

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Informasi merupakan tujuan utama dari pelaporan akuntansi keuangan. Standar akuntansi keuangan yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia menyatakan tujuan laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan. Informasi ini yang nantinya digunakan oleh pihak eksternal perusahaan untuk menilai perusahaan dan menaksir potensi perusahaan dalam menghasilkan laba. Adanya informasi yang lengkap, akurat serta tepat waktu memungkinkan para *stakeholder* untuk melakukan pengambilan keputusan secara rasional sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Tren perkembangan ekonomi baru yang dikendalikan oleh informasi dan pengetahuan adalah pengenalan modal manusia (*human capital*) baik dari manajemen maupun akuntansi. Sebagai akibat dari kecenderungan ini, ada permintaan dari eksternal *stakeholder* untuk memberikan informasi yang berbeda dalam upaya untuk melibatkan penciptaan, pengukuran, dan pelaporan informasi lainnya selain data keuangan (Paranoan, 2009).

Tren mengenai *human capital* yang berkembang di Eropa menunjukkan kekuatan serikat pekerja yang besar menimbulkan fenomena baru dalam tuntutan akan laporan keuangan yang dapat menggambarkan informasi yang dibutuhkan

oleh kaum pekerja. Karyawan selaku salah satu *stakeholders* juga berhak atas informasi keuangan. *Employee reporting* telah diterapkan di beberapa negara anggota *Organization of Economic Cooperation and Development* (OECD) seperti di USA, Kanada, Jerman, Perancis, Denmark, Norwegia, Swedia dan United Kingdom (Belkaoui, 1995).

Dalam praktiknya saat ini pengukuran *human resource* dalam *human resource accounting* pada perusahaan-perusahaan *go public* tercermin dalam *intellectual resource disclosure* atau *human resource disclosure*. Belum adanya standar baku untuk melaporkan dan menghitung sumber daya manusia pada perusahaan menjadikan pengungkapan sumber daya manusia hanya sebatas *disclosure*. *Human resource disclosure* berguna untuk menjembatani adanya ketidaksesuaian informasi (*information gap*) yang timbul antara pihak manajer dan pemilik perusahaan. Selain itu, *human resource disclosure* membantu mengurangi ketidakpastian mengenai prospek ke depan dan memfasilitasi ketepatan penilaian terhadap perusahaan (Bukh, 2003). *Human resource disclosure* juga dapat menunjukkan kinerja keuangan yang lebih baik (Saleh *et al.*, 2007).

Penelitian tentang praktik *intellectual capital disclosure* dalam *annual report* perusahaan publik menarik untuk dilakukan di Indonesia (Purnomosidhi, 2006) karena beberapa alasan. Pertama, sejak tahun 2003 pemerintah telah mencanangkan program pemberian insentif pajak bagi industri/investor yang melakukan proses penelitian dan pengembangan (R&D) untuk mendorong tercapainya target investasi di Indonesia. Di samping itu, dengan semakin

meningkatnya aktivitas R&D diharapkan dapat memacu perkembangan industri di berbagai sektor dan meningkatkan perhatian perusahaan terhadap pentingnya *intellectual capital*, dan pada akhirnya pada *intellectual capital voluntary disclosure*.

Alasan kedua didasarkan pada survei global yang dilakukan oleh Price Waterhouse Coopers (Eccles *et al.*, 2001 dalam Bozzolan *et al.*, 2003) dan juga Taylor and Associates pada tahun 1998 (Williams, 2001). Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa ternyata isu-isu tentang *intellectual capital disclosure* merupakan salah satu dari 10 jenis informasi yang dibutuhkan *user*. Berdasarkan data tersebut, maka perlu diteliti apakah perusahaan publik di BEI tanggap terhadap permintaan informasi yang berkenaan dengan *intellectual capital*.

Alasan ketiga, sebagian besar *mandatory disclosure* yang disyaratkan oleh profesi akuntansi terkait dengan *physical capital*. Adanya pengakuan *intellectual capital* sebagai faktor yang sangat penting (*pivotal factors*) bagi perusahaan, menjadikan *mandatory disclosure* yang terkait dengan *physical capital* menjadi kurang relevan bagi pengguna. Hal ini menimbulkan kesenjangan informasi terkait pengambilan keputusan investasi. Oleh karena itu, penyusun standar (*standard setter*) perlu menyusun pedoman bagi pengungkapan informasi *intellectual capital* untuk melindungi kepentingan pengguna.

