

PROFIL INDUSTRI DALAM PENGUNGKAPAN INFORMASI KARYAWAN YANG TERINDEKS CGPI

Arinal Muna¹, Ayatulloh Michael Musyaffi²
Email : arinalmunaaa@gmail.com, musyaffi@gmail.com
Universitas Swadaya Gunung Jati

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang perbedaan pengaruh industry profil dengan industry tinggi dan rendah terhadap pengungkapan terkait karyawan dalam laporan tahunan. Pengukuran pengungkapan terkait karyawan didasarkan pada praktik ketenagakerjaan dan pekerjaan layak, bagian dari Global Reporting Initiative (GRI) 4.0. Data diambil dari 13 Indonesian Corporate Governance Perception Index (CGPI) selamitigatahun (2011-2013). Penelitian ini menggunakan analisis varians dan uji beda untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan antara industry dengan profil tinggi dan rendah tentang pengungkapan terkait karyawan di industry tinggi dan rendah tentang pengungkapan terkait karyawan. Proporsi pengungkapan terkait karyawan di industry dengan profile tinggi adalah 70%, namun pada industry dengan profil rendah hanya 57%. Ini berarti bahwa dampak pengungkapan sumber daya manusia dipengaruhi oleh profil industry yang tinggi dan rendah.

Kata Kunci : *CGPI, pengungkapan informasi karyawan, profil industri.*

1. Pendahuluan

Saat ini, sumber daya manusia dipandang sebagai aset terbesar bagi perusahaan^[7]. Apalagi dengan hadirnya sistem informasi yang hampir menyentuh seluruh organisasi^[15]. Pengungkapan informasi karyawan telah menjadi bagian dari sistem informasi yang mampu menunjang kemajuan perusahaan. Sehingga peran sumber daya manusia menjadi semakin esensial dalam mewujudkan perusahaan yang lebih kompetitif dalam mendukung fungsi organisasi. Sumber daya manusia dibutuhkan bukan hanya sebagai roda penggerak perusahaan, namun jauh lebih penting sebagai agen dari perusahaan tersebut dalam kaitannya dengan citra perusahaan secara menyeluruh.^[15]

Walaupun setiap perusahaan setiap tahunnya menyelenggarakan pelatihan karyawan, namun investasi tersebut dianggap sebagai beban. Pada 102 perusahaan internasional yang berbasis di Eropa dan Amerika Serikat mengungkapkan bahwa terjadi peningkatan pengumpulan data sumber daya, namun nyatanya hanya 10% yang diungkapkan dalam laporan keuangan.^[11] Lebih lanjut berdasarkan penelitian Hayashi, alasan mereka menyembunyikan informasi sumberdaya

manusia terutama bagi pesaing adalah supaya pesaing tidak meniru sistem terbaik yang telah diterapkan perusahaan tersebut serta mempertahankan karyawan terbaik yang perusahaan itu miliki. Selain itu juga sumberdaya manusia merupakan hal yang sulit untuk ditiru dibandingkan dengan aset perusahaan.^[11]

Bassey dan Tapang (2012) menyimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan utama oleh banyak organisasi dalam perekonomian saat ini. Perusahaan yang dengan sukarela mengungkapkan informasi mengenai sumber daya manusia menunjukkan adanya harapan untuk mendapatkan akses yang lebih mudah ke pasar modal, peningkatan likuiditas saham atau bahkan mampu menurunkan biaya modal^[7].

Beberapa penelitian tentang pengungkapan telah banyak dikembangkan di beberapa negara di dunia. Di Nigeria misalnya, Pengungkapan sumber daya manusia di perusahaan masih berada di tahap awal perkembangan^[1] begitu juga di Finlandia^[17]. Di Indonesia sendiri, sumber daya manusia masih kurang mendapat perhatian yang cukup besar. Rata-rata jumlah atribut *intellectual capital* yang diungkapkan dalam laporan tahunan hanya sebesar 56 % (Purnomosidho, 2006). Selain

itu juga Perusahaan kurang fokus terhadap karyawan karena sifatnya yang sukarela.. Senada dengan yang diungkapkan oleh Cahaya, *et al.*(2010), Bruggen *et al.* (2009) menyatakan bahwa kurangnya pengungkapan tentang model intelektual akan menyebabkan informasi yang dihasilkan tidak jelas dan berpotensi menimbulkan asimetri informasi yang berakibat atas kekeliruan pengambilan keputusan oleh *stakeholder* perusahaan.^[2]

