

DAMPAK PENGUNGKAPAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP REPUTASI PERUSAHAAN

Rachmatika Pramuna M P, Surya Raharja¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effects of human resource disclosure on corporate image. This study attempts to examine it with 1 independent variable (human resource disclosure) and 5 control variables such as : corporate size, leverage, ROA, type of industry and ownership concentration. This research is an empirical study with purposive sampling techniques in collecting data. The population is 133 companies listed in Indonesian Corporate Image Amard 2012 with excellent result. The data obtained from secondary data on the annual report of non-financial companies in 2011. After reduces with several criteria, 48 companies non-financial are determined as research samples. The analysis technique in this study uses a linear regression analysis with help from a program named SPSS. The result indicates that human resource disclosure is significantly influence on corporate image. Furthermore, control variabels like corporate size and ROA are signicantly influence on corporate image but leverage, type of industry and ownership conscentration are does not significantly influence on corporate image.

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

PENDAHULUAN

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

Sekarang ini, bukan hanya aset dalam bentuk lancar ataupun tidak lancar yang menjadi perhatian. *Human capital* atau modal manusia merupakan salah satu aset paling penting di perusahaan. Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar demi mendapatkan sumber daya atau karyawan yang terampil dan berkualitas. Terhadap biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan tersebut, selayaknya dilakukan pencatatan yang memadai agar nantinya tersedia data-data yang lengkap dan teliti tentang sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Suwarto, 2006).

Modal manusia diartikan sebagai sumber pendapatan yang nilainya dihitung berdasarkan nilai sekarang dari pendapatan yang akan datang, yang didiskontokan dengan tingkat bunga tertentu terhadap pemilik sumber atau pembeli potensial. Sumber daya manusia memerankan peran penting dalam sebuah kesuksesan perusahaan karena pada ekonomi global dibutuhkan inovasi dan fleksibilitas untuk menunjang performa dari sebuah perusahaan (Dominguez, 2011).

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

¹ Corresponding author

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

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

Dasar pemikiran dari pengukuran sumber daya manusia adalah manusia merupakan sumber daya perusahaan yang dapat dimiliki dan dinilai sebagaimana sumber daya perusahaan lainnya. Hal ini berarti manusia mempunyai kemampuan untuk memberikan manfaat pada masa sekarang dan masa yang akan datang pada perusahaan. Manfaat pada masa yang akan datang, yang diharapkan ini mempunyai nilai ekonomis bagi perusahaan dan harus dipertimbangkan dalam pembuatan keputusan manajemen terutama yang berkaitan dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia (Suwarto, 2006). Oleh karena itu dalam perkembangan sekarang ini akuntansi konvensional telah banyak dikritik karena tidak dapat mengakomodir kepentingan masyarakat secara luas, sehingga kemudian muncul konsep akuntansi baru yang disebut sebagai *Social Responsibility Accounting (SRA)* atau Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial (Anggraini, 2006).

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

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

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

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Dominguez (2011) tentang dampak pengungkapan sumber daya manusia terhadap reputasi perusahaan pada 105 perusahaan yang listed

di Spanyol tahun 2004. Dalam penelitian Dominguez (2011) variabel independennya berupa pengungkapan sumber daya manusia yang mempengaruhi reputasi perusahaan. Selain itu terdapat variabel kontrol, berupa ukuran perusahaan, *leverage*, jenis industri dan tingkat konsentrasi kepemilikan.

