

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Sinyal (*Signaling Theory*)

Isyarat atau signal adalah suatu tindakan yang diambil perusahaan untuk memberi petunjuk bagi investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan. Sinyal ini berupa informasi mengenai apa yang sudah dilakukan oleh manajemen untuk merealisasikan keinginan pemilik. Informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan merupakan hal yang penting, karena pengaruhnya terhadap keputusan investasi pihak diluar perusahaan. Informasi tersebut penting bagi investor dan pelaku bisnis karena informasi pada hakekatnya menyajikan keterangan, catatan atau gambaran, baik untuk keadaan masa lalu, saat ini maupun masa yang akan datang bagi kelangsungan hidup perusahaan dan bagaimana efeknya pada perusahaan (Brigham, 2011).

Informasi yang dipublikasikan sebagai suatu pengumuman akan memberikan *signal* bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi (Jogiyanto, 2016). Jika pengumuman tersebut mengandung nilai positif, maka diharapkan pasar akan bereaksi pada waktu pengumuman tersebut diterima oleh pasar. Sebagai salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat dan para *stakeholders* lainnya, perusahaan seringkali terlibat dalam kegiatan-kegiatan *Disclosure*. *Signaling Theory* adalah suatu tindakan yang diambil manajemen perusahaan yang memberi petunjuk bagi investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan. Perusahaan dengan prospek yang menguntungkan akan mencoba menghindari penjualan saham dan usaha mencari modal baru yang diperlukan dengan cara-cara lain, termasuk penggunaan hutang (Brigham, 2011). Para *stakeholders* dapat memberikan apresiasi yang lebih bagi perusahaan-perusahaan yang terlibat dalam kegiatan *Disclosure*.

Berdasarkan teori sinyal, kegiatan sosial dan lingkungan memberikan informasi kepada investor tentang prospek return masa depan yang substansial. *Human Resources Accounting* yang tepat dan sesuai harapan stakeholder sebagai sinyal berupa goodnews yang diberikan oleh pihak manajemen kepada publik bahwa perusahaan memiliki prospek bagus di masa depan dan memastikan terciptanya sustainability development. Perusahaan melakukan *Human Resources Accounting* dengan harapan dapat meningkatkan reputasi dan nilai perusahaan melalui peningkatan harga saham.

2.1.2 *Resource-Based Theory*

Resource-Based Theory adalah suatu pemikiran yang berkembang dalam teori manajemen strategik dan keunggulan kompetitif perusahaan yang meyakini bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan apabila memiliki sumber daya yang berkualitas. Dalam pandangan *Resource-Based Theory* perusahaan akan unggul dalam persaingan usaha dan mendapatkan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai dan memanfaatkan aset-aset strategis yang penting (aset berwujud dan tidak berwujud). Berdasarkan pendekatan *Resource-Based Theory* dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, hal ini akan mendorong perusahaan untuk melaporkannya (Widodo, 2014). Perusahaan dapat mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui implementasi pengolahan sumber daya yang dimiliki untuk penciptaan nilai. Sumber daya yang dimiliki perusahaan hakekatnya bersifat heterogen dan memiliki karakteristik di setiap perusahaan (Suhendah, 2012). Beberapa peneliti telah mengklasifikasikan sumber daya perusahaan sebagai sumber daya yang berwujud dan tidak berwujud. Suhendah (2012) mengkategorikan tiga jenis sumber daya:

1. Modal sumber daya fisik (teknologi, gedung, peralatan)
2. Modal sumber daya manusia (pelatihan, pengalaman, wawasan)
3. Modal sumber daya organisasi (struktur formal)

2.2 Pengungkapan *Human Resources Accounting*

Akuntansi sumber daya manusia telah menjadi fokus penelitian akademis dikaitkan

dengan meningkatnya pengakuan kepentingan melekat pemangku utama secara sosial dan perilaku korporasi bertanggung jawab terhadap lingkungan (Widodo, 2014). Sejumlah studi empiris telah dilakukan pada masalah akuntansi sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan. Sejumlah penelitian ini menyoroti kebutuhan untuk memanfaatkan aset modal manusia dalam neraca perusahaan, bukan lagi dianggap sebagai beban dalam akun laba rugi perusahaan. Akuntansi sumber daya manusia telah membantu dalam memecahkan sebagian besar terkait masalah pegawai dalam organisasi perusahaan. Aset merupakan keuntungan kompetitif berkelanjutan yang dicapai ketika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak dapat ditiru atau tersubstitusi oleh para pesaingnya. Keunggulan SDM dibanding faktor produksi lainnya dalam strategi bersaing suatu perusahaan antara lain meliputi: kemampuan inovasi dan *entrepreneurship*, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan (Ranggi, 2011).