Bozzolan *et al.*(2003) menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara Karakteristik perusahaan dan sektor yang dimilikinya dengan keterbukaan modal intelektual. Sementara Guthrie *et al.*(2006) menemukan bahwa pengungkapan sumber daya manusia berkaitan dengan ukuran perusahaan.^[9]Sedangkan White *et al.* (2007) mengungkapkan bahwa komisaris independen, *leverage* dan ukuran perusahaan membunai hubungan yang positif terhadap pengungkapan modal intelektual.^[20] Semakin baik kinerja *intellectual capital*, perusahaan akancendereung lebih baik dalam mengungkapkan *intellectual capital* yangdimiliki (Dewi, 2011).Artinya semakin baik *intellectual capital*yang dimiliki, maka tingkat pengungkapannya juga akan semakin besar dan transparan.^[6]

2. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh laporan tahunan dari perusahaan yang secara konsisten bergabung dalam CGPI selama tiga tahun pengamatan (2011-2013). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Hal ini berarti setiap elemen populasi berkesempatan untuk menjadi sampel (Sekaran 2003). Berdasarkan hasil pengamatan, terdapat 13 perusahaan artinya terdapat 39 pengamatan.^[16]. Berikut Pengukuran Variabel penelitian :

a. Pengungkapan Informasi Karyawan

Penelitian ini diproksikan dengan pengungkapanPraktek Tenaga Kerja dan Pekerjaan yang Layak (*labour practice and decent-work*) yang merupakan bagian dari *Global Reporting Initiative* (GRI) 4.0.

Mekanismenya dilakukan dengan *checklist* dan dicari nilai skornya dari total *item* pengungkapan)^[3].

b. Jenis Industri

Jenis industri ini diklasifikasikan menjadi dua jenis. *High profile industry* dikategorikan untuk perusahaan yang memiliki risiko tinggi, baik risiko kecelakaan kerja maupun risiko penyakit akibat kerja, seperti pertanian, pertambangan, industri dasar dan kimia, aneka industri, industri barang dan konsumsi, properti dan real estate, serta infrastruktur, utilitas dan transportasi. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki risiko kecelakaan kerja maupun risiko penyakit akibat kerja yang rendah, seperti keuangan, perdagangan, jasa dan investasi, dikategorikan sebagai *low profile industry*. Mekanismenya dikategorikan dengan *dummy*, 1 (satu) untuk *high profile industry* dan 0 (nol) untuk *low profile industry* (Cahaya, *et al.* 2012; Craig dan Diga 1996).^[5]

c. Analisis Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan alatuji ANOVA.Ghozali (2013) menuturkan bahwa Analysis of Variance(ANOVA) merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variable dependen yang diukur melalui skala metric dengan satu atau lebih variable independen yang diukur melalui skala nonmetric atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua. Alat ini digunakan untuk melihat pengaruh dari *main effect* dan *interaction effect* dari variable bebas yang diukur melalui kategorikal terhadap variable terikatnya.^[8]

d. Uji Beda

Uji beda merupakan sebuah alat untuk menguji apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Ada atau tidaknya perbedaan dalam sampel yang digunakan dalam penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan kondisi yang ada pada data penelitian. Terdapat *categorical variable* yang akan diuji perbedaanya, Profil Industri, variabel

tersebut akan diuji dengan pengungkapan informasi karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Output pertama yang perlu diketahui adalah hasil dari statistik deskriptif. Terdapat 39 pengamatan dalam penelitian ini yang terdiri dari 13 perusahaan selama tiga periode secara berturut-turut, yaitu 2011-2013. Data ini membentuk suatu model penelitian dengan Pengungkapan Informasi Karyawan (PIK) sebagai variabel pengikatnya dan Jenis Industri (TIPE) sebagai variabel bebasnya.

Penjelasan deskripsi ini dimulai dengan menggambarkan variabel dependen secara statistik dan komprehensif. Hal ini disebabkan, variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengungkapan Informasi Karyawan (PIK) yang diukur dengan melakukan *checklist* praktek ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak dari GRI 4.0.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Measure ment	N	Min	Max	Mean	Standard deviation	Freq	Percent
<i>Continous variable</i>								
PI	Skor GRI	3	0,40	0,73	0,6	0,11		
K	4.0 (%)	9			1			
<i>Categorical variable</i>								
P	1 = high	3					1	30
R	profile	9					2	,8
O	industry							
FI								
L								
	0 = low						2	69
	profile						7	,2
	industry							

Keterangan: PIK (Pengungkapan Informasi Karyawan);
PROFIL (Profil Industri)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata pengungkapan informasi karyawan dari 39 pengamatan diperoleh angka 61%. Angka tersebut menunjukkan sedikit sekali perbedaan antara data lama dengan data baru. Melihat data yang ada, posisi item pengungkapan tertinggi dan terendah juga

masih sama, hanya saja persentasenya berbeda. LA1 tentang data perputaran karyawan, LA10 tentang program pengembangan kemampuan karyawan, dan LA12 tentang komposisi karyawan memiliki skor 100 persen merupakan item paling favorit karena semua perusahaan mengungkapkan informasi tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa, perusahaan di Indonesia memandang informasi-informasi tersebut menjadi faktor penting bagi keberlanjutan operasi perusahaan.

