



ANALISIS PENGUNGKAPAN MODAL MANUSIA (HUMAN CAPITAL DISCLOSURE): STUDI PADA PERUSAHAAN PUBLIK DI INDONESIA

¹ Siti Radhiatan Mardiah Daulay

Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

² Eri Wahyudi

Politeknik Keuangan Negara STAN

eri.wahyudi@pknstan.ac.id

ARTICLE INFO

First Received:

[29 November 2019]

Revised:

[20 April 2020]

Accepted:

[21 April 2020]

Keywords:

pengungkapan; modal manusia; analisis konten

ABSTRACT

The purposes of this study are to explore the practice of disclosure of human capital in listed companies in Indonesia and investigate the determinant factors and the benefits obtained by stakeholders from the disclosure of human capital information. This research was conducted using the content analysis method of the 40 Indonesian public companies' annual reports, followed by interviews with two companies with the highest disclosures based on the results of content analysis. The result showed that human capital disclosures are still diverse, with mandatory information as the most disclosed information. The study found that: business focus; company strategy; organizational change; and current issues influenced the human capital information disclosure. Some of the benefits included: closing information gaps about the company's challenges and achievements; showing manifestation of corporate responsibility; helping companies to get the best human resources; improving company image; and presenting management commitment to the policies that have been implemented.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi praktik pengungkapan informasi modal manusia pada perusahaan-perusahaan Indonesia dan menyelidiki faktor penentu dan manfaat yang diperoleh pemangku kepentingan dari pengungkapan informasi modal manusia. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode analisis konten 40 laporan tahunan perusahaan publik di Indonesia, diikuti wawancara dengan dua perusahaan dengan pengungkapan tertinggi berdasarkan hasil analisis konten. Hasil penelitian menunjukkan pengungkapan modal manusia masih beragam, dengan informasi wajib sebagai informasi yang paling banyak diungkapkan. Studi ini juga menemukan bahwa: fokus bisnis; strategi perusahaan; perubahan organisasi; dan isu terkini, memengaruhi pengungkapan informasi modal manusia. Beberapa manfaat pengungkapan antara lain: menutup kesenjangan informasi tentang tantangan dan capaian perusahaan; menunjukkan bentuk tanggung jawab perusahaan; membantu perusahaan mendapatkan sumber daya manusia terbaik; meningkatkan citra perusahaan; dan menunjukkan komitmen manajemen atas kebijakan yang telah diterapkan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Modal manusia (*human capital*) dalam artian sempit adalah pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu. Lebih luas lagi, modal manusia merupakan gabungan keahlian dan pengetahuan pekerja sebagai sebuah kelompok, yang juga dipengaruhi norma dan nilai-nilai (CIPD, 2016). Dalam sebuah perusahaan, modal manusia merupakan bagian dari strategi yang penting dalam penciptaan nilai dan pencapaian tujuan. Modal manusia memainkan peranan penting dari kegiatan bisnis, baik dalam peningkatan proses bisnis, desain dan pembuatan produk, atau pengembangan layanan (IIRC, 2016).

Kualitas modal manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kebijakan rekrutmen untuk menarik talenta baru, pengembangan kompetensi, serta bagaimana perusahaan menyelaraskan strategi, memotivasi pekerja, dan memberikan penghargaan atas kinerja. Faktor-faktor tersebut merupakan bagian dari manajemen modal manusia (*human capital management*) yang memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, citra perusahaan, dan kepuasan konsumen. The International Integrated Reporting Council (2016) menyatakan bahwa modal manusia penting untuk meningkatkan modal lain yang ada dalam perusahaan, melalui pengembangan pengetahuan, sistem, prosedur, protokol dan hubungan manajemen. Dari perspektif bisnis, modal manusia dan pengelolaannya memiliki pengaruh yang besar terhadap keberlanjutan perusahaan di masa depan dan kemampuannya untuk menciptakan nilai. Dari perspektif moral, perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kesejahteraan bagi pegawai, menjamin kesehatan dan keselamatan dalam bekerja, serta memberikan kesempatan yang sama untuk setiap pegawai untuk mengembangkan diri. Kedua perspektif tersebut memiliki pengaruh terhadap bagaimana pemangku kepentingan memandang sebuah perusahaan. Dukungan dari pemangku kepentingan hanya bisa didapatkan jika perusahaan menyajikan informasi yang akurat dan material.

Hingga saat ini, modal manusia merupakan aset tak berwujud yang belum dapat diakui oleh akuntansi tradisional. Modal manusia gagal untuk memenuhi kriteria pengakuan bahwa suatu aset harus dapat diukur secara andal. Selain itu, kompleksitas hubungan antar unsur dalam modal manusia membuatnya sulit untuk dikuantifikasi dan disajikan dalam laporan keuangan. Pettersson dan Rylme (2003) menyatakan bahwa keadaan dimana modal manusia sulit dinilai secara efisien dengan menggunakan praktik akuntansi yang ada saat ini, mendorong perusahaan secara sukarela (*voluntary*) mengungkapkan informasi modal manusia yang dipandang sebagai *value drivers* bagi perusahaan.

Penelitian tentang pengungkapan informasi modal manusia di berbagai negara telah banyak dilakukan, antara lain di Hongkong dan Australia (Guthrie et al.,

2006); Kanada (Bontis, 2002); Denmark (Bukh & Nielsen, 2004), Irlandia (Brennan, 2001); Sri Lanka (Abeysekera & Guthrie, 2004); Swedia (Pettersson & Rylme, 2003); dan Britania Raya (Mc Cracken et al., 2018). Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat inkonsistensi dalam pengungkapan modal manusia dan kurangnya keterbandingan antar laporan, yang dapat mengarah pada ketidakpahaman pengguna atas informasi yang disajikan. Keterbatasan pengungkapan informasi modal manusia akan menghalangi pengguna informasi dalam melihat gambaran operasi perusahaan secara menyeluruh guna mendapatkan pandangan tentang bagaimana perusahaan memaksimalkan produktivitas dari pekerjanya (NAPF, 2015).

Dalam dua dekade terakhir muncul banyak inisiatif di seluruh dunia untuk meningkatkan kualitas pengungkapan informasi perusahaan, terutama informasi non-finansial yang tidak dapat disajikan dalam laporan keuangan. Inisiatif-inisiatif tersebut muncul seiring dengan berkembangnya konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang berfokus pada keberlanjutan perusahaan dilihat dari aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Di Indonesia, pengungkapan CSR pada perusahaan publik diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.04/2016 tentang Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik, yang kemudian diturunkan ke dalam Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 30/SEOJK.04/2016 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. Namun, dalam aturan tersebut tidak diatur secara rinci sampai sejauh mana informasi dapat diungkapkan dan bagaimana perusahaan mengungkapkan hal tersebut. Perusahaan dapat menambah jenis informasi, memilih struktur penyajian, dan menentukan dalam bentuk apa informasi tersebut disajikan dalam laporan tahunan, selama pengungkapan yang diwajibkan telah terpenuhi.

Berdasarkan isu-isu yang muncul dalam uraian di atas, penelitian mengenai pengungkapan modal manusia di Indonesia sangat menarik dilakukan. Terlebih sepanjang pengetahuan penulis, penelitian di Indonesia tentang modal manusia menggunakan analisis konten masih jarang dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis atas pengungkapan modal manusia di Indonesia dengan menggunakan metode analisis konten terhadap laporan tahunan 40 perusahaan publik di Indonesia, untuk tahun pelaporan 2017. Analisis konten digunakan untuk melihat pola dengan melakukan kodifikasi data kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan kategori yang telah disiapkan sebelumnya. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui praktik pengungkapan informasi modal manusia dalam laporan tahunan serta melihat apakah terdapat perbedaan atau persamaan praktik pengungkapan modal manusia berdasarkan papan pencatatan, jenis kepemilikan, dan sektor. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam mengungkapkan informasi modal manusia melebihi dari apa yang disyaratkan oleh OJK beserta manfaat apa

yang diperoleh oleh para pemangku kepentingan atas pengungkapan tersebut akan dieksplorasi.

2. KERANGKA TEORI

2.1. *Legitimacy Theory*

Legitimacy theory dapat membantu dalam menjelaskan mengapa sebuah entitas mengungkapkan informasi secara sukarela, terutama yang berkaitan dengan aspek lingkungan dan sosial. Pengungkapan informasi secara sukarela dilakukan oleh perusahaan agar tidak keluar dari norma dan nilai berlaku serta tetap mendapatkan dukungan dari masyarakat. Dalam teori ini organisasi mencoba memastikan bahwa aktivitasnya berjalan dalam aturan dan norma yang berlaku dalam masyarakat, karena organisasi ingin dipandang 'sah' atau '*legitimate*'. Deegan (2002) menyatakan bahwa untuk dapat dianggap '*legitimate*' secara kolektif, yang dilihat dari sebuah organisasi bukanlah tentang bagaimana organisasi dijalankan pada keadaan sebenarnya, namun tentang apa yang diketahui dan dilihat oleh masyarakat, yang kemudian akan membentuk sebuah legitimasi.

Legitimacy theory menekankan bahwa terdapat 'kontrak sosial' antara perusahaan dengan masyarakat. Keadaan dimana masyarakat merasa bahwa perusahaan tidak dijalankan dengan cara yang tidak dapat diterima, masyarakat dapat mencabut 'kontrak' perusahaan untuk beroperasi (Deegan, 2014). Masyarakat memiliki kekuatan untuk 'menekan' perusahaan, jika aktivitas perusahaan tidak dijalankan dengan cara yang sah atau *legitimate*. Lindblom (1993) memberikan beberapa strategi dapat diadopsi oleh manajemen ketika legitimasi perusahaan terancam, diantaranya dengan memberikan edukasi dan informasi kepada masyarakat tentang perubahan kinerja dan aktivitas perusahaan, mengubah persepsi dengan mengalihkan perhatian dari suatu masalah ke masalah terkait lainnya, dan berusaha mengubah harapan eksternal. Dari sini terlihat, pengungkapan informasi aktivitas perusahaan merupakan elemen yang vital dalam strategi-strategi tersebut.

