

DETERMINAN PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA (Studi pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia)

¹Kadek Dian Sudiari, ²Desak Nyoman Sri Werastuti, ³Putu Sukma Kurniawan

^{1, 2, 3} Program Studi S1 Akuntansi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {sudiariadian@gmail.com, weras_tuti@yahoo.com,
putusukma1989@gmail.com}@undiksha.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh *GRI guidelines*, *Net Profit Margin* (NPM), *size*, umur perusahaan, struktur kepemilikan manajerial dan diversifikasi produk 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 manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2018. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang memenuhi kriteria *purposive sampling* pada penelitian ini digunakan 35 perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *GRI guidelines*, *Net Profit Margin* (NPM), *size*, umur perusahaan, dan diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kata kunci: *GRI Guidelines*, *Net Profit Margin*, *Size*, Umur Perusahaan, Struktur Kepemilikan Manajerial, Diversifikasi Produk, Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Pada perusahaan manufaktur yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Warno, 2011). Namun, kasus pelanggaran terhadap sumber daya manusia (buruh) sering terjadi di Indonesia. Menurut Wijayanti (2011), terjadi pelanggaran hak buruh oleh oknum manajemen perusahaan dilakukan dengan mengurangi pembayaran upah dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Contoh kasus pelanggaran terhadap buruh terjadi pada perusahaan manufaktur PT Krakatau Steel, Tbk. Buruh dari berbagai serikat buruh Krakatau Steel, melakukan unjuk rasa dengan memblokir jalan jalur masuk kawasan industri PT Krakatau Steel, Kota Cilegon, Banten (Antara, 2019). Unjuk rasa menolak adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap 2.860 karyawan secara sepihak oleh PT Krakatau Steel. Pada kenyataannya, mulai tanggal 1 Juni 2019 sudah ada 529 karyawan *outsourcing* yang dirumahkan dengan alasan tidak jelas dan kebijakan tersebut dilakukan sepihak oleh perusahaan.

Adanya tindakan pelanggaran oleh manajemen dengan melakukan PHK secara sepihak, mengurangi pembayaran upah, tidak memberikan pesangon, dan tidak memperhatikan kesehatan serta keselamatan kerja karyawan menunjukkan terdapat permasalahan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena akuntansi sumber daya manusia di dalamnya tercakup gaji karyawan dan besar manfaat pengunduran diri (pesangon) karyawan (Mamun, 2009). 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.

Salah satu karakteristik perusahaan yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah pedoman *GRI* atau *GRI guidelines*. Menurut Diono (2017), *Global Reporting Initiative (GRI)* adalah sebuah organisasi nirlaba yang bekerja ke arah ekonomi global yang berkelanjutan dengan memberikan panduan pelaporan berkelanjutan. Saat ini *GRI* sudah mengeluarkan Pedoman G4 yang di dalamnya menuntun perusahaan membuat pelaporan yang terdiri dari tiga indikator, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial (Athanasios *et al.*, 2013). Indikator sosial cukup mendapat perhatian karena terdapat beberapa subkategori yang mendorong perusahaan mengungkapkan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu kategori praktik ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja. Hal ini sejalan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Diharapkan apabila perusahaan menggunakan standart *GRI* dalam pelaporannya, maka semakin luas pula pengungkapan sumber daya manusianya.

Pada hubungan *GRI guidelines* dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wibisono (2016), yang menunjukkan bahwa secara parsial *GRI guidelines* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika *GRI guidelines* semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis pertama:

H₁: *GRI guidelines* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah *Net Profit Margin (NPM)*. Profit margin yang tinggi akan mendorong para manajer perusahaan untuk memberikan informasi yang lebih terinci, sebab mereka ingin meyakinkan investor terhadap profitabilitas perusahaan dan mendorong kompensasi terhadap

manajemen (Sunaryo, 2016). Semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan maka semakin besar pengungkapan informasi (Kurnianingsih, 2014). Hal ini disebabkan karena perusahaan ingin menunjukkan kepada publik dan *stakeholders* bahwa perusahaan mengalami perkembangan sehingga investor akan merespon positif dan nilai perusahaan meningkat.

