

**DAMPAK PENGUNGKAPAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP REPUTASI
PERUSAHAAN**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada
Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

RACHMATIKA PRAMUNA MAHARDIKA PUTRI
NIM. C2C009052

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2013

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Rachmatika Pramuna Mahardika Putri
Nomor Induk Mahasiswa : C2C009052
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul Skripsi : **DAMPAK PENGUNGKAPAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP REPUTASI
PERUSAHAAN**
Dosen Pembimbing : Surya Raharja, S.E., M.Si., Akt.

Semarang, 11 Juni 2013

Dosen Pembimbing,

(Surya Raharja, S.E., M.Si., Akt.)

NIP. 1976 0525 2000604 1002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Rachmatika Pramuna Mahardika Putri

Nomor Induk Mahasiswa : C2C009052

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **DAMPAK PENGUNGKAPAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP REPUTASI
PERUSAHAAN**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 21 Juni 2013

Tim Penguji

1. Surya Raharja, S.E., M.Si., Akt. (.....)
2. Drs. Dul Muid, M.Si., Akt. (.....)
3. Nur Cahyonowati, S.E., M.Si., Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rachmatika Pramuna Mahardika Putri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima

Semarang, 11 Juni 2013

Yang membuat pernyataan,

Rachmatika Pramuna Mahardika P

NIM: C2C009052

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effects of human resource disclosure on corporate image. This study attempts to examine it with 1 independent variable (human resource disclosure) and 5 control variables such as : corporate size, leverage, ROA, type of industry and ownership concentration.

This research is an empirical study with purposive sampling techniques in collecting data. The population is 133 companies listed in Indonesian Corporate Image Amard 2012 with excellent result. The data obtained from secondary data on the annual report of non-financial companies in 2011. After reduces with several criteria, 48 companies non-financial are determined as research samples. The analysis technique in this study uses a linear regression analysis with help from a program named SPSS.

The result indicates that human resource disclosure is significantly influence on corporate image. Furthermore, control variabels like corporate size and ROA are signicantly influence on corporate image but leverage, type of industry and ownership conscentration are does not significantly influence on corporate image.

Keywords : information disclosure, social responsibility, corporate image, human resources

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pengungkapan sumber daya manusia terhadap reputasi perusahaan. Penelitian ini berusaha untuk mengujinya dengan 1 variabel independen (pengungkapan sumber daya manusia) dan 5 variabel kontrol yaitu, ukuran perusahaan, leverage, ROA, jenis industri, dan tingkat konsentrasi kepemilikan.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan teknik *purposive sampling* dalam pengumpulan data. Populasi data diperoleh dari 133 perusahaan yang terdaftar dalam *Indonesia Corporate Image Award 2012* dengan hasil *excellent*. Data diperoleh dari data sekunder laporan tahunan perusahaan non keuangan pada tahun 2011. Setelah pengurangan dengan beberapa kriteria, 48 perusahaan non keuangan ditetapkan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan program bernama SPSS.

Hasil pengujian menunjukkan penungkapan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap reputasi perusahaan. Selanjutnya, variabel kontrol seperti ukuran perusahaan dan ROA berpengaruh secara signifikan terhadap reputasi perusahaan, tetapi leverage, jenis industri dan tingkat konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap reputasi perusahaan.

Kata Kunci : informasi pengungkapan, tanggung jawab sosial, reputasi perusahaan, sumber daya manusia

MOTO DAN PERSEMBAHAN

عن جابر قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : « المؤمن يألف ويؤلف ، ولا خير
فمن لا يألف ، ولا يؤلف ، وخير الناس أن يفهم للناس »

Diriwayatkan dari Jabir berkata, "Rasulullah saw bersabda, 'Orang beriman itu bersikap ramah dan tidak ada kebaikan bagi seorang yang tidak bersikap ramah. Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.'"
(HR. Thabrani dan Daruquthni)

*"Vision without execution is hallucination."
(Thomas A. Edison)*

Keep your dreams alive, and you'll survive. Because everyone dies but not everyone really lives.

*Karya kecil ini aku persembahkan untuk:
Papa, Mama, Kakak dan Adik yang aku sayangi
Sahabat dan teman-teman*

Thank you for the endless prayers, endless support and endless love for me 😊

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkah dan perlindunganNya yang selalu menyertai penulis tiada henti, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan”** dengan lancar dan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini dapat terselesaikan karena bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, Msi., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Surya Raharja, S.E., M.Si., Akt. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan semangat, motivasi dan arahnya dengan sabar selama ini hingga bisa menyelesaikan karya kecil ini.
4. Ibu Nur Cahyonowati, S.E., M.Si., Akt. selaku dosen wali yang telah membimbing penulis dari awal hingga akhir studi.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro untuk ilmu bermanfaat yang telah diajarkan dan seluruh staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas bantuannya.

6. Orang tua tercinta, Papa dan Mama yang selalu menyemangati dan menyertakan doa di setiap langkah penulis yang tak henti-hentinya dan luar biasa telah mendukung penulis hingga sekarang dan seterusnya. Untuk sekarang, penulis hanya bisa mempersembahkan karya kecil ini untuk Mama dan Papa. Mbak Dina dan Adit yang memberikan semangat dan motivasinya kepada penulis. *I LOVE YOU* ☺
7. Sahabat terbaik yang pernah penulis miliki, Dyah Diwasasri R. dan Aulia Dwi Nastiti yang selalu memberikan doa, motivasi dan dukungan yang luar biasa dan tak henti-hentinya. Selalu ada saat penulis membutuhkan dan memberikan kekuatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan karya kecil ini. *Can't describe how thankful I am having both of you* ☺
8. Geng Random. Lovink, Putu, Mahe, Liste, Domi, Prima, Ivan, Ema, Ridho, Fahry dan Ami yang selalu memberikan semangat, menemani di “masa mahasiswa akhir” dan selalu memberikan tawa yang memberikan kekuatan kepada penulis dengan cara mereka sendiri. Kalian memang luar biasa ☺
9. Saudara-saudara satu bimbingan Pak Surya (Arin, Iwak, Prima, Ema, Toyek) yang selalu saling memberikan semangat, dukungan, ilmu, dan informasi saat penyusunan skripsi ini. Terutama Toyek alias Rian, yang telah menjadi *best-partner* penulis dari awal hingga selesai.
10. “Guru” penulis selama kuliah, Dhila, Mayco, Dinda, Vanti dan Liste yang dengan sabar membantu penulis ketika kesulitan dalam proses kuliah dan pengerjaan skripsi.

11. Keluarga Akuntansi 2009 (Arta, Adit, Hazmi, Randy, Edo, Topik, Silvi, Konny, Mita, Agni, Tito, Alvin, Anggi, Ayu, Bagus, Chandra, Icha, Doni, Inna, Giska, Ichsan, Letsa, Tami, Mona, dll) yang telah menjadi teman yang baik dan membantu penulis dalam belajar selama kuliah.
12. Keluarga ALSTE 2009, terutama Celeng Kerehore. Juju, Doni, Fafa, Ayu, Paksi, Tabis, Pima, Gembul, Ateng, Zul, Nyak, Moki, Adri, Feri, Yuda, Roy, Bonsai, Bang Jek, Kiwil, Cemeng dan terutama Avi yang setia menemani penulis di saat penulisan skripsi.
13. Senior dan “kakak kehidupan” bagi penulis, Mbak Tami yang selalu memberikan semangat dan pembelajaran tentang hidup yang berharga.
14. Executive Board 11/12 AIESEC LC UNDIP. Anti, Yanto, Akbar, Akmal, Ardian, Manda, Gilang. Teman seperjuangan menjalani kuliah dan organisasi, yang tumbuh bersama hingga menjadi inspirasi dan semangat.
15. Keluarga TM Department 11/12 AIESEC LC UNDIP. Mbah, Gin, Dissy dan Tiwi, Shabrina, Winda, Dinda dan staf TM lainnya yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir. Dan untuk Tiwi, atas semua bantuan moral maupun riil dan doanya selama ini, terima kasih ☺
16. Sahabat, teman, member dari keluarga besar AIESEC LC UNDIP. Ucim, Ibnu, Raka, Hida, Ken, Kurnia, Novia, Angga, Era, Tito Albi, Willyza, Mas Ridwan, Mas Dimas, Deka dan lainnya yang tidak bisa penulis sebut satu persatu.
17. Gemster, Rani, Ika, Orin, Novi, Indah, Arum dan untuk Riske yang saling memberikan bantuan serta semangatnya selama ini.

18. Keluarga KKN Babalan Ceria, Wedung, Demak (Pak Wo dan keluarga, Lukman, Hafiz, Lintang, Lia, Asiska, Disty, Ryanto, Arrof, Mas Lutfi, Mas Dika) yang telah memberikan pengalaman yang berharga selama KKN.
19. Keluarga dari Ariwiguna and Associates. Bang Wily, Bang Idham, Bang Guindra, Bang Anto, Mbak Uli, Mbak Titis, Atu, Indah dan Mas Khaleed yang telah memberikan pelajaran dan pengalaman mengenai kehidupan yang berharga bagi penulis.
20. Untuk Arin, Arta dan Anggi yang menemani, memberikan semangat, membantu penulis selama pengerjaan skripsi dan banyak pelajaran hidup yang penulis dapat dari kalian hingga saling belajar satu sama lain.
21. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini.

Semarang, 11 Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1.3.1.....	Tujuan
n Penelitian	11
1.3.2.....	Manfaat
aat Penelitian.....	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Legitimasi.....	14

2.1.2	Pengungkapan Sukarela.....	17
2.1.3	Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.....	19
2.1.4	Pengungkapan Sosial	20
2.1.5	Modal Intelektual.....	22
	2.1.5.1 Definisi Modal Intelektual.....	22
	2.1.5.2 Komponen Modal Intelektual.....	23
	2.1.5.3 Pengungkapan Informasi Modal Intelektual.....	26
2.1.6	Akuntansi Sumber Daya Manusia	27
	2.1.6.1 Definisi Sumber Daya Manusia.....	27
	2.1.6.2 Asumsi yang Mendasari Akuntansi Sumber Daya Manusia	29
	2.1.6.3 Pengungkapan Sumber Daya Manusia	29
	2.1.6.4 Metode Pengukuran Sumber Daya Manusia	31
2.2	Penelitian Terdahulu.....	34
2.3	Kerangka Pemikiran	37
2.4	Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....		41
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	41
	3.1.1 Variabel Dependen	41
	3.1.2 Variabel Independen.....	43
	3.1.2.1 Variabel Kontrol	45
3.2	Populasi dan Sampel.....	50
3.3	Jenis dan Sumber Data	51

3.4	Metode Pengumpulan Data	51
3.5	Metode Analisis Data	52
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	52
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	52
3.5.2.1	Uji Normalitas.....	52
3.5.2.2	Uji Multikolonieritas.....	53
3.5.2.3	Uji Heterokedastisitas	53
3.5.2.4	Analisis Regresi	53
3.5.3	Uji Hipotesis	55
3.5.3.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55
3.5.3.2	Uji Uji Statistik F	55
3.5.4.3	Uji Statistik T.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	56
4.2	Analisis Data	57
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	57
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	60
4.2.2.1	Uji Normalitas.....	60
4.2.2.2	Uji Multikolonieritas.....	61
4.2.2.3	Uji Heterokedastisitas	62
4.2.2.4	Analisis Regresi Linier	64
4.2.3	Uji Hipotesis	66
4.2.3.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66

4.2.3.2 Uji Statistik F	66
4.2.3.3 Uji Statistik T	67
4.3 Intrepretasi Hasil	70
4.3.1 Pengungkapan Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Reputasi Perusahaan	70
4.3.2 Pengaruh Variabel Kontrol terhadap Reputasi Perusahaan	72
BAB V PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Keterbatasan	75
5.3 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Framework Modal Intelektual.....	24
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 4.1 Hasil Seleksi Sampel Kriteria	56
Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tipe Industri.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik F	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik T.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas latar belakang dilakukannya penelitian yang terkait dengan dampak pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terhadap reputasi perusahaan. Rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan penelitian ini juga akan disajikan pada bab ini, uraian selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut.