Perusahaan memberikan informasi sumber daya manusia untuk mengharapkan manfaat dari pengungkapan tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan penelitian sebelumnya bahwa perusahaan mendapatkan keuntungan dari pengungkapan (*common disclosure*) melalui akses yang lebih mudah ke pasar

modal, meningkatkan likuiditas saham perusahaan atau bahkan mengurangi biaya modal (Dhaliwal, 1978; Welker, 1995; Botosan, 1997; Leuz dan Verrecchia, 2000; Botosan dan Plumlee, 2002; Francis *et al.*, 2005; Gietzmann dan Irlandia, 2005). Sejumlah survei tentang opini manajer menunjukkan bahwa, selain dari manfaat tersebut, manajer juga mengharapkan perbaikan *image* perusahaan (Gray *et al.*, 1990; Gray dan Roberts, 1995; Babl'o *et al.*, 2003).

Peningkatan pengungkapan dalam laporan keuangan juga dapat mengurangi ketidaksesuaian informasi (Cheynel dan Levine, 2013). Cormier, Aerts, dan Magnan (2009) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengungkapan sumber daya manusia terhadap ketidaksesuaian informasi antara manajer dan investor yang dilihat dari gejolak harga saham. Hasilnya adalah pengungkapan sumber daya manusia berpengaruh terhadap ketidaksesuaian informasi antara manajer dan investor. Semakin banyak informasi yang didapatkan investor maka keputusan investasi yang akan diambil akan lebih baik (Kim dan Verrecchia (1991) ; McNichols dan Trueman (1994)).

Pengungkapan sukarela sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif terhadap reputasi perusahaan di mata masyarakat. Reputasi perusahaan yang baik mencerminkan komitmen manajemen dalam menjalankan praktek akuntansi dan bisnis yang baik. Reputasi yang baik bergantung pada bagaimana perilaku etik organisasi yang terkait kebijakan karyawan, kebijakan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan, dan transparansi perusahaan dalam membuat laporan keuangan (Smith, 2008). Menurut Smith (2008) akibat dari kasus Enron yang terjadi di awal tahun 2000-an, maka penilaian terhadap reputasi

perusahaan menjadi sangat penting, saat perusahaan kehilangan reputasinya, maka kepercayaan pelanggan, pemasok, kreditur, investor, dan pihak-pihak lain yang terkait juga akan berkurang.

Dominguez (2011) melakukan penelitian tentang dampak pengungkapan sumber daya manusia pada reputasi perusahaan pada 105 perusahaan sampel yang *listed* di Spanyol tahun 2004. Penelitian tersebut menggunakan pengungkapan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan sebagai variabel independen dan reputasi perusahaan sebagai variabel dependen. Dalam meneliti pengaruh antara pengungkapan sumber daya manusia dan reputasi perusahaan Dominguez (2011) menggunakan variabel kontrol berupa ukuran perusahaan, *leverage*, jenis industri, dan tingkat konsentrasi kepemilikan. Hasilnya adalah pengungkapan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap reputasi perusahaan.

Putri (2013) juga melakukan penelitian terkait dengan dampak pengungkapan sumber daya manusia terhadap reputasi perusahaan. Dalam penelitiannya, Putri (2013) menggunakan 48 perusahaan sampel yang terdaftar di *Indonesian Corporate Image Award* (IMAC) tahun 2012. Dengan menggunakan variabel kontrol berupa ukuran perusahaan, *leverage*, ROA, tipe industri, dan konsentrasi kepemilikan. Hasilnya adalah pengungkapan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap reputasi perusahaan.

Smith (2008) meneliti performa saham perusahaan-perusahaan yang masuk dalam daftar *Most Admired* versi majalah *Fortune*. Hasilnya adalah perusahaan-perusahaan yang masuk dalam daftar *Most Admired* versi majalah *Fortune* memiliki performa saham yang bagus. Hal ini membuktikan bahwa ada

kecenderungan investor melihat reputasi perusahaan dalam melakukan kegiatan investasi.

Moghaddam (2013) meneliti pengaruh pelaporan sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan, harga saham, dan nilai perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa pelaporan sumber daya manusia berpengaruh signifikan hanya terhadap harga saham dan nilai perusahaan. Pengaruh pelaporan sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian Dominguez (2011) dan Putri (2013) yang menunjukkan bahwa pengungkapan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap reputasi perusahaan dan hasil penelitian Smith (2008) yang menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap performa saham, serta hasil penelitian Moghaddam (2013) yang menunjukkan pelaporan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel *Human Resource Disclosure*, *Corporate Reputation*, dan *Stock Price* dengan mengembangkan hubungan variabel tersebut. Penulis meneliti pengaruh *Human Resource Disclosure* terhadap *Stock Price* dan meneliti pengaruh *Human Resource Disclosure* terhadap *Stock Price* dengan menambahkan *Corporate Reputation* sebagai variabel mediasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan yang mendapat kategori *Excellent* dalam *Indonesian Corporate Image Award* (IMAC) selama tahun 2012, 2013, dan 2014 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan mengeluarkan *annual report*. *Indonesian Corporate Image Award* (IMAC) adalah sebuah penghargaan yang diberikan kepada perusahaan dengan reputasi yang baik. *Corporate Image*