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

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

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

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

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

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Legitimasi (*Legitimacy Theory*)

Teori legitimasi menganggap bahwa perusahaan akan berusaha mengesahkan citranya sebelum masyarakat menggunakan informasi (Patten, 1992; Hooghiemstra, 2000 dalam Dominguez, 2011). Alasan yang digunakan adalah mengenai masalah pengungkapan terutama pengungkapan sosial merupakan penggunaan strategis dalam mengubah opini publik. Teori legitimasi banyak digunakan dalam menjelaskan pengungkapan sosial lingkungan. Dowling dan Prefer (1975) dalam Chariri (2011) menjelaskan bahwa teori legitimasi sangat bermanfaat dalam menganalisis perilaku organisasi. Menurut O'Donovan (2000) dalam Rahajeng (2010) legitimasi

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

Chariri (2011) yang melandasi teori legitimasi adalah “kontrak sosial” yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat dimana perusahaan beroperasi dan menggunakan sumber ekonomi. Ketika ada perbedaan antara nilai-nilai yang dianut perusahaan dengan nilai-nilai masyarakat, legitimasi perusahaan akan berada pada posisi terancam (Lindblom 1994; Dowling dan Pfeffer, 1975 dalam Chariri, 2011). Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai sosial masyarakat sering dinamakan “*legitimacy gap*” dan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk melanjutkan kegiatan usahanya (Rahajeng, 2010). Akan tetapi, harus diingat bahwa *legitimacy gap* tidak mudah untuk ditentukan, karena harus melihat nilai dari perusahaan dan nilai di masyarakat baru kemudian mengidentifikasi kemungkinan munculnya *gap* tersebut. Ketika terdapat perbedaan antara kedua nilai tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi nilai sosialnya dan menyesuaikannya dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat (O’Donovan, 2001 dalam Rahajeng, 2010).

O’Donovan (2001) dalam Chariri (2011) menyarankan bahwa ketika terdapat perbedaan antara kedua nilai tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi nilainya sosialnya dan menyesuaikannya dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat. Perusahaan juga dapat mengubah nilai-nilai sosial yang ada atau persepsi terhadap perusahaan sebagai taktik legitimasi. Diperlukan adanya kesadaran diantara masyarakat dalam menunjang tujuan dari perusahaan dan perusahaan harus memberikan bentuk tanggung jawab berupa laporan kepada masyarakat. Adanya *mutual benefit* untuk memahami nilai dalam perusahaan dan begitu pula di masyarakat. Bahwa perusahaan dapat mengontrol legitimasi terhadap nilai perusahaan dan masyarakat tentu dapat meningkatkan citra perusahaan terhadap publik. Jadi, untuk mengurangi *legimacy gap*, perusahaan harus mengidentifikasi aktivitas yang berada dalam kendalinya dan mengidentifikasi publik yang memiliki power sehingga mampu memberikan *legitimacy* kepada perusahaan (Neu et al. 1998 dalam Chariri, 2011).

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

Hubungan Pengungkapan Sumber Daya Manusia terhadap Reputasi Perusahaan

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

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

Fombrun dan Shanley (1990) dalam Dominguez (2011) menganggap bahwa reputasi adalah hasil dari suatu proses yang kompetitif di mana perusahaan menyoroti karakteristik utama

mereka untuk memaksimalkan status sosial mereka. Dengan demikian, dari perspektif sosiologi, reputasi bisa dipandang sebagai hasil dari tayangan sosial dibangun bersama dari perusahaan.

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

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

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdapat di dalam *Indonesia Corporate Image Award* (IMAC) 2012 dengan hasil *excellent* dan yang mengeluarkan annual report. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling*, yakni metode penentuan sampel dari populasi yang ada berdasarkan kriteria yang dikehendaki oleh peneliti. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dengan tujuan penelitian relatif dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

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

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

Cara mengukur pengungkapan sumber daya manusia adalah dengan menggunakan indeks pengungkapan pada sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis isi atau *content analysis technique*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang ada. Analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Sehingga, rumus regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

REPUTATION	: skor yang diperoleh perusahaan pada IMAC 2012
RINDEX	: peringkat pecahan dari keseluruhan indeks untuk pengungkapan sumber daya manusia
LASSET	: logaritma natural dari nilai total aset
LEVERAGE	: rasio hutang jangka panjang dengan ekuitas
ROA	: <i>Return on Asset</i>

- IND : menunjukkan apakah atau tidak angka perusahaan dalam indeks pertumbuhan tinggi
- LPROPERTY : logaritma natural dari indeks Herfindalh digunakan untuk mengukur tingkat konsentrasi perusahaan properti
- ε : error

