

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Agency Theory*

Agency theory dipopulerkan oleh Jensen dan Meckling (1976). Teori ini mengungkapkan hubungan keagenan kontraktual antara prinsipal dan agen. Prinsipal adalah pihak yang sumber dayanya akan digunakan di perusahaan, sedangkan agen adalah mereka yang diberi wewenang untuk mengelola sumber daya perusahaan. Hubungan keagenan ini didefinisikan sebagai kontrak dari prinsipal untuk melibatkan agen untuk melakukan beberapa layanan atas nama prinsipal. Prinsipal mendelegasikan wewenang kepada agen untuk pengambilan keputusan atas nama kesejahteraan prinsipal. Pelimpahan wewenang dari prinsipal kepada agen bisa menimbulkan masalah yang disebut masalah keagenan. Bangkitnya masalah keagenan dalam hubungan keagenan disebabkan oleh prinsipal dan agen memiliki perbedaan pada tujuan yang diinginkan dan kesulitan atau kemahalan bagi prinsipal untuk memverifikasi apa yang sebenarnya agen lakukan (Eisenhardt, 1989). Alasannya sejalan dengan teori keagenan yang berpendapat bahwa prinsipal dan agen bisa menjadi pemaksimal utilitas. Jika kedua belah pihak merupakan pemaksimal utilitas, ada alasan bagus untuk agen akan bertindak tidak selalu atas nama kepentingan prinsipal.

Masalah keagenan dalam hubungan keagenan menghasilkan biaya keagenan sebagai bentuk reaksi prinsipal dalam upaya memantau agen. Jensen dan Meckling (1976) mendefinisikan biaya agensi sebagai jumlah dari (1) pengeluaran pemantauan oleh prinsipal, (2) pengeluaran ikatan oleh agen, dan (3) kerugian residual. Tidak mungkin perusahaan memiliki biaya keagenan nol karena selalu ada perbedaan kepentingan. Pengeluaran pemantauan atau biaya pemantauan adalah pengeluaran pokok yang diperoleh untuk memantau agen. Pemantauan agen mencakup cara mengukur, mengamati dan mengendalikan perilaku agen. Pengeluaran ikatan atau biaya ikatan adalah pengeluaran agen untuk melakukan kegiatan tertentu dan mematuhi mekanisme yang memastikan agen akan melakukan kegiatan atas nama kepentingan prinsipal. Kerugian residual adalah pengorbanan dalam bentuk penurunan kesejahteraan prinsipal sebagai akibat dari perbedaan keputusan yang dibuat oleh agen dan prinsipal.

Teori agensi dibangun berdasarkan tiga asumsi karakteristik dasar manusia yang terdiri dari kepentingan pribadi, *bounded rationality*, dan *risk aversion* (Jensen & Meckling, 1976). Baik prinsipal maupun agen memiliki kepentingan pribadi di bawah hubungan keagenan. Prinsipal mengharapkan peningkatan kesejahteraan ekonomi pada sumber daya dan wewenang yang diberikan kepada agen untuk dikelola. Agen selain memiliki kewajiban untuk melakukan layanan untuk prinsipal, mereka memiliki kecenderungan untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Keuntungan pribadi bagi agen dapat berupa material atau non-material. *Bounded rationality* adalah konsep ketika orang membuat keputusan rasional dalam informasi terbatas yang tersedia. Dalam teori agensi, agen memiliki lebih banyak

informasi daripada prinsipal. Agen sebagai tangan pertama yang melakukan kegiatan mengelola sumber daya perusahaan tahu lebih banyak tentang operasi harian perusahaan (Eisenhardt, 1989). Agen kemudian melaporkan kepada prinsipal tentang operasi perusahaan dan prinsipal membuat keputusan berdasarkan laporan. Situasi ini membuat informasi menjadi tidak seimbang atau asimetris informasi. Asimetris informasi ini dapat menghasilkan risiko berbeda yang disukai oleh agen dan prinsipal. Penghindaran risiko muncul dalam masalah keagenan karena hubungan antara risiko dan pengembalian. Prinsipal umumnya menerima risiko yang lebih tinggi. Risiko yang lebih tinggi untuk prinsipal adalah tanda bahwa ada potensi pengembalian yang lebih tinggi. Sebaliknya, agen biasanya lebih memilih risiko yang lebih rendah karena terkait dengan sumber pendapatan. Agen dibayar oleh prinsipal dengan jumlah tetap berdasarkan kontrak dan bonus tambahan jika kinerjanya di atas ekspektasi pokok. Namun, orang cenderung menghindari risiko untuk membuat keamanan posisi. Risiko yang diambil lebih tinggi dapat membahayakan kinerja agen. Jika agen mengambil risiko terlalu rendah, itu akan menyebabkan kesejahteraan ekonomi yang stagnan bagi prinsipal.

Tiga asumsi karakteristik dasar manusia dapat membuat agen berperilaku oportunistik dengan memprioritaskan keuntungan pribadi (Agustia, 2013). Prinsipal mempercayai sumber keuangan untuk agen dengan harapan sumber-sumber tersebut akan meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Agen yang terlibat dalam operasi harian perusahaan memiliki wewenang untuk mengelola sumber daya tersebut dan memberikan laporan yang dapat diandalkan dalam bentuk laporan keuangan. Prinsipal menggunakan laporan keuangan untuk mendapatkan informasi

tentang kesejahteraan ekonomi dan mengevaluasi kinerja agen. Kinerja agen tercermin pada pendapatan perusahaan. Prinsipal akan memberikan bonus jika kinerja agen di luar ekspektasi dan itu adalah kabar baik bagi agen. Kewenangan yang diberikan kepada manajemen (agen) mendorong kecenderungan manajemen untuk bermain pada angka akuntansi dalam laporan keuangan untuk memenuhi tingkat penghasilan tertentu yang disukai oleh agen. Karena perilaku ini, laporan keuangan yang dimaksudkan untuk menginformasikan prinsipal tentang kondisi ekonomi perusahaan tidak dapat diandalkan (Muljono, 2008).

Solusi untuk mengurangi informasi asimetris antara agen dan prinsipal dengan menetapkan insentif yang tepat untuk agen dan dengan menimbulkan biaya pemantauan yang dirancang untuk membatasi perilaku yang tidak etis. Dalam prakteknya, perusahaan menggunakan sumber daya untuk mengubah kesempatan yang dimiliki pemilik-manajer untuk memperoleh manfaat non-moneter bagi manajemen. Metode tersebut meliputi audit, sistem kontrol formal, pembatasan anggaran, dan pembentukan sistem kompensasi insentif. (Jensen & Meckling, 1976)

Maka dapat disimpulkan bahwa teori agensi merupakan teori yang menjelaskan adanya perbedaan kepentingan antara *agent* dan *principal*. Perbedaan kepentingan inilah yang menyebabkan *agent* cenderung bersifat oportunistik, sehingga melakukan penyimpangan dalam penyajian informasi agar dinilai berkinerja baik.

