

Pengaruh Diversifikasi Produk, Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, dan Struktur Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Komang Widiartini*, Gusti Ayu Purnamawati, Made Arie Wahyuni

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

*widiartini99@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari *annual report* perusahaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2015-2018. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang memenuhi kriteria *purposive sampling* pada penelitian ini digunakan 9 perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS* versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diversifikasi produk, ukuran perusahaan, dan umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kata kunci: diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan, struktur kepemilikan manajerial, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Abstract

The purpose of this study was to empirically prove the effect of product diversification, company size, company age, and managerial ownership structure toward disclosure of human resource accounting. This research was a quantitative study using secondary data obtained from the company's annual report. The population of this study were all mining sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange during the 2015-2018 period. The sampling technique in this study was purposive sampling. The samples that met the purposive sampling criteria in this study were 9 companies. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS version 24 software. The results showed that partially product diversification, company size, and company age had a positive effect toward disclosure of human resource accounting, while managerial ownership structure negatively affected disclosure of human resource accounting.

Keywords: *product diversification, company size, company age, managerial ownership structure, disclosure of human resource accounting.*

Pendahuluan

Sektor pertambangan merupakan salah satu sektor yang memberikan pengaruh terhadap perekonomian suatu negara, khususnya di Indonesia. Sektor pertambangan mempunyai peranan penting dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan perusahaan pertambangan haruslah dilakukan dengan baik agar terjadi peningkatan kinerja perusahaan yang positif. Kinerja suatu perusahaan meningkat dapat terlihat dari karakteristik yang dimilikinya. Pada perusahaan pertambangan yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang.

Pengembangan akuntansi sumber daya manusia diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan keputusan (Cristy, 2015). Pelaporan keuangan akuntansi sumber daya manusia dapat memberikan peran penting untuk memfasilitasi pemanfaatan yang tepat sumber daya manusia perusahaan (Widodo & Maulud, 2014). Asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan perusahaan karena nilai sumber daya

manusia sulit untuk diukur dalam satuan moneter. Oleh karena itu, pihak-pihak yang memiliki kepentingan tidak mendapatkan informasi penting tentang sumber daya manusia organisasi mereka. Hal ini menimbulkan tantangan bagi para akuntan untuk mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia dan mengkomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan. Akuntansi sumber daya manusia telah membantu dalam memecahkan sebagian besar permasalahan pegawai dalam organisasi perusahaan (Syntia, 2017). Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena dapat memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia perusahaan secara tepat sehingga dapat meningkatkan daya saing untuk menghadapi globalisasi.

Namun, terdapat permasalahan pada akuntansi sumber daya manusia pada sektor pertambangan. Hal ini dibuktikan dengan kasus pelanggaran terhadap buruh yang terjadi di PT. Freeport Indonesia pada tahun 2011, di mana terdapat perbedaan indeks standar gaji yang diterapkan oleh manajemen pada operasional Freeport di seluruh dunia. Pekerja Freeport di Indonesia diketahui mendapatkan gaji lebih rendah daripada pekerja Freeport di Negara lain untuk level jabatan yang sama. Gaji per jam pekerja Freeport di Indonesia USD 1,5-USD 3, padahal gaji di negara lain mencapai USD 15-USD 35 per jam. Seperti yang diberitakan VivaNews pada hari Senin, 10 Oktober 2011 hal ini menyebabkan ribuan pekerja Freeport di Indonesia melakukan demo dan mogok kerja. Fenomena mogok kerja terjadi kembali pada tahun 2016. Seperti yang diberitakan Liputan 6 melalui websitenya (Liputan6, 2016), para pekerja kecewa mendapatkan bonus kecil, apalagi selama ini karyawan telah membantu perusahaan dalam operasional. Dengan adanya ketimpangan ini, maka sejak 28 September 2016 karyawan memutuskan untuk mogok kerja. Kejadian mogok kerja pada PT. Freeport Indonesia juga kembali terjadi mulai tanggal 1 Mei 2017 seperti yang diberitakan Kompas pada websitenya (Kompas, 2017) pada hari Selasa, 2 Mei 2017. Hal ini disebabkan karena PT. Freeport Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan karyawan dirumahkan sebanyak 4.647 orang. Menurut (Wijayanti & Asri, 2011), terjadi pelanggaran hak buruh oleh oknum manajemen perusahaan dilakukan dengan mengurangi pembayaran upah dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Peristiwa semacam ini dapat mengakibatkan demo karyawan hingga aktivitas mogok kerja.