1.1 Latar Belakang

Di dalam akuntansi kita dapat melihat berbagai jenis aset yang terdapat di sebuah perusahaan. Aset merupakan sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan dapat bersifat lancar, tidak lancar, dan lainnya yang digunakan untuk memperoleh kegunaan dalam menunjang aktivitas perusahaan. Aset adalah sumber daya yang : (a) dikendalikan oleh entitas sebagai akibat peristiwa masa lalu; (b) manfaat ekonomis di masa depan dari aset tersebut diharapkan diterima oleh entitas (PSAK : 19). Aset merupakan sumber ekonomi yang diharapkan untuk memberikan manfaat di kemudian hari.

Sekarang ini, bukan hanya aset dalam bentuk lancar ataupun tidak lancar yang menjadi perhatian. *Human capital* atau modal manusia merupakan salah satu aset paling penting di perusahaan. Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar demi mendapatkan sumber daya atau karyawan yang terampil dan berkualitas. Terhadap biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan tersebut, selayaknya dilakukan pencatatan yang memadai agar nantinya tersedia data-data

yang lengkap dan teliti tentang sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Suwanto, 2006).

Menurut Suwanto (2006) gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia (*human resource accounting*) berawal dari pandangan mengenai peran sumber daya manusia yang mendukung kelangsungan hidup perusahaan dan pentingnya modal manusia terhadap perekonomian. Gagasan-gagasan tersebut dilatar belakangi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Brummet, R. Lee, 1995: 3) :

1. Konsep teori ekonomi modern yang menganggap bahwa manusia adalah *human capital* yang mempunyai keahlian, pengetahuan dan pengalaman.
2. Peranan sumber daya manusia yang semakin dibutuhkan dan berkembang dengan pesat.

Berdasarkan kedua faktor tersebut para ilmuwan dan pakar di bidang akuntansi dan manajemen tertarik untuk melakukan riset atau penelitian untuk mengembangkan konsep, modal, prinsip dan metode-metode akuntansi yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis biaya dan nilai sumber daya manusia yang ada di perusahaan (Suwanto, 2006).

Modal manusia diartikan sebagai sumber pendapatan yang nilainya dihitung berdasarkan nilai sekarang dari pendapatan yang akan datang, yang didiskontokan dengan tingkat bunga tertentu terhadap pemilik sumber atau pembeli potensial. Sumber daya manusia memerankan peran penting dalam sebuah kesuksesan perusahaan karena pada ekonomi global dibutuhkan inovasi

dan fleksibilitas untuk menunjang performa dari sebuah perusahaan (Dominguez, 2011).

Di dalam konteks, dimana sumber daya manusia merupakan fundamental di setiap perusahaan, informasi baru dibutuhkan untuk pemegang saham dan pemangku kepentingan perusahaan (Dominguez, 2011). Informasi baru yang berkaitan dengan aset tidak berwujud, khususnya terhadap elemen sumber daya manusia terlebih pada informasi mengenai karyawan di perusahaan. Informasi mengenai sumber daya manusia dapat kita temukan dalam pengungkapan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Suwarto (2006) menyebutkan penilaian terhadap sumber daya manusia agar dapat disajikan dalam laporan keuangan adalah dengan mengakui sumber daya manusia tersebut sebagai aktiva sehingga dapat ditentukan nilai moneterinya. Selain itu informasi-informasi tentang sumber daya manusia ini harus disajikan dalam suatu sistem atau metode pencatatan transaksi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dasar pemikiran inilah yang melahirkan gagasan tentang perlunya diselenggarakan akuntansi sumber daya manusia. Namun, konsep akuntansi sumber daya manusia ini dalam praktek dan pengembangannya masih menghadapi beberapa persoalan seperti :

1. Persoalan pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva milik perusahaan.
2. Pengukuran sumber daya manusia dalam satuan moneter.

3. Keterbatasan akuntansi konvensional tentang penilaian sumber daya manusia (Andres Lako, 1995: 47)

Perlakuan sumber daya manusia pada akuntansi konvensional cukup berbeda. Suwanto (2006) menyebutkan bahwa akuntansi konvensional memperlakukan pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia hanya sebagai beban (*expense*), tanpa memisahkannya menjadi komponen aktiva atau biaya. Perlakuan ini tidak terlepas dari konsep konvensional dari suatu aktiva. Kriteria penting untuk menentukan apakah suatu biaya itu merupakan aktiva atau beban sangat berhubungan dengan potensi atau nilai manfaat yang diberikan pada masa yang akan datang. Sebenarnya biaya yang dikorbankan oleh perusahaan terhadap sumber daya manusia (untuk memperoleh manfaat) dapat dikualifikasikan sebagai aktiva dan beban. Biaya-biaya tersebut harus diperlakukan sebagai beban dalam periode dihasilkannya manfaat tersebut. Tetapi apabila manfaat tersebut dapat dinikmati pada masa sekarang maupun periode yang akan datang, maka biaya-biaya yang dikeluarkan guna pengembangan sumber daya manusia tersebut harus diperkirakan sebagai aktiva.

Dasar pemikiran dari pengukuran sumber daya manusia adalah manusia merupakan sumber daya perusahaan yang dapat dimiliki dan dinilai sebagaimana sumber daya perusahaan lainnya. Hal ini berarti manusia mempunyai kemampuan untuk memberikan manfaat pada masa sekarang dan masa yang akan datang pada perusahaan. Manfaat pada masa yang akan datang, yang diharapkan ini mempunyai nilai ekonomis bagi perusahaan dan harus dipertimbangkan dalam pembuatan keputusan manajemen terutama yang berkaitan dengan perencanaan

dan pengendalian sumber daya manusia (Suwanto, 2006). Oleh karena itu dalam perkembangan sekarang ini akuntansi konvensional telah banyak dikritik karena tidak dapat mengakomodir kepentingan masyarakat secara luas, sehingga kemudian muncul konsep akuntansi baru yang disebut sebagai *Social Responsibility Accounting (SRA)* atau Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial (Anggraini, 2006).

Dalam sistem manajemen yang berbasis pengetahuan, modal yang konvensional seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan dan aktiva fisik lainnya menjadi kurang penting dibandingkan dengan modal yang berbasis pada pengetahuan dan teknologi. Dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi maka akan dapat diperoleh suatu cara dalam menggunakan sumber daya lainnya secara efisien dan ekonomis yang nantinya akan memberikan keunggulan bersaing (Rupert dalam Sawarjuwono (2003) dalam Istanti (2009)). Salah satu area yang menarik perhatian baik akademisi maupun praktisi adalah pengungkapan modal intelektual sebagai salah satu *instrument* untuk menentukan nilai perusahaan (Purnomosidhi, 2006).

White *et al.* (2007) dalam Istanti (2009) mengemukakan bahwa suatu kunci riset pada pengungkapan modal intelektual adalah pendapat yang menguasai pengungkapan pada nilai tak berwujud yang lunak seperti pengetahuan karyawan, hubungan pelanggan, visi strategis dan manajemen kepemilikan intelektual. Pengungkapan modal intelektual merupakan suatu cara yang penting untuk melaporkan sifat alami dari nilai tak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu modal intelektual juga berguna untuk menjembatani adanya

ketidaksesuaian informasi (*information gap*) yang timbul antara pihak manajer dan pemilik perusahaan.

Penelitian mengenai pengungkapan sumber daya manusia ini sejalan dengan teori legitimasi. Teori legitimasi menganjurkan perusahaan untuk meyakinkan bahwa aktivitas dan kinerjanya dapat diterima oleh masyarakat. Perusahaan menggunakan laporan tahunan mereka untuk menggambarkan kesan tanggung jawab lingkungan, sehingga mereka diterima oleh masyarakat. O'Donovan (2000) dalam Rahajeng (2010) berpendapat legitimasi organisasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang diberikan masyarakat kepada perusahaan dan sesuatu yang diinginkan atau dicari perusahaan dari masyarakat. Dengan demikian legitimasi memiliki manfaat untuk mendukung keberlangsungan hidup suatu perusahaan (*going concern*). Sesuai dengan manfaat yang diberikan dari pengungkapan sukarela sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap reputasi perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Dominguez (2011) tentang dampak pengungkapan sumber daya manusia terhadap reputasi perusahaan pada 105 perusahaan yang listed di Spanyol tahun 2004. Dalam penelitian Dominguez (2011) variabel independennya berupa pengungkapan sumber daya manusia yang mempengaruhi reputasi perusahaan. Selain itu terdapat variabel kontrol, berupa ukuran perusahaan, *leverage*, jenis industri dan tingkat konsentrasi kepemilikan.

Perbedaan penelitian ini terhadap Dominguez (2011) adalah perusahaan yang tercatat di *Indonesia Corporate Image Award* (IMAC) yang memiliki nilai *excellent* dan mengeluarkan annual report. Sampel perusahaan menggunakan perusahaan *non financial*. Data yang dianalisis pada penelitian ini adalah laporan tahunan pada tahun 2011. Data laporan tahunan yang dipublikasikan perusahaan dapat diperoleh di www.idx.co.id dan didapatkan melalui website perusahaan. Informasi koding di dalam pengungkapan sumber daya manusia berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Frederiksen (2002), sedangkan penelitian ini menggunakan indeks sosial yang khusus untuk ketenagakerjaan pada *Global Reporting Index* (GRI).

Beberapa penelitian di Indonesia mengenai pengungkapan modal intelektual cukup banyak dilakukan, seperti yang dilakukan Purnomosidhi (2006) mengenai pengungkapan modal intelektual pada perusahaan publik di BEJ. Istanti (2009) juga meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan sukarela modal intelektual yang dilakukan terhadap perusahaan non keuangan yang listing di BEI. Sedangkan, penelitian mengenai pengaruh penerapan akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan yang mengambil studi kasus pada PT. Putra Damai Banten Abadi dilakukan oleh Murad (2009). Dapat dilihat bahwa di Indonesia telah banyak yang melakukan penelitian mengenai pengungkapan modal intelektual, tetapi belum ada yang khusus meneliti mengenai pengungkapan sumber daya manusia terhadap reputasi perusahaan di Indonesia. Wibisono (2007) dalam Rahajeng (2010) menyatakan bahwa

tanggungjawab sosial perusahaan (*social responsibility*) memiliki kemanfaatan untuk meningkatkan reputasi perusahaan, menjaga *image* dan strategi perusahaan.