Pada hubungan *Net Profit Margin* (NPM) dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Thanaya (2016) yang menunjukkan bahwa secara parsial *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika *Net Profit Margin* (NPM) semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis kedua:

H₂: *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah *size*. Perusahaan berukuran besar mendapatkan permintaan yang besar dari publik akan informasi yang lebih lengkap. Menurut Sinaga (2018), *size* 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 *size*.

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

H₃: *Size* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

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 (Handayani, 2016). 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 Cristy (2015), 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 keempat:

H₄: Umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah struktur kepemilikan manajerial. Menurut Diah dan Widanar (2009), kepemilikan manajemen adalah proporsi pemegang saham dari pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan. 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 Boys, 2010). Manajer akan lebih termotivasi untuk mencari proyek yang menguntungkan, sehingga manajer tidak akan mengungkapkan informasi secara lengkap kepada publik.

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 kelima:

H₅: Struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

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 *et al.*, 2009).

Pada hubungan diversifikasi produk dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Thanaya (2016), 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 keenam:

H₆: Diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

METODE

Rancangan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2018. Objek penelitian mencakup variabel bebas yang terdiri dari *GRI guidelines*, *Net Profit Margin* (NPM), *size*, umur perusahaan, struktur kepemilikan manajerial, dan diversifikasi produk, sedangkan, variabel terikat adalah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Populasi penelitian adalah seluruh perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Penarikan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan beberapa kriteria, yaitu: (1) perusahaan manufaktur yang terdaftar secara berturut-turut di Bursa Efek Indonesia selama periode pengamatan, yaitu 2016-2018, (2) perusahaan manufaktur yang laporan keuangannya menggunakan satuan rupiah, (3) laporan keuangan perusahaan memiliki tahun buku berakhir tanggal 31 Desember dan sudah diaudit selama periode pengamatan penelitian, yaitu 2016-2018, (4) tidak memiliki laba negatif atau mengalami kerugian, karena penggunaan angka negatif menyebabkan hasil analisis akan menjadi bias, dan (5) perusahaan manufaktur yang laporan keuangannya terdapat data-data terkait penelitian. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan pada penelitian ini digunakan 35 perusahaan manufaktur.

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pada penelitian ini diajukan 6 hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil analisis regresi linier berganda tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,787	0,231		-3,409	0,001
X ₁	0,109	0,022	0,299	4,996	0,000
X ₂	0,004	0,001	0,277	4,740	0,000
X ₃	0,035	0,008	0,311	4,364	0,000
X ₄	0,003	0,001	0,152	2,908	0,004
X ₅	-0,009	0,002	-0,255	-4,378	0,000
X ₆	0,009	0,004	0,132	2,482	0,015

(Sumber: data diolah 2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 mengenai pengaruh *GRI guidelines*, *Net Profit Margin* (NPM), *size*, umur perusahaan, struktur kepemilikan manajerial, dan diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia secara parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Pertama, variabel *GRI guidelines* (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,299. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa *GRI guidelines* (X₁) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan *GRI guidelines* (X₁) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,299 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *GRI guidelines* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,996, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N-1 = 105-1 = 104$ adalah 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,996 > 1,660$). Kemudian, nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *GRI guidelines* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kedua, variabel *Net Profit Margin* (NPM) (X₂) memiliki koefisien regresi sebesar 0,277. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa *Net Profit Margin* (NPM) (X₂) berpengaruh positif

terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan *Net Profit Margin* (NPM) (X₂) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,277 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Net Profit Margin* (NPM) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,740, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N-1 = 105-1 = 104$ adalah 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,740 > 1,660$). Kemudian, nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H₂ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Ketiga, variabel *size* (X₃) memiliki koefisien regresi sebesar 0,311. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa *size* (X₃) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan *size* (X₃) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,311 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *size* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,364, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N-1 = 105-1 = 104$ adalah 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,364 > 1,660$). Kemudian, nilai signifikansi (Sig.) uji

t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *size* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Keempat, variabel umur perusahaan (X_4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,152. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa umur perusahaan (X_4) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan umur perusahaan (X_4) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,152 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa umur perusahaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,908, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N-1 = 105-1 = 104$ adalah 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,908 > 1,660$). Kemudian, nilai signifikansi (*Sig.*) uji t sebesar 0,004, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kelima, variabel struktur kepemilikan manajerial (X_5) memiliki koefisien regresi sebesar -0,255. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial (X_5) berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan struktur kepemilikan manajerial (X_5) dapat menurunkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,255 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,378, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N-1 = 105-1 = 104$ adalah 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-4,378 > -1,660$). Kemudian, nilai signifikansi (*Sig.*) uji t

sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_5 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Keenam, variabel diversifikasi produk (X_6) memiliki koefisien regresi sebesar 0,132. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa diversifikasi produk (X_6) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan diversifikasi produk (X_6) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,132 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa diversifikasi produk memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,482, sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = N-1 = 105-1 = 104$ adalah 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,482 > 1,660$). Kemudian, nilai signifikansi (*Sig.*) uji t sebesar 0,015, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_6 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