Dari fenomena tersebut, telah terjadi permasalahan akuntansi sumber daya manusia pada sektor pertambangan, yang dibuktikan dengan kasus pelanggaran gaji dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap buruh. Hal ini disebabkan karena akuntansi sumber daya manusia di dalamnya tercakup dana karyawan dan besar manfaat pengunduran diri (pesangon) karyawan (Setiawan & Hendrik, 2016). Berdasarkan beberapa kasus negatif akuntansi sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan pertambangan, maka pemerintah mewajibkan setiap perusahaan untuk memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi karyawan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Akuntansi sumber daya manusia dapat membantu dalam memecahkan sebagian besar permasalahan karyawan dalam organisasi perusahaan (Thanaya, 2016). Oleh karena itu, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena dapat memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia perusahaan secara tepat sehingga karyawan perusahaan mendapatkan kompensasi secara adil.

Dampak dari akuntansi sumber daya manusia yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik perusahaan. Karakteristik operasi perusahaan yang menghasilkan dampak sosial yang tinggi akan menuntut pemenuhan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang lebih tinggi pula. Dalam hal ini karakteristik perusahaan yang digunakan, yaitu diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan struktur kepemilikan manajerial.

Pertama, karakteristik perusahaan yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah diversifikasi produk. Definisi diversifikasi produk menurut PSAK Nomor 5 tahun 2000 tentang Pelaporan Segmen adalah komponen perusahaan yang dapat dibedakan dalam menghasilkan produk atau jasa dan komponen itu memiliki risiko dan imbalan yang berbeda dengan risiko dan imbalan segmen lain. Strategi diversifikasi yang dilakukan perusahaan umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Hal ini dikarenakan informasi diversifikasi

penting untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan (Amran, Manaf Rosli Bin, & Che Haat Mohd Hassan, 2009). Hal ini dimungkinkan karena rasa tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat atas jasa dan produk yang diberikan, sehingga perusahaan akan melakukan pengungkapan. Menurut (Asriningrum, 2016), diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, Herawan (2015) menyatakan bahwa semakin banyak diversifikasi produk, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin bertambah atau meningkat.

Pada hubungan diversifikasi produk dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Widodo & Maulud, 2014) yang menunjukkan bahwa secara parsial diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika diversifikasi produk semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis pertama:

H₁: Diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kedua, karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah ukuran perusahaan. Menurut (Amran et al., 2009), ukuran perusahaan adalah nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. Ukuran yang biasa digunakan untuk mewakili ukuran perusahaan, diantaranya yaitu total penjualan, total aset, dan kapitalisasi pasar. Semakin besar total aset, maka semakin banyak modal yang ditanam, semakin banyak penjualan maka semakin banyak perputaran uang dan semakin besar kapitalisasi pasar maka semakin besar pula perusahaan dikenal dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan kecenderungan organisasi besar memerlukan dana yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang lebih kecil (Dewi, 2010). Ketersediaan dana dan sumber daya yang besar membuat perusahaan merasa perlu untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya. Perusahaan berukuran besar mendapatkan permintaan yang besar dari publik akan informasi yang lebih lengkap. Menurut (Sinaga, 2018), ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, (Susilo, 2015) menyatakan bahwa luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan di Indonesia dipengaruhi oleh ukuran perusahaan.