Purnomosidhi (2006) menyebutkan bahwa penelitian tentang praktik pengungkapan modal intelektual dan pengaruh dari karakteristik perusahaan terhadap praktik pengungkapan modal intelektual dalam laporan tahunan perusahaan publik menarik dilakukan dalam konteks Indonesia karena sebagai berikut :

1. Depperindag, BPPT, dan Depkeu berkerja sama dalam mengkaji pemberian insentif pajak bagi industri/investor yang melakukan proses penelitian dan pengembangan (R&D) di Indonesia. Pemberian insentif bagi industri dimaksudkan untuk mendorong dunia usaha agar giat melakukan kegiatan inovasi dan R&D sehingga menarik investor luar negeri masuk Indonesia.
2. Berdasarkan survei global yang dilakukan oleh Taylor and Associates pada tahun 1998 yang dikutip Williams (2001) ternyata isu-isu tentang pengungkapan modal intelektual merupakan salah satu dari 10 jenis informasi yang dibutuhkan pemakai.
3. Ketiga, dunia bisnis di Indonesia tidak lagi memiliki keunggulan kompetitif. Peringkat Indonesia jauh dibawah Malaysia dan Thailand. Rendahnya daya saing tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain rendahnya produktivitas sumber daya manusia (*human capital*) Indonesia. Sehingga, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia

Indonesia masih kurang mampu berkompetisi di tingkat global karena lemahnya penguasaan dan penerapan teknologi.

Perusahaan pasti ingin untuk mendapatkan reputasi yang baik. Banyak cara dan strategi dari manajemen perusahaan untuk mendapatkan penilaian yang baik dari publik. Hal ini mengakibatkan identitas perusahaan sengaja menampilkan kepribadian perusahaan sebagai strategis yang diambil oleh perusahaan, kesimpulan sebagai penutup bahwa manajemen strategi memainkan bagian yang penting (Hamsinah, 2012). Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan mengungkapkan laporan perusahaan dengan hasil yang baik.

Dewi (2011) menyebutkan bahwa perusahaan yang mempunyai kinerja *intellectual capital* yang baik cenderung akan mengungkapkan *intellectual capital* yang dimiliki oleh perusahaan dengan lebih baik. Semakin tinggi kinerja *intellectual capital* perusahaan, maka semakin baik tingkat pengungkapannya, karena pengungkapan mengenai *intellectual capital* dapat meningkatkan kepercayaan para *stakeholder* terhadap perusahaan. Dengan pemanfaatan dan pengelolaan *intellectual capital* yang baik, maka kinerja perusahaan juga semakin meningkat. *Intellectual capital* yang dimaksud disini adalah bagaimana perusahaan dapat mengungkapkan mengenai sumber daya manusia perusahaan kepada publik yang dapat kita temukan pada pengungkapan sumber daya manusia di laporan tahunan perusahaan.

Fakta bahwa perusahaan memberikan informasi sukarela mengenai sumber daya manusia menunjukkan bahwa perusahaan mengharapkan manfaat

dari pengungkapan tersebut seperti, akses yang lebih mudah ke pasar modal, peningkatan likuiditas saham perusahaan atau bahkan penurunan biaya modal (Dominguez, 2011). Disinilah peran dari pengungkapan sumber daya manusia bagi perusahaan. Pengungkapan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan gambaran dari kinerja perusahaan akan menimbulkan intepretasi yang baik terhadap reputasi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat penelitian yang berjudul **Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan** yang bertujuan untuk memeriksa dampak dari pengungkapan sumber daya manusia terhadap reputasi perusahaan untuk sampel perusahaan di Indonesia. Pengungkapan sumber daya manusia sangat cocok untuk mempelajari hubungan antara pengungkapan dengan reputasi perusahaan. Jenis informasi ini tidak didesain khusus untuk investor tetapi, untuk informasi yang dibutuhkan oleh semua pemangku kepentingan perusahaan. Dikarenakan semua pendapat dapat membentuk reputasi perusahaan, sehingga dapat diharapkan bahwa pengungkapan sumber daya manusia mempunyai dampak positif terhadap reputasi perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dewasa ini reputasi perusahaan tidak hanya dilihat dari laporan keuangan finansial saja, tetapi modal manusia merupakan salah satu yang terpenting dalam menilai perusahaan. Pengungkapan sumber daya manusia dibutuhkan untuk melihat bagaimana reputasi perusahaan di luar perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana secara

empiris pengungkapan sumber daya manusia dapat berpengaruh positif terhadap reputasi perusahaan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris dan menguji dampak pengungkapan sumber daya manusia untuk berpengaruh positif terhadap reputasi perusahaan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Bagi perusahaan, untuk dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pengungkapan sumber daya manusia untuk menunjang reputasi perusahaan di luar perusahaan.
2. Bagi investor, untuk lebih cermat dalam mengamati laporan keuangan setiap perusahaan pada aspek pengungkapan sumber daya manusia sebagai salah satu acuan utama dalam mengambil keputusan.
3. Bagi kalangan akademisi dan pihak-pihak yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian teoritis dan referensi.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai isi skripsi ini, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri Bab I Pendahuluan, Bab II

Telaah Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil dan Pembahasan, dan Bab V Penutup. Deskripsi dari masing-masing bab ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang merupakan dasar pemikiran mengenai dampak pengungkapan sumber daya manusia terhadap reputasi perusahaan, rumusan masalah sebagai sesuatu yang diangkat untuk diteliti, tujuan penelitian yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini dan sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, manfaat penelitian yang diharapkan akan didapat dari penelitian ini, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori dan konsep yang melandasi topik permasalahan penulisan skripsi ini dan mengemukakan penelitian yang telah dikembangkan sebelumnya serta kerangka pemikiran untuk memperjelas maksud dari penelitian ini. Pada akhir bab ini diberikan perumusan hipotesis awal dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi deskripsi mengenai operasional pelaksanaan penelitian, obyek penelitian, rancangan penelitian, jenis dan

sumber data, ruang lingkup penelitian, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan diskripsi objek penelitian, analisis data yang digunakan, interpretasi hasil dan argumentasi terhadap hasil penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Bagian kesimpulan menyajikan secara ringkas apa yang telah diperoleh dari pembahasan selain itu bab ini juga menjelaskan tentang keterbatasan dari penelitian ini dan saran peneliti bagi pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas mengenai: (i) teori yang menjadi landasan teori penelitian ini dan konsep-konsep mengenai pengungkapan sumber daya manusia, (ii) uraian mengenai penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, (iii) pengembangan hipotesis berdasarkan teori dan penelitian penelitian terdahulu yang dirangkai dengan kerangka pemikiran.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Legitimasi

Teori legitimasi menganggap bahwa perusahaan akan berusaha mengesahkan citranya sebelum masyarakat menggunakan informasi (Patten, 1992; Hooghiemstra, 2000 dalam Dominguez, 2011). Alasan yang digunakan adalah mengenai masalah pengungkapan terutama pengungkapan sosial merupakan penggunaan strategis dalam mengubah opini publik.

Teori legitimasi banyak digunakan dalam menjelaskan pengungkapan sosial lingkungan. Dowling dan Prefer (1975) dalam Chariri (2011) menjelaskan bahwa teori legitimasi sangat bermanfaat dalam menganalisis perilaku organisasi. Mereka mengatakan (p. 131) :

Karena legitimasi adalah hal yang penting bagi organisasi, batasan-batasan yang ditekankan oleh norma-norma dan nilai-nilai sosial, dan reaksi terhadap batasan tersebut mendorong pentingnya analisis perilaku organisasi dengan memperhatikan lingkungan.

Menurut O'Donovan (2000) dalam Rahajeng (2010) legitimasi organisasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang diberikan masyarakat kepada perusahaan dan sesuatu yang diinginkan atau dicari oleh perusahaan dari masyarakat. Legitimasi secara tidak langsung memiliki manfaat dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Teori legitimasi didasarkan pada kontrak sosial yang diimplikasikan institusi sosial dan masyarakat (Ahmad dan Sulaiman, 2004 dalam Rahajeng, 2010).

Gray, Kouhy dan Lavers (1994) dalam Chariri (2011) berpendapat bahwa teori legitimasi dan teori stakeholder merupakan perspektif teori yang berada dalam kerangka teori ekonomi politik. Legitimasi dapat menjadi ancaman ketika terjadi perubahan atau pergeseran dalam nilai di perusahaan dan masyarakat. Deegan, Robin dan Tobin (2000) dalam Rahajeng (2010) menyatakan bahwa legitimasi dapat diperoleh manakala terdapat kesesuaian antara keberadaan perusahaan tidak mengganggu atau sesuai (*congruent*) dengan eksistensi sistem nilai yang ada dalam masyarakat dan lingkungan.

Chariri (2011) yang melandasi teori legitimasi adalah “kontrak sosial” yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat dimana perusahaan beroperasi dan menggunakan sumber ekonomi. Ketika ada perbedaan antara nilai-nilai yang dianut perusahaan dengan nilai-nilai masyarakat, legitimasi perusahaan akan berada pada posisi terancam (Lindblom 1994; Dowling dan Pfeffer, 1975 dalam Chariri, 2011). Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai sosial masyarakat sering dinamakan “*legitimacy gap*” dan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk melanjutkan kegiatan usahanya (Rahajeng, 2010).

Akan tetapi, harus diingat bahwa *legitimacy gap* tidak mudah untuk ditentukan, karena harus melihat nilai dari perusahaan dan nilai di masyarakat baru kemudian mengidentifikasi kemungkinan munculnya *gap* tersebut. Ketika terdapat perbedaan antara kedua nilai tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi nilai sosialnya dan menyesuaikannya dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat (O'Donovan, 2001 dalam Rahajeng, 2010).

O'Donovan (2001) dalam Chariri (2011) menyarankan bahwa ketika terdapat perbedaan antara kedua nilai tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi nilainya sosialnya dan menyesuaikannya dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat. Perusahaan juga dapat mengubah nilai-nilai sosial yang ada atau persepsi terhadap perusahaan sebagai taktik legitimasi.

Diperlukan adanya kesadaran diantara masyarakat dalam menunjang tujuan dari perusahaan dan perusahaan harus memberikan bentuk tanggung jawab berupa laporan kepada masyarakat. Adanya *mutual benefit* untuk memahami nilai dalam perusahaan dan begitu pula di masyarakat. Bahwa perusahaan dapat mengontrol legitimasi terhadap nilai perusahaan dan masyarakat tentu dapat meningkatkan citra perusahaan terhadap publik. Jadi, untuk mengurangi *legitimacy gap*, perusahaan harus mengidentifikasi aktivitas yang berada dalam kendalinya dan mengidentifikasi publik yang memiliki power sehingga mampu memberikan *legitimacy* kepada perusahaan (Neu et al. 1998 dalam Chariri, 2011).