2.1.2 *Resource Dependency Theory*

Teori ketergantungan sumber daya menurut Pfeffer dan Salancik (1978) menyatakan bahwa organisasi bergantung pada sumber daya eksternal. Nienhuser (2008) menjelaskan konsep awal teori ketergantungan sumber daya adalah bahwa lingkungan menyediakan sumber daya kritis bagi organisasi. Sumber daya kritis dinilai berdasarkan kemampuan untuk menyediakan organisasi yang berfungsi secara kontinu. Perusahaan memiliki rasionalitas terbatas dalam merumuskan dan memecahkan masalah yang kompleks atau memproses informasi. Kemampuan perusahaan yang terbatas ini membutuhkan sumber daya dari pihak eksternal. Tetapi di satu sisi, terlalu banyaknya ketergantungan pada sumber daya pihak eksternal dapat menghasilkan ketidakpastian yang besar bagi perusahaan. Perusahaan berusaha mengurangi ketidakpastian ini, karena jika organisasi lebih banyak terpapar oleh sumber daya eksternal, pihak eksternal akan memiliki kekuatan lebih. Konsep distribusi daya diterapkan baik di dalam maupun di luar organisasi untuk mengurangi ketidakpastian. Manajemen membuat keputusan berdasarkan bagaimana persyaratan lingkungan dapat dikelola, sehingga manajemen dapat melegitimasi kekuasaan mereka kepada pihak eksternal. Jika lingkungan diubah itu juga dapat mempengaruhi kekuatan di dalam perusahaan. Kekuasaan yang dimiliki oleh pihak internal perusahaan, khususnya tenaga administrasi dapat digunakan dalam mekanisme suksesi eksekutif. Kekuasaan yang dimiliki oleh pihak eksternal dapat digunakan untuk mempengaruhi komposisi struktur organisasi perusahaan. Semua keputusan yang dibuat memberikan umpan balik bagi perusahaan.

Tujuan utama perusahaan pada teori ini adalah untuk mengurangi ketergantungan pada lingkungan eksternal. Untuk menguranginya, teori ketergantungan sumber daya mengusulkan lima opsi dan salah satu opsi adalah kehadiran dewan direksi (Hillman dkk., 2009). Menurut teori ini, alasan ketika individu ditunjuk untuk menjadi anggota dewan., diharapkan individu tersebut akan mendukung organisasi, menyibukkan diri dengan masalah yang ada , dan mencoba membantu. Pfeffer dan Salancik (1978) berpendapat bahwa dewan direksi akan membawa manfaat seperti (1) informasi dalam bentuk saran dan nasihat, (2) akses ke saluran informasi antara perusahaan dan lingkungan, (3) akses sumber daya preferensial dan (4) legitimasi. Manfaat tersebut diharapkan dapat memberikan metode *channeling* yang efektif dalam mencari sumber daya eksternal yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hilman dan Dalziel (2003) mengategorikan sumber daya manfaat ini sebagai modal direktur (misalnya keahlian, keterampilan, pengetahuan, dan reputasi) dan modal relasional (misalnya sumber daya yang tersedia melalui jaringan hubungan).

2.1.3 Board Diversity (Keragaman Dewan)

Terdapat beberapa definisi *Board Diversity* menurut para ahli, sebagai berikut:

“*Board Diversity* atau keragaman dewan didefinisikan sebagai variasi yang melekat dalam komposisi dewan “(Torchia dkk., 2015).

"Kombinasi keberagaman karakteristik, atribut, dan keahlian yang disumbangkan oleh masing-masing anggota dewan dalam kaitannya dengan proses dewan dan pengambilan keputusan".(Garba & Abubakar, 2014)

“Keragaman dewan merupakan karakteristik anggota dewan yang memiliki keanggotaan heterogen seperti jenis kelamin, usia, ras, kebangsaan, latar belakang pendidikan, keahlian dan lain-lain.” (Abad dkk., 2017)

“*Board diversity* merupakan keragaman dewan yang mencakup atribut demografis dan fungsional” (Ullah dkk., 2022)

Maka dapat disimpulkan bahwa *Board Diversity* adalah keberagaman anggota dewan yang mencakup karakteristik demografis seperti usia, ras, dan jenis kelamin juga karakteristik fungsional seperti latar belakang pendidikan dan keahlian yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan di dewan.

Beberapa atribut yang dimiliki oleh keragaman dewan direksi agar menjadi efektif yaitu, (a) komposisi dewan (*board composition*), mencakup atas jumlah direksi, demografi seperti internal atau eksternal perusahaan, usia dan gender; (b) karakteristik dewan (*board characteristics*), mengacu pada latarbelakang direksi seperti, pengalaman kerja, pengalaman fungsional, independensi, kepemilikan saham dan variabel lain yang mempengaruhi *kinerja direksi*; (c) struktur dewan (*board structure*), mencakup efisiensi organisasi, peran direksi dalam perusahaan, komite-komite komisaris, kepemimpinan dan arus informasi antar direksi; dan (d) proses dewan (*board process*), mengarah pada aktivitas pengambilan keputusan, gaya direksi, frekuensi rapat direksi, dan budaya dari evaluasi kinerja direksi. (Garba & Abubakar, 2014).

Board diversity dapat berasal dari 2 bentuk keragaman yaitu, keragaman demografis yang meliputi keragaman gender, negara dan jabatan direktur; dan keragaman status yang meliputi independensi, status kepemimpinan, dan kepemilikan. Keragaman dewan dapat dilihat dari keragaman demografis dan keragaman kognitif yang meliputi pengetahuan, pendidikan, nilai, persepsi, karakteristik dan sifat personal (Ullah dkk., 2020b).

Manfaat dari keragaman dewan sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan yang lebih efektif. Pengambilan keputusan yang lebih efektif diyakini bahwa dengan adanya keragaman dewan dapat mengurangi risiko “*group think*”, lebih memperhatikan pengelolaan dan pengendalian risiko
2. *Better utilisation of talent pool*. Pemangku kepentingan menuntut lebih pada dewan direksi terutama direktur non-eksekutif. Direktur non eksekutif sering dikritik karena pengabdian dan usahanya dalam memahami bisnis dan mewakili pemangku kepentingan dalam mengamati direktur eksekutif membuat keputusan yang tepat. Permasalahan yang timbul yaitu jumlah anggota yang terbatas terutama kecenderungan dalam mencari anggota dewan dengan karakteristik tertentu seperti direktur laki-laki. Jika direksi memperluas calon potensial dengan mempertimbangkan atribut keragaman yang lebih luas, seperti gender wanita dan etnis minoritas pada saat rapat anggota dewan, hal ini akan meringankan masalah “kekurangan direktur” dan karena itu lebih baik memanfaatkan bakat-bakat yang dimiliki. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meinisiasikan melalui keragaman anggota dewan
3. Peningkatan reputasi dan hubungan investor dengan mendirikan perusahaan yang bertanggung jawab. Keragaman dewan dapat meningkatkan reputasi perusahaan dilihat dari sinyal positif yang diberikan kepada pemangku kepentingan baik itu internal maupun eksternal dimana organisasi menekankan beragam konsituen dan tidak melakukan diskriminasi terhadap kelompok minoritas dalam pendakian jenjang perusahaan. Hal ini menunjukkan kesempatan dan keinginan manajemen dalam memposisikan organisasi yang bertanggung jawab secara sosial. Keragaman dewan tercermin pula pada keragaman masyarakat yang dilayani oleh organisasi. Refleksi ini memperkuat kontrak sosial antara bisnis dan pemangku kepentingan yang pada akhirnya meningkatkan strategis bahwa bisnis memperhatikan lingkungannya.

