values framework is appropriate for both of the early and the end of organization life cycle. The quantity and quality of disclosures also determine the success of its implementation

Keywords: organizational effectiveness, competing values framework, corporate disclosure

PENDAHULUAN

Isu keefektifan organisasional (*organizational effectiveness*) merupakan salah satu subyek yang sukar dipahami sejak awal pengembangan teori organisasi. Di satu ekstrim Hannan dan Freeman (1977) menyatakan kepesimisannya dan bahkan menganjurkan untuk membuang analisis ilmiah apapun dari keefektifan organisasional komparatif. Di pihak lain, Cameron (1986) mendafar ada delapan model yang umum digunakan dalam studi keefektifan organisasional. Zamuto (1984) bahkan menyimpulkan bahwa model keefektifan organisasional secara teoritis bisa tidak terbatas jumlahnya. Akhirnya setelah mereview dan menganalisis berbagai model untuk mengukur keefektifan organisasional, Rojas (2000) menyimpulkan bahwa *competing values framework* adalah

model yang paling handal untuk mengukur keefektifan organisasional bagi organisasi berorientasi laba maupun nonlaba.

Competing values framework diajukan Quinn dan Rohrbaugh (1983) dengan mengintegrasikan berbagai model yang telah dikembangkan pada studi keefektifan organisasional terdahulu menjadi empat model. Dua dimensi penting muncul. Pertama adalah dimensi yang berhubungan dengan fokus organisasional, yaitu penekanan internal pada pengembangan orang dalam organisasi yang dilawankan dengan penekanan eksternal pada pengembangan organisasinya. Dimensi kedua berhubungan dengan struktur organisasional, dari menekankan pada stabilitas dan kontrol ke fleksibilitas. Maka muncul empat kuadran atau empat

MENGGABUNGKAN COMPETING VALUES FRAMEWORK DAN KETERBUKAAN INFORMASI PERUSAHAAN UNTUK MENILAI KEEFEKTIFAN ORGANISASIONAL

by Purwoto Lukas

Submission date: 23-Feb-2023 08:50AM (UTC+0700)

Submission ID: 2020877198

File name: NFORMASI_PERUSAHAAN_UNTUK_MENILAI_KEEFEKTIFAN_ORGANISASIONAL.pdf (182.45K)

Word count: 4297

Character count: 29124

MENGGABUNGKAN *COMPETING VALUES FRAMEWORK* DAN KETERBUKAAN INFORMASI PERUSAHAAN UNTUK MENILAI KEEFEKTIFAN ORGANISASIONAL

Lukas Purwoto

Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Abstract

The issue of organizational effectiveness has been one of the most important research subjects since the early development of organizational theory. One model widely known in the study of organizational effectiveness is competing values framework. Besides that, it is also known that annual report provides information to the stakeholders. In order to evaluate organizational effectiveness, this paper discusses that corporate disclosure could serve as data source to measure many criteria of competing values framework. Apparently, this corporate disclosure based competing values framework is appropriate for both of the early and the end of organization life cycle. The quantity and quality of disclosures also determine the success of its implementation

Keywords: organizational effectiveness, competing values framework, corporate disclosure

PENDAHULUAN

Isu keefektifan organisasional (*organizational effectiveness*) merupakan salah satu subyek yang sukar dipahami sejak awal pengembangan teori organisasi. Di satu ekstim Hannan dan Freeman (1977) menyatakan kepesimisannya dan bahkan menganjurkan untuk membuang analisis ilmiah apapun dari keefektifan organisasional komparatif. Di pihak lain, Cameron (1986) mendaftar ada delapan model yang umum digunakan dalam studi keefektifan organisasional. Zamuto (1984) bahkan menyimpulkan bahwa model keefektifan organisasional secara teoritis bisa tidak terbatas jumlahnya. Akhirnya setelah mereview dan menganalisis berbagai model untuk mengukur keefektifan organisasional, Rojas (2000) menyimpulkan bahwa *competing values framework* adalah

model yang paling handal untuk mengukur keefektifan organisasional bagi organisasi berorientasi laba maupun nonlaba.

Competing values framework diajukan Quinn dan Rohrbaugh (1983) dengan mengintegrasikan berbagai model yang telah dikembangkan pada studi keefektifan organisasional terdahulu menjadi empat model. Dua dimensi penting muncul. Pertama adalah dimensi yang berhubungan dengan fokus organisasional, yaitu penekanan internal pada pengembangan orang dalam organisasi yang dilawankan dengan penekanan eksternal pada pengembangan organisasinya. Dimensi kedua berhubungan dengan struktur organisasional, dari menekankan pada stabilitas dan kontrol ke fleksibilitas. Maka muncul empat kuadran atau empat

model dengan masing-masing model mengandung berbagai kriteria keefektifan yang berbeda. *Human relation model* menaruh perhatian pada fleksibilitas dan fokus internal dengan kriteria: kohesi, moral, dan pengembangan sumber daya manusia. *Open system model* menaruh perhatian pada fleksibilitas dan fokus eksternal dengan kriteria: fleksibilitas, kesiapan, pertumbuhan, dan pemerolehan sumber daya. *Rational goal model* menekankan pada kontrol dan fokus eksternal dengan menekankan kriteria: perencanaan, penetapan tujuan, produktivitas dan efisiensi. Terakhir *informal process model* menaruh perhatian pada kontrol dan fokus internal dengan kriteria: peran manajemen informasi, komunikasi, stabilitas, dan kontrol.