2.2. *Stakeholder Theory*

Freeman & Reed (1983) menjelaskan bahwa *stakeholder* adalah semua kelompok atau individu yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan sebuah organisasi atau terpengaruh oleh pencapaian tujuan perusahaan. Artinya, *stakeholders* adalah seluruh entitas, baik internal maupun eksternal, yang memiliki pengaruh atau dapat terpengaruh atas kebijakan dan aktivitas perusahaan.

Stakeholder theory menyatakan bahwa semua *stakeholders* memiliki hak untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana aktivitas organisasi berdampak kepada mereka, meski informasi itu tidak akan digunakan, atau *stakeholders* tidak memiliki peran konstruktif dalam keberlangsungan perusahaan (Deegan, 2000). Dalam hal hak untuk mendapatkan

informasi, akuntabilitas dapat dianggap sebagai suatu tugas untuk memberikan pertanggungjawaban atau perhitungan atas tindakan-tindakan yang dibuat pemegang tanggungjawab, sehingga dalam teori ini, pengungkapan informasi bukan didasarkan pada permintaan, namun merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan (Deegan, 2002).

Stakeholders theory sangat menekankan pada akuntabilitas organisasi untuk menyediakan informasi melebihi informasi finansial atau sebatas yang disyaratkan. Guthrie (2006) menyatakan bahwa organisasi akan memilih untuk mengungkapkan secara sukarela informasi terkait kinerja intelektual, sosial, dan lingkungan melebihi apa yang diwajibkan dalam aturan, untuk memenuhi atau melebihi ekspektasi pemangku kepentingan. Oleh karenanya pengungkapan informasi memiliki peran penting pada hubungan dengan *stakeholder*. Hal ini juga dikuatkan dengan argumen Deegan (2002) dimana informasi, termasuk akuntansi keuangan dan informasi kinerja sosial, adalah elemen utama yang digunakan untuk mengelola pemangku kepentingan: mendapatkan dukungan atau persetujuan maupun mengalihkan perlawanan atau ketidaksetujuan mereka.

2.3. *Value of Human Capital Reporting*

Human capital (modal manusia) merupakan bagian dari *intellectual capital* yang memiliki definisi sebagai pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seorang individu atau kelompok yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dalam proses penciptaan nilai organisasi dimana individu atau kelompok itu berada. Di sisi lain, modal manusia juga dapat dilihat sebagai kontribusi nilai tambah yang diberikan seseorang untuk kelompok atau organisasi dimana ia berada. Penciptaan nilai pada sebuah perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh modal manusia itu sendiri, namun juga dipengaruhi oleh bagaimana modal manusia dikelola. Pengelolaan modal manusia yang buruk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan bisnis sebuah perusahaan. The Chartered Institute of Management Accountants (2015) menyatakan bahwa modal manusia merupakan sesuatu yang terkait langsung dengan penciptaan nilai. Terdapat peningkatan perhatian pada cara organisasi dikelola dan dioperasikan terkait modal manusia: budaya organisasi yang buruk, pengelolaan orang yang berkinerja rendah dan pelatihan tidak memadai sekarang dikenal luas karena telah memainkan peran penting dalam berbagai kegagalan perusahaan selama beberapa tahun terakhir.

Kegagalan untuk menyajikan informasi terkait modal manusia dapat menyebabkan kesenjangan informasi (*information gap*) antara manajemen dan *external user*, sehingga dibutuhkan laporan tambahan untuk mengungkapkan hal tersebut. Dari penelitian yang dilakukan oleh The International Integrated Reporting Council pada tahun 2016, pelaporan atas

informasi modal manusia yang lebih luas masih bersifat sukarela (*voluntary*). Meskipun terdapat beberapa perkembangan regulasi di seluruh dunia, namun hal ini masih relatif terbatas. Pengungkapan informasi modal manusia secara komprehensif dan efektif dapat meningkatkan pemahaman pengguna laporan terhadap informasi yang disajikan, sehingga informasi tersebut dapat berkontribusi terhadap proses pengambilan keputusan *stakeholders*. Dari survei yang dilakukan oleh The Investor Responsibility Research Center Institute pada tahun 2015, juga ditemukan keterkaitan antara modal manusia dan kinerja sebuah perusahaan. IRRC (2015) menyatakan bahwa modal manusia penting untuk diikutsertakan dalam analisis investasi karena terdapat bukti yang memadai atas materialitas modal manusia pada kinerja keuangan.

2.4. Studi Terdahulu

Bukh et al. (2004) pernah mencoba untuk meneliti alasan dari pelaporan tentang *intellectual capital*, memperkenalkan elemen-elemen yang membangunnya, serta menyajikan contoh kasus pada perusahaan desain telepon genggam di Denmark. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa laporan tentang *intellectual capital* memiliki dua fungsi, yaitu: (1) *management tool*, yang digunakan secara internal untuk merumuskan *resource-based strategy*; dan (2) *communication tool*, digunakan untuk mengkomunikasikan bagaimana perusahaan beroperasi untuk mengembangkan sumber daya pengetahuan dalam rangka menciptakan nilai.

Penelitian dengan menggunakan metode analisis konten terhadap praktik pelaporan modal manusia pernah dilakukan di Sri Lanka oleh Abeysekera dan Guthrie (2004) dengan tujuan untuk mengevaluasi pola pengungkapan modal manusia pada perusahaan di Srilanka, dan membandingkannya dengan pola pengungkapan modal manusia di negara maju, yaitu Australia. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa perbedaan pengungkapan modal manusia antara negara berkembang dan negara maju bergantung pada keadaan politik, sosial, dan ekonomi masing-masing. Dalam penelitian lanjutannya Abeysekera (2008) menggunakan metode konten analisis atas laporan tahunan dan wawancara dengan manajemen perusahaan untuk mengevaluasi motivasi dibalik pengungkapan modal manusia pada beberapa perusahaan sampel di Sri Lanka. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa perusahaan menggunakan pengungkapan sebagai alat untuk mengurangi “ketegangan” antara perusahaan dengan konstituennya, dalam rangka peningkatan modal.

Dalam konteks *mandatory disclosure*, Choudury (2015), menyampaikan bahwa *mandatory disclosure* merupakan sarana yang dikeluarkan oleh regulator sebagai upaya untuk mengurangi kesenjangan informasi (*information asymmetries*) dan lebih jauh lagi sebagai alat untuk meningkatkan kebijakan sosial

(*social policies*). Choudury (2015) menemukan bahwa peraturan mengenai pengungkapan dengan lingkup yang sempit namun spesifik dapat menjadi alat untuk meningkatkan kesadaran perusahaan tentang isu-isu sosial dalam lingkungan bisnis. Peraturan mengenai pengungkapan isu sosial dapat menjadi peraturan tambahan dari peraturan tentang penanganan isu sosial itu sendiri.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Pemilihan Sampel

Sebanyak 40 perusahaan sampel dipilih dari 562 perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI), dengan didasarkan pada beberapa kriteria, yaitu:

- a. *Sektor* – pada penelitian ini terdapat delapan sektor yang dipilih untuk mewakili industri dari perusahaan publik yang tercatat di BEI, antara lain: *agriculture; basic industry and chemicals; consumer good industry; finance; infrastructure, utilities, and transportation; mining; property, real estate, and building construction; trade, service, dan investment*.
- b. *Papan Pencatatan* – perusahaan publik yang tercatat di BEI diperdagangkan pada dua jenis papan pencatatan saham tergantung pada besaran aktiva bersih dan jumlah saham yang diperdagangkan oleh perusahaan tersebut, terdiri dari papan utama dan papan pengembangan.
- c. *Jenis Kepemilikan* – Perusahaan publik dibagi ke dalam dua jenis kepemilikan yaitu BUMN dan Non-BUMN. Terdapat 24 BUMN yang sahamnya diperdagangkan secara terbuka di BEI.

Perusahaan dalam setiap sektor akan dikelompokkan berdasarkan papan pencatatan dan jenis kepemilikan sehingga terdapat beberapa kriteria sebagai berikut: (1) Utama-BUMN; (2) Utama-Non-BUMN; (3) Pengembangan-BUMN; dan (4) Pengembangan-Non-BUMN. Setelah itu dilakukan *stratified random sampling* untuk mengambil satu perusahaan dari masing-masing kriteria.

3.2. Analisis Konten

Analisis konten adalah metode pengkodean penulisan teks menjadi berbagai kelompok atau kategori berdasarkan kriteria yang dipilih (Guthrie, 2004). Analisis konten memerlukan kodifikasi dari data kuantitatif dan kualitatif ke dalam kategori-kategori yang telah disiapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, penulis membagi analisis data dalam beberapa tahapan, berdasarkan metode analisis konten yang telah dikembangkan pada studi-studi terdahulu.

3.2.1. Human Resource Disclosure Index

Penulis menggunakan indeks dari kategori *employees* yang terdiri dari 27 unsur, yang disebut dengan *Human Resource Disclosure Index (HRDI)*. Mengacu pada penelitian Bukh (2004), HRDI kemudian

dibagi menjadi lima kelompok berdasarkan jenis informasi yang memiliki sifat yang mirip atau berkaitan, yaitu: (1) *staff breakdown*; (2) *staff health*; (3) *education and training*; (4) *recruitment and compensation*; (5) *value and employee*.

3.2.2. Multidimensional Research Instrument

Untuk menjawab rumusan masalah tentang bagaimana informasi modal manusia diungkapkan dan apakah terdapat perbedaan pengungkapan antar industri, penulis akan menggunakan *multidimensional research instrument* (**gambar 3.1.**) yang dikembangkan dari model Pettersson dan Rylme (2003), dengan membaginya dalam tiga segmen yang terdiri dari:

1). Human Resource Items, Number of Words and Context

Tahapan pertama adalah mengidentifikasi apakah unsur dari laporan terdapat dalam HRDI, yang dilakukan pada segmen 1. Setelah itu, unsur dikelompokkan ke dalam angka atau teks. penulis akan melihat di manakah unsur HRDI berada dalam laporan tahunan. Bagian ini disebut *context* dan masuk dalam segmen 1.