Dalam teori legitimasi dijelaskan bahwa legitimasi digunakan untuk mendorong analisis perilaku organisasi dengan memperhatikan lingkungan. Teori

legitimasi sangat erat kaitannya dengan bagaimana pengungkapan sosial perusahaan terhadap publik. Oleh karena itu, penting adanya legitimasi terhadap pengungkapan sumber daya manusia yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk dijadikan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan. Wibisono (2007) dalam Rahajeng (2010) menyatakan bahwa tanggungjawab sosial perusahaan (*social responsibility*) memiliki kemanfaatan untuk meningkatkan reputasi perusahaan, menjaga *image* dan strategi perusahaan.

2.1.2 Pengungkapan Sukarela

Pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan melalui media website adalah merupakan kategori pengungkapan sukarela yang dilakukan oleh perusahaan (Amilia, 2008).

Hendrikson dan Brenda (2002) dalam Kartika (2009) menyatakan bahwa pengungkapan dalam laporan keuangan dapat didefinisikan sebagai penyajian informasi yang diperlukan untuk mencapai operasi yang optimum di pasar modal yang efisien. Hal ini menyiratkan bahwa harus disajikan informasi yang cukup agar memungkinkan diprediksinya kecenderungan (*trend*) dividen masa depan serta *variabilitas* dan *kovariabilitas* imbalan masa depan dalam pasar tersebut.

Ada dua jenis pengungkapan dalam hubungannya dengan persyaratan yang ditetapkan standar, yaitu pengungkapan wajib (*mandatory disclosure*) dan pengungkapan sukarela (*voluntary disclosure*). Pengungkapan wajib (*mandatory disclosure*) adalah pengungkapan minimum yang disyaratkan oleh lembaga yang berwenang (Pajak, Undang-Undang, SAK, maupun BAPEPAM) (Darrough, 1993 ; Binsar H. Simanjuntak dan Lusy Widiastuti, 2004 dalam Rahajeng, 2010).

Pengungkapan sukarela yang diungkapkan perusahaan dapat berbeda satu sama lain. Karena terdapat perbedaan kepentingan dari pembuat dan pemakai laporan keuangan. Pengungkapan sukarela juga dapat membantu investor dalam memahami strategi perusahaan, karena pengungkapan sukarela memberikan informasi yang lebih lengkap dibandingkan pengungkapan wajib perusahaan.

Ball (2006) dalam Almilia (2008) menyatakan bahwa peningkatan transparansi dan pengungkapan akan memberikan kontribusi untuk menyelaraskan kepentingan manajer dan pemegang saham. Tentu ini akan memberikan manfaat untuk perusahaan. Gray dan Roberts (1989) dalam Almilia (2008) menunjukkan terdapat 5 manfaat dan 2 biaya dari pengungkapan sukarela yang dilakukan perusahaan multinasional di Inggris. Lima manfaat pengungkapan sukarela meliputi: (1) memperbaiki reputasi perusahaan, (2) menyajikan informasi yang dapat menghasilkan keputusan investasi yang lebih baik bagi investor, (3) memperbaiki akuntabilitas, (4) memperbaiki prediksi risiko yang dilakukan oleh investor, dan (5) menyajikan kewajaran harga saham yang lebih baik. Sedangkan biaya dari pengungkapan sukarela meliputi: (1) biaya competitive disadvantage, dan (2) biaya untuk mengumpulkan dan memproses data.

Berdasarkan premis bahwa perusahaan dapat mengontrol citra publik, ada beberapa strategi yang dapat digunakan manajemen untuk meningkatkan reputasinya, pengungkapan sukarela menjadi hanya salah satu dari ini. Pengungkapan sukarela dapat bermanfaat untuk meningkatkan reputasi perusahaan sehingga dianggap sebagai postur reaktif yang baik, sebagai pembenaran atas perilaku atau respon terhadap beberapa stakeholder atau tuntutan

pemerintah, serta tindakan proaktif jika digunakan untuk menekan atau mengubah adanya kemungkinan konflik (Cooper, 1984; Cooper dan Sherer, 1984 dalam Dominguez, 2011).

2.1.3 Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Tanggung jawab sosial perusahaan berhubungan erat dengan pembangunan berkelanjutan. Pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan atau *corporate social responsibility* merupakan proses pengkomunikasian dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan ekonomi organisasi terhadap kelompok khusus yang berkepentingan dan terhadap masyarakat secara keseluruhan (Hackston dan Milne, 1996 dalam Sembiring, 2005). Ini membuktikan perusahaan memiliki tujuan yang lebih luas selain untuk memberikan tanggung jawab kepada pemilik modal berupa laporan keuangan diperlukan juga tanggung jawab sosial terhadap lingkungan. Perluasan tersebut dibuat dengan asumsi bahwa perusahaan mempunyai tanggung jawab yang lebih luas dibanding hanya mencari laba untuk pemegang saham (Gray *et. al.*, 1987 dalam Sembiring, 2005)

Menurut Gray *et. al.*, (1995) dalam Sembiring (2005) ada dua pendekatan yang signifikan berbeda dalam melakukan penelitian tentang tanggung jawab sosial perusahaan. Pertama, pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan mungkin diperlakukan sebagai suatu suplemen dari aktivitas akuntansi konvensional. Pendekatan alternatif kedua dengan meletakkan tanggung jawab sosial pada suatu pengujian peran informasi dalam hubungan masyarakat dan organisasi.

Menurut Anggraini (2006) pertanggungjawaban sosial perusahaan atau *Corporate Sosial Responsibility (CSR)* adalah mekanisme bagi suatu organisasi untuk sukarela mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan dan sosial ke dalam operasi dan interaksinya terhadap *stakeholders*, yang melebihi tanggung jawab organisasi di bidang hukum. Pelaporan tanggung jawab sosial perusahaan dapat ditemukan dalam *Sustainability Reporting*. *Sustainability Reporting* sendiri adalah sebuah laporan organisasi atau perusahaan yang memberikan informasi tentang ekonomi, kinerja lingkungan, sosial dan tata kelola atau *governance performance*. Pendorong utama untuk kualitas *Sustainability Reporting* merupakan pedoman dari Global Reporting Initiative (GRI). The GRI *Sustainability Reporting Guidelines* memungkinkan semua organisasi di seluruh dunia untuk menilai kinerja keberlanjutan mereka dan mengungkapkan hasil dalam cara yang mirip dengan pelaporan keuangan.

Castelo dan Lima (2006) dalam Dominguez (2011) menyatakan bahwa pemenuhan pengungkapan tanggung jawab sosial tidak hanya menghasilkan manfaat internal (pengembangan sumber daya baru dan terkait pengetahuan kapasitas, budaya), tetapi juga yang dari luar dengan meningkatkan hubungan dengan stakeholder dan reputasi perusahaan.

2.1.4 Pengungkapan Sosial

Setiap perusahaan memiliki karakteristiknya masing-masing dan begitupula dengan halnya dalam pengungkapan informasi sosial perusahaan. Penelitian akuntansi dibutuhkan penelitian terhadap hubungan bisnis dan masyarakat dalam rangka untuk mendefinisikan kembali peran dan tugas

perusahaan dari ekonomi murni menuju ke institusi ekonomi sosial (Dierkes dan Antal, 1986 dalam Mangos dan Lewis, 1995 dalam Anggraini, 2006).

Perusahaan melakukan pengungkapan informasi sosial dengan tujuan untuk membangun *image* pada perusahaan dan mendapatkan perhatian dari masyarakat. Perusahaan memerlukan biaya dalam rangka untuk memberikan informasi sosial, sehingga laba yang dilaporkan dalam tahun berjalan menjadi lebih rendah. Ketika perusahaan menghadapi biaya kontrak dan biaya pengawasan yang rendah dan visibilitas politik yang tinggi akan cenderung untuk mengungkapkan informasi sosial. Jadi pengungkapan informasi sosial berhubungan positif dengan kinerja sosial, kinerja ekonomi dan visibilitas politik dan berhubungan negatif dengan biaya kontrak dan pengawasan (Belkaoui dan Karpik, 1989 dalam Anggraini, 2006).

Dominguez (2011) menyebutkan kemungkinan bahwa pengungkapan sosial (yang dapat dianggap sebagai bentuk perilaku sosial) berdampak pada reputasi disebutkan secara eksplisit oleh Hooghiemstra (2000, hal 60.):

Pelaporan sosial perusahaan sebagai bentuk manajemen kesan (yang berkaitan dengan mempelajari bagaimana individu menampilkan diri kepada orang lain agar dapat dirasakan baik oleh orang lain) dapat berkontribusi terhadap reputasi perusahaan

Pengungkapan sosial perusahaan yang berupa pengungkapan sumber daya manusia merupakan salah satu cara agar reputasi perusahaan dianggap baik. Pengungkapan sumber daya manusia juga merupakan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat supaya publik dapat melihat bagaimana perusahaan memperlakukan *human capital* di dalam perusahaan tersebut.

Dampak potensial dari pengungkapan modal sosial atau intelektual pada reputasi perusahaan juga telah dibahas dalam sejumlah survei dan kertas empiris. Price Waterhouse Coopers (2003) dalam Dominguez (2011) telah dikonfirmasi, melalui survei, bahwa menurut manajer salah satu alasan utama untuk pengungkapan sosial adalah untuk meningkatkan citra perusahaan.

2.1.5 Modal Intelektual

2.1.5.1 Definisi Modal Intelektual

Hingga saat ini definisi modal intelektual seringkali dimaknai secara berbeda. Sebagai sebuah konsep, modal intelektual merujuk pada modal-modal non fisik atau modal tidak berwujud (*intangible assets*) atau tidak kasat mata (*invisible*) yang terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan (Istanti, 2009). Hal ini dikarenakan modal intelektual merupakan konsep manajemen yang masih membingungkan (*enigmatic*) dan relatif baru. Di samping itu, modal intelektual seringkali dianggap sebagai nilai misterius (*mysterious value*) yang terletak di antara nilai buku (*book value*) dan nilai pasar perusahaan (Purnomosidhi, 2006).

Joefri (2002) dalam Istanti (2009) membahas bahwa modal intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan. Banyak pakar yang mengatakan bahwa kapital intelektual ini sangat besar perannya dalam menambah nilai suatu kegiatan, termasuk dalam mewujudkan kemandirian suatu daerah. Berbagai organisasi, lembaga dan strata sosial yang unggul dan meraih banyak keuntungan atau

manfaat adalah karena mereka terus menerus mengembangkan sumberdaya atau kompetensi manusianya.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa modal intelektual merupakan suatu konsep yang dapat memberikan sumberdaya berbasis pengetahuan baru dan mendeskripsikan aset tak berwujud yang jika digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankasn strateginya dengan efektif dan efisien. Dengan demikian modal intelektual merupakan pengetahuan yang memberikan informasi tentang nilai tak berwujud perusahaan yang dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing (Istanti, 2009).

2.1.5.2 Komponen Modal Intelektual

Purnomosidhi (2006) memberikan gambaran dalam penelitian tersebut digunakan salah satu kerangka (*framework*) yang lebih populer untuk memahami modal intelektual, yaitu pola klasifikasi yang dibuat Karl Erik Sveiby yang mengklasifikasikan *intangibles* ke dalam tiga kategori, yaitu *internal structure*, *external structure*, dan *employee competence*. *Internal Structure* meliputi *the organisational structure*, *legal parameters*, sistem-sistem manual, penelitian dan pengembangan, dan perangkat lunak. *External Structure* mencakup merk dagang dan hubungan antara pelanggan dan pemasok. *Employee Competence* meliputi pendidikan dan pelatihan bagi staf profesional yang merupakan penghasil utama pendapatan (*revenues*).