PEMBAHASAN

Pengaruh *GRI Guidelines* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H_1 mengenai pengaruh *GRI guidelines* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,299 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,996 lebih besar dari t_{tabel} 1,660. Oleh karena itu, hipotesis H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *GRI guidelines* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hubungan *GRI Guidelines* dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dijelaskan dengan teori agensi. Untuk mengurangi biaya agensi,

maka diperlukan alat kontrol yang dapat mengurangi risiko terjadinya asimetri informasi dan konflik kepentingan, yaitu laporan keuangan. Para pemilik modal menggunakan informasi yang ada pada laporan keuangan sebagai sarana transparansi dari akuntabilitas manajer (Putri, 2017).

Saat ini *GRI* sudah mengeluarkan Pedoman G4 yang didalamnya menuntun perusahaan membuat pelaporan yang terdiri dari tiga indikator, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial (Wibisono, 2016). Indikator sosial cukup mendapat perhatian karena terdapat beberapa subkategori yang mendorong perusahaan mengungkapkan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu kategori praktik ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja. Hal ini sejalan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Diharapkan apabila perusahaan menggunakan standart *GRI* dalam pelaporannya, maka semakin luas pula pengungkapan sumber daya manusianya. Hasil penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Wibisono (2016) menunjukkan bahwa penggunaan standar pelaporan *GRI* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Pengaruh *Net Profit Margin* (NPM) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H_2 mengenai pengaruh *Net Profit Margin* (NPM) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,277 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,740 lebih besar dari t_{tabel} 1,660. Oleh karena itu, hipotesis H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan teori agensi, perolehan profitabilitas yang semakin besar akan membuat perusahaan mengungkapkan informasi perusahaan yang lebih luas (Sunaryo, 2016). *Profit margin* yang tinggi akan mendorong para manajer untuk memberikan informasi yang lebih rinci, sebab mereka ingin meyakinkan investor

terhadap profitabilitas perusahaan dan mendorong kompensasi terhadap manajemen (Kartika, 2009). Selain itu pengungkapan yang lebih luas dimaksudkan untuk mengurangi konflik keagenan. Dengan demikian manajemen menunjukkan bahwa perolehan laba tidak hanya digunakan untuk kepentingannya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan investor melalui pengungkapan informasi perusahaan yang dilakukan.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan *Net Profit Margin* (NPM) dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh Thanaya (2016) menunjukkan bahwa *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2015) juga menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2016) juga menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Negariani (2017) bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan *human resource accounting*.

Pengaruh *Size* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H_3 mengenai pengaruh *size* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,311 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,364 lebih besar dari t_{tabel} 1,660. Oleh karena itu, hipotesis H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *size* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hubungan *size* dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dijelaskan dengan teori agensi. Perusahaan besar cenderung memiliki biaya keagenan yang lebih besar dan biasanya perusahaan melakukan pengungkapan lebih luas untuk mengurangi biaya keagenan ini (Zahrah dan Muid,

2017). Perusahaan besar cenderung menjadi sorotan publik. Untuk itu perusahaan akan melakukan pengungkapan secara luas untuk mengurangi pandangan negatif atas perusahaan dan juga untuk mengurangi risiko yang mungkin timbul atas perusahaan dan juga merupakan bagian dari akuntabilitas publik.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan *size* dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh Widodo (2014) menunjukkan bahwa *size* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Handayani (2016), yang menemukan bahwa profitabilitas perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

Senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Thanaya (2016) juga menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan HRA. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2016) juga menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Negariani (2017) bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan *human resource accounting*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibisono (2016) juga menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Pengaruh Umur perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H_4 mengenai pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,152 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,908 lebih besar dari t_{tabel} 1,660. Oleh karena itu, hipotesis H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hubungan umur perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dijelaskan dengan teori agensi. Perusahaan memiliki umur tinggi juga pada umumnya memiliki sumber daya yang besar pula. Dengan sumber daya yang besar tersebut maka perusahaan perlu menyediakan informasi bagi pihak internal dan perusahaan dan juga informasi tersebut bisa menjadi bahan untuk melakukan pengungkapan informasi kepada pihak eksternal. Hal ini menyebabkan perusahaan tidak perlu lagi mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan pengungkapan secara lengkap (Sudarmadji dan Sularto, 2007).