4. Keragaman anggota dewan dapat membantu perusahaan dalam membangun reputasinya sebagai perusahaan yang bertanggung jawab. Keragaman dewan dapat sebagai faktor evaluasi investasi, yaitu (a) sejumlah penelitian akademis menunjukkan hubungan positif antara keragaman dewan dan nilai perusahaan; dan (b) investor menekankan lebih besar pada tanggung jawab sosial perusahaan. Keragaman dewan dapat meningkatkan hubungan dengan investornya. (ACCA, 2018)

2.1.3.1 Pengukuran *Board Diversity*

Berdasarkan penjelasan dari *Board Diversity* diatas maka perhitungan nilai dari *Board Diversity* dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Indikator *board diversity* adalah tingkat pendidikan, keahlian, dan tenur. Pengukuran *board diversity* menurut Ullah, dkk (2022) dapat dilakukan dengan menggunakan *Blau's Index* atau Indeks Keberagaman Blau, sebagai berikut:

- *Relation Diversity*

$$\text{Relation Diversity} = \text{Blau Gender} + \text{Blau Age}$$

- *Task Dimension*

$$\text{Task Dimension} = \text{Blau Edu} + \text{Blau Expertise} + \text{Blau Tenure}$$

Lalu menurut Ullah (2022), *board diversity* dalam dihasilkan dari perhitungan:

$$\text{Board Diversity} = \text{Relation Diversity} + \text{Task Dimension}$$

2.1.4 *Relation Diversity*

Terdapat beberapa definisi *Relation Diversity* menurut para ahli, sebagai berikut:

“*Relation Diversity* merupakan keragaman berbasis hubungan yang mencakup atribut demografis. Terdiri dari karakteristik ‘*surface-level*’ yang mengacu pada dua aspek yaitu, jenis kelamin dan juga usia.”(Harjoto dkk., 2018)

“*Relation Diversity* merupakan atribut keragaman yang kurang terkait dengan pekerjaan (*low in job-relatedness*), seperti gender dan usia. Ketika anggota kelompok kerja memiliki latar belakang demografis yang berbeda, mereka mungkin memiliki struktur kepercayaan yang berbeda.” (Pelled dkk., 1999)

Maka dapat disimpulkan bahwa *Relation Diversity* adalah keragaman hubungan yang mencakup atribut demografis seperti, usia dan jenis kelamin. *Relation Diversity* merupakan atribut keragaman yang dikelompokkan berdasarkan hubungan yang kurang terkait dengan pekerjaan dan tugas-tugas di tempat kerja.

Relation diversity dicetuskan pertama kali oleh Pelled (1999) dalam penelitiannya yang berjudul “*Exploring the Black Box: An Analysis of Work Group Diversity, Conflict and Performance*”. Model ekspektasi keragaman yang dilakukan oleh Pelled menjelaskan bagaimana atribut keragaman yang berorientasi pada hubungan (*relation*) memengaruhi kohesi dan kinerja kelompok. *Relation diversity* menunjukkan bahwa, dalam sebuah kelompok kerja, seseorang menggunakan karakteristik anggota lain untuk menenpatkan mereka ke dalam kategori sosial yang berbeda, dan menggunakan kategori ini untuk menyimpulkan atribut yang mendasarinya (misalnya basis pengetahuan, keterampilan, kemampuan,

nilai dan kepercayaan) dan bentuk harapan tentang perilaku anggota lain. Misalnya, seseorang dapat menyimpulkan bahwa anggota kelompok lain dari kelompok gendernya akan berbagi nilai dan keyakinan yang sama, dan oleh karena itu, dianggap lebih kooperatif dan terbuka terhadap gagasannya. (Ullah dkk., 2020c)

Kategori sosial dari anggota kelompok ke dalam kategori kelompok dalam kelompok luar berdasarkan atribut berorientasi hubungan akan meningkatkan persamaan dan perbedaan yang dirasakan antara kelompok dalam hal atribut tingkat *'surface-level'* ini (Harjoto dkk., 2018). Meskipun atribut berorientasi hubungan kurang informatif tentang bagaimana anggota kelompok dapat berkontribusi pada tugas yang ada, beberapa studi eksperimental telah menemukan bahwa atribut ini, termasuk jenis kelamin, etnis, dan asal negara, dapat memiliki efek positif pada kinerja kelompok (Cox & Lobel, 1991; Watson & Michaelsen, 1993). Dewan dengan tingkat heterogenitas berorientasi hubungan yang tinggi dapat membawa banyak kontak dan pengalaman di luar kelompok, dan oleh karena itu, dapat memperoleh manfaat dari kumpulan sumber daya yang beragam. Sehubungan dengan tugas pemantauan dewan untuk mengawasi kegiatan perusahaan, atribut berorientasi relasi dapat meningkatkan keragaman dan kecenderungan pengambilan risiko di dewan.

Aspek dari keragaman yang berorientasi pada hubungan ini terdiri dari dua aspek utama, yaitu gender dan usia. Diversitas gender melibatkan proses memanfaatkan beragam fitur dan keterampilan pada pria dan wanita yang dapat membawa manfaat bagi perusahaan. Kehadiran perempuan sebagai dewan direksi sebagai aspek vital dari keragaman dewan.(Dobija dkk., 2022). Keragaman gender

dapat menyebabkan peningkatan independensi dewan. (Davis & Garvia-Cestona, 2021). Keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan (Dobija dkk., 2022a; Edwin A & Timothy Proso, 2019). Disisi lain, usia merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kerja seseorang. Usia sebagai subvariabel demografik mempunyai efek tidak langsung pada perilaku individu. Hal tersebut akan berpengaruh pada kemampuan dan keterampilannya. (Xu dkk., 2018)

2.1.4.1 Pengukuran *Relation Diversity*

Berdasarkan penjelasan dari *Relation Diversity* diatas maka perhitungan nilai dari *Relation Diversity* dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Indikator *relation diversity* adalah gender dan usia. Pengukuran *relation diversity* menurut Harjoto, dkk (2018) dapat dilakukan dengan menggunakan *Blau's Index* atau Indeks Keberagaman Blau, sebagai berikut:

- **Blau Gender**

$$Blau = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

Keterangan:

P = Proporsi dewan dari setiap kategori gender

i = Kategori,

n = Total jumlah anggota dewan di tiap kategori

- **Blau Age**

$$Blau = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

Keterangan:

P = Proporsi dewan dari setiap kategori usia

i = Kategori,

n = Total jumlah anggota dewan di tiap kategori

Lalu menurut Harjoto (2018), *relation diversity* dalam dihasilkan dari perhitungan:

<i>Relation Diversity = Blau Gender + Blau Age</i>
--

2.1.5 *Task Dimension*

Terdapat beberapa definisi *Task Dimension* menurut para ahli, sebagai berikut:

“*Task Dimension* atau dimensi tugas merupakan keragaman yang mencakup atribut fungsional. Terdiri dari karakteristik ‘*deep-level*’ yang mengacu pada tiga aspek yaitu, tingkat pendidikan, *tenure* atau masa jabatan, dan juga keahlian.”(Harjoto dkk., 2018)

“*Task Dimension* merupakan atribut keragaman yang sangat berkaitan dengan pekerjaan. Tugas-tugas kognitif dalam pekerjaan biasanya menuntut pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan, masa jabatan, dan keahlian. *Task Dimension* sangat penting karena mereka menentukan keterampilan teknis, informasi, keahlian, dan persepsi seseorang.”(Pelled dkk., 1999)

Maka dapat disimpulkan bahwa *Task Dimension* adalah keragaman hubungan yang mencakup atribut fungsional seperti, pendidikan, masa jabatan, dan keahlian. *Task Dimension* merupakan atribut keragaman yang dikelompokkan

berdasarkan hubungan yang sangat terkait dengan pekerjaan dan tugas-tugas di tempat kerja.