Variabel Kontrol adalah variabel yang mengontrol hubungan variabel dependen dan variabel independen dan pasti berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah :

1. Ukuran Perusahaan

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

2. *Leverage*

Rasio *Leverage* merupakan faktor penting dalam penentuan kinerja perusahaan. *Leverage* menggambarkan proporsi asset yang dibiayai oleh hutang. *Leverage* dinyatakan dalam rasio total hutang terhadap total asset pada neraca akhir tahun (Hartini, 2011). Dalam penelitian ini, leverage diukur dengan rasio total liabilitas dan total ekuitas.

3. Jenis Industri

Taures (2011) menyebutkan bahwa jenis industri menunjukkan keterlibatan perusahaan ke dalam industri tertentu sesuai dengan karakteristik kegiatan usaha yang dioperasikan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pengelompokan jenis industri yaitu *high profile industry* dan *low profile industry*. Perusahaan yang termasuk dalam *high profile industry* adalah perusahaan yang memiliki tingkat. Dalam penelitian ini, variabel IND adalah variabel dummy yang mengambil nilai (1) untuk perusahaan yang termasuk dalam tipe *high profile* dan perusahaan yang dikategorikan dalam *low profile* diberi angka nol (0).

4. Tingkat Konsentrasi Kepemilikan

Konsentrasi kepemilikan merupakan variabel yang mampu mempengaruhi reputasi perusahaan. Perusahaan dengan jumlah pemegang saham yang lebih besar mungkin lebih tertarik mencerminkan keprihatinan mereka terhadap masalah sosial karena ada kemungkinan besar bahwa pemegang saham lebih tertarik dalam perusahaan yang memenuhi tanggung jawab sosialnya (Keim, 1978; Ullman, 1985; Roberts, 1992; Dominguez, 2011). Konsentrasi kepemilikan diukur menggunakan indeks Herfindahl. Santerre dan Neun (1986) dan Babio dan Muino (2005) indeksnya sebagai berikut :

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

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perusahaan yang diteliti menggunakan sampel perusahaan yang termasuk dalam daftar *Indonesia Corporate Image Award (IMAC)* tahun 2012 dengan hasil *excellent* dan perusahaan yang mengeluarkan *annual report*. Sampel penelitian tersebut didasarkan pada semua tipe perusahaan kecuali perusahaan financial dan perbankan pada periode penelitian tahun 2011.

Dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu sampel yang diperoleh dari populasi dengan kriteria tertentu. Terdapat 48 perusahaan yang dapat memenuhi kriteria. Berikut ini adalah distribusi sampel dalam penelitian ini :

Tabel 1 Hasil Seleksi Sampel Kriteria

No	Kriteria Sampel	Jumlah Perusahaan
1.	Perusahaan yang memiliki hasil <i>excellent</i> pada <i>Indonesia Corporate Image Award (IMAC) 2012</i>	133
2.	Pengurangan perusahaan yang tidak mengeluarkan annual report tahun 2011	(72)
3.	Pengurangan perusahaan yang merupakan perusahaan finansial dan perbankan.	(13)
Jumlah Sampel Terseleksi Tahun Perusahaan		48

Sumber : Data yang diolah, 2013

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif akan memberikan gambaran mengenai atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Sebagai tinjauan awal terhadap data penelitian, berikut tabel yang berisi ringkasan jumlah sampel (N), Rata-rata sampel, standar deviasi, dan nilai maksimum-minimum dari tiap-tiap variabel.