Human Resources Accounting diperlukan untuk mengcover perlakuan akuntansi konvensional terhadap pengeluaran-pengeluaran pembentukan modal manusia. Tidak semua pengeluaran sumber daya manusia merupakan biaya bagi perusahaan. Pengeluaran-pengeluaran yang membawa manfaat masa yang akan datang bagi perusahaan seharusnya dikapitalisir dan dibagi selama usia produktif karyawan. Perlakuan ini sangat berpengaruh pada laporan keuangan perusahaan. Pembiayaan terhadap pengeluaran-pengeluaran yang berpengaruh pada berkurangnya laba perusahaan berkaitan dengan sifatnya sebagai pengurang pendapatan. Padahal sebagian pengeluaran tersebut sebenarnya ditujukan untuk usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan di masa mendatang. Dengan demikian pengeluaran-pengeluaran tersebut tidak habis untuk satu periode saja. Jika

keadaan ini disikapi dengan memperlakukan pengeluaran-pengeluaran tersebut sebagai pengeluaran modal yang harus dibagi sesuai usia produktif karyawan, maka perusahaan bisa melihat bahwa aset sesungguhnya yang dimiliki lebih besar.

Perbedaan perlakuan tersebut tentu membawa dampak yang berbeda bagi manajemen. Dengan mengkapitalisasi pengeluaran-pengeluaran sumber daya manusia setidaknya dapat diperoleh tiga kebutuhan dasar Informasi organisasi yang terdiri dari :

1. informasi pengembangan dan akuisisi sumber daya.
2. informasi kondisi atau pemeliharaan sumber daya.
3. informasi penggunaan sumber daya.

Informasi-informasi tersebut sangat penting bagi manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsinya. Flamholtz memandang bahwa dari segi perspektif manajerial, akuntansi sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu para pembuat keputusan menggunakan perhitungan harga dan nilai dalam suatu keputusan. Disebutkannya bahwa pengukuran sumber daya manusia diperlukan untuk :

1. memfasilitasi perencanaan dan pembuatan keputusan tentang sumber daya manusia oleh manajemen perusahaan.
2. memungkinkan top manajemen mengevaluasi efektifitas sumber daya manusia yang telah dikembangkan, dipertahankan dan dimanfaatkan oleh tingkat manajemen di bawahnya.

Secara lebih spesifik dikatakan bahwa manajemen membutuhkan pengukuran cost dan value sumber daya manusia untuk membuat keputusan di semua fase proses manajemen sumber daya manusia, yang meliputi akuisisi, pengembangan, alokasi, konservasi, pemanfaatan, evaluasi, dan pemberian penghargaan terhadap sumber daya manusia.

Berikut adalah kriteria *Humman Resourch Accounting*, (Al mamun, 2009):

Tabel 2.1
Humman Resourch Accounting

NO	KRITERIA
1	Pernyataan SDM Terpisah
2	Nilai Total SDM
3	Jumlah Tenaga Kerja
4	Kebijakan terkait SDM
5	Pelatihan dan Pengembangan SDM
6	Rencana Sukses Manajemen/ Manajemen Karir
7	Laporan Pekerja
8	Nilai Tambah Pekerja
9	Dana Pengembangan SDM
10	Dana Terkait Pekerja / Karyawan
11	Katagori Karyawan
12	Remunerasi Manajemen
13	Manfaat Pensiun
14	Pengakuan Kinerja
15	Dana Pensiun
16	Kesejahteraan Karyawan

2.3 Foreign Ownership

Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 pasal 1 ayat ke 6 tentang Penanaman Modal, penanam modal asing diartikan sebagai perseorangan warga negara asing, badan usaha asing, dan pemerintah asing yang melakukan penanaman modal di wilayah negara Republik Indonesia. Menurut Putri (2011), mengindikasikan bahwa pihak asing secara signifikan mengurangi investasi di perusahaan yang memiliki struktur kepemilikan yang tidak kondusif dalam mengelola masalah serta memiliki proteksi yang lemah terhadap pihak luar dan pengungkapan laporan keuangan. Sehingga perusahaan yang dipilih oleh investor asing untuk ditanamkan saham atau modalnya adalah perusahaan yang memiliki proteksi yang baik terhadap pengelolaan saham dan pengungkapan laporan keuangan. Kebutuhan investor asing mengenai proteksi terhadap pengelolaan