Task Dimension dicetuskan pertama kali oleh Pelled (1999) dalam penelitiannya yang berjudul *Exploring the Black Box: An Analysis of Work Group Diversity, Conflict and Performance*". Keragaman berorientasi tugas lebih terkait dengan proses berbasis elaborasi atau pertukaran, pemrosesan, dan integrasi informasi dan perspektif di antara anggota kelompok daripada keragaman berorientasi hubungan (Harjoto dkk., 2018). Atribut berorientasi tugas, seperti keahlian, fungsi, dan keragaman kepemilikan memperluas basis sumber daya kognitif tim dan pengetahuan kolektif, keterampilan, dan kemampuan. Penelitian sebelumnya telah mendokumentasikan bahwa kehadiran direktur ahli di dewan perusahaan dikaitkan dengan kinerja pemantauan dewan yang lebih baik.

Model ekspektasi keragaman ini menunjukkan bagaimana proses kategorisasi sosial menggunakan keragaman berorientasi tugas pada penghargaan dapat meningkatkan kinerja tim (Simsarian Webber & Donahue, 2001). Dalam konteks tugas yang dilakukan (misalnya, *investment oversight*), anggota dewan menggunakan proses kategorisasi sosial untuk menempatkan anggota lain ke dalam kelompok berdasarkan atribut berorientasi tugas mereka (misalnya, latar belakang fungsional, masa jabatan/pengalaman). Misalnya, seseorang dapat mempertimbangkan anggota dewan tertentu dengan gelar keuangan/akuntansi sebagai ahli keuangan. Identifikasi yang benar dari anggota dewan dengan keahlian dan pengalaman yang relevan akan memfasilitasi kesimpulan tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mendasarinya. Kesimpulan yang tepat tentang

sumber daya kognitif anggota akan meningkatkan proses dewan sebagai kelompok dapat menemukan keahlian yang relevan di dalam dewan dan memanfaatkan kumpulan sumber daya kognitif yang beragam untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dewan.

Aspek dari keragaman yang berorientasi pada tugas ini terdiri dari tiga aspek utama, yaitu tingkat pendidikan, keahlian (*expertise*), dan masa jabatan (*tenure*). Aspek pertama yaitu tingkat pendidikan, meliputi jenjang pendidikan sarjana pada strata satu, magister pada strata dua, dan *doctor* pada strata tiga. Aspek kedua yaitu *tenur*. *Tenur* merupakan lamanya anggota menjabat sebagai dewan direksi perusahaan, terhitung dari masa penunjukannya sampai dengan akhir masa jabatan, meliputi masa jabatan 1 tahun, 2 tahun, 3 tahun, 4 tahun, 5 tahun, dan >5 tahun. Atribut terakhir yaitu, keahlian atau *expertise* yang meliputi, *financial*, *business*, *management*, *legal*, dan *sains*.

2.1.5.1 Pengukuran *Task Dimension*

Berdasarkan penjelasan dari *Task Dimension* diatas maka perhitungan nilai dari *Task Dimension* dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Indikator *task dimension* adalah tingkat pendidikan, keahlian, dan *tenur*. Pengukuran *task dimension* menurut Harjoto, dkk (2018) dapat dilakukan dengan menggunakan *Blau's Index* atau Indeks Keberagaman Blau, sebagai berikut:

- **Blau Edu**

$$Blau = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

Keterangan:

P = Proporsi dewan dari setiap kategori tingkat pendidikan

i = Kategori,

n = Total jumlah anggota dewan di tiap kategori

- **Blau Expertise**

$$Blau = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

Keterangan:

P = Proporsi dewan dari setiap kategori keahlian

i = Kategori,

n = Total jumlah anggota dewan di tiap kategori

- **Blau Tenure**

$$Blau = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

Keterangan:

P = Proporsi dewan dari setiap kategori masa jabatan

i = Kategori,

n = Total jumlah anggota dewan di tiap kategori

Lalu menurut Harjoto (2018), *task dimension* dalam dihasilkan dari perhitungan:

$Task Dimension = Blau Edu + Blau Expertise + Blau Tenure$
--

2.1.6 Laporan Keuangan

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia dalam PSAK Nomor 1 (2015:2)

definisi laporan keuangan adalah:

“Laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Tujuan laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan, dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar pengguna laporan keuangan dalam pembuatan keputusan ekonomik. Laporan keuangan juga menunjukkan hasil pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka”

Adapun definisi laporan keuangan menurut para ahli adalah:

“Laporan keuangan adalah laporan yang menggambarkan kondisi keuangan dari hasil usaha suatu perusahaan pada jangka waktu tertentu” (Nathania & Nuryani, 2020)

“Laporan yang dirancang untuk para pembuat keputusan, terutama pihak di luar perusahaan mengenai posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.”(Febrita & Kristanto, 2019)

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan adalah suatu informasi yang berbentuk laporan yang menggambarkan kondisi keuangan perusahaan pada periode tertentu.

2.1.6.1 Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan yang berkualitas harus mampu mencerminkan seberapa jauh laporan keuangan menghasilkan informasi yang jujur dan adil tentang penyajian posisi keuangan yang jadi dasar kinerja perusahaan (FASB, IASB, ASB dan AASB). Kualitas laporan keuangan ialah laporan keuangan yang mampu

merepresentasikan karakteristik kualitatif seperti yang telah ditentukan oleh IAI dalam kerangka dasar laporan keuangan.

Kualitas pelaporan keuangan dapat ditinjau dari karakteristik kualitatif laporan keuangan, yakni:

- 1) bermanfaat untuk pengambilan keputusan,
- 2) relevan (mempunyai nilai prediksi, nilai umpan balik, dan tepat waktu),
- 3) reliabel (bisa didiversifikasi, netral, dan representatif),
- 4) bisa diperbandingkan (termasuk konsistensi),
- 5) manfaat lebih besar dibandingkan biaya material

Selanjutnya kualitas pelaporan juga digolongkan ke dalam dua kelompok atribut, yakni atribut-atribut yang berbasis pada akuntansi, dan atribut-atribut yang berbasis pada pasar. Atribut kualitas pelaporan keuangan yang berdasar akuntansi yaitu *accrual quality*, *persistence*, *predictability*, *smoothness*. Sedangkan atribut-atribut kualitas pelaporan keuangan berdasarkan pasar yaitu relevansi nilai, *timelines*, dan konservatisme (Nathania & Nuryani, 2020).

2.1.6.2 Tujuan Laporan Keuangan

Komite *Trueblood* yang dibentuk oleh AICPA pada bulan April tahun 1971 (Kajola & Kajola, 2008) mencatat sejumlah tujuan laporan keuangan, yaitu:

- 1) Tujuan dasar laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan ekonomis.
- 2) Tujuan laporan keuangan adalah memenuhi sebagian besar pengguna yang memiliki otoritas, kemampuan atau resources terbatas untuk mendapatkan informasi dan yang bergantung pada

laporan keuangan sebagai sumber informasi utama mengenai kegiatan ekonomi perusahaan.