2). Comments in Text and Comments on Numbers

Dalam segmen 2 dan 3 (*comments on text/numbers*), dilakukan pengelompokan dan kategorisasi informasi terkait unsur HRDI yang diungkapkan dengan menggunakan parameter yang sama. Segmen ini mencoba melihat bagaimana manajemen menyajikan informasi dalam konteks yang dapat dipahami oleh pengguna.

- a. *Evaluation* – parameter ini digunakan untuk melihat apakah manajemen melakukan evaluasi atas teks atau angka, yang memungkinkan pengguna mengetahui baik buruknya informasi tersebut.
- b. *Targets* – parameter ini digunakan jika terdapat target dari unsur yang diungkapkan. Target menjadi parameter apakah perusahaan memiliki tujuan yang hendak dicapai di masa depan.
- c. *Activities* – parameter ini digunakan untuk melihat apakah manajemen telah melakukan serangkaian aktivitas atau aksi untuk mencapai target atau melakukan perbaikan terhadap unsur yang diungkapkan, dan bukan hanya menyajikan informasi di atas kertas.
- d. *Explanation* – parameter ini digunakan untuk melihat apakah perusahaan memberikan penjelasan atas unsur yang diungkapkan. Hal ini perlu untuk mendapatkan pemahaman yang sama atas suatu unsur.

3.3. Wawancara

Wawancara dengan manajemen perusahaan dilakukan setelah analisis konten atas laporan tahunan perusahaan sampel selesai dilakukan. Hasil dari analisis konten akan memperlihatkan tingkat pengungkapan (*disclosure level*) dari masing-masing perusahaan sampel. Hasil ini kemudian akan menjadi dasar bagi penulis untuk menentukan narasumber. Wawancara dilakukan dengan manajemen PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. dan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk., untuk melihat motivasi perusahaan yang dapat menjadi *best practice* dalam pengungkapan informasi modal manusia. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. dan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. dipilih sebagai narasumber karena kedua perusahaan tersebut memiliki jumlah pengungkapan yang tinggi masing-masing 16 dan 14 jenis informasi.

Wawancara ini bersifat *semi-structured*, dimana penulis akan membuat beberapa pertanyaan yang didasarkan pada *Human Resource Disclosure Index* (HRDI) dan hasil analisis konten. Selain itu, beberapa pertanyaan terbuka lain akan diajukan untuk menggali lebih dalam tentang motivasi dan insentif yang didapat perusahaan dari mengungkapkan informasi modal manusia. Wawancara dengan akademisi (Dr. Dwi Martani, CPA., CA.) juga dilakukan sebagai triangulasi untuk mengetahui motivasi perusahaan dalam mengungkapkan informasi modal manusia dan peran regulator dalam membuat kebijakan tentang pengungkapan sosial (*social disclosure*).

Seluruh hasil wawancara akan ditranskripsi dan dikelompokkan melalui proses *coding* atau kodifikasi. Analisis hasil wawancara dibagi ke dalam tiga tahapan kodifikasi, *Open Coding*, *Axial Coding*, dan *Selective Coding*.

4. HASIL PENELITIAN

Sebanyak 40 perusahaan sampel kemudian dibagi ke dalam delapan sektor, dengan masing-masing sektor terdiri dari lima perusahaan. Terdapat dua papan pencatatan yaitu papan utama yang terdiri dari 21 perusahaan dan papan pengembangan yang terdiri dari 19 perusahaan. Berdasarkan jenis kepemilikan terdapat delapan perusahaan BUMN dan 32 perusahaan Non-BUMN (**tabel 4.1.**).

Dalam melakukan analisis konten, penulis menggunakan *Human Resource Disclosure Index* (HRDI) yang terdiri dari 27 jenis informasi. Dari 27 jenis informasi tersebut, terdapat 9 jenis informasi yang bersifat *mandatory*, yang mana diatur dalam Surat Edaran OJK Nomor 29/SEOJK.04/2016, dan terdapat 18 informasi yang bersifat *voluntary* atau sukarela. Dari analisis konten yang dilakukan, *staff breakdown by level of education* (90%) serta *remuneration and incentive systems* (85%) paling banyak diungkapkan oleh perusahaan sampel. Informasi yang tidak diungkapkan sama sekali oleh perusahaan sampel antara lain informasi terkait *absence*, *employee expense/employee*,

dan *value added/employee*.

Rata-rata pengungkapan oleh perusahaan sampel adalah 8,8 jenis informasi atau 32% dari 27 jenis informasi. Jumlah maksimum informasi yang diungkapkan adalah sebanyak 16 informasi oleh Bank Permata Tbk. Jumlah minimum informasi yang diungkapkan adalah sebanyak dua informasi, oleh Bakrie Telecom Tbk., First Indo American Leasing Tbk., Golden Plantation Tbk. dan Multi Agro Gemilang Plantation. Pada umumnya informasi modal manusia diungkapkan pada bagian Sumber Daya Manusia ataupun bagian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

Beberapa informasi juga disajikan pada bagian kata sambutan atau kata pengantar direksi. Informasi serupa yang diungkapkan pada dua bagian atau lebih dihitung dalam satu bagian saja. Informasi modal manusia diungkapkan dalam bentuk angka sebanyak 28% dan dalam bentuk kata sebanyak 72% (**tabel 4.2.**)

Pada umumnya informasi modal manusia diungkapkan pada bagian Sumber Daya Manusia ataupun bagian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Beberapa informasi juga disajikan pada bagian kata sambutan atau kata pengantar direksi. Informasi serupa yang diungkapkan pada dua bagian atau lebih dihitung dalam satu bagian saja. Informasi modal manusia diungkapkan dalam bentuk angka sebanyak 28% dan dalam bentuk kata sebanyak 72%.

4.1. Praktik Pengungkapan Modal Manusia Berdasarkan Jenis Informasi

Jenis informasi modal manusia dalam penelitian ini mengacu kepada *Human Resource Disclosure Index* (HRDI) yang terdiri dari 27 jenis informasi yang dikelompokkan ke dalam lima kategori. Kelima kategori tersebut adalah *Staff Breakdown*, *Staff Health*, *Education and Training*, *Recruitment and Compensation*, dan *Value and Employees*. Dari analisis konten yang telah dilakukan, kategori *recruitment and compensation* memiliki persentase pengungkapan tertinggi sebesar 30% dan kategori *value and employees* memiliki persentase pengungkapan terendah sebesar 1% (**tabel 4.3.**).

4.2. Interpretasi Analisis Konten Pengungkapan Modal Manusia Berdasarkan Jenis Informasi

Dari analisis konten yang dilakukan, informasi yang bersifat *mandatory* memiliki tingkat pengungkapan yang lebih tinggi dibandingkan dengan informasi yang bersifat *voluntary*. Hal ini wajar mengingat pengungkapannya telah diatur secara formal dalam Surat Edaran OJK Nomor 29/SEOJK.04/2016. Informasi tentang jenjang pendidikan pegawai serta remunerasi dan insentif menjadi informasi *mandatory* yang paling banyak diungkapkan. Kedua hal ini erat kaitannya dengan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, karena sistem penggajian dan pemberian upah di Indonesia masih mempertimbangkan jenjang

pendidikan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Teori modal manusia (*human capital theory*) juga menyatakan bahwa kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu dihargai lebih tinggi dalam pasar tenaga kerja (Becker, 1964).

Untuk informasi yang bersifat *voluntary*, informasi tentang kebijakan rekrutmen menjadi informasi yang paling banyak diungkapkan oleh perusahaan. Kebijakan rekrutmen penting bagi perusahaan sebagai tahap penyaringan awal bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya yang kompeten, sehingga dapat menambah nilai perusahaan. Menurut Wright, McMahan dan McWilliams (1994), ketika perusahaan membutuhkan keahlian dan kompetensi tertentu, dan setiap individu memiliki keahlian berbeda dengan tingkatan yang berbeda pula, maka program rekrutmen yang baik dapat memastikan peningkatan nilai perusahaan dengan cara mendapatkan pekerja yang keahliannya sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Selain itu, perusahaan yang mengungkapkan tentang kebijakan rekrutmen juga menekankan tentang kesetaraan hak dan keadilan dalam proses rekrutmen. Hal ini penting untuk diketahui oleh pengguna laporan tahunan sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas perusahaan dalam seleksi sumber daya manusia.

Setelah kebijakan rekrutmen, *comments in changes in number of employees*, *career opportunities*, dan *staff breakdown by gender* menjadi informasi *voluntary* yang paling banyak diungkapkan. Perusahaan mengungkapkan penyebab berubahnya jumlah karyawan untuk memberikan tanda bahwa perusahaan dapat mempertahankan karyawannya dengan baik dan biaya yang harus dikeluarkan atas pergantian pegawai dapat dihindari. Ketika terdapat karyawan yang keluar, maka biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan antara lain adalah biaya rekrutmen pegawai baru dan biaya kekosongan karena penurunan produktivitas. Penurunan produktivitas dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan dari perusahaan untuk menjalankan usahanya. Beberapa alasan perubahan jumlah karyawan yang banyak diungkapkan oleh perusahaan sampel antara lain pengurangan kantor cabang, jumlah karyawan pensiun, dan efisiensi karyawan. Alasan perusahaan mengungkapkan informasi komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin erat hubungannya dengan kewajiban perusahaan untuk mengungkapkan informasi tentang kesetaraan gender sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa perusahaan memberikan hak yang sama kepada setiap pegawai tanpa memandang jenis kelaminnya. Kesetaraan hak ini meliputi kesempatan berkarier, insentif dan fasilitas, kebebasan berpendapat, serta pendidikan dan pelatihan.