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 juga ditemukan pada penelitian Widodo (2014), yang menemukan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

Senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2016) juga menemukan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh 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_5 mengenai pengaruh struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,255 dengan nilai t_{hitung} sebesar -4,378 lebih besar dari t_{tabel} -1,660. Oleh karena itu, hipotesis H_5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

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. Berdasarkan teori agensi, 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 dan Widagdo (2016), konflik keagenan tidak dapat diminimalisir karena terjadi konflik antara manajemen perusahaan dan pemilik perusahaan.

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 oleh Widodo dan Widagdo (2016) menunjukkan bahwa *family ownership* menunjukkan pengaruh yang negatif signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sholikatur (2017) juga menemukan bahwa konsentrasi kepemilikan berpengaruh signifikan negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Pengaruh Diversifikasi produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H_6 mengenai pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,132 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,482 lebih besar dari t_{tabel} 1,660. Oleh karena itu, hipotesis H_6 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijustifikasi bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya

manusia, artinya bahwa jika diversifikasi produk semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Hal ini ditegaskan oleh Asriningrum (2016) bahwa 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.

Berdasarkan teori agensi, alasan manajerial untuk melakukan diversifikasi adalah untuk menjaga dan memperluas posisi eksekutif dalam membuat keputusan (Zahrah dan Muid, 2017). Diversifikasi menyebabkan lebih tingginya biaya agen, biaya kebangkrutan dan resiko dari mata uang asing (Jensen dan Meckling, 1976). Oleh karena itu, perusahaan melakukan pengungkapan informasi yang lebih luas karena terkait dengan teori agensi, dimana biasanya perusahaan melakukan pengungkapan informasi lebih luas untuk mengurangi biaya keagenan tersebut. Dengan demikian, strategi diversifikasi yang dilakukan perusahaan umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan diversifikasi produk dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh Widodo (2014) menunjukkan bahwa diversifikasi produk terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Amalia (2015), yang menemukan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Thanaya (2016) juga menemukan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan HRA.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, *GRI guidelines* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi

sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2016-2018. Artinya, *GRI guidelines* dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena kerangka pelaporan menggunakan *GRI guidelines* memungkinkan transparansi organisasi yang lebih besar tentang kinerja lingkungan dan sosial, sehingga diharapkan dengan adanya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang luas dapat mengurangi asimetri informasi antara pihak agen dan *principal*.

Kedua, *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2016-2018. Artinya, *Net Profit Margin* (NPM) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena *profit margin* yang tinggi akan mendorong para manajer untuk memberikan informasi yang lebih rinci, sebab mereka ingin meyakinkan investor terhadap profitabilitas perusahaan dan mendorong kompensasi terhadap manajemen.

Ketiga, *size* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2016-2018. Artinya, *size* dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena perusahaan besar cenderung memiliki biaya keagenan yang lebih besar dan biasanya perusahaan melakukan pengungkapan lebih luas untuk mengurangi biaya keagenan ini.

Keempat, umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2016-2018. Artinya, umur perusahaan dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena perusahaan berumur lama melakukan pengungkapan informasi

kepada pihak eksternal, sehingga hal ini menyebabkan perusahaan tidak perlu lagi mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan pengungkapan secara lengkap.

Kelima, struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2016-2018. Artinya, struktur kepemilikan manajerial dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena 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.