- 3) Tujuan laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi yang berguna bagi investor dan kreditor dalam memprediksi, membandingkan dan mengevaluasi arus kas potensial dalam hal jumlah, waktu dan yang terkait dengan ketidakpastian.
- 4) Tujuan laporan keuangan adalah menyediakan pengguna informasi untuk memprediksi, membandingkan dan mengevaluasi kekuatan earning perusahaan.
- 5) Tujuan laporan keuangan adalah untuk mensupply informasi yang berguna dalam menilai kemampuan manajemen dalam menggunakan resource perusahaan secara efektif dalam mencapai tujuan utama perusahaan.
- 6) Tujuan laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi yang faktual dan interpretif mengenai transaksi dan even lainnya, yang berguna memprediksi, membandingkan dan mengevaluasi kekuatan earning perusahaan. Asumsi dasar yang berkaitan dengan hal-hal yang memerlukan interpretasi, evaluasi, prediksi, atau estimasi harus diungkapkan.
- 7) Sebuah tujuan adalah untuk menyediakan laporan posisi keuangan yang berguna untuk memprediksi, membandingkan dan mengevaluasi kekuatan earning perusahaan. Laporan ini harus menyediakan informasi mengenai transaksi perusahaan dan kejadian lain yang merupakan bagian earning cycle yang tidak lengkap. Nilai sekarang harus dilaporkan saat berbeda dengan nilai historis. Aset dan liabilitas dikelompokkan menurut ketidakpastian jumlah dan timing realisasi atau likuidasi.
- 8) Tujuan adalah menyediakan laporan earnings periodic yang berguna untuk memprediksi, membandingkan dan mengevaluasi kekuatan earning perusahaan. Hasil bersih siklus earnings dan aktivitas perusahaan menghasilkan kemajuan penyelesaian siklus yang tidak lengkap harus dilaporkan. Perubahan dalam nilai pada laporan berikutnya harus juga dilaporkan secara terpisah, karena berbeda dalam hal realisasi atau kepastian.
- 9) Tujuan lainnya adalah menyediakan laporan kegiatan finansial yang berguna memprediksi, membandingkan dan mengevaluasi kekuatan earning perusahaan. Laporan ini harus melaporkan aspek factual dari transaksi perusahaan yang memiliki atau diharapkan memiliki konsekuensi kas yang signifikan. Laporan ini harus melaporkan data yang memerlukan judgement dan interpretasi yang minimal dari yang menyiapkan laporan keuangan tersebut.
- 10) Tujuan dari laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi yang berguna dalam proses predictive. Forecast finansial harus disediakan saat mereka akan meningkatkan reliabilitas dari prediksi pengguna.

Dari beberapa tujuan laporan keuangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi yang terdapat dalam laporan keuangan tersebut haruslah bermanfaat bagi pemakainya dalam membantu proses pengambilan keputusan pemakain laporan keuangan tersebut. Untuk itulah harus dipahami bahwa laporan keuangan perusahaan lebih dari sekedar angka karena mengandung informasi yang berguna bagi para penggunanya. Akan tetapi, kemampuan laporan keuangan untuk memberikan informasi yang berguna bagi investor tidak terlepas dari permasalahan karakteristik kualitatif dari laporan keuangan itu sendiri, yaitu reliabilitas dan relevansi (IAI, 2019)

FASB dalam *Statement of Financial Accounting Concept No.2*, menyatakan bahwa relevansi dan reliabilitas adalah dua kualitas utama yang membuat informasi akuntansi berguna untuk pembuatan keputusan. Informasi yang dapat dikatakan andal jika bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material, dan dapat diandalkan pemakainya sebagai penyajian yang tulus dan jujur dari yang seharusnya disajikan.

Sebaliknya, informasi relevan adalah informasi yang dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pemakai dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini, atau masa depan, menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka pada masa lalu (IAI, 2015).

Berkaitan dengan aspek reliabilitas, informasi akuntansi yang dihasilkan dalam laporan keuangan harus merupakan ungkapan yang jujur. Hal ini berarti bahwa terdapat kesesuaian antara satu ukuran keuangan atau penjelasan dan fenomena aktivitas ekonomi yang diukur atau dijelaskan. Untuk dikatakan *reliable*,

informasi akuntansi juga harus dapat diuji untuk meningkatkan jaminan bahwa pengukuran-pengukuran akuntansi menyatakan apa yang terukur pada saat itu. Selanjutnya masih dalam hubungannya dengan reliabilitas, untuk dikatakan netral, informasi akuntansi tidak memihak yang memberikan dampak pada perilaku para pengguna informasi. Oleh karena informasi akuntansi memberi pengaruh terhadap lingkungannya, maka dipandang penting bahwa informasi akuntansi harus bersifat netral atau tidak bias. Kemudian, informasi akuntansi yang *reliable* juga berarti bahwa seorang pengguna dapat menggantungkan atau memiliki keyakinan pada informasi yang dilaporkan.

2.1.6.3 Pengukuran Kualitas Laporan Keuangan

Pengukuran kualitas laporan keuangan dilakukan menggunakan metode akrual sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ullah (2020). Dasar akrual merupakan pengakuan transaksi ketika kejadian bukan ketika penerimaan atau pembayaran kas dan setara kas. Pencatatan dilakukan dalam catatan akuntansi kemudian dilaporkan dalam laporan keuangan pada periode yang bersangkutan (IAI, 2015). Besaran akrual mencerminkan tingkat kebijakan agresivitas dan konservatisme laporan keuangan (Agustia, 2013). Konservatisme menandakan penggabungan kerugian ekonomi kedalam laba akuntansi dari pada kedalam keuntungan ekonomis, yang muncul untuk mengurangi informasi asimetri antara manajemen dan investor.

Tinggi rendahnya akrual digunakan untuk mengukur perilaku agresif laporan keuangan (Agustia, 2013). Dengan asumsi arus kas operasi bernilai konstan,

maka timbulnya akrual akan mengindikasikan adanya peningkatan agretivitas pelaporan laba yang berkaitan dengan kualitas laporan keuangan.

Pendeteksian abnormal akrual membutuhkan model yang memperkirakan komponen diskresioner dari laba yang dilaporkan. Model yang ada berkisar dari model sederhana di mana akrual diskresioner diukur sebagai total akrual, hingga model yang lebih canggih yang mencoba memisahkan total akrual menjadi komponen diskresioner dan non-diskresi. Berbagai model perhitungan yang dilakukan untuk mendeteksi abnormal akrual sebagai berikut:

1) Healy Model (1985)

$$NDA_t = \frac{\sum_t TA_t}{T}$$

Keterangan:

NDA = *estimated nondiscretionary accruals*;

TA = *total accruals scaled by lagged total assets*;

T = *1,2,... T is a year subscript for years included in the estimation period*;

t = *a year subscript indicating a year in the event period*;

2) Jones Model (1991)

Model ini menegaskan asumsi bahwa *nondiscretionary accruals* tidak konstan. Jones (1991) menambahkan perubahan dalam penjualan dan jumlah kotor aset tetap ke model untuk mengontrol efek dari perubahan

yang mungkin terjadi pada *nondiscretionary accruals* sebagai akibat dari posisi ekonomi perusahaan.

$$TA_t = a_1(1/A_{t-1}) + a_2(\Delta REV_t) + a_3(PPE_t) + \varepsilon_t$$

$$NDA_t = a_1(1/A_{t-1}) + a_2(\Delta REC_t) + a_3(PPE_t)$$

Keterangan:

TA_t = total accrual (*net income – cash flow from operation, scaled by total assets*)

ΔREV_t = revenues in year *t* – revenues in year *t-1* scaled by total assets at *t-1*