Informasi *voluntary* yang paling sedikit diungkapkan oleh perusahaan sampel adalah kategori *value and employee*. Rendahnya pengungkapan informasi modal manusia pada kategori ini kemungkinan karena

perusahaan tidak melihat keterkaitan secara langsung antara modal manusia dengan keuntungan dan/atau nilai tambah perusahaan. Padahal dalam beberapa penelitian dinyatakan bahwa terdapat keterkaitan antara pegawai, manajemen sumber daya manusia, dan nilai perusahaan. Abeysekera (2008) menyatakan bahwa penciptaan nilai perusahaan oleh modal manusia tergantung pada penyesuaian dengan praktik manajemen dan hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi antara kedua aspek tersebut. Pengetahuan, keahlian, dan keterampilan seorang individu harus didukung oleh praktik manajemen sumber daya manusia yang baik untuk dapat berkontribusi dalam penciptaan nilai perusahaan. Terdapat kaitan antara nilai perusahaan dengan pegawai ketika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan pegawai diperlakukan sebagai aset. Penciptaan nilai perusahaan dihasilkan dari manajemen yang memperlakukan karyawan sebagai aset. Sebaliknya, penciptaan nilai tidak dapat direalisasikan jika karyawan dianggap sebagai biaya dengan cara eksploitasi tenaga kerja untuk menghasilkan keuntungan (Abeysekera, 2006).

Dari hasil analisis konten dapat dilihat bahwa informasi modal manusia lebih banyak disajikan dalam bentuk kata-kata dibandingkan dalam bentuk angka. Hal ini memperlihatkan bahwa informasi modal manusia masih sulit untuk dikuantifikasi, karena sifatnya yang kompleks. Guthrie (2006) juga menemukan hasil yang serupa pada penelitiannya tentang pengungkapan modal intelektual di Australia dan Hongkong. Meski beberapa jenis informasi seperti komposisi karyawan, biaya pegawai, dan perputaran pegawai disajikan dalam bentuk angka, namun narasi masih dibutuhkan untuk mengetahui makna dari angka-angka tersebut. Hal ini sesuai dengan argumen Kate Elliott yang dikutip IIRC (2016) dimana pelaporan yang lebih naratif naratif akan selalu memiliki peran yang lebih di area ini.

4.3. Praktik Pengungkapan Modal Manusia Berdasarkan Karakteristik Perusahaan

4.3.1. Berdasarkan Sektor Usaha

Terdapat lima perusahaan sampel yang dipilih untuk mewakili masing-masing sektor. Sektor dengan tingkat pengungkapan tertinggi adalah sektor *finance* dengan rata-rata pengungkapan 11 jenis informasi. Sedangkan sektor dengan pengungkapan terendah adalah sektor *agriculture* serta sektor *trade, service, and investment* dengan rata-rata pengungkapan 6,8 jenis informasi (**tabel 4.4**).

4.3.2. Berdasarkan Papan Pencatatan

Dari analisis konten yang dilakukan, perusahaan yang tercatat pada papan utama memiliki rata-rata pengungkapan lebih tinggi yaitu 10,6 jenis informasi, dibandingkan perusahaan pada papan pengembangan dengan rata-rata pengungkapan 6,8 jenis informasi.

Perusahaan yang tercatat pada papan utama

memiliki persentase pengungkapan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tercatat pada papan pengembangan. Untuk informasi yang bersifat *mandatory*, terdapat perbedaan persentase yang cukup besar pada informasi tentang *rate of staff turnover*, *staff health and safety*, *description of competence development programs and activities*, dan *education and training expense*. Untuk informasi yang bersifat *voluntary*, perbedaan yang cukup besar terlihat pada informasi tentang *career opportunities*.

Meski demikian, terdapat dua jenis informasi pada papan pengembangan yang memiliki persentase pengungkapan yang lebih tinggi dibandingkan pada papan utama, yaitu pernyataan kebijakan pengembangan kompetensi dan pernyataan ketergantungan terhadap pegawai kunci. Pada informasi tentang *description of competence development programs and activities*, persentase pengungkapan pada papan pengembangan adalah sebesar 84% dan pada papan utama sebesar 76%. Meski demikian, berdasarkan rata-rata jumlah kata, terdapat perbedaan yang cukup besar antara papan pengembangan (133 kata) dan papan utama (305 kata). Perusahaan pada papan pengembangan lebih cenderung mengungkapkan kebijakan pengembangan kompetensinya tanpa menyertakan deskripsi atas program pengembangan yang dijalankan (**tabel 4.5**).

4.3.3. Jenis Kepemilikan

Dari analisis konten yang dilakukan, perusahaan BUMN memiliki rata-rata pengungkapan yang lebih tinggi yaitu 12,8 jenis informasi, dibandingkan perusahaan Non-BUMN dengan rata-rata pengungkapan 7,8 jenis informasi (**tabel 4.5**).

Perusahaan BUMN secara umum memiliki persentase pengungkapan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan Non-BUMN. Pada beberapa jenis informasi, terdapat perbedaan persentase pengungkapan yang cukup besar antara perusahaan BUMN dan Non-BUMN. Untuk informasi yang bersifat *mandatory*, perbedaan terdapat pada *rate of staff turnover*; *description of competence development programs and activities*; dan *education and training expense*. Untuk informasi yang bersifat *voluntary*, terdapat selisih persentase yang cukup besar pada informasi tentang *staff breakdown by gender*; *HRM department, division, or function*; *pensions*; dan *insurance policies*. Meski demikian, terdapat beberapa jenis informasi yang sama sekali tidak diungkapkan oleh perusahaan BUMN, namun diungkapkan oleh perusahaan Non-BUMN dengan persentase yang rendah. Jenis informasi tersebut antara lain *staff breakdown by nationality* (3%), *staff breakdown by department* (3%), *staff breakdown by functionality* (9%), dan *revenue/employee* (3%).

4.4. Interpretasi Analisis Konten Pengungkapan Modal Manusia Berdasarkan Karakteristik Perusahaan

Praktik pengungkapan modal manusia pada

perusahaan sampel juga dilihat berdasarkan karakteristik papan pencatatan, jenis kepemilikan, dan sektor. Berdasarkan papan pencatatan, diketahui bahwa pengungkapan modal manusia pada perusahaan yang tercatat di papan utama lebih tinggi dibandingkan pada perusahaan yang tercatat di papan pengembangan. Dilihat dari karakteristik pencatatannya sendiri, perusahaan pada papan utama memiliki jumlah investor dan jumlah saham beredar yang lebih banyak dibandingkan perusahaan pada pengembangan. Artinya, lebih banyak kepentingan yang harus diakomodasi oleh perusahaan dalam mengungkapkan informasi. Dalam wawancara dengan akademisi, disampaikan bahwa ketika sebuah perusahaan berada papan pengembangan, maka sahamnya akan lebih sedikit ditransaksikan, sehingga lebih sedikit entitas yang akan membaca laporannya. Contohnya ketika sebuah perusahaan pada papan utama mengungkapkan satu kecelakaan kerja, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap harga saham secara signifikan, dibandingkan jika hal tersebut terjadi pada papan pengembangan.

Perusahaan sampel kemudian dibagi ke dalam dua jenis kepemilikan, yaitu BUMN dan Non-BUMN. Dari analisis konten yang telah dilakukan, diketahui bahwa perusahaan BUMN memiliki tingkat pengungkapan modal manusia yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan Non-BUMN. Hal ini mungkin dikarenakan dari delapan perusahaan BUMN yang menjadi sampel, tujuh di antaranya tercatat pada papan utama. Dari hasil wawancara dengan PT Kimia Farma (Persero) Tbk. dan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk., kedua perusahaan BUMN tersebut menyatakan bahwa informasi modal manusia yang diungkapkan melebihi apa yang disyaratkan merupakan bentuk komitmen perusahaan untuk memberikan informasi yang komprehensif tentang bagaimana manajemen memperlakukan dan mempertahankan sumber daya manusianya. Profil sumber daya manusia merupakan representasi dari bagaimana perusahaan memberdayakan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan strategisnya. Motivasi perusahaan dalam mengungkapkan informasi modal manusia lebih lanjut akan dibahas pada subbab selanjutnya.

Perusahaan sampel dibagi ke dalam delapan sektor dengan spesifik bisnis yang berbeda-beda. Dari analisis konten yang dilakukan, jenis informasi yang diungkapkan oleh setiap sektor cukup merata. Terdapat 11 jenis informasi yang diungkapkan oleh seluruh sektor, 13 jenis informasi lainnya yang diungkapkan hanya oleh sebagian sektor dengan persentase yang relatif kecil, dan tiga jenis informasi yang tidak diungkapkan sama sekali. Penulis memiliki keterbatasan untuk melihat pola praktik pengungkapan informasi modal manusia berdasarkan karakteristik khas masing-masing sektor. Diperlukan jumlah sampel yang lebih besar serta data fokus bisnis setiap perusahaan untuk melihat pola pengungkapan setiap sektor secara spesifik. Jika hanya melihat persentase pengungkapan tertinggi dari setiap

sektor, informasi yang paling banyak diungkapkan adalah informasi yang bersifat *mandatory*, sehingga tidak dapat ditarik sebuah kesimpulan yang dapat merepresentasikan karakteristik khas masing-masing sektor karena informasi tersebut merupakan informasi yang wajib diungkapkan oleh seluruh perusahaan tercatat.

Pettersson dan Rylme (2003) juga menemukan hal yang sama dalam penelitiannya tentang *voluntary disclosure* pada perusahaan di Swedia, dimana ditemukan sedikit standarisasi di bidang pengungkapan sukarela dan dengan demikian sulit untuk dibandingkan antara perusahaan. Perbedaan praktik pengungkapan informasi modal manusia disebabkan oleh perbedaan alasan dan motivasi yang dimiliki setiap perusahaan untuk mengungkapkan informasi tersebut. Terlebih lagi jika pengungkapan masih bersifat sukarela, perusahaan dapat memilih informasi dan bentuk pengungkapan yang sesuai dengan intensi manajemen.