Framework konsep modal intelektual yang digunakan diringkas dalam Tabel 2.1 di bawah ini.

Framework Modal Intelektual

1. Internal Structure (structural)	2. External Structure	3. Employees Competence (human capital)
<i>Intellectual Property</i>	2.a brands	3.a. know-how
1.a. patents	2.b. customers	3.b. education
1.b. copyrights	2.c. customer loyalty	3.c. vocational qualification
1.c. trademarks	2.d. company names	3.d. work-related knowledge
<i>Infrastructure Assets</i>	2.e. distribution channels	3.e. work-related competence
1.d. management philosophy	2.f. business collaboration	3.f. entrepreneurial spirit
1.e. corporate culture	2.g. favourable contracts	
1.f. information systems	2.h. financial contacts	
1.g. management processes	2.i. licensing agreements	
1.h. networking systems	2.j. franchising agreements	
1.i. research projects		

Sumber : Purnomosidhi (2006)

Komponen-komponen modal intelektual di atas merupakan indikasi *future value* dan kemampuan perusahaan di dalam menghasilkan kinerja keuangan. Oleh karena itu, diperlukan metode pelaporan dan pengelolaan terhadap dimensi-dimensi *intangibile* yang lebih sistematis (Purnomosidhi, 2006).

Sedangkan, menurut Sawarjuwono (2003) dalam Istanti (2009) menyatakan bahwa *intellectual capital* terdiri dari tiga elemen utama yaitu:

1. *Human Capital* (modal manusia).

Human capital merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual. Disinilah sumber *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* juga merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik

berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. *Human capital* akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Brinker (dalam Purnomosidhi, 2005) memberikan beberapa karakteristik dasar yang dapat diukur dari modal ini, yaitu *training programs, credential, experience, competence, recruitment, mentoring, learning programs, individual potential and personality*.

2. *Structural Capital* atau *Organizational Capital* (modal organisasi)

Structural capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan, misalnya: sistem operasional perusahaan, proses manufakturing, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki perusahaan. Seorang individu dapat memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, tetapi jika organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk maka *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.

3. *Relational Capital* atau *Customer Capital* (modal pelanggan)

Elemen ini merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Relational capital* merupakan hubungan yang harmonis/*association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para

mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar. *Relational capital* dapat muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut.

2.1.5.3 Pengungkapan Informasi Modal Intelektual

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin pesat memberikan banyak pengaruh dalam pelaporan keuangan perusahaan, terutama dalam hal penyajian dan penilaian aset tidak berwujud. *Agency theory*, mungkin merupakan pusat teori bagi semua teori akuntansi, yang menjelaskan bahwa separasi kepemilikan dan pengendalian perusahaan menciptakan suatu moral hazard, dimana manager sebagai agen untuk pemilik pemegang saham, bertindak atas nama kepentingan diri ekonomi mereka sendiri (Jensen dan Meckling, 1976 dalam Istanti, 2009).

Dalam penelitian Istanti (2009) yang menggunakan hasil riset Guthrie dan Petty (2000) menunjukkan bahwa:

1. Pengungkapan modal intelektual lebih banyak (95%) disajikan secara terpisah dan tidak ada yang disajikan dalam angka atau kuantitatif. Hal ini mendukung pandangan yang selama ini kuat yaitu aktiva tidak berwujud atau modal intelektual sulit untuk dikuantifikasikan.
2. Pengungkapan mengenai modal eksternal lebih banyak dilakukan oleh perusahaan. Tidak terdapat pola tertentu dalam laporan-laporan tersebut.

Hal-hal yang banyak diungkapkan menyebar diantara ketiga elemen modal intelektual.

3. Pelaporan dan pengungkapan modal intelektual dilakukan masih secara sebagian dan belum menyeluruh.

4. Secara keseluruhan perusahaan menekankan bahwa modal intelektual merupakan hal penting untuk menuju sukses dalam menghadapi persaingan masa depan. Namun hal itu belum dapat diterjemahkan dalam suatu pesan yang solid dan koheren dalam laporan tahunan.

Menurut Ulrich (dalam Dewi, 2011), *intellectual capital* merupakan komitmen dan kompetensi dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kompetensi tinggi tetapi komitmennya rendah tidak akan berhasil, begitu juga sebaliknya. Kedua faktor tersebut (komitmen dan kompetensi) sangat penting dan tidak dapat dikesampingkan. Nilai yang rendah pada salah satu faktor akan menyebabkan penurunan nilai keseluruhan *intellectual capital* secara signifikan.

2.1.6 Akuntansi Sumber Daya Manusia

2.1.6.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan memenuhi tuntutan kriteria pekerjaan merupakan suatu hal yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang rela mengeluarkan sejumlah besar dana untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan ataupun keahlian dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Pengakuan baik dari segi pencatatan dan pelaporan

terhadap biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ini seringkali dihadapkan pada persoalan, apakah biaya-biaya tersebut tergolong ke dalam kelompok biaya/beban atau termasuk ke dalam kelompok aktiva. Hal mendasar inilah yang merupakan penyebab munculnya gagasan atau pemikiran tentang konsep akuntansi sumber daya manusia (Suwanto, 2006).

Beberapa pendapat yang mencoba menjelaskan tentang konsep akuntansi sumber daya manusia adalah sebagai berikut : Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) meliputi konsep sumber daya manusia sebagai aktiva, penentuan biaya yang diinvestasikan dan hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan menyediakan ketelitian ekonomi tentang nilai sumber daya manusia di organisasi (Brummed, R. Lee, 1995: 2 dalam Suwanto, 2006)

Sumber yang berbeda menyebutkan bahwa pengertian dari akuntansi sumber daya manusia adalah : Akuntansi sumber daya manusia adalah sebuah proses pengidentifikasi dan pengukuran data tentang sumber daya manusia dan pengomunikasiannya atas informasi-informasi yang termasuk di dalamnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Andreas Lako, 1995: 5 dalam Suwanto, 2006)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses pengukuran dan pelaporan biaya serta nilai manusia sebagai sumber daya organisasi dan pelaporan hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Dengan demikian pada proses akuntansi sumber daya manusia terkadang unsur pengukuran, pelaporan, data

tentang manusia dan organisasi. Data tentang manusia dalam hal ini berupa biaya-biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya (Suwanto, 2006).

2.1.6.2 Asumsi yang Mendasari Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia tidak timbul dengan sendirinya atau tanpa suatu hal yang melatar balakangi. Pada dasarnya ada beberapa asumsi yang mendasari munculnya konsep akuntansi sumber daya manusia. Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut : “Manusia adalah sumber daya organisasi yang sangat bernilai, nilai sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya manajemen dalam sebuah organisasi, dan kebutuhan akan pentingnya informasi-informasi tentang sumber daya manusia” (Amin Widjaja Tunggal, 1994: 7 dalam Suwanto, 2006).

Akuntansi sumber daya manusia dan nilai-nilainya diperlukan untuk mengelola agar manusia (tenaga kerja) lebih efektif dan efisien. Informasi ini sangat berguna dalam berbagai aspek dari proses manajemen sumber daya manusia, termasuk proses perencanaan dan pengendalian dalam akuisisi, pengembangan, pengalokasian, konservasi dan kualitas manusia. Hal ini berarti akuntansi sumber daya manusia dimaksudkan sebagai suatu komponen dari sistem informasi akuntansi manajemen secara keseluruhan (Suwanto, 2006).

2.1.6.3 Pengungkapan Sumber Daya Manusia

Laporan keuangan merupakan salah satu bentuk informasi keuangan yang disajikan perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik yang ada di dalam maupun di luar perusahaan. Akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan disajikan dalam sisi aktiva pada pos investasi sumber daya manusia dan pada sisi kewajiban dan modal pada pos modal sumber daya manusia sebesar nilai total investasi sumber daya manusia. Sedangkan nilai amortisasi sumber daya manusia masuk ke dalam Laporan Laba Rugi perusahaan sebagai pengurang biaya operasional perusahaan yang diakui sebesar jumlah biaya untuk pengembangan sumber daya manusia dibagi taksiran umur ekonomis sumber daya manusia pada periode bersangkutan (Suwanto, 2006).

Tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat suatu tingkatan ketidakpastian yang berkaitan sejauh mana "*future service potential*" dari seorang karyawan akan benar benar direalisasi. Masalah akuntansi yang timbul adalah bagaimana caranya mengukur tingkat ketidakpastian dari realisasi jasa karyawan tersebut dalam laporan keuangan. Alternatif yang diusulkan untuk menghitung tingkat ketidakpastian realisasi jasa investasi sumber daya manusia ini adalah dengan menggunakan akuntansi untuk piutang dagang (Suwanto, 2006).

Secara legal dan fisik, kemampuan intelektual tidak dapat dipindahkan dari individu masing-masing, tetapi dalam penggunaannya atau dari segi pemanfaatannya, kemampuan intelektual dapat diakui sebagai kekayaan perusahaan. Konsep *substance over form*, perusahaan dapat dan berhak

mengungkapkan informasi mengenai kekayaan sumber daya manusia yang ada pada individu-individu karyawannya sebagai bagian dari kekayaan perusahaan (Susanto, 2005).

Bila dilihat dari karakteristiknya, informasi sumber daya manusia meliputi informasi potensi kemampuan individu, informasi pemanfaatan kemampuan individu, informasi pengembangan sumber daya manusia. Atau dapat dikelompokkan dalam informasi yang bersifat bukan akuntansi (*non-accounting information*) maupun informasi akuntansi (*accounting information*). Informasi yang berkaitan dengan kemampuan intelektual sumber daya manusia jelas merupakan informasi yang sifatnya bukan akuntansi (Susanto, 2005).

Konsep tentang nilai manusia (*human value*) dapat diderivasikan dari teori nilai ekonomi secara umum. Sebagaimana halnya dengan aktiva lainnya, manusia dapat diberi nilai (*value*) berdasarkan kemampuannya untuk memberikan jasa-jasa ekonomis bagi perusahaan di kemudian hari. Nilai-nilai tersebut dapat didefinisikan sebagai nilai sekarang (*present worth*) dari jasa-jasa ekonomis yang akan diberikan oleh sumber daya manusia dalam perusahaan sepanjang “*expected service life*” atau umur ekonomis dari sumber daya manusia tersebut (Nastiti, 2008).

2.1.6.4 Metode Pengukuran Sumber Daya Manusia

Perlakuan akuntansi konvensional atas pengeluaran sumber daya manusia terdiri dari pembiayaan seluruh pengeluaran pembentukan modal yang berupa manusia, sedangkan pengeluaran serupa atas modal fisik dikapitalisasi. Suatu

perlakuan akuntansi yang lebih ideal apabila mengkapitalisasi pengeluaran sumber daya manusia yang memiliki manfaat pada masa yang akan datang (*future benefit*) (Susanto, 2005).