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RINDEX	48	,0714	1,0000	,325895	,2258311
LASSETS	48	13,20	19,56	16,0627	1,26951
LEVERAGE	48	-,0190	2,9464	,704402	,7619491
ROA	48	-,0120	1,5800	,146792	,2345190
LPROPERTY	48	,0119	,9612	,390782	,3592727
REPUTATION	48	3360,00	4158,00	3745,8750	175,34011
Valid N (listwise)	48				

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Tipe Industri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	16	33,3	33,3
	1,00	32	66,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas Pengungkapan sumber daya manusia (RINDEX) untuk total perusahaan sampel memiliki nilai rata-rata (*means*) sebesar 0,325895 dengan standar deviasi 0,2258311, yang berarti perusahaan sampel rata-rata mengungkapkan sebanyak 5 item pengungkapan sumber daya manusia pada laporan tahunan 2011 dan variasi luas pengungkapan sumber daya manusia berada di antara 1 dan 8 item. Berdasarkan tabel di atas variabel kontrol ukuran perusahaan (LASSET) yang dalam penelitian ini diukur menggunakan log dari total asset untuk total perusahaan sampel memiliki nilai rata – rata (*means*) sebesar 16,0627 dengan standar deviasi 1,26951, yang berarti bahwa setiap sampel perusahaan yang digunakan dalam penelitian rata – rata berukuran 16,0751. Nilai tertinggi untuk ukuran perusahaan adalah 13,20 dan nilai terendah adalah 19,56. Hal ini berarti dari 48 sampel yang diteliti terdapat minimum ukuran perusahaan sebesar 19,56 dan maksimum ukuran perusahaan sebesar 13,20.

Berdasarkan tabel variabel kontrol leverage (LEVERAGE) yang diproksikan dengan *debt to total asset* untuk total perusahaan sampel memiliki nilai rata – rata (*means*) sebesar 0,704402 dengan standar deviasi 0,7619491, yang berarti perusahaan sampel rata-rata mempunyai leverage sebesar 70,44%. Nilai tertinggi untuk leverage adalah 2,9464 dan nilai terendah adalah -0,0190. Hal ini berarti dari 48 sampel yang diteliti terdapat nilai terendah leverage sebesar -1,9% dan nilai tertinggi untuk leverage sebesar 294,64%.

Berdasarkan tabel variabel kontrol Return on Asset (ROA) untuk total perusahaan sampel memiliki nilai rata-rata (*means*) sebesar 0,146792 dengan standar deviasi 0,2345190, yang berarti perusahaan sampel rata-rata mempunyai profitabilitas sebesar 14,67%. Nilai tertinggi untuk profitabilitas adalah 1,58 dan nilai terendah adalah -0,0120. Hal ini berarti dari 48 sampel yang diteliti terdapat nilai terendah profitabilitas perusahaan sebesar -1,2% dan nilai tertinggi untuk profitabilitas sebesar 158%.

Berdasarkan tabel variabel kontrol Jenis Industri (IND) dalam sampel ini menggunakan variabel *dummy* (1 dan 0) yang sebagian besar adalah perusahaan *high profile* (*dummy* 1), yaitu perusahaan pertambangan, kimia, otomotif, kertas, tembakau, makanan dan minuman dan kesehatan dengan jumlah 32 sampel atau 66,7%, lebih banyak dibandingkan perusahaan *low profile* yaitu perusahaan bidang tekstil, produk personal dan produk rumah tangga (*dummy* 0), yaitu sebanyak 16 sampel atau 33,3%.

Berdasarkan tabel variabel kontrol Tingkat Konsentrasi Kepemilikan (LPROPERTY) yang diukur dengan menggunakan indeks Herfindahl untuk total perusahaan sampel memiliki nilai rata-rata (*means*) sebesar 0,390782 dengan standar deviasi 0,3592727. Indeks 1 adalah ketika hanya satu pemegang saham memiliki mayoritas dalam perusahaan dan turun ke 0 ketika ada banyak pemegang saham dan masing-masing memiliki kecil jumlah saham. Nilai rata-rata sebesar 0,390782 dapat diartikan nilai mendekati angka 0, maka dalam penelitian ini banyak yang tidak memiliki konsentrasi kepemilikan. Nilai terendah tingkat konsentrasi kepemilikan adalah sebesar 0,0119 dan tingkat konsentrasi kepemilikan adalah sebesar 0,9612.