4.5. Faktor yang Mempengaruhi Perusahaan dalam Mengungkapkan Informasi Modal Manusia

Untuk mengetahui motivasi perusahaan dalam mengungkapkan informasi modal manusia, penulis melakukan wawancara dengan manajemen PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. dan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk., serta Dr. Dwi Martani, CPA., CA. selaku akademisi. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. dan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. merupakan dua perusahaan dengan pengungkapan informasi modal manusia tertinggi pada laporan tahunan 2017, masing-masing 16 dan 14 jenis informasi. Dari hasil wawancara tersebut, penulis menyimpulkan bahwa pengungkapan informasi modal manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karakteristik papan pencatatan, fokus bisnis, strategi, perubahan organisasi, serta isu terkini. Informasi modal manusia yang diungkapkan dalam laporan tahunan juga memiliki beberapa manfaat untuk manajemen dan pihak eksternal yang terdiri dari investor/investor analis, masyarakat, pencari kerja, serta peneliti.

Sejalan dengan hasil analisis konten, hasil wawancara dengan akademisi mengkonfirmasi bahwa karakteristik papan pencatatan menjadi faktor pembeda pengungkapan informasi modal manusia. Ketika sebuah perusahaan berada dalam papan pengembangan, maka sahamnya akan lebih sedikit ditransaksikan, sehingga lebih sedikit entitas yang akan membaca laporannya. Hal ini berimbas pada urgensi untuk mengungkapkan informasi yang lebih banyak menjadi lebih kecil. Sebaliknya, perusahaan pada papan utama akan mengungkapkan informasi lebih banyak karena stakeholdersnya lebih besar dan beragam, sehingga pemenuhan kebutuhan informasinya berbeda-beda.

Strategi perusahaan juga menjadi salah satu faktor apa dan bagaimana informasi modal manusia diungkapkan dalam laporan tahunan. Apa yang menjadi fokus perusahaan untuk mencapai tujuannya menjadi sebuah acuan dalam mengembangkan dan

mengelola sumber daya manusia. Ketika tujuan dari PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. adalah menyediakan penerbangan yang mengutamakan keselamatan, ketepatan waktu, dan kenyamanan, maka sumber daya manusia di dalamnya dipersiapkan, dilatih, dan dikelola untuk memenuhi ketiga hal tersebut. Begitu pula dengan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. yang memiliki tiga strategi utama yaitu *human capital*, aliansi bisnis, dan digitalisasi. Kebijakan terkait sumber daya manusia yang dijalankan kemudian akan berfokus pada ketiga strategi tersebut.

Perubahan organisasi juga mempengaruhi bagaimana informasi modal manusia diungkapkan. Perubahan organisasi yang dibahas dalam penelitian ini terkait dengan pergantian manajemen atau direksi. Pergantian direksi sering kali membawa perubahan dalam nilai-nilai perusahaan dan bagaimana sebuah bisnis dijalankan. Pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk., pergantian direksi pada tahun 2017 memberikan perubahan pada strategi dan struktur manajemen perusahaan. Salah satu alasan mengapa begitu banyak informasi modal manusia yang diungkapkan pada laporan tahunan 2017 PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. adalah karena *human capital* menjadi salah satu strategi dari direksi yang baru. Strategi terkait modal manusia tidak hanya berkaitan dengan kebijakan dan inovasi baru, namun juga perubahan struktur manajemen modal manusia secara keseluruhan. Berbeda dengan perusahaan sampel lainnya, pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. informasi *voluntary* yang paling banyak diungkapkan adalah tentang *HRM department, division, or function*. Hal ini dikarenakan pada tahun 2017 unit *human capital* berubah menjadi divisi *human capital* yang menganut konsep *Human Resource Development Program*. Fungsi dan struktur dari *human capital management* diungkapkan agar investor memahami bahwa untuk menjalankan strategi yang baru, perlu dilakukan perubahan struktur dan konsep pengelolaan modal manusia.

Baik PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. dan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. juga menyatakan bahwa isu terkini terkait modal manusia juga mempengaruhi jenis dan bagaimana informasi manusia diungkapkan dalam laporan tahunan. Meski belum diungkapkan pada laporan tahunan 2017, namun keduanya memberikan pandangan terkait *millennials*.

Millennials dianggap memiliki karakteristik, cara pandang, serta etos kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Hal ini dapat mempengaruhi keberlanjutan perusahaan serta bagaimana perusahaan dijalankan. *Millennials* dikenal sebagai individu yang tumbuh dengan perkembangan teknologi yang pesat, berorientasi pada hasil, dan bekerja dengan cepat. Hal ini menjadi polemik tersendiri bagi pemberi kerja, karena manajemen harus menjalankan pendekatan yang berbeda untuk generasi ini. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. dan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

mengungkapkan bahwa bagaimana *millennials* dapat mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan harus diungkapkan dalam laporan tahunan. Hal ini dilakukan agar pemangku kepentingan dapat mengetahui bahwa dengan karakteristik khasnya, sumber daya manusia dalam kelompok *millennials* mampu mempertahankan kualitas dan pencapaian perusahaan, atau bahkan melebihinya.

Pengungkapan informasi modal manusia secara sukarela diharapkan dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan karena dengan mengungkapkan informasi yang lebih, investor akan memandang perusahaan sebagai perusahaan yang memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam menjalankan sebuah bisnis. Selain itu, pengungkapan modal manusia merupakan bentuk akuntabilitas manajemen tentang keputusan yang diambil terkait dengan modal manusia, sebagaimana disampaikan oleh David Creelman dan John Budreau (2015) bahwa informasi modal manusia layak diperlakukan setara seperti informasi keuangan (dan modal lainnya). Manajer akan dianggap lebih bertanggung jawab ketika mampu menunjukkan bahwa mereka membuat keputusan yang cermat tentang modal manusia dan kapabilitas organisasi (John Budreau, 2015).

Dari sisi teknik pengungkapan informasi modal manusia, kedua perusahaan menyampaikan bahwa informasi yang diungkapkan tergantung kepada tema laporan tahunan yang berbeda setiap tahunnya. Proses penyusunan laporan tahunan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. maupun PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. melibatkan beberapa pihak yaitu, unit *corporate secretary*, konsultan eksternal, serta unit-unit operasional. Tema laporan tahunan akan ditentukan oleh *corporate secretary* bersama dengan konsultan. Tema ini kemudian diturunkan kepada unit operasional sebagai pembuat konten. Unit operasional kemudian membuat konten yang sesuai dengan tema laporan tahunan dan memberikan hasil akhirnya kepada konsultan dan *corporate secretary* untuk penyelesaian. Meski diberikan kebebasan untuk mengungkapkan konten terkait unitnya masing-masing, penekanan pada jenis informasi tertentu dilakukan untuk memberikan pengguna laporan tahunan pemahaman lebih terkait hal tersebut. Unit atau divisi *human capital* mengungkapkan informasi yang relevan dengan tema laporan tahunan, yang menggambarkan profil sumber daya manusia serta pengelolaannya.

Selain itu, jenis informasi dan bagaimana informasi diungkapkan dalam laporan tahunan juga dipengaruhi oleh *global benchmark* yang digunakan oleh perusahaan. Selain memenuhi kewajiban pengungkapan terkait ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan OJK Nomor 29/POJK.04/2016, baik PT Kimia Farma (Persero) Tbk. dan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. mengadopsi *guidelines* internasional dalam penyajian laporan tahunannya. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. menggunakan Asean

Corporate Governance Scorecard (Asean CG Scorecard) dan PT. Garuda Indonesia menggunakan Global Reporting Initiatives Standards (GRI Standards). PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. menggunakan GRI Standards dalam menyajikan laporan keberlanjutan terpisah sejak tahun 2014. Meski tidak hanya berfokus pada pengungkapan informasi modal manusia, baik Asean CG Scorecard dan GRI Standards menyertakan komponen sumber daya manusia dan ketenagakerjaan yang dapat diadopsi sesuai kebutuhan perusahaan. Selain itu, menurut Dwi Martani, penggunaan *global benchmark* dapat meningkatkan komparabilitas antar laporan tahunan. Dengan begitu, diharapkan investor mendapatkan kemudahan untuk memahami dan membandingkan informasi yang disajikan.

4.6. Manfaat Pengungkapan Informasi Modal Manusia

Berdasarkan *stakeholder theory*, perusahaan mengungkapkan informasi lebih daripada apa yang disyaratkan untuk memenuhi atau melebihi ekspektasi pemangku kepentingan (*stakeholder*). Dalam mengungkapkan informasi secara sukarela, perusahaan berusaha untuk memberikan informasi yang lebih baik untuk seluruh pihak yang memiliki kepentingan, baik eksternal maupun internal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, pengungkapan informasi modal manusia memiliki beberapa manfaat bagi pemangku kepentingan, antara lain:

4.6.1. External Stakeholders

Dwi Martani menyampaikan bahwa perusahaan yang berusaha untuk mengungkapkan informasi modal manusia melebihi kewajiban pengungkapan berdasarkan regulasi, mencoba untuk memberikan *sign* kepada investor. *Sign* yang ingin disampaikan adalah bahwa perusahaan mengelola dan mempertahankan karyawannya dengan baik untuk memastikan keberlanjutan perusahaan. Investor yang memiliki *concern* tentang bagaimana modal manusia dikelola oleh sebuah perusahaan tentu akan memilih perusahaan yang mengungkapkan aktivitas pengelolaan modal manusianya dengan baik. Pengungkapan sukarela juga menjadi media bagi manajemen untuk mengungkapkan tantangan dan pencapaian yang telah diraih terkait modal manusia.