Keenam, diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2016-2018. Artinya, diversifikasi produk dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena diversifikasi menyebabkan lebih tingginya biaya agen, sehingga perusahaan melakukan pengungkapan informasi yang lebih luas untuk mengurangi biaya keagenan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Pertama, bagi pembuat kebijakan pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia disarankan untuk melakukan *review* dan pembahasan mengenai standar pengukuran dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia agar investor dapat melakukan analisis yang tepat dalam menentukan prospek perusahaan. Pada penelitian ini perusahaan-perusahaan belum maksimal melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dengan rata-rata 40,4%, maka sangat perlu ditetapkan standar yang baik agar

pengungkapan akuntansi sumber daya manusia lebih komprehensif dan terstruktur.

Kedua, berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan demikian disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang memengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, seperti rasio *leverage*, ukuran dewan komisaris, dan komisaris asing.

Ketiga, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah sektor perusahaan tidak hanya yang ada pada perusahaan manufaktur, sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasinya lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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., Bin, A. M. R., dan Hassan, B. C. H. M. (2009). Risk Reporting: An Explanatory Study on Risk management Disclosure in Malaysian Annual Reports. *Managerial Auditing Journal*, 24(1), 39–57.
- Antara. (2019). *Tolak PHK PT Krakatau Steel, Ribuan Buruh Demo di Cilegon*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190702134359-20-408289/tolak-phk-pt-krakatau-steel-ribuan-buruh-demo-di-cilegon>
- Athanasios, V., Antonios, S., dan Despina, G. (2013). Company Characteristics And Human Resource Disclosure In Greece. *Procedia Technology*, 112–121.
- Charlier, P., dan Boys, D. (2010). *Gouvernance Familiale Et Répartition De La Valeur: Etude Des Politiques De Distribution Aux Actionnaires Des Entreprises Familiales Cotées. Comptabilité Contrôle Audit*.
- Cristy, N. (2015). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 1–15.
- Diono, H. (2017). Analisis Pengaruh Mekanisme Corporate Governance, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Tingkat Pengungkapan Sustainability Report. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(3), 1–10.
- Diyah, P., dan Widanar, E. (2009). Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan: Keputusan Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Ventura*, 12(1), 71–86.
- 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.
- Jensen, M. C., dan Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Kartika, A. (2009). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Kajian Akuntansi*, 1(1), 29–47.
- Kurnianingsih, H. T. (2014). Pengaruh Profitabilitas dan Size Perusahaan terhadap Corporate Social Responsibility. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13(1), 93–111.
- Mamun, S. A. A. (2009). Human Resource Accounting Disclosure of Bangladeshi Companies and its Association with Corporate Characteristics. *BRAC University Journal*, 1(1), 35–43.
- 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.
- Putri, K. K. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Struktur Kepemilikan, Tingkat Leverage, Likuiditas, Umur Listing dan Profitabilitas terhadap Pengungkapan Sukarela pada Laporan Keuangan (Studi empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). Universitas Islam Indonesia.
- Sholikatur, N. (2017). Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Diversifikasi Produk, dan Gri Guidelines terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bei Tahun 2013-2015. Universitas Negeri Jakarta.
- 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.
- Sudarmadji, A. M., dan Sularto, L. (2007). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, dan Tipe Kepemilikan Perusahaan terhadap Luas Voluntary Disclosure Laporan Keuangan Tahunan. Universitas Gunadarma.
- Sunaryo, B. A. (2016). Pengaruh Size, Profitabilitas Leverage dan Umur terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI Tahun 2010 – 2013). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–14.
- Susilo, E. K. (2015). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan, dan Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. Universitas Airlangga.
- Thanaya, I. P. A. D. A. (2016). 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. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(2), 1–11.
- Warno. (2011). Pencatatan dan Pengakuan Sumber Daya Manusia dalam Akuntansi. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang*, 3(2), 1–13.
- Wibisono, M. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. Universitas Negeri Semarang.
- Widodo, N. M. (2014). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Simposium Nasional Akuntansi XVII*.
- Widodo, N. M., dan Widagdo, A. K. (2016). Struktur Kepemilikan dan Komisaris Asing Terhadap Pengungkapan HRA. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XIX*.
- Wijayanti, A. (2011). Kejahatan Korporasi dalam Melaksanakan Hak Berserikat Buruh. *Jurnal Hukum Equality Universitas Sumatera Utara*, 16(1), 1–7.
- Zahrah, F., dan Muid, D. (2017). Pengaruh Diversifikasi Perusahaan dan Praktik Manajemen Laba terhadap Struktur Modal (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2011-2015). *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(2), 1–15.