Menurut Ahmed Riahi Belkaoui dalam Susanto (2005), metode pengukuran yang didasarkan pada ukuran moneter terdiri atas :

1. Metode biaya historis atau harga perolehan (*Historical Acquisition Cost Method*)

Metode ini terdiri dari pengkapitalisasian seluruh biaya yang ada kaitannya dengan penerimaan tenaga kerja baru, penyeleksian, penggajian, pendidikan dan pelatihan dan selanjutnya pengamortisasian biaya-biaya tersebut selama umur kegunaannya. Hampir sama halnya dengan perlakuan akuntansi konvensional terhadap aktiva lain. Perlakuan seperti ini sangat praktis dan objektif dalam arti datanya dapat diuji kebenarannya.

2. Metode Biaya Pengganti (*Replacement Cost Method*)

Metode ini terdiri dari penaksiran biaya penggantian sumber daya manusia yang sudah ada dalam perusahaan seperti yang telah dikemukakan sebelumnya. Pada metode ini, suatu pengganti yang baik bagi nilai ekonomi aktiva dalam arti pertimbangan pasar adalah esensial dalam rangka mengukur kondisi yang ada saat ini.

3. Metode Biaya Kesempatan (*Opportunity Cost Method*)

Hekemian dan Jones (1967) mengusulkan metode biaya kesempatan untuk menanggulangi keterbatasan metode biaya pengganti. Mereka

menyarankan nilai sumber daya manusia ditetapkan melalui suatu proses tawar menawar yang kompetitif dalam perusahaan, dengan mendasarkan pada konsep biaya kesempatan.

4. Model Kompensasi (*Compensation Model*)

Dengan adanya ketidakpastian dan kesulitan sehubungan dengan penentuan nilai modal yang berupa manusia, Lev dan Schwarts (1971) menyarankan penggunaan kompensasi seseorang di masa mendatang sebagai suatu pengganti nilai mereka. Oleh karenanya, nilai modal yang terkandung dalam seseorang adalah nilai tunai penghasilannya yang masih tersisa di masa mendatang dari kerjanya. Secara matematis, perhitungan sumber daya manusia yang diusulkan Lev dan Schwartz sebagai berikut :

$$E(V^* \tau) = \sum_{t=\tau}^T P_t(t+1) \sum_{t=\tau}^t \frac{I_i^*}{(1+r)^{t-\tau}}$$

Dimana:

I_i^* = Penghasilan tahunan di kemudian hari
 $E(V^* \tau)$ = Expected Value (Nilai yang diharapkan) dari human capital
 $P \tau$ = Probability (kemungkinan) seseorang meninggal pada umur T

Sumber : Nastiti (2008)

5. Metode Menyesuaikan Upah Di Masa Mendatang Yang Didiskontokan (*Adjusted Discounted Future Wage Method*)

Hermanson (1986) mengusulkan suatu nilai kompensasi yang disesuaikan sebagai wakil seseorang bagi perusahaan. Upah di masa mendatang yang didiskontokan disesuaikan dengan suatu “faktor efisiensi” dengan maksud mengukur efektivitas relatif modal manusia

suatu perusahaan tertentu. Faktor efisiensi ini diukur dengan rasio hasil investasi perusahaan tertentu terhadap seluruh perusahaan lainnya dalam periode ekonomi tertentu. Sedangkan untuk metode ukuran non moneter seperti inventarisasi sederhana terhadap keahlian dan kecakapan karyawan, penentuan prestasi secara individual ataupun ukuran sikap.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam sub-bab ini akan dijelaskan mengenai penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh modal intelektual dan peneraapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomosidhi (2006) yang menggunakan variabel dependen pengungkapan modal intelektual dan variabel independen : *size*, *leverage*, kinerja modal intelektual (KMI). Hasil penelitiannya terdapat hubungan signifikan antara KMI dengan praktik pengungkapan modal intelektual perusahaan publik di BEJ meskipun arah hubungannya tidak seperti yang diprediksikan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Istanti (2009) dengan menggunakan variabel dependen : pengungkapan modal intelektual dan variabel independen : konsentrasi kepemilikan, *leverage*, komisaris independen, umur perusahaan, ukuran perusahaan. Hasil dari penelitian tersebut adalah ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan modal intelektual, sedangkan konsentrasi kepemilikan, *leverage*, komisaris independen, dan umur

perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan modal intelektual.

Murad (2009) melakukan penelitian pengaruh penerapan akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan. Variabel yang digunakan adalah variabel dependen yaitu akuntansi sumber daya manusia dan variabel independen berupa kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengaruh yang signifikan antara penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan kinerja perusahaan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Hardiansyah A. (2009) yang melakukan analisis simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia terhadap perbandingan kinerja laporan keuangan pada Bank Panin. Penelitian ini hanya membatasi masalah tentang digunakannya akuntansi sumber daya manusia atau tidak di Bank Panin serta kinerja perusahaan setelah menerapkan akuntansi sumber daya manusia dengan menggunakan profitabilitas (rentabilitas) menggunakan rasio *profit margin*, *assets utilization*, *return on assets*, *equity multiplier*, *return on equity*. Hasilnya adalah bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan metode cost (biaya) akan menjadikan suatu biaya yang dikeluarkan menjadi suatu investasi aktiva sumber daya manusia. Perbandingan rasio keuangan profitabilitas (rentabilitas) yang dilakukan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumberdaya manusia menunjukkan tiga dari lima rasio keuangan mengalami kenaikan walaupun tidak secara signifikan,

Penelitian terbaru adalah yang dilakukan oleh Dominguez (2011) yang meneliti dampak pengungkapan sumber daya manusia terhadap reputasi

perusahaan. Variabel dependennya adalah reputasi perusahaan yang baik dan variabel independennya adalah pengungkapan sumber daya manusia. Dominguez (2011) juga menggunakan variabel kontrol antara lain size, leverage, jenis industri, dan tingkat konsentrasi kepemilikan. Hasil penelitian tersebut adalah engungkapan sumber daya manusia secara positif dan signifikan terkait dengan reputasi perusahaan setelah mengontrol beberapa faktor penentu reputasi perusahaan.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Bambang Purnomosidhi (2006)	Pengungkapan Suka Rela Modal Intelektual Pada Perusahaan Publik Di BEJ	Variabel Dependen : Pengungkapan Modal Intelektual Variabel Independen : <i>Size, Leverage, Kinerja Modal Intelektual (KMI)</i>	Terdapat hubungan signifikan antara KMI dengan praktik pengungkapan modal intelektual perusahaan publik di BEJ meskipun arah hubungannya tidak seperti yang diprediksikan.
Sri Layla Wahyu Istanti (2009)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Sukarela Modal	Variabel Dependen : Pengungkapan	Ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan modal intelektual, sedangkan konsentrasi

	<p>Intelektual (Studi Empiris Pada Perusahaan Non Keuangan Yang Listing Di Bei)</p>	<p>Modal Intelektual</p> <p>Variabel Independen :</p> <p>Konsentrasi Kepemilikan, <i>Leverage</i>, Komisaris Independen, Umur Perusahaan, Ukuran Perusahaan</p>	<p>kepemilikan, <i>leverage</i>, komisaris independen, dan umur perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan modal intelektual.</p>
<p>Anizir Ali Murad (2009)</p>	<p>Pengaruh Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Putra Damai Banten Abadi)</p>	<p>Variabel Dependen :</p> <p>Akuntansi Sumber Daya Manusia</p> <p>Variabel Independen :</p> <p>Kinerja Perusahaan</p>	<p>Ada pengaruh yang signifikan antara penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan kinerja perusahaan.</p>
<p>Hardiansyah A. (2009)</p>	<p>Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan Pada Bank Panin</p>	<p>Akuntansi Sumber Daya Manusia atau tidak di Bank Panin serta kinerja perusahaan setelah menerapkan Akuntansi Sumber Daya Manusia.</p> <p>Profitabilitas (rentabilitas) menggunakan Rasio <i>Profit</i></p>	<p>Bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan metode cost (biaya) akan menjadikan suatu biaya yang dikeluarkan menjadi suatu investasi aktiva sumber daya manusia. Perbandingan rasio profitabilitas menunjukkan tiga dari lima rasio mengalami kenaikan walaupun</p>

		<i>Margin, Assets Utilization, Return On Assets, Equity Multiplier, Return On Equity.</i>	tidak signifikan.
America Alvarez Dominguez (2011)	<i>The Impact Of Human Resource Disclosure On Corporate Image</i>	Variabel Dependen : Reputasi Perusahaan Yang Baik Variabel Independen : Pengungkapan Sumber Daya Manusia Variabel Kontrol : Size, Leverage, Jenis Industri, Tingkat Konsentrasi Kepemilikan	Pengungkapan sumber daya manusia secara positif dan signifikan terkait dengan reputasi perusahaan setelah mengontrol beberapa faktor penentu reputasi perusahaan.

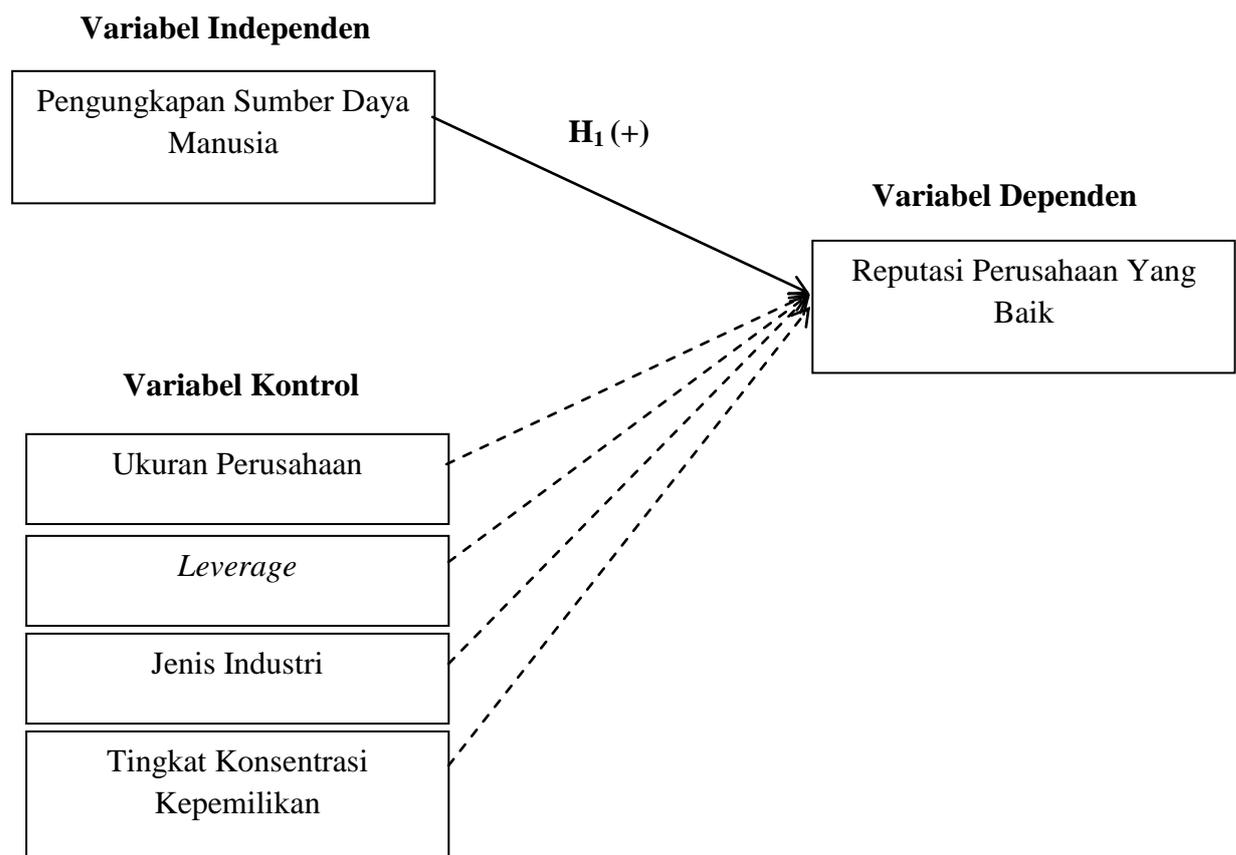
2.3 Kerangka Pemikiran

Kurangnya hampir total persyaratan yang berkaitan dengan pengungkapan sumber daya manusia beranggapan bahwa keputusan untuk memasukkan informasi tersebut atau tidak, dan sejauh mana perlu untuk memuaskan pihak yang berkepentingan yang berbeda, yang tersisa hampir seluruhnya sampai