saham dan pengungkapan laporan keuangan mengharuskan investor asing mendorong manajemen perusahaan untuk lebih transparan dalam mengungkapkan laporan keuangan perusahaan. Mekanisme corporate governance diharapkan bisa berfungsi sebagai alat untuk memberikan keyakinan kepada para investor bahwa manajer akan memberikan keuntungan bagi mereka, yakin bahwa manajer tidak akan mencuri/menggelapkan atau menginvestasikan ke dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan berkaitan dengan dana/kapital yang telah ditanamkan oleh investor, dan berkaitan dengan bagaimana para investor mengontrol para manajer. Selain menerapkan mekanisme corporate governance yang digunakan untuk meningkatkan kepercayaan mereka, investor asing juga dapat menggunakan pendapat auditor berkualitas untuk menilai keandalan laporan keuangan yang diungkapkan oleh manajemen perusahaan. Pratama (2013) menyatakan bahwa perubahan proporsi kepemilikan oleh investor asing akan mempengaruhi permintaan terhadap kebutuhan akan audit.

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan yang memiliki kepemilikan asing harus memberikan pengungkapan yang lebih dibandingkan dengan yang tidak memiliki kepemilikan saham asing (Susanto, 1992 dalam Angling, 2010) sebagai berikut :

1. Perusahaan asing mendapatkan pelatihan yang lebih baik dalam bidang akuntansi dari perusahaan induk di luar negeri
2. Perusahaan tersebut mungkin punya sistem informasi yang lebih efisien untuk memenuhi kebutuhan internal dan kebutuhan perusahaan induk
3. Kemungkinan permintaan yang lebih besar pada perusahaan berbasis asing dari pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum.

Kepemilikan asing merupakan proporsi saham biasa perusahaan yang dimiliki oleh perorangan, badan hukum, pemerintah serta bagian-bagiannya yang berstatus luar negeri. Atau perorangan, badan hukum, pemerintah yang bukan berasal dari Indonesia. Kepemilikan asing dalam perusahaan merupakan pihak yang dianggap concern terhadap peningkatan good corporate. Kepemilikan asing mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan pola kompetisi. Perusahaan multinasional atau dengan

kepemilikan asing utamanya melihat keuntungan legitimasi berasal dari para stakeholder-nya dimana secara tipikal berdasarkan atas home market (pasar tempat beroperasi) yang dapat memberikan eksistensi yang tinggi dalam jangka panjang (Djakman dan Machmud, 2008).

2.4 Family Ownership

Perusahaan keluarga memiliki struktur yang unik yang akan berpengaruh terhadap pengungkapan sukarela. Pertama, perusahaan keluarga cenderung berinvestasi dalam jangka waktu yang lebih panjang daripada pemegang saham lainnya (Villalonga dan Amit, 2006). Hal ini yang menyebabkan kepemilikan keluarga akan memanfaatkan kecepatan informasi yang diterima seperti keuntungan perdagangan dan bertambah atau berkurangnya persentase kepemilikan. Kepemilikan keluarga juga bersiap menanggung jika sewaktu – waktu muncul potensi biaya, biaya kepemilikan, dan biaya sebagai akibat dari tekanan manajemen. Keadaan seperti ini diduga akan mempengaruhi perusahaan terkait pengungkapan informasi.

Menurut Sugiarto (2009), perusahaan keluarga didefinisikan sebagai suatu bentuk perusahaan dengan kepemilikan dan manajemen yang dikelola dan dikontrol oleh pendiri atau anggota keluarganya atau kelompok yang memiliki pertalian keluarga, baik yang tergolong keluarga inti atau perluasannya (baik yang memiliki hubungan darah atau ikatan perkawinan). Sebuah perusahaan dikatakan sebagai perusahaan keluarga jika salah satu dari tiga faktor yang terdiri dari modal ekuitas, pengelolaan dan pengendalian didominasi sepenuhnya oleh keluarga, atau jika tidak ada pengaruh pada salah satu dari tiga faktor lain (Kraus, Pohjola dan Koponen, 2011).

Untuk dapat dikatakan sebagai perusahaan keluarga tentu harus memiliki kriteria. Martinez, Stohrdan Bernhard (2005) mendefinisikan perusahaan yang dikontrol oleh keluarga dengan memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Sebuah kepemilikan yang dikendalikan oleh keluarga, dan dimana anggota keluarga juga menjadi direksi dan top manajer.
2. Perusahaan yang secara jelas dikendalikan oleh keluarga, dan anggota keluarga menjadi dewan direksi utama.
3. Perusahaan yang dalam suatu kelompok bisnis yang berhubungan jelas dengan suatu keluarga bisnis.
4. Perusahaan yang secara jelas berhubungan dengan kelompok bisnis dengan seorang enterpreneur atau pelaku bisnis tanpa keturunan langsung, tetapi ada pertanda jelas bahwa diproyeksikan dalam waktu kedepan kontrol perusahaan akan dilanjutkan oleh keturunan tidak langsungnya (Saudara kandung, sepupu, keponakan, dan lain-lain).
5. Melakukan kontrol perusahaan dengan menunjuk sebagian anggota direksi yang didapatkan melalui mayoritas kepemilikan saham, pengaruh atas pemegang saham lain, karena untuk pengetahuan bisnis keluarga, tradisi, keyakinan atau kepercayaan, persahabatan dan lainlain.