Kriteria-kriteria yang digunakan pada *competing values framework* berasal dari studi Campbell (1977) yang mendaftar 30 kriteria untuk mengukur keefektifan organisasional. Keempat model dalam *competing values framework* dan kriterianya ditunjukkan pada tabel 1. Setelah menemukan kriteria, isu selanjutnya adalah pemilihan pengukur. Dalam hal ini Scott (1998) menyatakan bahwa di antara keputusan yang paling penting untuk dibuat dalam usaha menilai keefektifan organisasional adalah pemilihan ukuran atau indikator.

Penilaian keefektifan organisasional tidak saja menjadi perhatian para peneliti organisasi, tetapi juga para investor dan calon investor, analis, dan para *stakeholder* lainnya. Laporan tahunan yang dipubli-

kasikan merupakan sumber informasi perusahaan yang sangat penting (Stanga, 1976). Oleh karenanya ini memunculkan pertanyaan: dapatkah menggunakan keterbukaan informasi perusahaan (*corporate disclosure*) sebagai sumber untuk mengukur kriteria keefektifan organisasional? Artikel ini mencoba membahas hal ini dengan mengeksplorasi seberapa jauh keterbukaan informasi dapat menjadi sumber untuk membantu mengukur kriteria keefektifan organisasional dengan *competing values framework*. Sesudah itu, artikel ini membahas beberapa isu yang mengemuka sehubungan dengan penerapannya.

MENGGABUNGKAN *COMPETING VALUES FRAMEWORK* DAN KETERBUKAAN INFORMASI

Keterbukaan informasi merupakan satu literatur tersendiri dalam keuangan (review misalnya oleh Healy dan Palepu, 2000). Perusahaan menyediakan keterbukaan informasi melalui pelaporan finansial yang diatur, termasuk laporan keuangan, catatan atas laporan keuangan, analisis dan diskusi manajemen, serta penyampaian lainnya yang diatur. Perusahaan juga dapat menyampaikan komunikasi tambahan, seperti peramalan manajemen, konferensi pers, siaran pers, situs internet, dan laporan perusahaan lainnya. Selain itu, ada penyampaian informasi mengenai perusahaan yang tidak dilakukan oleh perusahaan, tetapi oleh intermediasi informasi seperti analis finansial, pakar industri, dan surat kabar.

Tabel 1. Kriteria-kriteria dalam *Competing Values Framework*

Sumber: Quinn dan Cameron (1983)		Sumber: Campbell (1977)
Model	Kriteria	Keterangan
<i>Rational goal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan, Penetapan tujuan 	<ul style="list-style-type: none"> • Derajat bahwa organisasi secara sistematis merencanakan langkah mendatang dan terlibat dalam perilaku penetapan tujuan secara eksplisit.
	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Biasanya didefinisikan sebagai kuantitas atau volume produk atau jasa yang dihasilkan organisasi.
	<ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi 	<ul style="list-style-type: none"> • Rasio yang merefleksikan perbandingan aspek kinerja unit terhadap biaya yang dikeluarkan.
<i>Internal proses</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen informasi, Komunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kelengkapan, efisiensi, dan keakuratan dalam analisis dan distribusi informasi kritis bagi keefektifan organisasional
	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemeliharaan struktur, fungsi, dan sumber daya melalui waktu, dan lebih khusus melalui periode stres.
	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrol 	<ul style="list-style-type: none"> • Derajat dan distribusi kontrol manajemen dalam organisasi untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi.
<i>Human relation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kohesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepaduan anggota saling menyukai, bekerja sama, berkomunikasi secara terbuka, dan berkoordinasi kerja.
	<ul style="list-style-type: none"> • Moral 	<ul style="list-style-type: none"> • Dipandang sebagai fenomena kelompok yang menyangkut usaha ekstra, tujuan komunal, komitmen, dan perasaan memiliki.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai sumber daya 	<ul style="list-style-type: none"> • Kriteria komposit yang menunjuk pada nilai total anggota individual, dalam pengertian akuntansi atau neraca, bagi organisasi.
	<ul style="list-style-type: none"> • Penekanan pada pelatihan dan pengembangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Banyaknya usaha organisasi bertekun mengembangkan sumber daya manusianya.
<i>Open system</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibilitas/adaptasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan organisasi untuk mengubah prosedur operasi standarnya dalam merespon perubahan lingkungan.
	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiapan 	<ul style="list-style-type: none"> • Probabilitas bahwa organisasi dapat secara sukses melaksanakan tugas tertentu jika diminta.
	<ul style="list-style-type: none"> • Pertumbuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • Dinyatakan dengan meningkatnya variabel seperti total tenaga kerja, kapasitas pabrik, aktiva, penjualan, laba, pangsa pasar, dan banyaknya inovasi.
	<ul style="list-style-type: none"> • Pemerolehan sumber daya 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemanfaatan lingkungan: luasnya organisasi berinteraksi secara sukses dengan lingkungannya dan memperoleh sumber daya langka dan bernilai yang diperlukan bagi operasi efektif. <p>Evaluasi pihak luar: Evaluasi oleh individu dan organisasi dalam lingkungan. Loyalitas dan dukungan oleh pemasok, konsumen, pemegang saham, agen pemerintah, dan publik umum.</p>