dengan manajemen. Hal ini membawa kita untuk percaya bahwa keputusan yang diambil akan menjadi hasil dari analisis biaya-manfaat dan bahwa citra perusahaan yang baik akan memanfaatkan yang terkait dengan pengungkapan.

Hubungan logis antar variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dan divisualisasikan dalam sub-bab kerangka pemikiran ini. Pembahasan alasan dan penyajian gambar sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori yang digunakan dan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, pada sub-bab ini akan dijelaskan mengenai hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini.

Craig dan Hussey (1982, hlm 7-8) dalam Dominguez (2011) menyatakan bahwa pengungkapan sumber daya manusia pada perusahaan merangsang peningkatan kinerja masing-masing individu dan menciptakan kesan manajemen yang progresif. Gagasan bahwa pengungkapan sumber daya manusia bagi karyawan meningkatkan citra perusahaan sebagai pemberi kerja dan memberikan manfaat pada manajemen sendiri menurut beberapa penulis seperti Maunders (1981) dan Lewis et al. (1984). Maunders (1981) dalam Dominguez (2011) berpendapat bahwa pengungkapan ini dapat mempengaruhi investor dengan mencerminkan kemampuan manajemen dalam hubungan industrial juga tanggung jawab sosial. Pengungkapan informasi tentang karyawan dapat dilihat sebagai bagian dari strategi sosial perusahaan.

Tidak hanya informasi tentang sumber daya manusia yang berorientasi kepada karyawan yang memiliki dampak positif dalam reputasi perusahaan, tetapi pengungkapan sumber daya manusia, pada umumnya, dianggap memberikan manfaat yang berbeda untuk perusahaan dan menjadi pengaruh yang baik dalam reputasi perusahaan. Frederiksen dan Westphalen (1998) dalam Dominguez (2011) menunjukkan bahwa pengungkapan sumber daya manusia membantu meningkatkan pemasaran untuk klien di masa sekarang dan masa depan juga untuk mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Fombrun dan Shanley (1990) dalam Dominguez (2011) menganggap bahwa reputasi adalah hasil dari suatu proses yang kompetitif di mana perusahaan menyoroti karakteristik utama mereka untuk memaksimalkan status sosial mereka. Dengan demikian, dari perspektif sosiologi, reputasi bisa dipandang sebagai hasil dari tayangan sosial dibangun bersama dari perusahaan.

Dalam hal ini, Foong dan Yorston (2003) dalam Dominguez (2011) menunjukkan bahwa pengungkapan sumber daya manusia adalah menguntungkan karena menunjukkan komitmen perusahaan terhadap keragaman, kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga meningkatkan kepercayaan stakeholder. Semua masalah ini akan menguntungkan bagi reputasi perusahaan di mata publik

Argumen teoritis di atas mengidentifikasi hipotesis berikut:

H1 : Pengungkapan sukarela sumber daya manusia secara positif mempengaruhi reputasi perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai bagaimana penelitian ini akan dilakukan. Oleh karena itu, akan dibahas mengenai definisi dan operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian, populasi dan sampel data, metode pengumpulan data, dan metode analisis. Berikut penjelasan secara rinci.

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Secara umum dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel kontrol.

3.1.1 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas (Sekaran, 2003). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah reputasi perusahaan yang baik.

Hamsinah (2012) menyebutkan bahwa Charles J.Fombrun dalam *Reputation* menggambarkan hubungan antara identitas perusahaan, nama, image dan reputasi. Identitas perusahaan digambarkan sebagai :

“the set of value and principles employees and managers associate with company. Identitas perusahaan, disosialisasikan atau tidak, itu merupakan sebuah gambaran pemahaman bagaimana karyawan akan bekerja, bagaimana produk akan dibuat, bagaimana stakeholders akan dilayani, dan lain-lain. Identitas perusahaan

diturunkan dari pengalaman perusahaan sejak berdiri, merupakan akumulasi prestasi dan cacat yang telah dibuat selama ini (Frombun, 1996;36)”.

Reputasi perusahaan yang baik diukur menggunakan data dari Indonesia *Corporate Image Award* (IMAC) tahun 2012. Seperti yang dikutip dari website *Indonesia Corporate Image Award* bahwa *Corporate Image Award* adalah penghargaan terhadap *image* baik yang berhasil dipelihara oleh manajemen perusahaan. *Corporate Image Award* ini diselenggarakan oleh majalah *Bloomberg Business Week* bersama dengan *Frontier Consulting Group*. *Corporate Image* diberikan atas dasar survei yang dilakukan terhadap kelompok responden, yaitu manajemen atau pelaku bisnis, *stockholder* atau investor, jurnalis selain jurnalis *infotainment* dan masyarakat publik.

Di dalam website IMAC 2012 disebutkan bahwa *Corporate Image Index* (CII) didapat dari rata-rata terboboti keempat dimensi *Quality*, *Performance*, *Responsibility* dan *Attractiveness*. Bobot untuk masing-masing dimensi didapat dari analisa *Structural Equation Model* dengan variabel konstruk adalah ke empat dimensi tersebut. Penentuan pemenang untuk setiap kategori industri (perusahaan dengan *Corporate Image Excellent*) ditentukan berdasarkan skor CII yang merupakan rata-rata terboboti dari setiap kelompok responden dengan bobot manajemen 50%, stock holder/investor 20%, jurnalis 20% dan publik 10%. Perusahaan dengan *Corporate Image Excellent* merupakan perusahaan yang memiliki skor CII lebih besar dari rata-rata industri dan termasuk dua besar dalam setiap kategorinya. Survei *Corporate Image* (IMAC) 2012 ini mencakup 83 kategori industri

3.1.2 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang membantu menjelaskan varians dalam variabel terikat (Sekaran, 2003). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengungkapan sumber daya manusia.

Cashin dan Polimeni (1985, hal 828) dalam Susanto (2005) mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia sebagai pencatatan, pengelolaan, dan pelaporan biaya personal. Sedangkan, American Accounting Association's Committee on Human Resources Accounting (1973, hal 169) dalam Susanto (2005) mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia sebagai proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian informasinya terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses pengukuran dan pelaporan biaya serta nilai manusia sebagai sumber daya organisasi dan pelaporan hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Dengan demikian pada proses akuntansi sumber daya manusia terkadang unsur pengukuran, pelaporan, data tentang manusia dan organisasi. Data tentang manusia dalam hal ini berupa biaya-biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya (Suwanto, 2006).

Di dalam konteks, dimana sumber daya manusia merupakan fundamental di setiap perusahaan, informasi baru dibutuhkan untuk pemegang saham dan

pemangku kepentingan perusahaan (Dominguez, 2011). Informasi baru yang berkaitan dengan aset tidak berwujud, khususnya terhadap elemen sumber daya manusia terlebih pada informasi mengenai karyawan di perusahaan. Informasi mengenai sumber daya manusia dapat kita temukan dalam pengungkapan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Cara mengukur pengungkapan sumber daya manusia adalah dengan menggunakan indeks pengungkapan pada sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis isi atau *content analysis technique*. Sehingga, rumus regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\text{REPUTATION}_{it+1} = \beta_0 + \beta_1 \text{RINDEX}_{it} + \beta_2 \text{LASSETS}_{it} + \beta_3 \text{LEVERAGE}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} + \beta_5 \text{IND}_{it} + \beta_6 \text{LPROPERTY}_{it} + \epsilon_i$$

(1)

Dimana :

REPUTATION : skor yang diperoleh perusahaan pada IMAC 2012

RINDEX : peringkat pecahan dari keseluruhan indeks untuk pengungkapan sumber daya manusia

LASSET : logaritma natural dari nilai total aset

LEVERAGE : rasio hutang jangka panjang dengan ekuitas

ROA : *Return on Asset*

IND : menunjukkan apakah atau tidak angka perusahaan dalam indeks pertumbuhan tinggi

LPROPERTY : logaritma natural dari indeks Herfindalh digunakan untuk mengukur tingkat konsentrasi perusahaan properti

ε : error

3.1.2.1 Variabel Kontrol

Penelitian ini menggunakan empat variabel kontrol untuk mengontrol hubungan antara variabel reputasi dan indeks informasi bukan karena variabel lainnya yang mempengaruhi reputasi perusahaan dan berkorelasi juga dengan pengungkapan sumber daya manusia pada perusahaan. Variabel kontrol adalah variabel yang mengontrol hubungan variabel dependen dan variabel independen dan pasti berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah :

1. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan digunakan sebagai variabel dalam pengungkapan informasi tanggung jawab sosial perusahaan. Pada umumnya perusahaan besar memiliki informasi yang lebih lengkap sehingga besar kemungkinan pengungkapan informasi pertanggungjawaban sosial pada perusahaan besar tersebut (Rakhmawati, 2011).

Suripto (1999) dalam Rakhmawati (2011) menyatakan bahwa perusahaan besar umumnya memiliki jumlah aktiva yang besar, penjualan besar, *skill* karyawan yang baik, sistem informasi yang canggih, jenis produk yang banyak, struktur kepemilikan lengkap, sehingga membutuhkan tingkat pengungkapan secara luas. Hal ini dikaitkan dengan teori agensi, dimana perusahaan yang besar yang memiliki biaya keagenan yang besar akan mengungkapkan informasi secara

luas untuk mengurangi biaya keagenan. Selain itu, perusahaan besar memiliki emiten yang banyak disoroti, sehingga pengungkapan yang lebih luas dapat mengurangi biaya politis sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan (Sembiring, 2005). Perusahaan yang besar, memiliki sumber daya yang besar sehingga perusahaan perlu dan mampu membiayai informasi untuk kepentingan internal secara lengkap. Informasi yang lengkap sekaligus menjadi bahan untuk keperluan pengungkapan informasi kepada pihak eksternal sehingga tidak memerlukan biaya lagi untuk pengungkapan informasi secara lengkap. Sebaliknya, perusahaan kecil tidak memiliki informasi selengkap perusahaan besar, sehingga biaya yang diperlukan menjadi lebih besar apabila perusahaan ingin mengungkapkan informasi secara lengkap. Hal ini dikarenakan pada umumnya perusahaan kecil berada pada situasi persaingan ketat sehingga dapat mengancam perusahaan (Rakhmawati, 2011). Karena jika terlalu mengungkapkan informasi terlalu banyak dapat menjadi ancaman bagi posisi perusahaan.