Pada hubungan ukuran perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2018) yang menunjukkan bahwa secara parsial ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika ukuran perusahaan semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis kedua:

H₂: Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Ketiga, karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah umur perusahaan. (Nugroho, 2012) mendefinisikan umur perusahaan sebagai awal perusahaan melakukan aktivitas operasional hingga dapat mempertahankan *going concern* perusahaan tersebut atau mempertahankan eksistensi dalam dunia bisnis. Perusahaan yang terdaftar di pasar modal lebih lama memiliki banyak pengalaman untuk pengungkapan informasi dengan mempertimbangkan reaksi pasar terhadap pengungkapan yang sesuai. Perusahaan cenderung untuk memberikan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ketika mereka berencana untuk menerbitkan utang publik atau ekuitas atau mengakuisisi perusahaan lain dalam rangka memberikan informasi eksplisit investor dan mempengaruhi persepsi mereka (Handayani, 2016). Semakin lama perusahaan terdaftar, asumsinya perusahaan akan lebih berpengalaman untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Menurut

(Putri, 2017), semakin tinggi umur perusahaan, maka semakin besar pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya yang dilakukan.

Pada hubungan umur perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2017), yang menunjukkan bahwa secara parsial umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika umur perusahaan semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis ketiga:

H₃: Umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Keempat, karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah struktur kepemilikan manajerial. Menurut (Pujiati & Widanar, 2009), kepemilikan manajemen adalah proporsi pemegang saham dari pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan. Berdasarkan teori keagenan, struktur kepemilikan manajerial memiliki peranan dalam konflik keagenan. Adanya struktur kepemilikan saham yang dimiliki oleh pihak manajerial, maka perusahaan cenderung dapat meminimalisir adanya konflik keagenan di dalam perusahaan. Menurut (Widodo, 2016), konflik keagenan dapat diminimalisir karena tidak terjadi konflik antara manajemen perusahaan dan pemilik perusahaan. Hal itu disebabkan pengambilan keputusan dan kontrol dilakukan oleh agen yang sama, yaitu anggota manajerial pemilik perusahaan sehingga tidak terjadi *agency cost* yang muncul untuk melakukan monitoring terhadap pengambilan keputusan. Menurut *alignment of interest effect* (efek kesesuaian kepentingan), semakin banyak saham yang dimiliki oleh para manajer, tujuan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras. 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. Dengan demikian, manajer tidak akan mengungkapkan informasi secara lengkap kepada publik. Menurut (Nurchahyo, 2016), struktur kepemilikan berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, (Ulfa, 2016) menunjukkan bahwa semakin tinggi struktur kepemilikan, maka semakin rendah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Pada hubungan struktur kepemilikan manajerial dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Negariani, 2017), yang menunjukkan bahwa secara parsial struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika struktur kepemilikan manajerial semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis keempat:

H₄: Struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Metode

Rancangan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2015-2018. Objek penelitian mencakup variabel bebas yang terdiri dari diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan struktur kepemilikan manajerial, sedangkan, variabel terikat penelitian ini adalah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Populasi penelitian adalah seluruh perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu memilih sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan demikian, pemilihan sampel tersebut dapat mewakili populasinya yang memenuhi pertimbangan. Beberapa pertimbangan pemilihan sampel tersebut adalah perusahaan pertambangan yang terdaftar secara berturut-turut di Bursa Efek Indonesia selama periode pengamatan, yaitu

2015-2018, laporan keuangan perusahaan yang lengkap memiliki tahun buku berakhir tanggal 31 Desember dan sudah diaudit selama kurun waktu 2015-2018, perusahaan pertambangan yang laporan keuangannya menggunakan satuan rupiah, dan perusahaan pertambangan yang laporan keuangannya terdapat data-data terkait penelitian Berdasarkan hasil seleksi sampel, maka perusahaan pertambangan yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini adalah 9 perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang mendukung data penelitian, yaitu *annual report* perusahaan sektor pertambangan. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini diajukan 4 hipotesis. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,475	0,344		-4,283	0,000
X ₁	0,033	0,008	0,305	4,396	0,000
X ₂	0,061	0,013	0,408	4,672	0,000
X ₃	0,012	0,003	0,260	4,286	0,000
X ₄	-0,012	0,004	-0,203	-3,049	0,005