Berdasarkan tabel Reputasi Perusahaan yang Baik (REPUTATION) yang diproksikan nilai rata-rata reputasi perusahaan yang diberikan oleh *Indonesian Corporate Image Award* (IMAC) dengan hasil *excellent* adalah sebesar 3745,8750 dengan standar deviasi 175,34011. Nilai tertinggi untuk reputasi perusahaan adalah 4158 dan nilai terendah adalah 3360.

Hasil pengolahan data pada tabel 4 terlihat bahwa $F=3,138$ dengan probabilitas sebesar 0,013. Karena probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara reputasi perusahaan dengan variabel independen yaitu pengungkapan sumber daya manusia dan variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan, leverage, ROA, jenis industri, dan tingkat konsentrasi kepemilikan.

Tabel 4 Hasil Uji Statistik F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454757,469	6	75792,912	3,138	,013 ^b
	Residual	990217,781	41	24151,653		
	Total	1444975,250	47			

a. Dependent Variable: REPUTATION

b. Predictors: (Constant), LPROPERTY, IND, LEVERAGE, ROA, RINDEX, LASSETS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$\text{REPUTATION}_{it+1} = 3085,956 + 256,921\text{RINDEX}_{it} + 40,817\text{LASSETS}_{it} - 18,925\text{LEVERAGE}_{it} + 203,627\text{ROA}_{it} - 89,208\text{IND}_{it} - 93,477\text{LPROPERTY}_{it}$$

Konstanta sebesar 3085,956 menyatakan bahwa jika tidak terpengaruhi oleh variabel- variabel tersebut maka indeks reputasi perusahaan sampel rata rata sebesar 3083,336.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3085,956	307,511		10,035	,000		
RINDEX	256,921	111,471	,331	2,305	,026	,811	1,233
LASSETS	40,817	20,206	,296	2,020	,050	,781	1,281
1 LEVERAGE	-18,925	31,492	-,082	-,601	,551	,892	1,121
ROA	203,627	100,034	,272	2,036	,048	,934	1,071
IND	-89,208	48,184	-,242	-1,851	,071	,975	1,025
LPROPERTY	-93,477	71,584	-,192	-1,306	,199	,777	1,287

a. Dependent Variable: REPUTATION

Koefisien variabel independensi pengungkapan sumber daya manusia bernilai sebesar +256,921 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa semakin luas pengungkapan sumber daya manusia dalam perusahaan maka akan meningkatkan reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung Fombrun dan Shanley (1990) dalam Dominguez (2011) yang menganggap bahwa reputasi adalah hasil dari suatu proses yang kompetitif di mana perusahaan menyoroti karakteristik utama mereka untuk memaksimalkan status sosial mereka.

Dengan demikian, dari perspektif sosiologis, reputasi bisa dipandang sebagai hasil dari tayangan sosial di bangun bersama dari perusahaan. Pengungkapan sumber daya manusia yang juga merupakan pengungkapan sukarela terbukti dapat meningkatkan reputasi perusahaan. Sesuai dengan penelitian Gray dan Roberts (1989) dalam Almilia (2008) yang mengungkapkan manfaat dari pengungkapan sukarela yang salah satunya adalah memperbaiki reputasi perusahaan.

Manfaat lain yang disebutkan adalah dapat menyajikan informasi yang dapat menghasilkan keputusan investasi yang lebih baik bagi investor. Sehingga pengungkapan sumber daya manusia dapat dikatakan menguntungkan karena menunjukkan komitmen perusahaan terhadap keragaman, kesehatan, dan keselamatan kerja, sehingga meningkatkan kepercayaan *stakeholder* dan investor. Semua ini akan menguntungkan bagi citra perusahaan di mata publik dan reputasi perusahaan bisa meningkat.