Profil Industri (PROFIL) diukur dengan mengklasifikasikan jenis industrinya menjadi *low profile industry* dan *high profile industry*, di mana perusahaan yang memiliki kecenderungan risiko operasional tinggi masuk dalam kategori *high profile industry*. Sebaliknya, perusahaan dengan risiko operasionalnya rendah, maka masuk dalam kategori *low profile industry*. Melihat data yang ada, secara keseluruhan hanya ada 30,8% sampel perusahaan yang masuk dalam kategori *high profile industry*. Sementara, 69,2 % sampel perusahaan didominasi oleh perusahaan dengan tingkat operasional yang rendah 27 pengamatan masuk dalam *low profile industry* dan hanya 12 pengamatan masuk dalam *high profile industry*.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi

Variabel	Predicted sign	Coefficients	ρ value*
Profil	+		0,000*
Industri			
Adjusted			
R-square		0,31	
Levene's Test of			
Equality of Error		8,435	0,000*
Variances			
F		18,303	
Test of Between-			
SubjectEffects (Sig.)		0,000*	

Catatan: *signifikan pada level 5 persen

Sumber: Data sekunder yang diolah (2015)

Koefisiensi determinasi merupakan nilai yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan

variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji *goodness-fit* dari model regresinya (Ghozali 2013). Hasil pengujian tersebut dapat dilihat dalam tabel 2. menunjukkan nilai *Adjusted R Square* ($Adj R^2$) menunjukkan angka 0,31 atau 31%. Hal ini menandakan bahwa, keberadaan variabel penjelas dari jenis industri dinilai mampu memengaruhi secara simultan variabel pengungkapan informasi karyawan sebesar 31%. Sementara, nilai sisa 69% dapat dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.^[8]

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Simultan

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
PIK	Equal variances assumed	7,073	0,011	4,272	37	0,000
	Equal variances not assumed			5,580	36,962	0,000

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara cukup memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Melihat tabel 2, hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 18,303 dengan probabilitas 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan garis regresi dapat menjelaskan model penelitian. Artinya, pengujian koefisien regresi simultan (Uji Signifikansi-F) diterima artinya profil industri dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengungkapan informasi karyawan. Terakhir, dan yang paling kuat adalah profil industri memiliki nilai signifikansi 0,000, di mana angka tersebut berada di bawah batas alpha 0,05 dinilai mampu menguatkan model penelitian yang membentuk hipotesis tersebut.^[8]

Tabel 4. Hasil Uji Beda Profil Industri terhadap Pengungkapan Informasi Karyawan

	TIPE	N	Mean	Std. Deviation
PIK	1,0	12	0,7000	0,4495
	0	27	0,5704	0,1001

Variabel Profil Industri dikelompokkan menjadi dua jenis, *high profile industry* berkode 1 (satu), dan *low profile industry* berkode 0 (nol). Hipotesis untuk mengambil keputusan Profil Industri adalah sebagai berikut.

H0 : Terdapat kesamaan variance populasi *high profile industry* dan *low profile industry* terhadap pengungkapan informasi karyawan (Jika probabilitas $> 0,05$).

Ha : Terdapat perbedaan variance populasi *high profile industry* dan *low profile industry* terhadap pengungkapan informasi karyawan (Jika probabilitas $< 0,05$).

Melihat hasil uji beda Profil Industri pada tabel 3 bagian pertama, masing-masing nilai rata-rata yang dihasilkan *high profile industry* adalah sebesar 70% dan *low profile industry* 57%. Secara absolut jelas bahwa terdapat perbedaan *high profile industry* dan *low profile industry*. Hasil uji bagian kedua masih perlu dilihat untuk menguji apakah perbedaan tersebut nyata secara statistik. Output uji beda bagian kedua menunjukkan nilai F hitung levene test sebesar 7,073 dengan probabilitas 0,011 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Angka tersebut memiliki arti bahwa terdapat perbedaan variance populasi *high profile industry* dan *low profile industry* terhadap pengungkapan informasi karyawan (Ha diterima).