Dengan definisi yang disebutkan oleh berbagai peneliti dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat dikatakan sebagai perusahaan keluarga karena kontrol yang dominan keluarga terhadap perusahaan. Selain itu penempatan keluarga dalam jajaran dewan direksi merupakan suatu keharusan yang dilakukan oleh keluarga agar memenuhi salah satu kriteria untuk dapat dikatakan perusahaan keluarga.

2.5 Dewan Komisaris Asing

Menurut Undang-Undang No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), mengatur mengenai tugas dan fungsi dewan komisaris dalam beberapa pasal, salah satunya pasal 1 butir 6 menjelaskan bahwa dewan komisaris adalah organisasi perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi. Dalam pasal 114 ayat (1) jo. Pasal 108 UUPT, dewan komisaris bertanggung jawab atas pengawasan perseroan dan melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perseroan

maupun usaha Perseroan, dan memberi nasihat kepada direksi dan melakukan pengawasan dan pemberian nasihat dilakukan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.

Pada umumnya keberadaan komisaris warga asing diketahui dengan melihat struktur organisasi perusahaan. Untuk mengetahui ada tidaknya warga asing kemudian dilihat pada profil dewan komisaris. Pihak asing berfungsi sebagai tekanan eksogen untuk memperkenalkan praktik tata kelola perusahaan yang sah secara sosial atau secara luas dianggap tepat. Menurut teori intitusional, tekanan dari pihak asing akan membawa perusahaan untuk menerapkan budaya organisasi yang bagus dari negara mereka. Adanya praktik tata kelola perusahaan yang efektif dapat membantu kinerja manajemen sehingga lebih cepat menyelesaikan laporan keuangan.

Dewan komisaris terdiri dari komisaris dan komisaris independen, minimal 50% dari jumlah anggota dewan komisaris adalah komisaris independen. Menurut Sutedi (2012: 148) dewan komisaris independen adalah anggota dewan yang diwajibkan mempunyai sekurang-kurangnya satu orang komisaris independen yang berasal dari luar perusahaan yang tidak mempunyai hubungan bisnis dengan perusahaan atau afliasinya. Menurut Effendi (2016), Dalam perspektif hukum terdapat acuan yang menjadi landasan adanya komisaris independen, yaitu tentang tanggung jawab atas informasi yang tidak benar dan menyesatkan, serta adanya pedoman yang dikeluarkan Komite Nasional Good Corporate Governance sehubungan kehadiran komisaris independen yang ada diperusahaan publik. Pada prinsipnya komisaris bertanggung jawab dan berwenang untuk mengawasi kebijakan dan tindakan direksi, dan memberikan nasihat kepada direksi jika diperlukan. Dewan komisaris independen berperan sebagai penyeimbang dalam pengambilan keputusan dewan komisaris

2.6 Ukuran Perusahaan

Menurut Brigham & Houston (2011:4) ukuran perusahaan adalah ukuran besar kecilnya sebuah perusahaan yang ditunjukkan atau dinilai oleh total asset, total

penjualan, jumlah laba, beban pajak dan lain-lain. Perusahaan yang berukuran besar memiliki basis pemegang kepentingan yang lebih luas, sehingga berbagai kebijakan perusahaan besar akan berdampak lebih besar terhadap kepentingan publik dibandingkan dengan perusahaan kecil. Bagi investor, kebijakan perusahaan akan berimplikasi terhadap prospek cash flow di masa yang akan datang. Sedangkan bagi regulator (pemerintah) akan berdampak terhadap besarnya pajak yang akan diterima serta efektifitas peran pemberian perlindungan terhadap masyarakat secara umum.

Sudarmadji dan Sularto (2007) menjelaskan bahwa ukuran perusahaan dapat dinyatakan dalam total aktiva, penjualan dan kapitalisasi pasar. Semakin tinggi nilai total aktiva, penjualan dan kapitalisasi pasar maka semakin besar pula ukuran perusahaan tersebut. Menurut Keputusan Ketua BAPEPAM No. IX.C.7, perusahaan digolongkan menjadi dua yaitu perusahaan besar dan perusahaan kecil. Perusahaan besar adalah perusahaan dengan total aset \geq Rp.100 Milyar sedangkan perusahaan kecil merupakan perusahaan dengan total aset \geq Rp. 40 Milyar.