Hasil ini mendukung teori legitimasi yang menyatakan legitimasi adalah hal penting bagi organisasi, batasan-batasan yang di tekankan oleh norma-norma dan nilai-nilai sosial, dan reaksi terhadap batasan tersebut mendorong pentingnya analisis perilaku organisasi dengan memperhatikan lingkungan perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset atau kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan selain modal dan material. Kepedulian perusahaan terhadap sumber daya manusia akan memberikan dampak yang lebih baik citra perusahaan bisa meningkat, kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia lebih baik dan hasil kinerja perusahaan bisa meningkat. Kinerja yang meningkat dari perusahaan akan meningkatkan reputasi perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian Murad (2009) yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan kinerja perusahaan. Kinerja yang meningkat dari perusahaan akan meningkatkan reputasi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dalam tabel 5 koefisien variabel kontrol ukuran perusahaan sebesar +40,817 dengan arah positif, sedangkan koefisien variabel kontrol leverage sebesar -18,925 dengan arah negatif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi ukuran perusahaan maka akan meningkatkan reputasi perusahaan, sedangkan semakin tinggi tingkat leverage maka akan menurunkan reputasi perusahaan. Dalam tabel 5 koefisien variabel kontrol Return on Asset (ROA) sebesar +203,627 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan maka akan meningkatkan reputasi perusahaan.

Tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien variabel kontrol jenis industri senilai -89,208 dengan arah negatif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi jenis industri maka akan menurunkan reputasi perusahaan. Koefisien variabel kontrol tingkat konsentrasi kepemilikan sebesar -93,477 dengan arah negatif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat konsentrasi kepemilikan maka akan menurunkan reputasi perusahaan.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang terdaftar dalam *Indonesia Corporate Image Award (IMAC)* tahun 2012 dengan hasil *excellent* dan perusahaan yang mengeluarkan *annual report*. Sampel penelitian tersebut didasarkan pada semua tipe perusahaan kecuali perusahaan financial dan perbankan pada periode penelitian tahun 2011. Dari hasil pengujian regresi, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengungkapan sumber daya manusia berpengaruh terhadap reputasi perusahaan dengan arah koefisien regresi adalah positif, artinya semakin luas pengungkapan sumber daya manusia, maka reputasi perusahaan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa pengungkapan karyawan perusahaan merangsang peningkatan kinerja masing-masing individu dan menciptakan kesan manajemen yang progresif dan peduli kepada karyawannya, sehingga citra perusahaan meningkat.
2. Variabel kontrol dalam penelitian ini yang mempengaruhi reputasi perusahaan adalah ukuran perusahaan dan ROA, sedangkan leverage, tipe industri dan tingkat konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh signifikan terhadap reputasi perusahaan.
3. Nilai koefisiensi determinasi variabel independen (pengungkapan sumber daya manusia) dan variabel kontrol (ukuran perusahaan, leverage, ROA, jenis industri dan tingkat konsentrasi kepemilikan sebesar 21,4% terhadap variasi reputasi perusahaan. Sedangkan, sisanya sebesar 78,6% reputasi perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan mengandung beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Berikut adalah keterbatasan penelitian :

1. Variabel independen (pengungkapan sumber daya manusia) dan variabel dependen (reputasi perusahaan) dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan pengujian dalam penelitian ini relatif kecil yaitu sebesar 21,4%.
2. Variance data kecil sehingga menurunkan hasil kualitas data karena tidak semua perusahaan menyajikan informasi yang diperlukan dalam penelitian.
3. Penelitian yang sejenis yang belum ditemukan di Indonesia sehingga belum ada pembandingan yang jelas.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diungkapkan, maka diperoleh saran sebagai berikut :

1. Dalam penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan variabel – variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi reputasi perusahaan.
2. Dalam penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan kembali kategori-kategori risiko yang digunakan dalam melakukan *content analysis*. Untuk menghindari subjektivitas, hendaknya peneliti melakukan *cross check* untuk mengantisipasi kelemahan dari *content analysis* agar penilaian sesuai keadaan asli.
3. Dalam penelitian selanjutnya bisa ditambah dari media lain seperti wawancara untuk memperkuat data.