Pemerolehan keterbukaan volunter tergantung pada “kebaikan hati” manajemen perusahaan. Sedangkan penyampaian informasi oleh intermediasi finansial adalah berbiaya. Di pihak lain, keterbukaan informasi yang diatur merupakan “batas bawah” kumpulan informasi yang mungkin dapat diperoleh *stakeholders*. Pada perusahaan yang terdaftar di pasar saham, keterbukaan informasi yang tersedia adalah laporan tahunan. Studi terdahulu juga memfokuskan pada laporan tahunan sebagai sumber keterbukaan informasi (misalnya Patel dan Dallas, 2002).

Baumann dan Nier (2004) mencatat bahwa peningkatan kuantitas keterbukaan informasi mungkin tidak harus meningkatkan transparansi. Transparansi menantang partisipan pasar untuk tidak hanya menyediakan keterbukaan informasi tetapi juga menyampaikan informasi yang berkualitas. Studi mengenai keterbukaan informasi di lima negara ASEAN oleh Craig dan Diga (1998) menemukan bahwa persyaratan luasnya keterbukaan informasi di negara ASEAN ditentukan oleh profesi akuntannya, kecuali Indonesia. Mereka memperlihatkan bahwa keterbukaan informasi yang ditetapkan pasar saham ASEAN umumnya adalah sejenis dan meliputi baik informasi finansial maupun nonfinansial pada kategori berikut: informasi umum, informasi tentang manajer dan direktur, informasi tentang

modal perusahaan, informasi finansial, dan pengembangan terakhir dan prospek.

Salah satu cara, dan merupakan kontribusi artikel ini, adalah menggunakan item-item keterbukaan informasi untuk mengukur suatu kriteria dalam *competing values framework*. Ringkasan hasil ditunjukkan pada tabel 2.

1. Informasi Umum

a. Sejarah Perusahaan

Ini berisi ringkasan sejarah evolusi perusahaan sampai situasi terakhir. Informasi penting adalah diskusi kronologis mengenai peristiwa penting yang telah terjadi yang mempengaruhi keseluruhan operasi perusahaan, seperti kondisi ekonomi, reorganisasi, perubahan usaha, dan investasi besar. Sejarah perusahaan dapat menjadi sumber pengukur kemampuan manajemen dalam menjaga stabilitas: memelihara struktur, fungsi, dan sumber daya melalui waktu, dan lebih khusus melalui periode stres. Maka ini memenuhi *internal process model*. Dari sini akan ditarik kesimpulan seberapa tahan perusahaan mampu melewati masa stres. Contoh: Laporan tahunan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk tahun 2002 mendeskripsikan sejarah singkat sejak awal mula berdiri sampai sekarang dengan menonjolkan beberapa peristiwa penting yang mempengaruhi perusahaan sekarang.