Menurut Riyanto (2010) ukuran perusahaan adalah besar kecilnya perusahaan dilihat dari besarnya nilai ekuitas, nilai penjualan atau nilai total aktiva. Selanjutnya menurut Brigham dan Houston (2018) ukuran perusahaan adalah rata-rata total penjualan bersih untuk tahun yang bersangkutan sampai beberapa tahun. Dalam hal ini penjualan lebih besar dari biaya variabel dan biaya tetap, maka akan diperoleh jumlah pendapatan sebelum pajak. Sebaliknya jika penjualan lebih kecil daripada biaya variabel dan biaya tetap maka perusahaan akan menderita kerugian. Sedangkan menurut Sujoko dan Ugi Soebiantoro (2010:255) ukuran perusahaan adalah ukuran atau besarnya asset yang dimiliki perusahaan. Dari pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa ukuran perusahaan adalah besar kecilnya perusahaan dilihat dari besarnya nilai ekuitas, nilai penjualan atau nilai total aktiva atau besarnya asset yang dimiliki perusahaan.

Untuk melakukan pengukuran terhadap ukuran perusahaan Jogiyanto (2010:182) mengemukakan bahwa ukuran aktiva digunakan untuk mengukur besarnya perusahaan, ukuran aktiva tersebut diukur sebagai logaritma dari total aktiva. Sedangkan definisi yang dikemukakan oleh Prasetyantoko (2010:56) adalah asset total dapat menggambarkan ukuran perusahaan, semakin besar aset biasanya perusahaan tersebut makin besar. Berdasarkan uraian di atas, maka untuk menentukan ukuran perusahaan digunakan ukuran aktiva. Ukuran aktiva tersebut diukur sebagai logaritma dari total aktiva. Logaritma digunakan untuk memperhalus aset tersebut yang sangat besar dibanding variabel keuangan lainnya.

2.7 Umur Perusahaan

Usia atau umur Perusahaan merupakan rentang waktu antara tahun dimana perusahaan berdiri sampai dengan tahun pada saat penelitian dilakukan. Artinya semakin lama umur perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tetap eksis (*survive*) di tengah persaingan bisnis dan situasi persaingan yang mengglobal dan berpengalaman dalam melakukan pengungkapan dari tahun ke tahun (Syahrir, 2002). Jindal dan Manoj (2012) menegaskan bahwa tingkat pengungkapan perusahaan dapat dipengaruhi oleh usia, di mana usia adalah proxy untuk tahap perusahaan pembangunan dan pertumbuhan. Jindal dan Manoj (2012) memberikan tiga argumen berikut untuk mendukung pernyataan itu. Pertama, perusahaan yang lebih muda mungkin menderita kerugian kompetitif jika mereka mengungkapkan item tertentu seperti Informasi pengeluaran penelitian, belanja modal, dan pengembangan produk. Kedua, biaya dan kemudahan pengumpulan, pengolahan, dan menyebarluaskan informasi yang diperlukan perusahaan yang lebih berpengalaman. Ketiga, perusahaan muda kurang memiliki pengalaman pada pengungkapan publik dan karena itu mungkin perusahaan muda akan mengungkapkan lebih rendah. Perusahaan yang telah memiliki pengalaman lebih banyak akan lebih memahami kebutuhan penggunaannya dan informasi yang lebih detail mengenai perusahaan yang harus dibuka kepada pihak-pihak di luar manajemen yang berkepentingan terhadap perusahaan.

Umur perusahaan merupakan lamanya perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Menurut Untari (2010) umur perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mengungkapkan corporate social responsibility. Prima & Keni (2013) menyatakan bahwa umur perusahaan dapat menunjukkan kemampuan dalam mengatasi kesulitan dan hambatan yang dapat mengancam kehidupan perusahaan serta menunjukkan kemampuan perusahaan mengambil kesempatan dalam lingkungannya untuk mengembangkan usaha. Menurut Untari (2010) perusahaan yang berumur lebih tua mungkin lebih mengerti informasi-informasi apa saja yang sebaiknya diungkapkan dalam laporan tahunan sehingga perusahaan hanya akan mengungkapkan informasi-informasi yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perusahaan