a. *Dependent Variable: Y*

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 mengenai pengaruh diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia secara parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Pertama, variabel diversifikasi produk (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,305. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa diversifikasi produk (X_1) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan diversifikasi produk (X_1) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,305 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa diversifikasi produk memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,396, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N - 1 = 36 - 1 = 35$ adalah 2,030. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,396 > 2,030$). Kemudian, nilai signifikansi (*Sig.*) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kedua, variabel ukuran perusahaan (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,408. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa ukuran perusahaan (X_2) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan ukuran perusahaan (X_2) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,408 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,672, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N - 1 = 36 - 1 = 35$ adalah 2,030. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,672 > 2,030$). Kemudian, nilai signifikansi (*Sig.*) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Ketiga, variabel umur perusahaan (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,260. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa umur perusahaan (X_3) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan umur perusahaan (X_3) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,260 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa umur perusahaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,286, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N-1 = 36-1 = 35$ adalah 2,030. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,286 > 2,030$). Kemudian, nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Keempat, variabel struktur kepemilikan manajerial (X_4) memiliki koefisien regresi sebesar -0,203. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial (X_4) berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan struktur kepemilikan manajerial (X_4) dapat menurunkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,203 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial memiliki nilai t_{hitung} sebesar -3,049, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N-1 = 36-1 = 35$ adalah -2,030. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-3,049 > -2,030$). Kemudian, nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,005, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Pengaruh Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H_1 mengenai pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,305 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,396 lebih besar dari t_{tabel} 2,030. Kemudian, nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jika diversifikasi produk semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Sebaliknya, jika diversifikasi produk semakin rendah, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin rendah.

Salah satu karakteristik perusahaan yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah diversifikasi produk. Hal ini ditegaskan oleh Asriningrum (2016) bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, (Irma Resmawati, 2015) menyatakan bahwa semakin banyak diversifikasi produk, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin bertambah atau meningkat. Diversifikasi produk diidentifikasi berdasarkan definisinya menurut PSAK Nomor 5 tahun 2000 tentang Pelaporan Segmen, yaitu komponen perusahaan yang dapat dibedakan dalam menghasilkan produk atau jasa dan komponen itu memiliki risiko dan imbalan yang berbeda dengan risiko dan imbalan segmen lain. Strategi diversifikasi yang dilakukan perusahaan umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Hal ini dikarenakan informasi diversifikasi penting untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan (Amran et al., 2009). Jika semakin banyak diversifikasi produk perusahaan, maka perusahaan cenderung mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia perusahaannya. Hal ini dimungkinkan karena rasa tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat atas jasa dan produk yang diberikan, sehingga perusahaan akan melakukan pengungkapan.

Hasil penelitian (Widodo & Maulud, 2014) menunjukkan bahwa diversifikasi produk terbukti berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama ditunjukkan hasil penelitian oleh (Amalia, 2015), yang menunjukkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Thanaya, 2016) juga menunjukkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan HRA. Hasil penelitian (Herawan, 2015) juga menemukan bahwa diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM).

Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H_2 mengenai pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,408 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,672 lebih besar dari t_{tabel} 2,030. Kemudian, nilai signifikansi (*Sig.*) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jika ukuran perusahaan semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Sebaliknya, jika ukuran perusahaan semakin rendah, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin rendah.

Salah satu karakteristik perusahaan yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah ukuran perusahaan. Hal ini ditegaskan oleh (Sinaga, 2018) bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, (Susilo, 2015) menyatakan bahwa luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan di Indonesia dipengaruhi oleh ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan merupakan nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan (Amran et al., 2009). Semakin besar total aset, maka semakin banyak modal yang ditanam, semakin banyak penjualan maka semakin banyak perputaran uang dan semakin besar kapitalisasi pasar maka semakin besar pula perusahaan dikenal dalam masyarakat. Ketersediaan dana dan sumber daya yang besar membuat perusahaan merasa perlu untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan ukuran perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh (Widodo & Maulud, 2014) menunjukkan bahwa ukuran perusahaan terbukti berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama ditunjukkan hasil penelitian oleh (Handayani, 2016), yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa, 2016) juga menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Hasil penelitian (Thanaya, 2016) juga menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan HRA.