REFERENSI

- Almilia, Luciana Spica. 2008. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Sukarela Internet Financial And Sustainability Reporting”. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol. 12 No. 2.
- Analisa, Yangs. 2011. “Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Profitabilitas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2006-2008)”. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Anggraini, Fr. Reni. Retno. 2006. “ Pengungkapan Informasi Sosial dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Informasi Sosial dalam Laporan Keuangan Tahunan (Studi

- Empiris pada Perusahaan-Perusahaan yang terdaftar Bursa Efek Jakarta)”. *Simposium Nasional Akuntansi*, Padang.
- Chariri, Anis. 2011. “Teori Legitimasi dan Pengungkapan Sosial Lingkungan.” SMART Community : h..n.p, <http://staff.undip.ac.id/akuntansi/anis/>. Diakses tanggal 18 Februari 2013.
- Dewi, Citra Puspita. 2010. “Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2007-2009”. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Dominguez, America Alvarez. 2011. “The Impact Of Human Resource Accounting On Corporate Image”. *Jurnal of Human Resource Costing and Accounting*, Vol. 15 Iss: 4 pp. 279 - 298
- Ghozali, Imam., 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsinah. 2012. “Pembentukan Corporate Image Untuk Citra Dan Reputasi Perusahaan”. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta.
- Hardiansyah A. 2009. “Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan Pada Bank Panin”. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma Jakarta.
- Hartini, Jatu Setyarsi. 2011. “Pengaruh Penurunan Konsentrasi Kepemilikan Saham Keluarga Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Keluarga Yang Melaksanakan IPO Pada 2000-2009)”. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Istanti, Sri Layla Wahyu. 2009. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Sukarela Modal Intelektual (Studi Empiris Pada Perusahaan Non Keuangan Yang Listing di BEI)”. *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Program Studi Magister Sains Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Kartika, Andi. 2009. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia”. *Kajian Akuntansi*, Fakultas Ekonomi Unisbank Semarang.
- Murad, Anizir Ali. 2009. “Pengaruh Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Putra Damai Banten Abadi)”. *Prospek*, Vol 2 No 1, h.. 37-54.
- Nastiti, Dian. 2008. “Human Resource Accounting : Menyajikan Informasi Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan Perusahaan”. *Jurnal Bisnis dan Usahawan*, Vol. 6 No. 2, h.. 133-138.
- Purnomosidhi, Bambang. 2006. “Pengungkapan Suka Rela Modal Intelektual Pada Perusahaan Publik Di BEJ”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 9 No. 1. Hal 1-20
- Rahajeng, Rahmi Galuh. 2010. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Sosial (Social Disclosure) Dalam Laporan Tahunan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia)”. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.



- Rakhmawati, Desie. 2011. "Pengaruh Struktur Kepemilikan, Tipe Industri, Ukuran Perusahaan, Perusahaan BUMN dan Non BUMN Terhadap Luas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial (*CSR DISCLOSURE*) pada Perusahaan di BEI Tahun 2009". *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business 4th Edition*. USA: John Wiley & Sons Inc.
- Sembiring, Eddy Rismanda. 2005. "Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial: Study Empiris pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Jakarta." *Simposium Nasional Akuntansi 8*, Solo.
- Sugiyono, 1999, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung : CV Alfabeta.
- Susanto, Tony. 2005. "Akuntansi Sumber Daya Manusia : Bagaimana Bentuk Pengungkapan Informasinya?". *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Suwarto. 2006. "Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Alternatif Dalam Penyusunan Laporan Keuangan". *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Taures, Nazila Sofi Istna. 2011. "Analisis Hubungan Antara Karakteristik Perusahaan Dengan Pengungkapan Risiko (Studi Empiris Pada Laporan Tahunan Perusahaan-Perusahaan Nonkeuangan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2009)". *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Yohana, Denny dan Warnida. 2008. "Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Klasifikasi Industri Pertumbuhan Dan Risiko Terhadap Leverage Perusahaan Publik Di Indonesia". Diakses tanggal 20 Maret 2013, dari the Digilib.
- Website *Indonesia Corporate Image Award 2012*: <http://imacaward.com/>