PPE_t = gross property plant and equipment in year *t* scaled by total assets at *t-1*

A_{t-1} = total assets at *t-1*

a_1, a_2, a_3 = firm-specific parameters

ε_t = error

3) Modified Jones Model (1991)

Modified Jones Model dirancang untuk menghilangkan kecenderungan dugaan Model Jones untuk mengukur *discretionary accruals* dengan kesalahan ketika diskresi dilakukan atas pengakuan pendapatan (Dechow et al., 1995). Dalam model yang dimodifikasi, *nondiscretionary accruals* diperkirakan selama tahun peristiwa, yaitu tahun manajemen laba dihipotesiskan yang dimodelkan sebagai berikut:

$$NDA_t = a_1(1/A_{t-1}) + a_2(\Delta REV_t - \Delta REC_t) + a_3(PPE_t)$$

Keterangan:

ΔREV_t = revenues in year t – revenues in year $t-1$ scaled by total assets at $t-1$

ΔREC_t = net receivables in year t – net receivables in year $t-1$ scaled by total assets at $t-1$

PPE_t = gross property plant and equipment in year t scaled by total assets at $t-1$

A_{t-1} = total assets at $t-1$

a_1, a_2, a_3 = firm-specific parameters

ε_t = error

4) Dechow and Dichev (2002)

Dechow dan Dichev (2002) mengevaluasi kualitas akrual yang mempertimbangkan apakah akrual berubah menjadi uang tunai atau tidak di tahun berikutnya. Untuk mendorong ukuran praktis kualitas akrual modal kerja, Dechow dan Dichev (2002) menggunakan regresi deret waktu tingkat perusahaan berikut.

$$\Delta WC_t = b_0 + b_1 CFO_{t-1} + b_2 CFO_t + b_3 CFO_{t+1} + \varepsilon_t$$

Keterangan:

ΔWC_t = the change in working capital from year $t-1$ to t ;

CFO_{t-1} = the cash flows from year in previous period but the effect of them on the earnings took place in period t ;

CFO_t = the cash flows that both create cash flows and affect the

earnings in the period t;

CFO_{t+1} = *the cash flows that affect the earnings in the earnings in the period t although they will create cash flows in the following period;*

ε_t = *represent accruals that are not turned into cash and their standard deviation is considered as the measure of the firms accrual quality*

5) McNichols (2002)

Hasil estimasi pada Model Dechow dan Dichev (2002) mengungkapkan bahwa penambahan arus kas pada Model Jones (1991) akan mengurangi pelanggaran model (*model's skipping*) variabel mengenai peristiwa ekonomi. Dalam penelitian tersebut, fakta apakah arus kas memiliki penjelas atas akrual atau tidak setelah perubahan aset tetap dan laba dipertimbangkan dikemukakan dengan model berikut:

$$\Delta WC_t = b_0 + b_1 CFO_{t-1} + b_2 CFO_t + b_3 CFO_{t+1} + b_4 \Delta Sales_t + b_5 PPE_t + \varepsilon_t$$

Keterangan:

ΔWC_t = *the change in working capital from year t-1 to t;*

CFO_{t-1} = *the cash flows from year in previous period but the effect of them on the earnings took place in period t;*

CFO_t = *the cash flows that both create cash flows and affect the earnings in the period t;*

CFO_{t+1} = the cash flows that affect the earnings in the earnings in the period t although they will create cash flows in the following period;

ε_t = represent accruals that are not turned into cash and their standard deviation is considered as the measure of the firms accrual quality

$\Delta Sales_t$ = the change in sales;

PPE_t = gross property plant and equipment in year t scaled by total assets at $t-1$

6) Kothari (2005)

Model ini merupakan model yang dikembangkan dari model *Modified Jones* (Dechow, 1995) yang menambahkan ROA (*Return On Assets*) untuk mengontrol kinerja. Dengan demikian, model dari Kothari ini hanya menambahkan ROA sebagai pengembangan dalam mengukur nilai akrual diskresioner.

$$NDA_t = a_1(1/A_{t-1}) + a_2(\Delta REV_t - \Delta REC_t) + a_3(PPE_t) + a_4(ROA_{t-1})$$

Keterangan:

ΔREV_t = revenues in year t – revenues in year $t-1$ scaled by total assets at $t-1$

ΔREC_t = net receivables in year t – net receivables in year $t-1$ scaled by total assets at $t-1$

PPE_t = gross property plant and equipment in year t scaled by total assets at $t-1$

ROA_{t-1} = return on assets in year $t-1$ scaled by total assets at $t-1$

A_{t-1} = total assets at $t-1$

a_1, a_2, a_3, a_4 = firm-specific parameters

ε_t = error

Dalam penelitian ini penulis menggunakan akrual model Kothari (2005) sebagai dasar pengukuran kualitas laporan keuangan dikarenakan model Kothari dapat mendeteksi abnormal akrual lebih baik dibandingkan dengan model-model lainnya yang sejalan dengan hasil penelitian Ullah (2022).

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan yaitu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Irfan Ullah, Qionjun Zhao, Aurang Zeb, Amjad Iqbaal, Muhammad Arif Khan (2022)	<i>Board Diversity and Financial Reporting Quality: Evidence from China</i>	Dependen: -Kualitas Laporan Keuangan (<i>proxy: accruals</i>) Independen: -Relation Diverisity -Task Dimention -Board Diversity	<i>Relation diversity</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. <i>Task dimension</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dan <i>Board diversity</i> juga berpengaruh secara positif