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

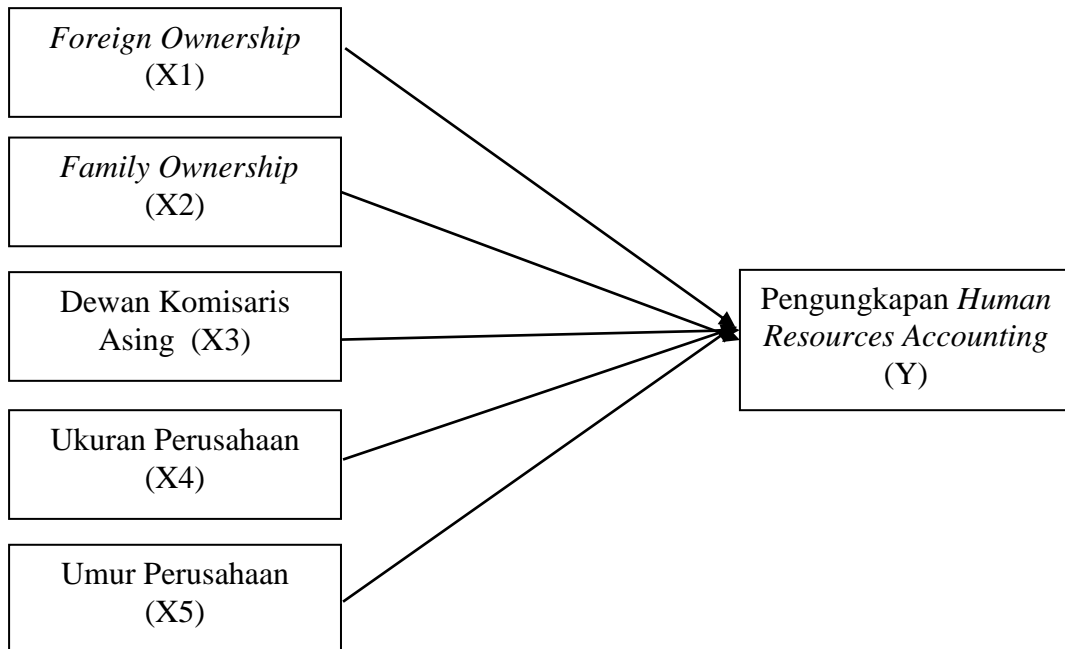
Penelitian Terdahulu - Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Nova, Ari, dan Doddy (2015)	Struktur Kepemilikan dan Komisaris Asing Terhadap Pengungkapan HRA	<i>Foreign Ownership, Family Ownership,</i> dan variabel Kontrol <i>Size,</i> CAR, LDR, dan AGE	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>foreign ownership</i> belum dapat mempengaruhi pengungkapan HRA sebelum berada diatas 50%, untuk variabel <i>family ownership</i> diatas 20% akan membuat shareholder untuk

			mendorong manajemen untuk melakukan pengungkapan wajib, dan untuk dewan komisaris asing menunjukkan hasil yang positif.
Kadek, I Gusti, dan Putu (2017)	Pengaruh Struktur Kepemilikan, Leverage, Profitabilitas, dan Return On Equity Terhadap Pengungkapan Human Resources Accounting Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016	<i>Struktur Kepemilikan, Leverage, Profitabilitas, Return On Equity</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Struktur kepemilikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengungkapan Human Resources Accounting dan untuk Leverage, Profitabilitas dan Return On Equity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan Human Resources Accounting.

Riyan Isnai (2016)	Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015)	<i>Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan, Diversifikasi Produk, Konsentrasi Kepemilikan</i>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Diversifikasi Produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan untuk umur perusahaan dan konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
Hendrik Setiawan (2016)	Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Diversifikasi Produk dan Return on Assets Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Perusahaan Perbankan dan	<i>Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Diversifikasi Produk, Return on Assets</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan untuk variabel umur perusahaan, diversifikasi produk, dan

		Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014)		return on assets berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
Maria (2016)	Ulfa	Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Keuangan, IT, dan Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2014)	<i>Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Dewan Komisaris, Konsentrasi Kepemilikan</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran perusahaan dan dewan komisaris berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan profitabilitas dan konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2.9 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.10 Bangunan Hipotesis

2.10.1 Pengaruh *Foreign Ownership* Terhadap Pengungkapan *Human Resources Accounting*

Kepemilikan asing adalah presentase kepemilikan saham perusahaan oleh investor asing. Menurut Undang-undang No. 25 Tahun 2007 pada pasal 1 angka 6 kepemilikan asing adalah perseorangan warga negara asing, badan usaha asing, dan pemerintah asing yang melakukan penanaman modal di wilayah Republik Indonesia. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nova, Ari, dan Doddy (2015) diperoleh hasil bahwa *foreign ownership* belum dapat mempengaruhi pengungkapan HRA sebelum berada diatas 50%. Menurut teori institusional, *foreign ownership* akan membawa perusahaan untuk menerapkan budaya organisasi yang bagus dari negara mereka.