Salah satu contoh tantangan yang dapat diungkapkan adalah mengenai kebutuhan karyawan. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. menyatakan bahwa kebutuhan akan karyawan yang bersedia ditempatkan di seluruh Indonesia dalam jumlah yang cukup besar merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan. Pengungkapan aktivitas yang telah dilakukan untuk memastikan kebutuhan tersebut terpenuhi diperlukan untuk memperlihatkan kepada investor bahwa manajemen benar-benar telah melakukan sesuatu untuk menindaklanjuti hal tersebut. Perusahaan juga dapat mengungkapkan pencapaian-pencapaian yang telah diraih terkait sumber daya manusia dalam laporan

tahunannya. Seperti yang dilakukan oleh PT. Garuda Indonesia yang mengungkapkan pencapaiannya sebagai maskapai penerbangan dengan *cabin crew* terbaik di dunia selama lima tahun berturut-turut *Cabin crew* merupakan ‘wajah’ sebuah maskapai penerbangan yang memberikan pelayanan dan memastikan kenyamanan penumpang. Dengan diungkapkannya pencapaian tersebut, perusahaan memperlihatkan bahwa manajemen telah menerapkan kebijakan pengelolaan modal manusia yang selaras dengan tujuan perusahaan untuk memberikan pelayanan terbaik, serta mengharapakan pencapaian tersebut dapat memberikan citra yang baik kepada publik, yang pada akhirnya menjadi nilai tambah bagi perusahaan.

Lebih jauh lagi, perusahaan yang mengungkapkan informasi modal manusia lebih dari apa yang diwajibkan ingin memperlihatkan bahwa hasil yang telah dicapai perusahaan merupakan titik akhir dari sebuah proses yang panjang dan kompleks. Tujuan pengungkapan adalah untuk memberikan kejelasan atas aktivitas bisnis perusahaan serta menutup kesenjangan informasi antara manajemen dan pengguna informasi. Profit, penghargaan, citra yang baik, serta tercapainya tujuan perusahaan dapat diraih karena manajemen telah melaksanakan serangkaian kegiatan dan kebijakan yang mendukung hal tersebut.

4.6.2. Internal Stakeholders

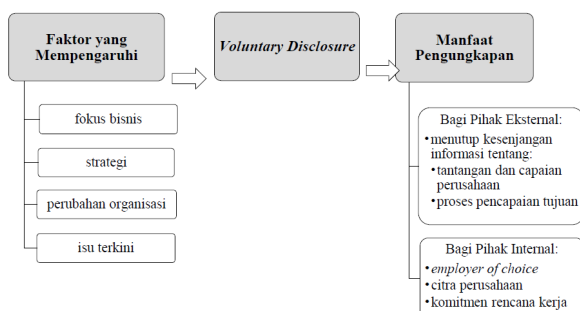
Kedua perusahaan yang diwawancarai mengungkapkan bahwa informasi modal manusia yang diungkapkan dalam laporan tahunan merupakan salah satu media untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik. Para pencari kerja dapat melihat bagaimana pengelolaan sumber daya manusia sebuah perusahaan dari laporan tahunannya. Mereka dapat melihat kebijakan terkait gaji dan tunjangan, fasilitas, kesempatan berkarier, serta pengembangan kompetensi yang diterapkan. Ketika semakin banyak pencari kerja yang tertarik untuk bergabung dengan perusahaan, maka semakin beragam pula kompetensi dan keahlian yang dimiliki di antara para kandidat. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mempekerjakan orang-orang terbaik yang memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari analisis konten yang dilakukan, informasi *voluntary* yang paling banyak diungkapkan oleh PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. adalah *recruitment policies*.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) pada tahun 2017, McCartney menyatakan ketika sebuah perusahaan ingin menjadi *employer of choice* maka beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain: (1) memastikan proses rekrutmen berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan; (2) berfokus pada kesempatan pengembangan karier; (3) mengkomunikasikan nilai-nilai dan budaya perusahaan; dan (4) melakukan evaluasi dan review atas kebijakan rekrutmen dan retensi. Ketika perusahaan

mengkomunikasikan proses tersebut, maka kesempatan perusahaan untuk menjadi *employer of choice* akan meningkat.

Informasi modal manusia dalam laporan tahunan juga memberikan informasi gambaran kepada masyarakat tentang bagaimana sebuah perusahaan memperlakukan sumber daya manusianya, yang mana berpengaruh terhadap citra sebuah perusahaan. Profil sumber daya manusia dapat mencerminkan bagaimana dan oleh siapa sebuah perusahaan dijalankan. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. mengungkapkan ketika masyarakat dapat melihat bahwa perusahaan dijalankan oleh karyawan dalam kelompok umur *millennials*, citra perusahaan yang tampak adalah perusahaan yang 'kekinian', kreatif, dan inovatif. Di sisi lain, PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. menyatakan bahwa dengan mengungkapkan pencapaian-pencapaian dalam layanan yang diberikan, perusahaan memperlihatkan sebuah citra yang positif kepada masyarakat. Hal ini menjadi nilai jual tersendiri bagi perusahaan, karena masyarakat dapat melihat bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan memberikan pelayanan yang telah diakui oleh berbagai pihak di ajang nasional maupun internasional

Gambar 4.1. Model Motivasi Pengungkapan Sukarela Informasi Modal Manusia



Sumber: diolah dari hasil penelitian

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis konten serta wawancara simpulan yang dapat penulis tarik adalah sebagai berikut:

- 1). Informasi modal manusia yang paling banyak diungkapkan oleh perusahaan sampel adalah informasi yang bersifat *mandatory*, sesuai dengan Peraturan OJK Nomor 29/POJK.04/2016. Untuk informasi modal manusia yang bersifat *voluntary*, informasi yang paling banyak diungkapkan antara lain mengenai: (a) *recruitment policies*; (b) *comments on changes in number of employees*; (c) *career opportunities*; dan (d) *staff breakdown by gender*. Informasi modal manusia pada laporan tahunan lebih banyak diungkapkan dalam bentuk kalimat dibandingkan dalam bentuk angka. Perusahaan mengungkapkan informasi

modal manusia di dalam laporan tahunan antara lain pada bagian sumber daya manusia, kata pengantar direksi, atau bagian tanggung jawab sosial perusahaan.

- 2). Pengungkapan modal manusia pada perusahaan yang tercatat di papan utama lebih tinggi dibandingkan pada perusahaan yang tercatat di papan pengembangan. Hal ini dikarenakan lebih banyak jumlah saham yang dipasarkan, sehingga lebih banyak kepentingan yang harus diakomodasi perusahaan dalam mengungkapkan informasi. Pengungkapan modal manusia pada perusahaan BUMN lebih tinggi dibandingkan pada perusahaan Non- BUMN. Hal ini kemungkinan karena dari delapan perusahaan BUMN yang menjadi sampel, tujuh di antaranya tercatat pada papan utama. Untuk pengungkapan modal manusia antar sektor, informasi yang paling banyak diungkapkan oleh setiap sektor adalah informasi yang bersifat *mandatory*, sehingga sulit untuk melihat karakteristik khas dari setiap sektor. Jika dilihat dari pengungkapan informasi *voluntary*, persentase pengungkapannya cenderung rendah, sehingga tidak dapat mewakili karakteristik masing-masing sektor. Dibutuhkan jumlah sampel yang lebih besar dan data karakteristik khas setiap sektor untuk dapat menemukan informasi yang spesifik untuk masing-masing sektor.
- 3). Pengungkapan informasi modal manusia pada laporan tahunan berbeda untuk setiap perusahaan, tergantung kepada beberapa faktor yaitu: (a) karakteristik papan pengumuman; (b) fokus bisnis; (c) strategi perusahaan; (d) perubahan organisasi; dan (e) isu terkini.
- 4). Pengungkapan informasi modal manusia pada laporan tahunan perusahaan memberikan manfaat kepada pihak eksternal maupun internal, yaitu investor/investor analis, pegawai baru/pencari kerja, masyarakat, dan manajemen. Manfaat tersebut antara lain: (a) menutup kesenjangan informasi tentang tantangan, capaian, serta proses pencapaian tujuan perusahaan; (b) bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap publik; (c) alat untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik (*employers of choice*); (d) meningkatkan citra dan nilai perusahaan; (e) bentuk komitmen manajemen terhadap kebijakan yang telah dan akan dilaksanakan.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

- 1). Bagi Perusahaan Publik

Perusahaan publik dapat mengungkapkan lebih banyak informasi mengenai modal manusia dalam laporan tahunan sebagai bentuk keterbukaan informasi kepada pemangku kepentingan internal

maupun eksternal tentang proses pencapaian tujuan perusahaan, mengingat modal manusia merupakan komponen penting dalam operasional perusahaan.

Pengungkapan informasi modal manusia dalam laporan tahunan merupakan representasi tentang bagaimana sebuah perusahaan mempertahankan sumber daya manusianya dan bagaimana sebuah perusahaan dijalankan. Pengungkapan informasi modal manusia yang lebih banyak dan sesuai dengan strategi perusahaan dapat meningkatkan citra dan nilai perusahaan di mata publik.

Perusahaan publik dapat mengungkapkan informasi mengenai kebijakan rekrutmen dan kesempatan berkarier di dalam laporan tahunan agar dapat menarik lebih banyak pelamar kerja yang memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat menjadi perusahaan pilihan bagi para pelamar kerja (*employer of choice*).

2). Bagi Regulator

Regulator dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam merancang kebijakan terkait pengungkapan informasi modal manusia atau ketenagakerjaan. Mengingat masih banyak terdapat perusahaan yang belum memenuhi persyaratan pengungkapan informasi sesuai Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 30/SEOJK.04/2016 dari hasil analisis konten yang dilaksanakan, OJK dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk menindaklanjuti hal tersebut agar pengungkapan *mandatory* pada laporan tahunan perusahaan menjadi lebih lengkap dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3). Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian tidak menemukan perbedaan yang signifikan pada pengungkapan informasi modal manusia antar sektor. Peneliti lain dapat melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan melakukan wawancara dengan lebih banyak pihak untuk mengetahui perbedaan pengungkapan informasi modal manusia untuk setiap sektor, sesuai dengan karakteristik khasnya masing-masing.

Peneliti lain dapat menggunakan penelitian ini sebagai dasar untuk melakukan penelitian lanjutan. Beberapa penelitian yang dapat dilakukan antara lain mengenai peran regulator dalam pengungkapan modal manusia serta bagaimana pengungkapan modal manusia berpengaruh terhadap peningkatan nilai perusahaan (harga saham).

6. IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Analisis konten dalam penelitian ini dilakukan

terbatas pada informasi modal manusia yang diungkapkan dalam laporan tahunan perusahaan. Implikasinya, hasil penelitian ini tidak menggambarkan seluruh praktik manajemen modal manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Responden dari penelitian ini terbatas pada manajer *human capital* dan staf pada unit *investor relation* dari dua perusahaan sampel. Wawancara dengan perwakilan dari lebih banyak perusahaan mungkin akan menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA (REFERENCES)

- Abeysekera I. 2008. *Motivations Behind Human Capital Disclosure in Annual Reports*. Accounting Forum 32, no.1: 1-13.
- Abeysekera I., Guthrie J. 2004. *Human Capital Reporting in Developing Nation*. British Accounting Review 36, no. 3: 251-268.
- Abeysekera I., Guthrie J. 2005. *An Empirical Investigation of Annual Reporting Trends of Intellectual Capital in Sri Lanka*. Critical Perspective in Accounting 16, no.3: 151-163.
- Abhayawansa S., Abeysekera I. 2008. *An Explanation of Human Capital Disclosure from The Resource-Based Perspective*. Journal of Human Resource Costing and Accounting 12, no. 1: 51-64.
- Becker G.S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bernstein A., Beeferman L. 2015. *The Materiality of Human Capital to Corporate Financial Performance*. The Investor Responsibility Research Center Institute. Cambridge: Harvard Law School.
- Bontis N. 2002. *Intellectual Capital Disclosure in Canadian Corporations*. Journal of Human Resource Costing and Accounting.
- Boyko K. dan Derun I. 2016. *Disclosure of Non-Financial Information in Corporate Social Reporting as A Strategy for Improving Management Effectiveness*. Journal of International Studies 9, no. 3: 159-177.
- Brennan N. 2001. *Reporting Intellectual Capital in Annual Reports: Evidence from Ireland*. Accounting, Auditing & Accountability Journal 14, no.4: 423-436. 73
- Bukh N. Per. 2002. *The Relevance of Intellectual Capital Disclosure: A Paradox?* 2003. Accounting, Auditing & Accountability Journal 16, no.1: 49-56.
- Bukh N. Per., Jensen K. Isa. 2008. *Intellectual Capital Statements in Danish Utility Sector: Materialisation and Enactment*. Journal of Human

- Resource Costing & Accounting 12, no. 3: 148-178.
- Bukh N. Per, Nielsen C., Gormsen P., Mouritsen J. 2004. *Disclosure of Information on Intellectual Capital in Danish IPO Prospectuses*. Accounting, Auditing & Accountability Journal 18, no. 6: 713-732.
- Chartered Institute of Personnel and Development. 2016. *Reporting Human Capital: Accounting for Human Resources*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Chartered Institute of Management Accountants. 2015. *Human Capital Reporting: Investing for Sustainable Growth*. London: Chartered Institute of Management Accountants.
- Choudury Barnaly. 2015. *Social Disclosure*. Berkeley Business Law Journal Volume 13, Issue 1, Article 3.
- Cooper R. Donald, Schindler S. Pamela. 2014. *Business Research Method 12th Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Cormier D., Aerts W., Ledoux M., Magnan M. 2009. *Attributes of social and Human Capital Disclosure and Information Assymetry between Managers and Investors*. Canadian Journal of Administrative Sciences 26: 71-88.
- Creelman D., Boudreau J. 2015. *When Investors Want to Know How You Treat People*. <https://hbr.org/2015/02/when-investors-want-to-know-how-you-treat-people>. Harvard Business Review. Diakses pada 10 Februari 2015.
- Deegan, C. 2000. *Financial Accounting Theory*. Sidney: McGraw-Hill Book Company.
- Deegan, C. 2002. *The legitimizing Effect of Social and Environmental Disclosures – A Theoretical Foundation*. Accounting, Auditing & Accountability Journal, vol. 15, no. 3.
- Deegan, C. 2014. *An Overview of Legitimacy Theory as Applied Within The Social and Accounting Literature*. Abingdon: Taylor and Francis Group.
- Elbannan A. Mohamed. 2016. *IFRS Adoption, Legal Systems and the Voluntary Disclosure of Human Capital: Cross-country Evidence from the Banking Industry*. Accounting and Finance Research 5, no.4.
- Farvaque E., Refait-Alexandre C., Saidane D. 2011. *Corporate Disclosure: A Review of Its (Direct and Indirect) Benefits and Costs*. International Economics 128: 5-32.
- Fitz-enz J. 2009. *The ROI of Human Capital*. Edisi ke-2. New York: American Management Association.
- Flamholtz G. Eric, Bllen L. Maria, Hua W. 2002. *Human Resource Accounting: A Historical Perspective and Future Implications*. Management Decision 40, no. 10: 947-954.
- Guthrie J. 2000. *The Management, Measurement, and The Reporting of Intellectual Capital*. London: Chartered Institute of Management Accountants.
- Guthrie J. 2005. *Content Analysis as A Research Method to Inquire Social and Environmental Disclosure: What is New?* APCEA Journal.
- Guthrie J., Petty R. Ferrier F., Wells R. 1999. *There is No Accounting for Intellectual Capital in Australia: A Review of Annual Reporting Practices and The Internal Measurement of Intangibles*. OECD Symposium on Measuring and Reporting of Intellectual Capital.
- Guthrie J., Petty R., Ricceri F. 2005. *The Voluntary Reporting of Intellectual Capital: Comparing Evidence from Hong Kong and Australia*. Journal of Intellectual Capital 7, no. 2: 254-271.
- Guthrie J., Petty R., Yongvanich K. *Using Content Analysis as A Research Method to Inquire into Intellectual Capital Reporting*. Journal of Intellectual Capital 5, no. 2: 282-293.
- J., Johanson U. 2002. *Value-relevant Information on Corporate Intangibles – Creation, Use, and Barriers in Capital Markets- “Between A Rock and A Hard Place”*. Journal of Intellectual Capital 4, no. 4: 465-486
- Inchausti G. A. 1997. *The Influence of Company Characteristics and Accounting Regulation on Information Disclosed by Spanish Firms*. European Accounting Review 6, no. 1: 45-68.
- Krippendorff K. 2004. *Intro to Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. London: Sage Publications.
- Kleindorfer R. Paul, Orts W. Eric. 1998. *International Regulation of Environmental Risks*.
- Lindblom, C.K. 1993. *The Implications of Organisational Legitimacy for Corporate Social Performance and Disclosure*. New York: Critical Perspective on Accounting Conference.
- Mc Cracken M., McIvor R., Treacy R., Wall T. 2018. *A Study of Human Capital in The United Kingdom*. Accounting Forum 42: 130-141.
- McCartney C. 2017. *How to be an Employer of Choice in an Increasingly Competitive Jobs Market*. <https://www.personneltoday.com/hr/employer-choice-increasingly-competitive-jobs-market/>. 76
- Miles, Matthew B., Huberman A. Michael. 1994. *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks CA: Sage Publications. Wharton Faculty Research, Scholarly Commons, University of Pennsylvania.
- Mouritsen J., Bukh N. Per, Larsen H.T. 1999. *Constructing Intellectual Capital Statements*. Scandinavian Journal of Management 17: 87-108.

- Mourtisen J., Bukh N. Per, Marr B. 2004. *Reporting on Intellectual Capital: Why, What and How?* Measuring Business Excellence 8, no.1: 46-54.
- Mourtisen J., Bukh N. Per, Marr B. 2005. *A Reporting Perspective on Intellectual Capital*.
- Neuman W. Laurence. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches 7th edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Nielsen C. et al. 2006. *Intellectual Capital Statements on Their Way to The Stock Exchange*. Journal of Intellectual Capital 7, no. 2: 221-240.
- Pettersson J. dan Rylme H. 2003. *Voluntary Disclosure of Human Capital: An Explorative Study in Swedish Annual Report*. Master Thesis No 2003:19. Sweden: University of Gothenburg.
- Rahman M. Ahmed M. Rebwar, Hassan S. Mohammat. *Disclosure of Human Capital Information in Annual Reports: A Case of Malaysian Banking and Financial Institution Sector*. International Journal of Business Management 1, no. 1.
- The International Integrated Reporting Council. 2016. *Creating Value: The Value of Human Capital Reporting*. London: The International Integrated Reporting Council.
- Tracy J. Sarah. 2013. *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- World Economic Forum. 2015. *The Human Capital Report 2015*. Geneva: World Economic Forum.
- Wright M. Patrick, McMahan C. Gary, dan McWilliams A. 1994. *Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective*. International Journal of Human Resource Management 5, no.2: 301-326.
- Zubek F. Fathi. 2018. *Human Resource Disclosure: Practice and Influence by Qatar Listed Companies*. International Journal of Economics, Commerce and Management 6, no.3.