Tabel 2. Menggabungkan *Competing Values Framework* dan Keterbukaan Informasi

Item Keterbukaan	<i>Rational Goal</i>	<i>Human Relations</i>	<i>Open Systems</i>	<i>Internal Process Control</i>
1. Informasi umum				
a) Sejarah perusahaan				• Stabilitas
b) Garis besar bisnis	• Perencanaan dan penetapan tujuan			
c) Riset dan Pengembangan			• Adaptasi dan Kesiapan	
d) Hubungan tenaga kerja		• Kohesi		
e) Pengeluaran modal			• Pertumbuhan	
f) Tanggung jawab sosial perusahaan			• Pemerolehan sumber daya	
g) Ketergantungan pada konsumen utama			• Pemerolehan sumber daya	
2. Informasi manajer/direktur				
a) Nama dan tanggung jawab fungsional manajer		• Nilai sumber daya		• Kontrol
b) Nama direktur dan affiliasi luar nya		• Nilai sumber daya	• Pemerolehan sumber daya	
3. Informasi modal perusahaan				
a) Informasi umum kapitalisasi	• Efisiensi		• Pemerolehan sumber daya	
b) Laporan perubahan modal saham			• Pertumbuhan	
c) Banyaknya dan jenis pemegang saham			• Pemerolehan sumber daya	
d) Nama pemegang saham terbesar dan ukuran kepemilikannya			• Pemerolehan sumber daya	
4. Informasi finansial				
a) Ringkasan historis data finansial dan ¹⁰ rasi	• Produktivitas		• Pertumbuhan	
b) Neraca dan laporan laba rugi auditan	• Efisiensi		• Pertumbuhan	
c) Laporan arus kas	• Efisiensi		• Pertumbuhan	
d) Laporan interim (kuartalan)	• Efisiensi		• Pertumbuhan	
e) Laporan konsolidasi	• Efisiensi		• Pertumbuhan	
f) Informasi segmen	• Produktivitas		• Pertumbuhan	
5. Perkembangan terakhir dan prospek				
a) Informasi signifikan yang mempengaruhi pasar sekuritas perusahaan			• Pemerolehan sumber daya	
b) Pembahasan faktor utama yang akan mempengaruhi hasil tahun depan	• Perencanaan			• Stabilitas
c) Ramalan laba	• Perencanaan		• Pemerolehan sumber daya (pemanfaatan lingkungan)	

b. Garis Besar Bisnis

Atribut ini mencakup visi, misi, nilai-nilai, strategi, kegiatan usaha utama dan sekunder. Diskusi manajemen perlu disampaikan mengenai strategi, situasi sekarang dan prediksi kegiatan usaha, serta rincian produk utama yang dijual perusahaan. Keterbukaan informasi pada item ini merupakan sumber untuk mengukur kriteria perencanaan dan penetapan tujuan yang menjadi perhatian *rational goal model*. Contoh: laporan tahunan PT Bank Mega Tbk pada tahun 2003 menyebutkan visi, misi, nilai-nilai, dan strateginya.

c. Riset dan Pengembangan

Informasi penting adalah mengenai aktivitas riset selama tahun terakhir. Manajemen seharusnya mendiskusikan usaha riset selama tahun terakhir dan yang direncanakan akan dilakukan selama tahun mendatang. Ini seharusnya juga mencakup indikasi munculnya produk baru. Keterbukaan informasi pada item ini merupakan sumber untuk mengukur kriteria adaptasi/fleksibilitas dan kesiapan yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam merespon lingkungan dan kemungkinan kesuksesan melaksanakan suatu tugas tertentu. Kedua kriteria ini menjadi perhatian *open system model*. Contoh: laporan tahunan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk tahun 2002 menginformasikan adanya rencana dana investasi tahun 2003 untuk pengembangan sarana pendukung seperti membiayai kegiatan riset dan pengembangan.

d. Hubungan Tenaga Kerja

Ini meliputi kondisi secara umum yang berhubungan dengan tenaga kerja, seperti rencana pensiun perusahaan berikut besarnya biaya pensiun dan informasi kontrak tenaga kerja yang mempunyai peran besar, berikut tanggal berakhir dan pembaharuan kontrak. Contoh: laporan keuangan tahun 2003 dari PT United Tractors Tbk menginformasikan adanya kompensasi karyawan berbasis saham kurang lebih 5% dari jumlah saham yang telah ditempatkan dan disetor penuh, kepada karyawan grup. Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur kriteria kohesi yang mungkin mengindikasikan kepaduan anggota organisasi dalam bekerja sama dan berkoordinasi kerja. Kriteria ini menjadi perhatian *human relation model*.

e. Pengeluaran Modal

Manajemen seharusnya menunjukkan dan membahas proyek modal utama yang pengeluarannya telah dibuat selama tahun terakhir. Keterbukaan penting lainnya adalah informasi komitmen yang telah dibuat untuk pembelian yang besar dan investasi asing yang mencakup aset, penjualan bersih, dan laba bersih akhir tahun. Contoh: laporan tahunan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk tahun 2002 menginformasikan besarnya biaya investasi selama tahun 2002 dan menunjukkan besarnya dana untuk mendukung rencana pengembangan infrastruktur tahun berikutnya disertai rincian rencana investasinya dalam rangka mendukung pengembangan bisnis. Keterbukaan informasi

pada item ini memungkinkan untuk menilai dalam kriteria pertumbuhan yang ditekankan oleh *open system model*. Ini mengukur peningkatan dalam kapasitas pabrik dan potensinya pada peningkatan penjualan, laba, dan pangsa pasar di masa mendatang.

f. Tanggung jawab sosial perusahaan

Perusahaan juga perlu menginformasikan aktivitas sosial penting yang telah dilakukan selama tahun terakhir. Hal ini menunjukkan adanya keterlibatan sosial perusahaan untuk kemungkinan mendapat dukungan publik umum dan pemerintah yang menjadi bagian dari kriteria pemerolehan sumber daya (evaluasi pihak luar) dan ditekankan oleh *open system model*. Contoh: pada laporan tahunan 2003, PT Century Textile Industry Tbk melaporkan program pemberian bea siswa kepada siswa berprestasi sejak tahun 1989 serta partisipasinya dalam lembaga yang bergerak dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dasar dan teknologi di Indonesia.