Hasil penelitian Cyntia (2017) yang menyatakan bahwa *Foreign Ownership* berpengaruh terhadap Pengungkapan *Human Resources Accounting*. Semakin banyak saham yang dimiliki oleh para manajer, tujuan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras. Dalam konteks ini, foreign ownership berfungsi sebagai tekanan eksogen untuk memperkenalkan praktik tata kelola perusahaan yang sah secara sosial atau secara luas dianggap tepat dan efektif. Menurut teori institusional, foreign ownership akan membawa perusahaan untuk menerapkan budaya organisasi yang bagus dari negara mereka. Adanya praktik tata kelola perusahaan yang efektif dapat membantu kinerja manajemen sehingga lebih cepat menyelesaikan laporan keuangan. Asumsi tersebut konsisten dengan penelitian foreign ownership terhadap kinerja keuangan. Konflik keagenan dengan kepemilikan besar dan keterlibatan dalam jangka panjang memiliki efek positif pada kinerja keuangan. Menurut teori keagenan terdapat alignment of interest effect (efek kesesuaian kepentingan), semakin banyak saham yang dimiliki oleh para manajer, tujuan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras (Charlier dan Du Boys, 2010). Manajer akan lebih termotivasi untuk mencari proyek yang menguntungkan dan kepentingan mereka akan lebih selaras dengan kepentingan para pemegang saham yang lain seiring meningkatnya saham yang dipegang oleh para manajer. Asumsinya jika terdapat kepemilikan asing yang besar pada perusahaan ditinjau dari stakeholder theory maka stakeholder telah memiliki informasi penting pada perusahaan Berdasarkan uraian diatas hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: *Foreign ownership* berpengaruh positif terhadap Pengungkapan *Human Resources Accounting*

2.10.2 Pengaruh *Family Ownership* terhadap Pengungkapan *Human Resources Accounting*

Perusahaan keluarga memiliki struktur yang unik yang akan berpengaruh terhadap pengungkapan sukarela. Pertama, perusahaan keluarga cenderung berinvestasi dalam jangka waktu yang lebih panjang daripada pemegang saham lainnya

(Villalonga dan Amit, 2006). Pada penelitian yang dilakukan oleh Darmadi dan Sodikin (2013) menemukan kendali keluarga mempengaruhi pengungkapan sukarela secara negatif. Hal ini yang menyebabkan kepemilikan keluarga akan memanfaatkan kecepatan informasi yang diterima seperti keuntungan perdagangan dan bertambah atau berkurangnya persentase kepemilikan. Kepemilikan keluarga juga bersiap menanggung jika sewaktu – waktu muncul potensi biaya, biaya kepemilikan, dan biaya sebagai akibat dari tekanan manajemen. Keadaan seperti ini diduga akan mempengaruhi perusahaan terkait pengungkapan informasi.

Hasil penelitian Nova, Ari, dan Doddy (2015) yang menyatakan bahwa *Family Ownership* berpengaruh terhadap Pengungkapan *Human Resources Accounting* Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Pada penelitian) menunjukkan pengaruh yang berbeda untuk masing-masing pengukuran. Hal ini mungkin disebabkan adanya konsentrasi kepemilikan diatas 20% justru akan membuat shareholder untuk mendorong manajemen untuk melakukan pengungkapan seperlunya (wajib). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Mega dan Aria (2013) memperoleh hasil bahwa kepemilikan keluarga berpengaruh positif terhadap pengungkapan modal intelektual. Menurut alignment of interest effect (efek kesesuaian kepentingan), semakin banyak saham yang dimiliki oleh para manajer, tujuan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras (Charlier dan Du Boys, 2010). Manajer akan lebih termotivasi untuk mencari proyek yang menguntungkan dan kepentingan mereka akan lebih selaras dengan kepentingan para pemegang saham yang lain seiring meningkatnya saham yang dipegang oleh para manajer. Penelitian yang dilakukan oleh Morck et al. (1998) menemukan adanya hubungan antara kinerja perusahaan dengan persentase kepemilikan manajemen. Manajemen cenderung untuk segera menyampaikan good news tersebut kepada pemegang saham, namun pemegang saham mayoritas pada konteks ini adalah keluarga. Berdasarkan uraian diatas hipotesis kedua yang akan diuji adalah :

H2: Family ownership berpengaruh positif terhadap Pengungkapan Human Resources Accounting

2.10.3 Pengaruh Dewan Komisaris Asing Terhadap Pengungkapan *Human Resources Accounting*

Pihak asing berfungsi sebagai tekanan eksogen untuk memperkenalkan praktik tata kelola perusahaan yang sah secara sosial atau secara luas dianggap tepat. Adanya praktik tata kelola perusahaan yang efektif dapat membantu kinerja manajemen sehingga lebih cepat menyelesaikan laporan keuangan. Artinya perusahaan dengan keberadaan komisaris asing akan melakukan pengungkapan yang lebih luas.