Jenis industri, organisasi yang bersifat *extractive* atau organisasi dengan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi dikatakan lebih suka mengungkapkan informasinya daripada organisasi yang lain (Hackston dan Milne 1996)^[10]. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran manajemen perusahaan atas tanggungjawabnya sebagai pemimpin perusahaan. Hubungan jenis industri dengan pengungkapan informasi karyawan berhasil dijelaskan melalui teori agensi, di mana

manajemen perusahaan menyadari akan tanggungjawabnya untuk menyampaikan segala informasi yang dibutuhkan oleh para pemegang saham sebagai dasar pengambilan keputusan. Hal ini merupakan usaha untuk menyelaraskan tujuan di antara kedua belah pihak, agar iklim usaha yang kondusif dapat tercapai. Melihat data yang ada, empat perusahaan *high profile industry* memiliki tingkat pengungkapan informasi karyawan yang cenderung tinggi dan sembilan perusahaan *low profile industry* memiliki tingkat pengungkapan informasi karyawan yang cenderung rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil riset ini memberikan *support* yang sama.^[3]

4. Kesimpulan

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara profil perusahaan dengan pengungkapan sumber daya manusia. Tingkat pengungkapan dalam perusahaan *high profile industry* lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan *low profile industry*. Artinya, *high profile industry* memiliki dampak lebih tinggi dibandingkan dengan *low profile industry*. Temuan penelitian kami menunjukan bahwa semakin banyaknya kebutuhan untuk mengurangi biaya agensi untuk memenuhi permintaan dari pemegang saham menyebabkan perusahaan lebih banyak mengungkapkan berbagai hal tentang karyawannya. Kami juga menyimpulkan bahwa perusahaan yang paling kompetitif terutama di pasar modal adalah yang mempunyai kontribusi besar pada aspek ekonomi dan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan peningkatan reputasi perusahaan.

5. Daftar Pustaka

- [1] Augustine, O. E., Mgbame, C., Otuya, S., & Ovie, C. 2013. Human Resources Accounting Disclosures in Nigeria Quoted Firms. *Human Resources*, 4(11).
- [2] Brüggén, A., Vergauwen, P., & Dao, M. 2009. Determinants of intellectual capital disclosure: evidence from Australia. *Management decision*, 47(2), 233-245.
- [3] Cahaya, F. R., Porter, S. A., Tower, G., & Brown, A. 2012. Indonesia's low concern for labor issues. *Social Responsibility Journal*, Vol. 8, No 1,, pp. 114 – 132
- [4] Cowen, S.S., Ferreri, L.B. & Parker, L.D. 1987. The impact of corporate characteristics on social responsibility disclosure: a typology and frequency-based analysis, *Accounting, Organisations and Society*, Vol. 12 No. 2, pp. 111-122.
- [5] Craig, R., & Diga, C. 1998. Corporate Accounting Disclosure in ASEAN. *Journal of International Financial Management and Accounting*, Vol. 9, No. 3, pp. 246-274
- [6] Dewi, C. P., & Meiranto, W. 2011. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2007-2009 (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- [7] Dominguez, A. A. 2011. The impact of human resource disclosure on corporate image. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 15(4), 279-298.
- [8] Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [9] Guthrie, J., Petty, R. & Ricceri, F. 2006. The voluntary reporting of intellectual capital; comparing evidence from Hong Kong and Australia, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 7 No. 2, pp. 254-71.
- [10] Hackston, D., & Milne, M. J.. 1996. Some Determinants of Social and Environmental Disclosure in New Zealand Companies. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 9, No. 1, pp. 77-108
- [11] Hayashi, A. M. 2003. HR information disclosure. *MIT Sloan Management Review*, 44(3), 12.
- [12] Hossain, D.M., Khan, A.R. & Yasmin, I. 2004. The nature of voluntary disclosures on human resource in the annual reports of Bangladeshi companies, Dhaka

- University Journal of Business Studies, Vol. 25 No. 1, pp. 221-231.
- [13] Jensen, C. M., & Meckling, W. H. 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economic*, Vol. 3, No. 4, pp. 305-360.
- [14] Meek, G.K., Roberts, C.B. & Gray, S.J. 1995. Factors influencing voluntary annual report disclosures by U.S., U.K. and continental European multinational corporations, *Journal of International Business Studies*, Vol. 26, No. 3, pp. 555-572.
- [15] Musyaffi, A.M., Muna, A., & Siregar, N.F. 2016. Pengaruh persepsi kemudahan dan Persepsi Kegunaan terhadap Penerimaan Pengguna Sistem Informasi Akademik Terpadu. *Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi*, 7(12).
- [16] Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Eds 4. John Wiley & Sons, Inc. USA
- [17] Vuontisjärvi, T. 2006. Corporate social reporting in the European context and human resource disclosures: an analysis of Finnish companies, *Journal of Business Ethics*, Vol. 69, No. 4, pp. 331-35
- [18] Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. 1978. Towards a Positive Theory of the Determination of Accounting Standards. *The Accounting Review*, Vol. LIII, No. 1, pp. 112-134.
- [19] Welford, R. 2005. Corporate social responsibility in Europe, North America and Asia: 2004 survey results, *Journal of Corporate Citizenship*, Vol. 17, pp. 33-52.
- [20] White, G., Lee, A., & Tower, G. 2007. Drivers of voluntary intellectual capital disclosure in listed biotechnology companies. *Journal of intellectual capital*, 8(3), 517-537.