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Objek Penelitian	Hasil Penelitian
				dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
2.	Celina Tan, Muhammad Taufik (2022)	<i>Board Divesity and Financial Reporting Quality: Does Firm Size Matter?</i>	<p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kualitas Laporan Keuangan (Proxy: Opini audit dan restatement of financial reporting) <p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -BOD Gender -BOD Age -BDO Education -BOD Expertise 	Gender dewan dan umur dewan, berpengaruh negative dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, sedangkan pengalaman dewan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Sementara level pendidikan dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
3.	Omar Ikbal Tawfik, Faozi Almaqtari, Waleed Al-Ahdal, Abdul Aziz (2022)	<i>The Relationship between Board Diversity and Financial Reporting Quality of Companies Listed at the Nairobi Securities Exchange in Kenya</i>	<p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kualitas Laporan Keuangan (Proxy: accruals, index of IFRSD, dan, auditor type) <p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gender diversity -Age -Independence -Education level -Nationality 	Gender dewan, umur dewan dan dewan independen berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, sedangkan nasionalitas dewan dan level pendidikan dewal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan
4.	Rose Koli Jamhuri, Cyrus Mwangi, Kennedy Okiro, Gituro Winaina (2022)	<i>Effect of Board Diversity, Firm Profitability, and Internal Controls on Financial Reporting Quality of Company Listed at The Nairobi Securities Exchange in Kenya</i>	<p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kualitas Laporan Keuangan (Proxy: ,accruals, index of IFRSD, dan auditor type) <p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gender diversity -Age -Independence -Education level -Nationality -ROA -Internal Controls 	Umur dewan dan gender dewan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Sedangkan dewan independen mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Sementara itu, level pendidikan dan nasionalitas dewan mempunyai pengaruh positif yang kecil dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Objek Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Ekana K. Kimeli (2022)	<i>Board Diversity, IFRS Adoption, Legal Enforcement and Accounting Quality of Listed Firms at The East African Community Securities Exchange</i>	<p>Dependen: -Accounting Quality (proxy: accruals, value relevance, qualitative characteristics)</p> <p>Independen: -Board age -Board educational level -Board gender -Board functional background -Board tenure -Board geographical diversity</p> <p>Intervening: -IFRS Compliance Index</p> <p>Moderating: -Legal enforcement</p>	<i>Board diversity</i> yang diprosikan dengan umur dewan, level Pendidikan dewan, <i>background</i> fungsional dewan, <i>tenure</i> dewan dan keragaman geografis dewan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelaporan akuntansi keuangan. <i>Board diversity</i> berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap manajemen laba yang artinya, semakin besar diversitas pada dewan maka manajemen laba dapat semakin ditekan, yang menunjukkan semakin baiknya kualitas pelaporan akuntansi keuangan.
6.	Maryam Firoozi, Michel Magnan, Steve Fortin (2016)	<i>Board Diversity and Financial Reporting Quality</i>	<p>Dependen: -Kualitas Laporan Keuangan (proxy: accruals)</p> <p>Independen: -Board geographic -Gender Diversity</p>	Gender dewan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Lokasi geografis dewan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
7.	Dorota Dobija, Aneta H, Mahbub Zaman, Karolina Pulaswska (2021)	<i>Critical Mass and Voice: Board Gender Diversity and Financial Reporting Quality</i>	<p>Dependen: -Kualitas Laporan Keuangan (Proxy: Accruals, Reporting Timeliness, Auditor Opinion)</p> <p>Independen: -Gender diversity</p>	Diversitas gender dalam dewan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan yang diprosikan dengan ketepatan waktu pelaporan, manajemen laba dan opini auditor.
9.	Hana Budiayati, Hendra Wijaya	<i>Board of Directors Diversity, Public Ownership, and</i>	<p>Dependen: -Kualitas Laba (Proxy: accruals)</p> <p>Independen: (Board Diversity)</p>	-Diversitas gender dewan, diversitas umur dewan, diversitas latar belakang Pendidikan dewan, dan <i>tenure</i> dewan berpengaruh secara negatif terhadap

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Objek Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Earnings Quality</i>	- <i>Gender diversity</i> - <i>Age diversity</i> - <i>Tenure diversity</i> - <i>Educational background</i> - <i>Public Ownership</i>	kualitas laba yang dihitung menggunakan metode akrual. <i>Public ownership</i> berpengaruh secara positif terhadap kualitas laba yang dihitung menggunakan metode akrual.
10	Hua-Wi Huang, Ena Rose-Green, Chih-Chen Lee (2012)	<i>CEO Age and Financial Reporting Quality</i>	Dependen: - <i>Financial reporting quality</i> (<i>proxy : beating analyst earnings forecasts and financial restatements</i>) Independen: -CEO Age	Umur CEO berpengaruh secara negative terhadap kualitas laporan keuangan yang di proksikan dengan <i>beating analyst earnings forecasts</i> dan penyajian kembali laporan keuangan

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh *Relation Diversity* Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Agency theory oleh Jensen dan Meckling (1976) didasari pada permasalahan agensi yang muncul ketika pengurusan suatu perusahaan terpisah dari kepemilikannya. Teori ini mengungkapkan hubungan keagenan kontraktual antara prinsipal dan agen, dimana prinsipal adalah pemegang saham dan agen adalah manajemen. Kedua kelompok individu ini terlihat memiliki konflik kepentingan yang berbeda di mana manajer menginginkan bonus dan keamanan kerja, sementara pemegang saham menginginkan pengembalian investasi yang lebih tinggi. Perbedaan kepentingan inilah yang menyebabkan agen cenderung bersifat oportunistik, sehingga melakukan penyimpangan dalam penyajian informasi agar dinilai berkinerja baik. Mempertimbangkan argumen agensi ini, monitor dan

kontrol manajemen direkomendasikan dalam *agency theory*. Salah satu cara untuk mencapai ini adalah dengan menunjuk dewan direksi.

Dewan direksi dipandang sebagai mediator antara manajemen dan pemegang saham. Menurut Harjoto et al. (2018) *relation diversity* dalam dewan direksi dengan atribut-atributnya dapat meningkatkan pemantauan manajemen. *Relation diversity* yang terdiri atas kombinasi keragaman gender dan usia dapat memberikan mekanisme mitigasi karena akan sulit bagi dewan yang beragam gender untuk membentuk konsensus tentang keputusan strategis karena preferensi pribadinya dan bias kognitif terhadap anggota dewan lain, dengan demikian fungsi pemantauan akan meningkat. Di sisi lain, kehadiran anggota dengan usia yang beragam di dewan mengarah pada variasi dalam perspektif karena setiap anggota berasal dari generasi yang berbeda dan unik, pengalaman dan nilai-nilai mereka memungkinkan dewan untuk mempertimbangkan perspektif yang berbeda sebelum mengambil keputusan. Ini membantu dewan untuk mengambil keputusan yang tepat.

Dengan demikian, *relation diversity* akan meningkatkan fungsi pemantauan dewan yang mengarah pada peningkatan kualitas laporan keuangan karena *relation diversity* atau keragaman berbasis hubungan yang tinggi cenderung menyebarkan lebih banyak informasi yang dapat mengurangi asimetri informasi, biaya agensi, dan dapat mengarah pada kualitas pelaporan keuangan yang tinggi.

Pandangan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ullah (2022) yang menyatakan bahwa *relation diversity* dalam dewan berpengaruh secara positif terhadap kualitas pelaporan keuangan.

2.3.2 Pengaruh *Task Dimension* Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Dewan direksi dipandang sebagai mediator antara manajemen dan pemegang saham. Agar dewan direksi dapat menjalankan peran ini secara efektif, kebutuhan untuk memiliki keterampilan yang luas sangatlah penting sehingga mereka tidak hanya memantau dan mengendalikan manajemen tetapi juga dapat berkontribusi pada bisnis. Inilah yang dimaksud dengan teori ketergantungan sumber daya.

Teori ketergantungan sumber daya berfokus pada pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan koneksi yang dibawa dewan direksi kedalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan akses ke lingkungan eksternal dan dewan direksi menyediakan akses ini dengan mengkooptasi sumber daya tersebut. Akses sumber daya eksternal melalui dewan direksi memungkinkan perusahaan untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan. Contoh sumber daya tersebut termasuk tautan ke pasar yang relevan, termasuk pelanggan potensial dan pesaing, akses ke modal dan sumber keuangan lainnya, Direksi berperan sebagai jembatan dalam mekanisme yang menghubungkan perusahaan dengan lingkungan eksternalnya.

Task dimension secara positif berkaitan dengan pemrosesan dan pertukaran integrasi informasi. Hal ini karena beragamnya masa kerja dalam dewan, keahlian, dan juga tingkat pendidikan dewan. *Task dimension* pada dewan direksi akan membawa perspektif tambahan, akan memproses informasi keuangan dengan baik, dan tidak mungkin disesatkan oleh laba terdistorsi yang dilaporkan oleh manajemen.