g. Ketergantungan pada konsumen utama

Informasi ini meliputi kontrak-kontrak penjualan jangka panjang dan identitas adanya konsumen untuk suatu produk tertentu. Adanya hubungan perusahaan-konsumen menunjukkan dukungan konsumen dan keberlangsungan bisnis yang menjadi bagian dari kriteria pemerolehan sumber daya (evaluasi pihak luar) dan ditekankan oleh *open system model*. Contoh: Pada laporan tahunan 2003, PT Century Textile Industry Tbk melaporkan ringkasan

transaksi dan saldo yang signifikan dengan pihak-pihak yang mempunyai hubungan istimewa pada dua tahun terakhir.

2. Informasi Manajer/Direktur

a. Nama dan tanggung jawab fungsional manajer

Informasi mengenai manajer mencakup identitas dan mungkin juga besarnya kompensasi tahunan. Contoh: PT United Tractors Tbk dalam laporan keuangan 2003 menginformasikan besarnya rupiah kompensasi komisaris dan direksi untuk gaji dan tunjangan untuk dewan komisaris dan direksi. Informasi kebijakan untuk meyakinkan keberlangsungan manajemen perlu juga diinformasikan untuk meyakinkan bahwa manajer kompeten akan tersedia di masa mendatang. Hal ini menjadi sumber pengukur kriteria nilai sumber daya manusia yang menjadi perhatian *human relation model*.

Informasi yang penting lainnya adalah struktur organisasi dan deskripsi tanggung jawab manajer penentu, yang dapat mencerminkan kriteria kontrol pada *internal process model* sehubungan dengan kontrol manajemen dalam organisasi untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi.

b. Nama dewan komisaris dan affiliasi luar nya

Contoh: PT Century Textile Industry Tbk menginformasikan daftar riwayat hidup dewan komisaris dan dewan direksi yang terdiri dari

orang Jepang pada laporan tahunan 2003. Pengungkapan informasi dalam item ini berpotensi untuk mengukur kriteria nilai sumber daya dari *human relation model* dan pemerolehan sumber daya dari *open system model*.

3. Informasi Modal Perusahaan

a. Informasi umum kapitalisasi

Informasi mengenai kapitalisasi meliputi banyaknya dan sumber pendanaan perusahaan pada tahun terakhir dan yang direncanakan di tahun depan. Informasi lebih komplit mencakup ketergantungan kewajiban hutang, *leasing*, rincian hutang jangka panjang yang beredar, rincian *warrant* atau *right* beredar (banyaknya lembar, harga eksekusi, dan tanggal berakhir), dan mengenai sekuritas konvertibel yang beredar (nama, besarnya rupiah, periode konversi, dan rasio/harga konversi). Contoh: laporan keuangan PT Surya Citra Media Tbk menginformasikan bahwa hutang obligasinya memperoleh peringkat idA (*single A, stable outlook*) berdasarkan peringkat dari PT Pemeringkat Efek Indonesia (Pefindo), biro pemeringkat efek independen. Item-item informasi ini merupakan sumber pengukur efisiensi pada *rational goal model* dan pemerolehan sumber daya pada *open system model*.

b. Laporan perubahan modal saham

Informasi mengenai perubahan modal baik jenis dan besarnya rupiah berpotensi untuk mengukur kriteria pertumbuhan yang menjadi perhatian *open system model*.

c. Banyaknya dan jenis pemegang saham

Item keterbukaan ini mencakup rincian utama dari saham yang beredar seperti *title* dan besarnya rupiah, banyaknya lembar yang beredar, nilai nominal untuk tiap jenis saham. Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pemerolehan sumber daya dalam *open system model*.

d. Nama pemegang saham terbesar dan ukuran kepemilikannya

Informasi ini merinci para siapa pemilik perusahaan dan seberapa besar kepemilikannya. Contoh: PT. United Tractors Tbk dalam laporan keuangan 2003 menginformasikan susunan kepemilikan saham perusahaan yang terdiri dari pemegang saham institutional, komisaris dan direktornya, serta masyarakat disertai besarnya nilai rupiah saham dan persentase kepemilikannya selama dua tahun terakhir. Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pemerolehan sumber daya dalam *open system model*.