Hasil penelitian Maria Ulfa (2016) bahwa Dewan Komisaris Asing berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan Nova, Ari, dan Doddy (2015) bahwa dewan komisaris asing berpengaruh positif terhadap pengungkapan HRA. Hal itu dikarenakan semakin tinggi prosentase keberadaan dewan komisaris asing maka akan semakin tinggi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Pada umumnya keberadaan dewan komisaris asing diketahui dengan melihat struktur organisasi perusahaan untuk melihat profil dewan komisaris dan melihat ada tidaknya warga asing dalam profil tersebut (Pradono dan Widowati, 2016). Pihak asing berfungsi sebagai tekanan untuk memperkenalkan budaya organisasi yang bagus dari negara mereka. Adanya praktik tata kelola perusahaan yang efektif dapat membantu kinerja manajemen sehingga lebih cepat menyelesaikan laporan keuangan. Berdasarkan uraian diatas hipotesis ketiga yang akan diuji adalah:

H3: Dewan Komisaris Asing berpengaruh positif terhadap Pengungkapan Human Resources Accounting

2.10.4 Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan *Human Resources Accounting*

Perusahaan yang berukuran besar memiliki basis pemegang kepentingan yang lebih luas, sehingga berbagai kebijakan perusahaan besar akan berdampak lebih besar terhadap kepentingan publik dibandingkan dengan perusahaan kecil. Perusahaan besar akan memiliki perhatian yang lebih dari para investor untuk menanamkan modalnya. Artinya perusahaan yang besar akan mengungkapkan informasi lebih untuk menarik perhatian dari investor. Ukuran perusahaan yang besar menunjukkan perusahaan mengalami perkembangan sehingga investor akan merespon positif dan nilai perusahaan akan meningkat (Sujoko dan Soebiantoro, 2007).

Hasil penelitian Widodo (2014) memperoleh hasil bahwa ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Kanti (2010) juga memperoleh hasil yang sama yaitu ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riyan Isnai (2016) bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap *human resources accounting*. Ukuran perusahaan merupakan gambaran besar kecilnya suatu perusahaan. Ukuran suatu perusahaan dapat diukur dengan total aset, total penjualan, atau kapitalisasi pasar (Diansari dan Rispin, 2019). Dalam penelitian ini ukuran perusahaan diukur dengan logaritma dari total aset perusahaan, sehingga semakin besar total aset yang dimiliki perusahaan maka semakin besar pula ukuran dari suatu perusahaan. Berdasarkan uraian diatas hipotesis keempat yang akan diuji adalah:

H4: Ukuran Perusahaan berpengaruh positif terhadap Pengungkapan Human Resources Accounting

2.10.5 Pengaruh Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan *Human Resources Accounting*

Usia atau umur Perusahaan merupakan rentang waktu antara tahun dimana perusahaan berdiri sampai dengan tahun pada saat penelitian dilakukan. Artinya semakin lama umur perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tetap eksis (*survive*) di tengah persaingan bisnis dan situasi persaingan yang mengglobal dan

berpengalaman dalam melakukan pengungkapan dari tahun ke tahun (Syahrir, 2002). Semakin lama perusahaan terdaftar artinya perusahaan akan lebih berpengalaman dan akan melakukan pengungkapan yang lebih banyak.

Hasil penelitian Nova, Ari, dan Doddy (2015) bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan *human resources accounting*, serta penelitian yang dilakukan oleh Hendrik Setiawan (2016) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Umur perusahaan merupakan awal perusahaan beroperasi hingga perusahaan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya (*going concern*) dalam dunia bisnis (Ahmadi, 2012). Umur perusahaan menjadi pertimbangan investor dalam menanamkan modalnya, umur perusahaan mencerminkan perusahaan tetap survive dan menjadi bukti bahwa perusahaan mampu bersaing dan dapat mengambil kesempatan bisnis yang ada dalam perekonomian (Wildham, 2013). Nia (2015) menyatakan umur perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian ini mendukung penelitian Nova (2014). Semakin lama umur perusahaan maka semakin terlihat pula eksistensi perusahaan, sehingga semakin besar pula pengungkapan yang dilakukan untuk menciptakan keyakinan pada pihak luar perusahaan dalam kualitas perusahaannya. Berdasarkan uraian diatas hipotesis kelima yang akan diuji adalah:

H5: Umur Perusahaan berpengaruh positif terhadap Pengungkapan Human Resources Accounting