Pengaruh Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H_3 mengenai pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,260 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,286 lebih besar dari t_{tabel} 2,030. Oleh karena itu, hipotesis H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jika umur perusahaan semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Sebaliknya, jika umur perusahaan semakin rendah, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin rendah.

Salah satu karakteristik perusahaan yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah umur perusahaan. Hal ini ditegaskan

oleh (Putri, 2017) bahwa semakin tinggi umur perusahaan, maka semakin besar pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya yang dilakukan. Perusahaan yang terdaftar di pasar modal lebih lama memiliki banyak pengalaman untuk pengungkapan informasi dengan mempertimbangkan reaksi pasar terhadap pengungkapan yang sesuai. (Nugroho, 2012) mendefinisikan umur perusahaan sebagai awal perusahaan melakukan aktivitas operasional hingga dapat mempertahankan *going concern* perusahaan tersebut atau mempertahankan eksistensi dalam dunia bisnis. Perusahaan cenderung untuk memberikan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ketika mereka berencana untuk menerbitkan utang publik atau ekuitas atau mengakuisisi perusahaan lain dalam rangka memberikan informasi eksplisit investor dan mempengaruhi persepsi mereka (Handayani, 2016). Semakin lama perusahaan terdaftar, asumsinya perusahaan akan lebih berpengalaman untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan umur perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh (Cristy, 2015) menunjukkan bahwa umur perusahaan terbukti berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama ditunjukkan hasil penelitian oleh (Thanaya, 2016), yang menunjukkan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan HRA. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widodo & Maulud, 2014) juga menunjukkan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Hasil penelitian (Setiawan, 2016) juga menemukan bahwa umur perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Pengaruh Struktur Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H_4 mengenai pengaruh struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,203 dengan nilai t_{hitung} sebesar -3,049 lebih besar dari t_{tabel} -2,030. Oleh karena itu, hipotesis H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jika struktur kepemilikan manajerial semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin rendah. Sebaliknya, jika struktur kepemilikan manajerial semakin rendah, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi.

Salah satu karakteristik perusahaan yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah struktur kepemilikan manajerial. Hal ini ditegaskan oleh (Nurcahyo, 2016) bahwa struktur kepemilikan berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, (Ulfa, 2016) menunjukkan bahwa semakin tinggi struktur kepemilikan, maka semakin rendah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Menurut *alignment of interest effect* (efek kesesuaian kepentingan), semakin banyak saham yang dimiliki oleh para manajer, tujuan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras. 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. Dengan demikian, manajer tidak akan mengungkapkan informasi secara lengkap kepada publik. Hubungan antara struktur kepemilikan manajerial dengan akuntansi sumber daya manusia adalah semakin tinggi struktur kepemilikan manajerial, maka semakin sempit pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan struktur kepemilikan manajerial dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh (Negariani, 2017) menunjukkan bahwa struktur kepemilikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama ditunjukkan hasil penelitian oleh (Widodo & Maulud, 2014), yang menunjukkan bahwa *family ownership* menunjukkan pengaruh yang negatif signifikan terhadap pengungkapan HRA. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syntia, 2017) juga menunjukkan bahwa kepemilikan asing berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Human Resource Accounting*.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2015-2018, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi positif 0,305 dengan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,396 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 dan nilai signifikansi uji t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kedua, ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2015-2018, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi positif 0,408 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,672 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 dan nilai signifikansi uji t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ketiga, umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2015-2018, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi positif 0,260 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,286 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 dan nilai signifikansi uji t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Keempat, struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2015-2018, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi negatif -0,203 dengan nilai t_{hitung} sebesar -3,049 lebih besar dari t_{tabel} -2,030 dan nilai signifikansi uji t 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Pertama, bagi pembuat kebijakan pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) disarankan untuk melakukan *review* dan pembahasan mengenai standar pengukuran dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia agar investor dapat melakukan analisis yang tepat dalam menentukan nilai dan prospek perusahaan. Pada penelitian ini perusahaan-perusahaan belum maksimal melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dengan rata-rata 53%, maka sangat perlu ditetapkan standar yang baik agar pengungkapan akuntansi sumber daya manusia lebih komprehensif dan terstruktur. Kedua, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah sektor perusahaan tidak hanya yang ada pada perusahaan pertambangan, sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasinya lebih tinggi. Ketiga, berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,922. Hal ini menunjukkan bahwa 92,2% variabel pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dipengaruhi oleh variabel diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan struktur kepemilikan manajerial, sedangkan 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang memengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Daftar Rujukan