4. Informasi Finansial

a. Ringkasan historis data finansial dan operasi

Ini merupakan laporan komparatif dari statistik finansial dan operasi selama beberapa tahun terakhir, dan bahkan ringkasan statistik signifikan untuk industri (penjualan dan laba bersih industri). Contoh: PT Hotel Sahid Jaya International Tbk menyampaikan laporan tahunan 2003 dengan menampilkan selama lima

tahun terakhir pada satu tabel mengenai ringkasan data keuangan dan operasi seperti total pendapatan, laba (rugi) bersih, rata-rata persentase hunian kamar, jumlah saham yang beredar, laba (rugi) bersih per saham, rasio laba terhadap item finansial lainnya, item-item aktiva, kewajiban, ekuitas, saldo laba, dan beberapa rasio keuangan. Saldo laba adalah negatif selama kelima tahun. Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pertumbuhan dalam *open system model* dan produktivitas dalam *rational goal model*.

b. Neraca dan laporan laba rugi auditan

Keterbukaan informasi pada item ini meliputi keseluruhan hal penting dalam laporan laba rugi dan neraca dalam laporan keuangan auditan berikut catatannya, seperti metode akuntansi, ringkasan umur piutang, rincian persediaan, biaya, penjualannya, laba, dan sebagainya. Contoh: PT Indosiar Visual Mandiri Tbk pada catatan atas laporan keuangan 2002 menginformasikan dan membahas singkat situasi piutang usaha baik yang belum jatuh tempo maupun yang telah jatuh tempo serta mutasi penyisihan piutang ragu-ragu selama dua tahun terakhir. Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pertumbuhan dalam *open system model* dan efisiensi dalam *rational goal model*.

c. Laporan arus kas

Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pertumbuhan dalam *open system model* dan efisiensi dalam *rational goal model*.

d. Laporan interim

Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pertumbuhan dalam *open system model* dan efisiensi dalam *rational goal model*.

e. Laporan konsolidasi

Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pertumbuhan dalam *open system model* dan efisiensi dalam *rational goal model*. Contoh: PT Toko Gunung Agung Tbk pada Laporan Keuangan 2003 menginformasikan banyaknya laba tiap cabang selama tahun terakhir dan lembar saham perusahaan induk.

f. Informasi segmen

Contoh: PT Kimia Farma Tbk pada laporan keuangan 2003 menginformasikan segmen perusahaan dan anak perusahaan yang disajikan menurut pengelompokan geografis dan segmen usaha selama dua tahun terakhir. Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pertumbuhan dalam *open system model* dan produktivitas dalam *rational goal model*.

5. Perkembangan Terakhir dan Prospek

a. Informasi signifikan yang mempengaruhi pasar sekuritas perusahaan

Item-item yang signifikan adalah nilai pasar dari *marketable security* dan informasi kebijakan dividen. Contoh: laporan tahunan PT telekomunikasi Indonesia Tbk tahun 2002 menampilkan grafik pergerakan harga dan volume perdagangan saham Telkom baik di BEJ maupun di NYSE selama

satu tahun terakhir dan pembayaran dividen dalam 5 tahun terakhir. Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pemerolehan sumber daya dalam *open system model*.

b. Pembahasan faktor utama yang akan mempengaruhi hasil tahun depan

Faktor yang dibahas dapat meliputi faktor internal perusahaan (seperti pengaruh perubahan akuntansi, informasi program periklanan) maupun faktor eksternal perusahaan (seperti tren industri, tren pemasaran baru, tren persaingan). Item-item informasi ini merupakan sumber pengukur kriteria perencanaan pada *rational goal model* dan kriteria stabilitas pada *internal process model*.

c. Ramalan laba

Ini merupakan proyeksi laba di tahun mendatang dan juga hubungan bisnis perusahaan dengan indikator ekonomi kunci. Contoh: PT Toko Gunung Agung Tbk mengungkapkan pada laporan keuangan 2003 mengenai kesulitan ekonomi di Indonesia, dan perbaikan dan pemulihannya akan mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan anak perusahaan di masa mendatang. Keterbukaan informasi pada item ini berpotensi untuk mengukur pemerolehan sumber daya (pemanfaatan lingkungan) dalam *open system model* dan perencanaan pada *rational goal model*.

DISKUSI

a. Mungkinkah satu konstituen dengan banyak kriteria?

Goal model mengasumsikan bahwa organisasi merupakan alat mencapai tujuan. Dengan orientasi ini, cara terbaik untuk menilai keefektifan organisasional adalah dengan mengembangkan ukuran-ukuran kriteria untuk menilai seberapa baik tujuan tercapai (Campbell, 1977). Sekali organisasi menetapkan tujuannya, maka darinya kriteria dapat diturunkan untuk menilai keefektifan organisasional. *Goal model* sering menggunakan kinerja finansial untuk mengukur kriteria keefektifan organisasional berdasarkan satu konstituen yaitu pemilik perusahaan (pemegang saham).

Strategi riset yang lebih baru adalah berdasarkan *multiple constituency models* yang muncul sebagai respon ketidakpuasan terhadap *goal model*. *Multiple constituency models* menggunakan model-model untuk menurunkan kriteria keefektifan organisasional dari preferensi banyak konstituen atau *stakeholders* seperti manajer, konsumen, pemasok, investor, karyawan, pemerintah, dan masyarakat umum (Zammuto, 1984).