Dewan dengan tenurial yang beragam, yang terdiri dari anggota senior dan junior relatif lebih independen dari pada dewan dengan masa kerja yang non-beragaman (Lin & Wahid, 2018). Direktur yang bergabung dengan dewan di waktu yang berbeda dapat menurunkan kemungkinan kekompakan kelompok, yang dapat menyebabkan pemikiran kelompok (Wahid, 2014), sehingga mencegah terjadinya “fenomena kelompok” yang menyebabkan tidak efektifnya fungsi pemantauan terhadap manajemen. Disamping itu, seorang direktur senior (yang memiliki masa kerja lebih lama) memungkinkan untuk memahami masalah spesifik perusahaan dengan cara yang lebih baik, sedangkan direktur junior akan membawa perspektif baru untuk pemecahan masalah. Hal ini akan meningkatkan kemampuan kognitif dan kebijaksanaan dewan. Bukti empiris juga menunjukkan bahwa dewan berbasis tenurial memiliki kinerja pemantauan yang unggul (Li & Wahid, 2018).

Selain itu, pengalaman industri yang relevan membantu memahami masalah tingkat industri lebih lanjut. Demikian pula, anggota dewan dari berbagai latar belakang pendidikan memperkaya sumber daya kognitif dewan dan meningkatkan teknik pemecahan masalah. Kehadiran anggota ahli yang relevan akan memungkinkan dewan mendapatkan informasi yang tepat waktu untuk pengambilan keputusan yang cepat.

Disamping itu, dewan dengan tingkat pendidikan yang beragam juga perlu menjadi pertimbangan. Meskipun kompetensi intelektual harus menjadi salah satu pertimbangan dalam penunjukkan anggota dewan, kualifikasi pendidikan tidak selalu merupakan representasi yang baik untuk memberi nasihat ataupun tolak ukur manajerial yang unggul, ada beberapa hal lain yang perlu dipertimbangkan, seperti

seperti pengalaman, kemampuan manajerial, relasi, dan kemampuan lain yang didapatkan di luar pendidikan formal. Bantel & Jackson (1989) berpendapat bahwa anggota dewan yang lebih berpendidikan cenderung proaktif dalam mengembangkan inovasi teknis. Hambrick dan Manson (1984) berpendapat bahwa perusahaan yang memiliki manager puncak dengan pendidikan kurang formal mengalami lebih banyak variabilitas dalam kinerja, sehingga keragaman tingkat pendidikan ini dapat membawa berbagai perspektif ke dalam ruang dewan yang dapat meningkatkan diskusi dewan.

Dengan demikian, *task dimension* membatasi inefisiensi pemantauan dan menghasilkan kualitas pelaporan keuangan yang tinggi. Laporan keuangan yang berkualitas dapat dicapai ketika dewan mengadopsi kebijakan yang meminimalkan kesalahan pengambilan keputusan. *Task dimension* tidak hanya meningkatkan modal kognitif dewan tetapi juga memicu proses untuk mengidentifikasi keahlian direktur. Ini akan membantu dewan untuk menggunakan kumpulan kognitif dan keahliannya dalam memproses informasi yang kompleks dalam proses pengambilan keputusan juga proses pengawasan atau *board monitoring*.

Pandangan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ullah (2022) yang menyatakan bahwa *task dimension* dalam dewan berpengaruh secara positif terhadap kualitas pelaporan keuangan.

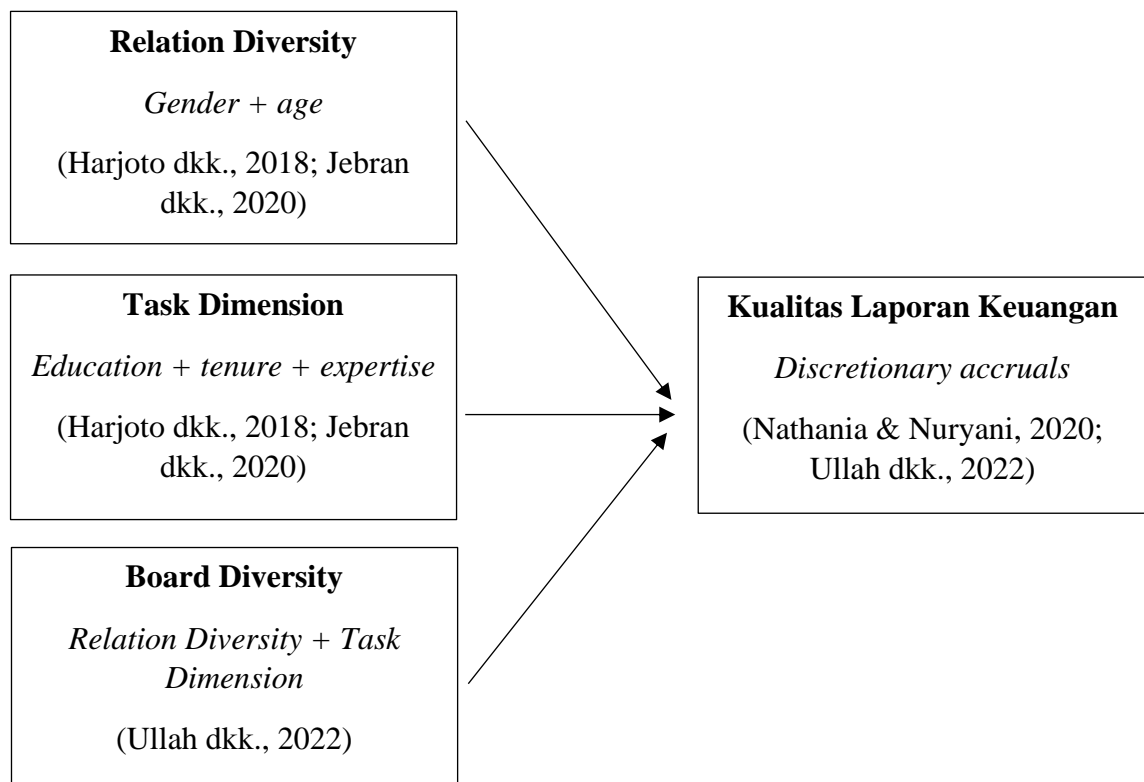
2.3.3 Pengaruh *Board Diversity* terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Board diversity adalah penjumlahan dari *relation diversity* (keragaman yang berorientasi pada hubungan) dan *task dimension* (keragaman berorientasi pada

tugas) karena keputusan strategis merupakan hasil kesepakatan bersama anggota dewan (Ullah dkk., 2022). Oleh karena itu, keragaman dewan secara keseluruhan penting untuk dipertimbangkan.

Oleh karena itu, mengingat aspek pemrosesan informasi dan pemecahan masalah, *board diversity* menyediakan platform bagi anggota kelas sosial yang berbeda untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan banyak perspektif yang harus dipertimbangkan sebelum mengambil keputusan. *Board diversity* juga membawa wawasan baru untuk pemecahan masalah dan membawa beragam keterampilan, keahlian, tingkat pendidikan yang memungkinkan mereka untuk mengakses sumber daya penting, meningkatkan fungsi pemantauan dan mengekang masalah agensi, dengan demikian menghasilkan laporan keuangan yang lebih berkualitas. Pandangan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ullah (2022) yang menyatakan bahwa *board diversity* dalam dewan berpengaruh secara positif terhadap kualitas pelaporan keuangan.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh *Relation Diversity, Task Dimension*, dan *Board Diversity* terhadap Kualitas Laporan Keuangan” pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2022 maka model kerangka pemikiran yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang sesuai dengan judul penelitian “Keragaman dalam Dewan dan Kualitas Laporan Keuangan” yaitu:

Hipotesis 1: “*Relation Diversity* berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan.”

Hipotesis 2: “*Task Dimension* berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan.”

Hipotesis 3: “*Board Diversity* berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan.”