Tabel 4.1. Sampel Penelitian

No.	Sektor	Papan Utama		Papan Pengembangan		Jumlah
		BUMN	Non-BUMN	BUMN	Non-BUMN	
1.	<i>Agriculture</i>	-	2	-	3	5
2.	<i>Basic Industry, Chemicals</i>	1	2	1	1	5
3.	<i>Consumer Goods</i>	1	2	-	2	5
4.	<i>Finance</i>	1	2	-	2	5
5.	<i>Infrastructure, Transportation, Utilities</i>	2	1	-	2	5
6.	<i>Mining</i>	1	2	-	2	5
7.	<i>Property, Real Estate</i>	1	1	-	3	5
8.	<i>Trade, Service, Investment</i>	-	2	-	3	5
Jumlah		7	14	1	18	40

Sumber: Diolah oleh Penulis dari data Emiten BEI Tahun 2017

Tabel 4.2. Tingkat Pengungkapan Modal Manusia Pada Sampel Penelitian

No.	HRDI	Pengungkapan		Sifat Informasi
		Jumlah Perusahaan	Persentase	
1.	<i>Staff breakdown by level of education</i>	36	90%	<i>Mandatory</i>
2.	<i>Remuneration and incentive systems</i>	34	85%	<i>Mandatory</i>
3.	<i>Statements of policy on competence development</i>	32	80%	<i>Mandatory</i>
4.	<i>Staff breakdown by age</i>	31	78%	<i>Mandatory</i>
5.	<i>Staff health and safety</i>	29	73%	<i>Mandatory</i>
6.	<i>Descriptions of competence development program and activities</i>	28	70%	<i>Mandatory</i>
7.	<i>Recruitment policies</i>	24	60%	<i>Voluntary</i>
8.	<i>Comments on changes in number of employees</i>	19	48%	<i>Voluntary</i>
9.	<i>Career opportunities</i>	19	48%	<i>Voluntary</i>
10.	<i>Staff breakdown by gender</i>	18	45%	<i>Voluntary</i>
11.	<i>Rate of staff turnover</i>	18	45%	<i>Mandatory</i>
12.	<i>Education and training expenses</i>	15	38%	<i>Mandatory</i>
13.	<i>Pensions</i>	10	25%	<i>Voluntary</i>
14.	<i>HRM department, division or function</i>	8	20%	<i>Voluntary</i>
15.	<i>Staff breakdown by seniority</i>	7	18%	<i>Voluntary</i>
16.	<i>Insurance Policies</i>	7	18%	<i>Voluntary</i>
17.	<i>Staff interviews</i>	4	10%	<i>Voluntary</i>
18.	<i>Statement of dependence on key personnel</i>	4	10%	<i>Voluntary</i>
19.	<i>Staff breakdown by functionality</i>	2	5%	<i>Voluntary</i>
20.	<i>Education and training expenses/number of employees</i>	2	5%	<i>Mandatory</i>
21.	<i>Job rotation opportunities</i>	2	5%	<i>Voluntary</i>
22.	<i>Staff breakdown by nationality</i>	1	3%	<i>Voluntary</i>
23.	<i>Staff breakdown by department</i>	1	3%	<i>Voluntary</i>
24.	<i>Revenue/employee</i>	1	3%	<i>Voluntary</i>
25.	<i>Absence</i>	0	0%	<i>Voluntary</i>
26.	<i>Employee expenses/number of employees</i>	0	0%	<i>Voluntary</i>
27.	<i>Value added/employee</i>	0	0%	<i>Voluntary</i>

Sumber: diolah dari data penelitian

Tabel 4.3. Persentase Pengungkapan Berdasarkan Jenis Informasi Per Kategori HRDI

Kategori	n=40	Persentase Pengungkapan
<i>Staff Breakdown</i>		27%
<i>Staff Health</i>		20%
<i>Education and Training</i>		22%
<i>Recruitment and Compensation</i>		30%
<i>Employee Value</i>		1%

Sumber: diolah dari data penelitian

Tabel 4.4. Persentase Pengungkapan Berdasarkan Sektor

No.	HRDI	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Staff breakdown by age	40%	80%	80%	100%	60%	100%	100%	60%
2	Staff breakdown by seniority	20%	20%	20%	20%	-	40%	20%	-
3	Staff breakdown by gender	40%	40%	60%	60%	20%	60%	60%	20%
4	Staff breakdown by nationality	-	-	20%	-	-	-	-	-
5	Staff breakdown by department	-	-	-	20%	-	-	-	-
6	Staff breakdown by functionality	-	-	-	20%	-	20%	-	-
7	Staff breakdown by level of education	60%	100%	100%	100%	100%	100%	80%	80%
8	Rate of staff turnover	20%	60%	40%	60%	60%	40%	20%	60%
9	Comments on changes in number of employees	20%	80%	80%	40%	60%	20%	60%	20%
10	Staff health and safety	60%	80%	60%	60%	80%	100%	60%	80%
11	Absence	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Staff interviews	-	-	20%	20%	-	40%	-	-
13	Statements of policy on competence development	80%	100%	80%	100%	60%	80%	60%	80%
14	Descriptions of competence development program and activities	80%	80%	80%	80%	80%	60%	60%	40%
15	Education and training expenses	20%	20%	40%	80%	40%	60%	40%	-
16	Education and training expenses/number of employees	-	-	-	-	20%	20%	-	-
17	Employee expenses/number of employees	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Recruitment policies	60%	60%	60%	80%	40%	20%	80%	80%
19	HRM department, division or function	-	20%	40%	20%	20%	40%	20%	-
20	Job rotation opportunities	-	-	-	-	20%	20%	-	-
21	Career opportunities	40%	80%	40%	60%	40%	40%	20%	60%
22	Remuneration and incentive systems	100%	80%	80%	100%	60%	100%	80%	80%
23	Pensions	20%	20%	20%	40%	40%	40%	20%	-
24	Insurance Policies	20%	-	20%	20%	20%	40%	20%	-
25	Statement of dependence on key personnel	-	20%	40%	20%	-	-	-	-
26	Revenue/employee	-	-	-	-	-	-	-	20%
27	Value added/employee	-	-	-	-	-	-	-	-

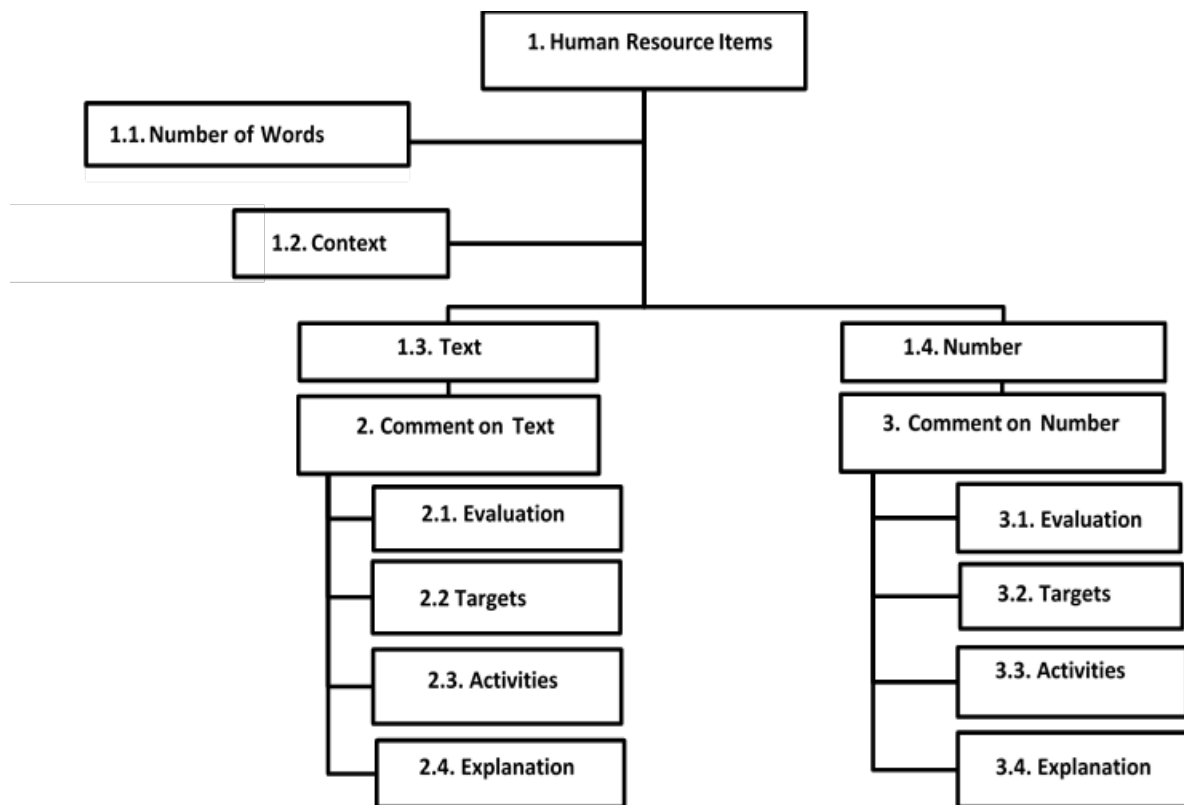
Sumber: diolah dari data penelitian

Tabel 4.5. Persentase Pengungkapan Berdasarkan Papan Pencatatan dan Jenis Kepemilikan

No.	HRDI	Persentase Pengungkapan			
		Utama (n=21)	Pengem- bangan (n=19)	BUMN (n = 8)	Non- BUMN (n = 32)
1.	Staff breakdown by age	86%	68%	88%	75%
2.	Staff breakdown by seniority	24%	11%	25%	16%
3.	Staff breakdown by gender	57%	32%	88%	34%
4.	Staff breakdown by nationality	0%	5%	0%	3%
5.	Staff breakdown by department	5%	0%	0%	3%
6.	Staff breakdown by functionality	10%	5%	0%	9%
7.	Staff breakdown by level of education	100%	79%	100%	88%
8.	Rate of staff turnover	62%	26%	100%	31%
9.	Comments on changes in number of employees	52%	42%	63%	44%
10.	Staff health and safety	90%	53%	88%	69%
11.	Absence	0%	0%	0%	0%
12.	Staff interviews	14%	5%	13%	9%
13.	Statements of policy on competence development	76%	84%	100%	75%
14.	Descriptions of competence development program and activities	86%	53%	100%	63%
15.	Education and training expenses	52%	21%	75%	28%
16.	Education and training expenses/number of employees	10%	0%	25%	0%
17.	Employee expenses/number of employees	0%	0%	0%	0%
18.	Recruitment policies	71%	47%	75%	56%
19.	HRM department, division or function	33%	5%	63%	9%
20.	Job rotation opportunities	5%	5%	13%	3%
21.	Career opportunities	62%	32%	63%	44%
22.	Remuneration and incentive systems	90%	79%	88%	84%
23.	Pensions	38%	11%	50%	19%
24.	Insurance Policies	29%	5%	50%	9%
25.	Statement of dependence on key personnel	5%	16%	13%	9%
26.	Revenue/employee	5%	0%	0%	3%
27.	Value added/employee	0%	0%	0%	0%

Sumber: diolah dari data penelitian

Gambar 3.1. *Multidimensional Research Instrument* (Modifikasi)



Sumber: Dikembangkan dari Pettersson J. dan Rylme H. (2003).