Namun seolah meneguhkan kembali *goal model*, Jensen (2001) berargumentasi bahwa perusahaan tidak mungkin secara logis memaksimalkan lebih dari satu konstituen dan menyatakan bahwa perusahaan harus mempunyai satu kriteria yaitu nilai pasar total untuk mengevaluasi kinerja. Memaksimalkan nilai pasar total perusahaan, yaitu jumlah nilai

pasar dari ekuitas, hutang, dan klaim finansial lainnya, adalah fungsi tujuan yang akan membimbing manajer dalam membuat *trade off* antar banyak konstituen (atau *stakeholders*). Maka ini merupakan model keefektifan organisasional dengan satu kriteria (nilai pasar total) dan satu konstituen (pemegang klaim keuangan seperti investor dan pemegang hutang) sehingga berada pada posisi yang berlawanan dengan *multiple constituency models*.

Jika ini dihubungkan dengan keterbukaan informasi sebagai bagian dari *corporate governance*, keterbukaan informasi memang lebih ditujukan kepada para investor. Hal ini sesuai dengan surat auditor dan direksi pada laporan tahunan ditujukan kepada para pemegang sahamnya. Jadi, keterbukaan informasi adalah relevan untuk satu konstituen (investor). Setelah konstituen, sekarang diskusi digeser kepada kriteria. Banyak peneliti keefektifan organisasional seperti Steers (1975) dan Scott (1998) mencatat kelemahan satu kriteria tunggal dan mendukung banyak kriteria. Jadi, *competing values framework* yang disertai keterbukaan informasi lebih sesuai bagi satu konstituen dan banyak kriteria keefektifan organisasional.

b. Masalah item yang tidak mencukupi mengisi model secara komplit

Analisis tabel 2 menunjukkan penggunaan keterbukaan informasi pada *competing values framework* adalah tidak seimbang dalam penyebaran item informasi di keempat model. Ini

terlalu menekankan *system goal model* dan *rational goal model* dengan mengabaikan kedua model lainnya.

Quinn dan Cameron (1983) menggabungkan *competing values framework* dengan empat tahapan siklus hidup organisasi (*entrepreneurial, collectivity, formalization and control, elaboration of structure stage*). Mereka mengajukan bahwa suatu model tertentu dalam *competing values framework* adalah lebih tepat untuk mengevaluasi keefektifan organisasional pada suatu tahap siklus hidup tertentu tetapi tidak pada tahap lainnya. Model yang digunakan untuk menilai keefektifan organisasional seharusnya disesuaikan secara tepat dengan tahapan siklus hidup organisasi. Namun ini tidak berarti model lainnya adalah tidak relevan pada suatu tahapan siklus tertentu, ini hanya masalah pembobotan antar model yang tidak seimbang antar tahapan siklus hidup. Pada tahap *entrepreneurial* - yang dicirikan dengan inovasi, kreatifitas, dan penyusunan sumber daya - kriteria yang ditekankan untuk menilai keefektifan organisasional seharusnya diturunkan dari *open system model*. Organisasi pada tahap *collectivity* seharusnya menekankan kriteria yang diasosiasikan oleh *human relation models*. Pada tahap *formalization and control*, kriteria yang ditekankan adalah *internal process model* dan *rational goal model*. Akhirnya pada tahapan *elaboration of structure*, kriteria pada *open system model* yang paling mendapat perhatian.

Menggunakan *competing values framework* berbasis keterbukaan informasi adalah tepat digunakan untuk menilai keefektifan organisasio-

nal pada pada tahapan awal (*entrepreneurial*) dan akhir (*elaboration of structure*) siklus hidup organisasi. Jadi, kesuksesan organisasi pada kedua tahap ini akan cenderung diasosiasikan dengan fleksibilitas, pertumbuhan, pemerolehan sumber daya, dan pengembangan dukungan eksternal. Maka hal ini menimbulkan masalah bahwa penilaian dengan *competing values framework* berbasis keterbukaan informasi tidak mencukupi untuk digunakan untuk menilai keefektifan organisasional pada tahapan kedua dan ketiga. Melihat bahwa kebanyakan organisasi yang terdaftar di pasar saham sangat mungkin berada pada kedua tahap ini, maka penilaian pada siklus kedua dan ketiga oleh konstituen luar perlu lebih memperhatikan sumber lain, seperti *voluntary disclosure* dan berita pers, untuk dapat mengungkapkan kriteria model *human relation* dan *rational dan internal*.

c. Penerapan *competing values framework* tergantung pada kuantitas dan kualitas keterbukaan informasi

Kuantitas dan kualitas keterbukaan informasi akan mempengaruhi keberhasilan penggunaan *competing values framework* untuk menilai keefektifan organisasional. Masalahnya adalah indeks keterbukaan informasi perusahaan di Indonesia diketahui buruk. Craig dan Diga (1998) meneliti keterbukaan informasi di 5 negara ASEAN pada 270 item persyaratan keterbukaan informasi. Hasilnya adalah rata-rata tingkat ketaatan berentang dari 51% (Indonesia) sampai 61% (Singapore). Kompas (1