Ukuran perusahaan dalam penelitian ini diukur dari nilai total aset perusahaan.

2. *Leverage*

Rasio *Leverage* merupakan faktor penting dalam penentuan kinerja perusahaan. *Leverage* menggambarkan proporsi asset yang dibiayai oleh hutang. *Leverage* dinyatakan dalam rasio total hutang terhadap total asset pada neraca akhir tahun (Hartini, 2011).

Menurut Kusumawati dan Sudento (2005) dalam Analisa (2011) menggambarkan *leverage* sebagai kemampuan perusahaan untuk membayar hutangnya dengan menggunakan ekuitas yang dimilikinya. *Leverage* dapat dipahami sebagai penaksir dari resiko yang melekat pada suatu perusahaan. Artinya, *leverage* yang semakin besar menunjukkan risiko investasi yang semakin besar pula. Perusahaan dengan rasio *leverage* yang rendah memiliki risiko *leverage* yang lebih kecil.

Keputusan manajemen untuk berusaha menjaga agar rasio *leverage* tidak bertambah tinggi mengacu pada teori *pecking order theory* menyatakan bahwa perusahaan menyukai *internal financing* dan apabila pendanaan dari luar (*eksternal financing*) diperlukan. Maka perusahaan akan menerbitkan sekuritas yang paling aman terlebih dahulu, yaitu obligasi kemudian diikuti sekuritas yang berkarakteristik opsi (seperti obligasi konversi), baru akhirnya apabila belum mencukupi, perusahaan akan menerbitkan saham. Pada intinya apabila perusahaan masih bias mengusahakan sumber pendanaan internal maka sumber pendanaan eksternal tidak akan diusahakan. Maka dapat disimpulkan rasio *leverage* yang tinggi menyebabkan turunnya nilai perusahaan (Weston dan Copeland, 1992 dalam Analisa, 2011).

Dalam penelitian ini, *leverage* diukur dengan rasio total liabilitas dan total ekuitas.

3. Jenis Industri

Taures (2011) menyebutkan bahwa jenis industri menunjukkan keterlibatan perusahaan ke dalam industri tertentu sesuai dengan karakteristik kegiatan usaha yang dioperasikan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pengelompokan jenis industri yaitu *high profile industry* dan *low profile industry*. Perusahaan yang termasuk dalam *high profile industry* adalah perusahaan yang memiliki tingkat sensitivitas yang tinggi pada lingkungan, risiko politik tinggi atau tingkat persaingan yang ketat (Robert, 1992 dalam Hackston dan Milne, 1996). Sedangkan perusahaan *low profile industry* adalah perusahaan yang memiliki aktivitas operasi yang lebih sederhana, tingkat toleransi atas kegagalan yang lebih tinggi dan jauh dari sorotan masyarakat.

Taures (2011) juga menyebutkan perusahaan *high profile industry* misalnya perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan pertambangan, kimia, perhutanan, kertas, otomotif, penerbangan, agribisnis, tembakau dan rokok, produk makanan dan minuman, media dan komunikasi, energi (listrik), *engineering*, kesehatan, transportasi dan pariwisata. Sedangkan, perusahaan yang termasuk perusahaan *low profile industry* adalah perusahaan yang bergerak di bidang bangunan, keuangan dan perbankan, pemasok alat-alat kesehatan, properti, perusahaan pengecer, tekstil dan produk tekstil, produk personal, dan produk rumah tangga.

Perusahaan *high profile industry* akan mengungkap informasi risiko lebih banyak daripada perusahaan *low profile industry*. Hal ini dikarenakan perusahaan

high profile industry memiliki tingkat sensitivitas yang tinggi pada lingkungan, risiko politik tinggi atau tingkat persaingan yang ketat. Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan misalnya, memiliki risiko tinggi terhadap operasi pertambangan berkaitan dengan lingkungan maupun kecelakaan kerja. Sebaliknya, perusahaan yang bergerak pada bidang retail akan mengalami risiko lingkungan yang kecil, karena perusahaan retail memiliki kegiatan operasi hanya berupa penjualan barang, tidak memproduksi barang (Taures, 2011).

Dalam penelitian ini, variabel IND adalah variabel dummy yang mengambil nilai (1) untuk perusahaan yang termasuk dalam tipe *high profile* dan perusahaan yang dikategorikan dalam *low profile* diberi angka nol (0).

4. Tingkat Konsentrasi Kepemilikan

(Claessens dkk. 2000) dalam Yohana dan Warnida (2008) menyebutkan konsentrasi kepemilikan terjadi pada suatu negara sangat tergantung pada keseimbangan antara penegakan hak-hak kepemilikan oleh negara dan pemilik perusahaan. Menurut mereka jika dalam suatu perekonomian pemerintah tidak bisa secara efektif menegakkan hak-hak kepemilikan, maka penegakan hak-hak tersebut akan didominasi oleh pemilik. Pemilik akan mempengaruhi sejauh mana kontrak perusahaan akan dilaksanakan karena hal tersebut akan mempengaruhi kemampuan dan insentif pemilik untuk mempertahankan hak-hak mereka.

Konsentrasi kepemilikan merupakan variabel yang mampu mempengaruhi reputasi perusahaan. Perusahaan dengan jumlah pemegang saham yang lebih besar mungkin lebih tertarik mencerminkan keprihatinan mereka terhadap

masalah sosial karena ada kemungkinan besar bahwa pemegang saham lebih tertarik dalam perusahaan yang memenuhi tanggung jawab sosialnya (Keim, 1978; Ullman, 1985; Roberts, 1992; Dominguez, 2011).

Konsentrasi kepemilikan diukur menggunakan indeks Herfindahl. Santerre dan Neun (1986) dan Babio dan Muino (2005) indeksnya sebagai berikut :

$$\text{PROPERTY} = \sum_{i=1}^n \left(\frac{P_i}{0.51} \right)^2$$

Di mana, "Pi" adalah persentase saham yang dimiliki oleh pemegang saham utama perusahaan. Indeks 1 adalah ketika hanya satu pemegang saham memiliki mayoritas saham perusahaan dan turun ke 0 ketika ada banyak pemegang saham dan masing-masing memiliki kecil jumlah saham. Oleh karena itu, indeks mencapai nilai tinggi ketika kepemilikan sangat terkonsentrasi dan rendah nilai ketika modal tersebar. Akhirnya kita mempertimbangkan profitabilitas (diukur sebagai return on asset) sebagai variabel yang berpengaruh pada reputasi perusahaan. Perusahaan dengan hasil ekonomi yang lebih besar akan menunjukkan kepedulian terhadap topik sosial yang lebih besar dan akan berakhir dengan meningkatkan citra dan reputasi (Ullman, 1985; Roberts, 1992; Dominguez, 2011).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdapat di dalam *Indonesia Corporate Image Award (IMAC) 2012* dengan hasil *excellent* dan yang

mengeluarkan annual report. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling*, yakni metode penentuan sampel dari populasi yang ada berdasarkan kriteria yang dikehendaki oleh peneliti. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dengan tujuan penelitian relatif dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Perusahaan yang memiliki hasil *excellent* pada *Indonesia Corporate Image Award (IMAC) 2012* dan yang mengeluarkan annual report.
2. Perusahaan merupakan perusahaan jenis *non financial*. Karena dari beberapa sampel perusahaan ditemukan bahwa rasio keuangan perusahaan berbasis *financial* berbeda, sehingga tidak digunakan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang bersumber dari dokumentasi perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan tahunan tahun 2011. Data mengenai tingkat pengungkapan sumber daya manusia, reputasi perusahaan yang baik, jenis industri di bagian naratif dalam laporan tahunan. Sedangkan, ukuran perusahaan, *leverage*, dan tingkat konsentrasi kepemilikan diambil dalam bagian kuantitatif laporan tahunan seperti laporan keuangan. Data berupa laporan tahunan yang dipublikasikan perusahaan dapat diperoleh di Pojok BEI Fakultas Ekonomika dan Bisnis atau di www.idx.co.id dan didapatkan melalui website perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan mengumpulkan data empiris dan studi pustaka. Pengumpulan data empiris dilakukan dengan mengumpulkan sumber data yang dibuat oleh perusahaan seperti laporan tahunan perusahaan. Studi pustaka menggunakan berbagai literature seperti jurnal, artikel, dan literatur lain yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Skewness dan kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data dan kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data yang terdistribusi normal mempunyai nilai skewness dan kurtosis mendekati nol (Ghozali, 2009).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali , 2009). Apabila distribusi data normal, maka model regresi dapat dikatakan baik. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat

grafik histogram dan grafik normal plots. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan, analisis statistik dilakukan dengan melihat hasil One Sample Kolmogorov Smirnov, jika di atas tingkat signifikansi 0,05 maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2009).

3.5.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2009). Apabila tidak terdapat korelasi antar variabel independen, maka model regresi dapat dikatakan baik. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diketahui salah satunya dengan cara melihat grafik scatterplots. Apabila dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar di

atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2009).

3.5.2.4 Analisis Regresi

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009). Pengujian koefisien regresi dilakukan untuk menguji seberapa jauh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap reputasi perusahaan. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5% (0,05). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis didasarkan pada signifikansi *p-value*. Jika *p-value* (signifikan) $> \alpha$, maka hipotesis alternatif ditolak. Sebaliknya jika *p-value* $< \alpha$, maka hipotesis alternatif diterima. Model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\text{REPUTATION}_{it+1} = \beta_0 + \beta_1 \text{RINDEX}_{it} + \beta_2 \text{LASSETS}_{it} + \beta_3 \text{LEVERAGE}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} + \beta_5 \text{IND}_{it} + \beta_6 \text{LPROPERTY}_{it} + \epsilon_i$$

(1)

Dimana :

REPUTATION : skor yang diperoleh perusahaan pada IMAC 2012

RINDEX : peringkat pecahan dari keseluruhan indeks untuk pengungkapan sumber daya manusia

LASSET : logaritma natural dari nilai total aset

LEVERAGE : rasio hutang jangka panjang dengan ekuitas

ROA : *Return on Asset*

IND : menunjukkan apakah atau tidak angka perusahaan dalam indeks pertumbuhan tinggi

LPROPERTY : logaritma natural dari indeks Herfindalh digunakan untuk mengukur tingkat konsentrasi perusahaan properti

ε : error

3.5.3 Uji Hipotesis

3.5.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

3.5.3.2 Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Pengambilan keputusannya adalah apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

3.5.3.3 Uji Statistik T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen (Ghozali, 2009). Pengambilan keputusannya adalah apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.