- Amalia, N. V. (2015). *Analisis Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di BEI Periode 2011-2013)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Amran, A., Manaf Rosli Bin, A., & Che Haat Mohd Hassan, B. (2009). Risk reporting: An exploratory study on risk management disclosure in Malaysian annual reports. *Managerial Auditing Journal*. <https://doi.org/10.1108/02686900910919893>
- Asriningrum, N. (2016). *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris Pada Perusahaan Asuransi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2010-2014)*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Cristy, N. (2015). Pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Fekon*. <https://doi.org/10.11113/jt.v56.60>
- Dewi, D. . (2010). *Pengaruh Jenis Usaha, Ukuran Perusahaan dan Financial Leverage Terhadap Tindakan Perataan Laba Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek*

- Indonesia. Universitas Diponegoro.
- Handayani, K. R. (2016). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, dan Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2012-2014)*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Herawan, D. (2015). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan, dan Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2010)*. Universitas Pasundan.
- Irma Resmawati. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kemampuan Mendeteksi Kecurangan (Studi Pada 10 Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung)*. Universitas Pasundan.
- Kompas. (2017). *Ribuan Karyawan Freeport Mogok Kerja Sebulan*. Retrieved from www.regional.kompas.com
- Liputan6. (2016). *Karyawan PT. Freeport Mogok Kerja*. Retrieved from www.liputan6.com
- Negariani, K. D. (2017). *Pengaruh Struktur Kepemilikan, Leverage, Profitabilitas dan Return On Equity Terhadap Pengungkapan Human Resource Accounting Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Nugroho, A. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intellectual Capital Disclosure (ICD). *Accounting Analysis Journal*, 1(2), 1–11.
- Nurchahyo, R. I. (2016). *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi pada Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia 2013-2015)*. Universitas Negeri Islam.
- Pujiati, D., & Widanar, E. (2009). Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan Keputusan Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Akuntansi Ventura*.
- Putri, C. S. P. (2017). *Pengaruh Profitabilitas, Umur, dan Size Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Perbankan yang Listing di BEI Tahun 2013-2015*. Universitas Negeri Malang.
- Setiawan, H. (2016). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Diversifikasi Produk dan Return On Assets Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Perusahaan Perbandan dan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setiawan, & Hendrik. (2016). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Diversifikasi Produk dan Return On Assets Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Perusahaan Perbandan dan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinaga, R. F. (2018). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan dan Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Perio)*. Universitas Pasundan Bandung.
- Susilo, E. K. (2015). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan, dan Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Universitas Airlangga.
- Syntia. (2017). *Pengaruh Kepemilikan Asing, Komisaris Asing, Ukuran, dan Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Human Resource Accounting*. Widya Mandala Catholic University Surabaya.
- Thanaya, I. P. A. D. A. (2016). *No Pengaruh Leverage, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, dan Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan Human Resource Accounting (HRA) Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2014*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Ulfa, M. (2016). *Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Keuangan, IT, dan Farmasi Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013 dan 2014)*. Universitas Jember (UNEJ).

- Widodo, & Maulud, N. (2014). *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia*.
- Widodo, N. M. dan A. K. W. (2016). *Struktur Kepemilikan dan Komisaris Asing Terhadap Pengungkapan HRA*.
- Wijayanti, & Asri. (2011). *Kejahatan Korporasi dalam Melaksanakan Hak Berserikat Buruh. Jurnal Hukum Equality Universitas Sumatera Utara, 16(1), 1–10.*