April 2005) juga memberitakan banyak emiten menunda laporan keuangan tahun 2004 yang seharusnya diserahkan paling lambat 31 maret 2005. Meskipun perusahaan menyadari adanya sanksi dari BEJ³ atas keterlambatan ini. Tiap tahun, jumlah emiten yang terlambat menyampaikan laporan keuangan masih tinggi. Pada tahun 2001, sebanyak 64 emiten, tahun 2002 sebanyak 86 emiten, tahun 2003 sebanyak 7 emiten. Dengan jumlah emiten tahun 2003 adalah 333, maka persentasenya emiten yang terlambat mencapai 24 persen.

Ini berarti kuantitas dan kualitas keterbukaan informasi perusahaan Indonesia adalah buruk. Mengapa? Dan bagaimanakah usaha untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas keterbukaan informasi? Penjelasan populer dalam literatur keuangan dan akuntansi untuk mengapa perusahaan melakukan keterbukaan informasi adalah *agency cost*. *Agency cost* akan memandang keterbukaan informasi sebagai instrumen untuk memonitor agen oleh *principal*. Ini terlihat dari surat laporan tahunan ditujukan kepada para pemegang saham. Maka saran untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas keterbukaan informasi adalah dengan meningkatkan komitmen manajemen untuk melaksanakan *corporate governance*.

SIMPULAN

Artikel ini mengusulkan untuk menilai keefektifan organisasional dengan menggunakan sumber data dari keterbukaan informasi untuk mengukur kriteria-kriteria dalam tiap model *competing*

values framework. Namun hal ini membatasi penerapannya hanya khususnya *open system model* pada tahapan awal dan akhir siklus hidup organisasi. Selanjutnya kuantitas dan kualitas keterbukaan informasi juga akan menentukan keberhasilan penerapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baumann dan Nier. 2004. Disclosure, Volatility, and Transparency: An Empirical Investigation into the Value of Bank Disclosure. *Economic Policy Review*.
- Brown dan Hillegeist. 2003. Disclosure Quality and Information Asymmetry. *Working Paper, Emory University*.
- Campbell. 1977. On the Nature of Organizational Effectiveness. In *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, ed Goodman and Pennings.
- Craig dan Diga. 1998. Corporate Accounting Disclosure in Asean. *Journal of International Financial and Accounting*.
- Espinosa, Tapia, dan Trombetta. 2005. Disclosure and Liquidity. *Working Paper, Business Economics Series*.
- Hannan dan Freeman. 1977. Obstacles to Comparative Studies. In *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, ed Goodman and Pennings.
- Healy dan Palepu. 2000. A Review of the Empirical Disclosure Literature. *Working Paper, Harvard University*.
- Heflin, Shaw, dan Wild. 2001. Disclosure Quality and Market Liquidity. *Working Paper, Purdue University*.
- Jensen. 2001. Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function. *Working Paper, Harvard Business School*.
- Patel dan Dallas. 2002. Transparency and Disclosure: Overview of Methodology and Study Result-United States. *Working Paper Standard & Poor's*.
- Quinn dan Cameron. 1983. Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence. *Management Science*.
- Quinn dan Rohrbaugh. 1983. A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards A Competing values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*.
- Rojas. 2000. A Review of Models for Measuring Organizational Effectiveness among for-Profit and Nonprofit Organizations. *Nonprofit Management & Leadership*.
- Scott. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Prentice Hall International, Inc.
- Stanga. 1976. Disclosure in Published Annual Reports. *Financial Management*.
- Steers. 1975. Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*.
- Zammuto. 1984. A Comparison of Multiple Constituency Models of Organizational Effectiveness. *Academy of Management Review*.

MENGGABUNGKAN COMPETING VALUES FRAMEWORK DAN KETERBUKAAN INFORMASI PERUSAHAAN UNTUK MENILAI KEEFEKTIFAN ORGANISASIONAL

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	luckiesweet.blogspot.com Internet Source	1%
2	inba.info Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Jember Student Paper	1%
4	mafiadoc.com Internet Source	<1%
5	www.unitedtractors.com Internet Source	<1%
6	moam.info Internet Source	<1%
7	www.bpkp.go.id Internet Source	<1%
8	nanopdf.com Internet Source	<1%
9	web.archive.org Internet Source	<1%

10

Leni Triana. "PENDAPATAN BAGI HASIL DAN PERLAKUAN AKUNTANSINYA PADA BANK SYARIAH (Studi Kasus pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Serang)", Banque Syar'i : Jurnal Ilmiah Perbankan Syariah, 2019

Publication

<1 %

11

cust.edu.pk

Internet Source

<1 %

12

www.ncbi.nlm.nih.gov

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On