Award ini diselenggarakan oleh majalah *Bloomberg Business Week* bersama dengan *Frontier Consulting Group*. *Frontier Consulting Group* melakukan survei kepada empat kelompok responden yaitu manajer, investor, jurnalis bidang ekonomi sosial, dan masyarakat umum. Adapun kriteria penilaiannya mencakup empat dimensi yaitu *quality*, *performance*, *responsibility*, dan *attractiveness* yang kemudian dirumuskan sebagai *Corporate Image Index (CII)*.

Penulis menggunakan hasil *Indonesian Corporate Image Award (IMAC)* sebagai kriteria dalam penentuan sampel karena *Frontier Consulting Group* merupakan lembaga profesional yang sangat berpengalaman dalam bidang penilaian kegiatan perusahaan terkait dengan pelanggan. *Frontier Consulting Group* juga adalah lembaga yang melakukan *Indonesian Customer Satisfaction Award (ICSA)* dan *Top Brand*. Penulis memilih tahun penelitian tiga tahun terakhir yaitu tahun 2012, 2013, dan 2014 yang dianggap cukup dalam menggambarkan kondisi saat ini, bahwa *human resource disclosure* berpengaruh terhadap *stock price* melalui *corporate reputation*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Human Resource Disclosure* berpengaruh terhadap *Corporate Reputation*?
2. Apakah *Corporate Reputation* berpengaruh terhadap *Stock Price*?

3. Apakah *Human Resource Disclosure* berpengaruh terhadap *Stock Price* dengan *Corporate Reputation* sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan karya tulis ini adalah :

1. Mengetahui informasi dan bukti empiris adanya pengaruh *Human Resource Disclosure* terhadap *Corporate Reputation*.
2. Mengetahui informasi dan bukti empiris adanya pengaruh *Corporate Reputation* terhadap *Stock Price*.
3. Mengetahui informasi dan bukti empiris adanya pengaruh *Human Resource Disclosure* terhadap *Stock Price* dengan *Corporate Reputation* sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mendukung teori legitimasi yang erat kaitannya dengan pengungkapan sosial perusahaan terhadap publik. Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui pengaruh pengungkapan sumber daya manusia yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap reputasi perusahaan dan harga saham. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian mengenai *human resource disclosure* lainnya.

2. Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan terkait pengungkapan laporan keuangan khususnya pengungkapan sumber daya manusia untuk mencapai *good corporate reputation* dan harga saham yang tinggi.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan bagi perusahaan yang belum mencapai *good corporate reputation* maupun yang memiliki harga saham yang rendah untuk meningkatkan kualitas pengungkapan laporan keuangan khususnya pengungkapan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun sesuai sistematika dan secara keseluruhan terdiri dari lima bab. Berikut adalah uraian dari ide pokok dalam masing – masing bab.

Bab 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan fenomena yang menjadi motivasi dalam penelitian ini. Penulis menguraikan tentang tren perkembangan dan manfaat *human resource disclosure*, peran *human resource disclosure* dalam menunjang reputasi perusahaan, serta *research gap* yang terdapat dalam beberapa penelitian terdahulu. Selain itu, bab ini juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kerangka teoritis yang digunakan sebagai dasar pengembangan hipotesis dan analisi masalah. Dalam landasan teori akan

diuraikan tentang teori-teori yang diperoleh dari beberapa jurnal, buku, majalah, dsb. Teori yang dipakai yaitu *stakeholder theory*, *legitimacy theory*, dan *resource-based theory*. Bab ini juga menyertakan kerangka pemikiran dalam bentuk skema untuk memperjelas maksud penelitian dan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.

Bab 3 METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model*. Bab ini juga menjelaskan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data yang dipakai.

Bab 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi objek penelitian, statistik deskriptif masing-masing variabel pengukuran, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil yang menguraikan secara rinci analisis yang telah dibuat untuk menjawab permasalahan yang diangkat berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan.

Bab 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan bagian akhir dari penelitian dengan kesimpulan-kesimpulan tentang hasil penelitian yang telah dicapai mengenai pengaruh *human resource disclosure* terhadap *stock price* dengan reputasi perusahaan dan nilai perusahaan sebagai variabel mediasi. Berikutnya, pada bab ini juga disampaikan mengenai keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian dan tujuan-tujuan lain yang belum tercapai. Peneliti juga memberikan saran yang dikemukakan untuk

menjadi pertimbangan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian maupun peneliti selanjutnya.

