



**DETERMINAN *HUMAN RESOURCE DISCLOSURES*  
DI ASEAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Arina Adila**

**NIM 7211416192**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2020**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 24 Februari 2020

Mengetahui.



Ketua Jurusan Akuntansi  
NIP 198309012008121002

Dosen Pembimbing

Indah Fajarini SW.S.E., M.Si., Ak., PhD.  
NIP 197804132001122002

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Skripsi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Februari 2020

Penguji I



Dr. Muhammad Khafid, S.Pd., M.Si  
NIP 1983091200812102

Penguji II



Niswah Baroroh, S.E., M.Si.  
NIP 198901282015042001

Penguji III



Indah Fajarini SW, S.E., M.Si, Ak.CSRS., Ph.D.  
NIP 198901282015042001



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arina Adila

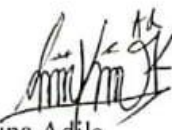
NIM : 7211416192

Tempat, tanggal lahir : Kendal, 21 Maret 1998

Alamat :Dk. Kuwayuhan RT 02 RW 02, Desa Nolakerto,  
Kecamatan Kaliwungu, Kabupaten Kendal

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari hasil karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 25 Februari 2020

  
Arina Adila  
NIM 7211416192

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

*Do the best, make dua, leave the rest to Allah*

### Persembahan

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu, Ayah, dan seluruh keluarga yang sangat saya cintai;
2. Keluarga Besar Akuntansi D 2016;
3. Almamaterku, Universitas Negeri Semarang.

## PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan hidayah, rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Determinan *Human Resource Disclosures* di ASEAN**”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas bimbingan, bantuan, saran dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Semarang, Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum.;
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D;
3. Ketua Jurusan Akuntansi, Kiswanto, S.E., M.Si., CMA., CIBA., CERA;
4. Dosen Pembimbing Skripsi, Indah Fajarini Sri Wahyuningrum, S.E., M.Si., Ak., CSRS, Ph.D. yang senantiasa membimbing penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
5. Dosen Penguji Skripsi, Dr. Muhammad Khafid, S.Pd., M.Si dan Niswah Baroroh, S.E.,M.Si. yang telah berkenan menguji skripsi ini dan memberikan arahan kepada penulis;
6. Dosen Wali Akuntansi D 2016, Niswah Baroroh, S.E., M.Si. dan Linda Agustina, S.E.,M.Si. yang telah memberikan bimbingan selama masa studi;

7. Seluruh Dosen Universitas Negeri Semarang yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama penulis menempuh masa studi;
8. Akuntansi D 2016, KKN Cikuya, tim PKL KBRI KL, Udin Squad (Afi Udin, Nisa Udin, Dini Udin), KLW48, Sinur, Billa Nanti, Neng Mywa, Mutia, Suryani Malik serta seluruh sahabat seperjuangan yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung selama penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini mendapatkan balasan dan kebaikan dari Allah SWT. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

Semarang, 25 Februari 2020

Penulis

## SARI

**Adila, Arina.** 2020. “Determinan *Human Resource Disclosure* di ASEAN”. Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Indah Fajarini Sri Wahyuningrum, S.E.,M.Si.,Akt.,CSRS,Ph.D.

**Kata Kunci:** **Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Tipe Auditor, Profitabilitas, Ukuran Dewan Komisaris, Gender, Human Resource Disclosure.**

*Human Resource Disclosure* (HRD) merupakan media komunikasi kepada *stakeholder* mengenai informasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Informasi pengungkapan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk perwujudan atas tanggung jawab sosial perusahaan. Pengungkapan sumber daya manusia dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh investor karena sumber daya manusia adalah kunci dari keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tingkat *human resource disclosure* di negara-negara ASEAN dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *human resource disclosure*, diantaranya ukuran perusahaan, umur perusahaan, tipe auditor, profitabilitas, ukuran dewan komisaris, dan *gender*.

Populasi penelitian ini yaitu perusahaan perbankan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (IDX), *Philippines Stock Exchange* (PSE), *The Stock Exchange of Thailand* (SET), Bursa Malaysia (Bursa), *Singapore Exchange* (SGX) tahun 2018. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel penelitian sejumlah 77 perusahaan perbankan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap *human resource disclosure*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat pengungkapan sumber daya manusia di ASEAN sebesar 77% sehingga tergolong tinggi. Analisis regresi berganda mengindikasikan bahwa ukuran perusahaan, tipe auditor dan ukuran dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap *human resource disclosure* sedangkan umur perusahaan, profitabilitas dan *gender* terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu mengambil penelitian lain di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Kanada, Skandinavia, maupun Inggris yang diduga memiliki tingkat HRD lebih tinggi dibandingkan ASEAN, mengambil seluruh sektor perusahaan supaya data lebih bervariasi, menggunakan atau menambah variabel seperti biaya karyawan (*employees expenses to total operating expenses*) yang diduga berpengaruh signifikan terhadap *human resource disclosure*. Keterbatasan penelitian ini yaitu populasi hanya berfokus pada perusahaan perbankan saja dan adanya kesenjangan sampel antar negara.



## ABSTRACT

**Adila, Arina.** 2020. *“Determinants of Human Resource Disclosure in ASEAN”*. Final Project. Accounting Department, Faculty of Economics, Universitas Negeri Semarang. Advisor Indah Fajarini Sri Wahyuningrum, S.E., M.Si., Ak., CSRS., Ph.D.

**Keywords: Firm Size, Firm Age, Type Auditor, Profitability, Board Size, Gender, Human Resource Disclosure.**

Human Resource Disclosure (HRD) is a communication media to stakeholders related information of human resources. Human resources information is disclosed by the company as a manifestation of corporate social responsibility. Human resource disclosure is used as a basis for investor to make decision because human resources are the key of a company's competitive advantage. The purposes of this paper are to determine the level of human resource disclosure in ASEAN's countries and to identify factors that influence the level of human resource disclosure including firm size, firm age, type auditor, profitability, board size and gender.

The populations of this study are banking companies listed on Bursa Efek Indonesia (IDX), Philippines Stock Exchange (PSE), The Stock Exchange of Thailand (SET), Bursa Malaysia (Bursa) and Singapore Exchange (SGX) in 2018. The sampling method uses purposive sampling so that obtained 77 sample of banking companies. This study uses multiple regression analysis to determine the effect of independence variables on human resource disclosure.

The results of the study show that the level of human resource disclosure in ASEAN is 77% and classified in high. Multiple regression analysis results indicating that firm size, type auditor and board size have significant effect on human resource disclosure, while firm age, profitability and gender have insignificant effect.

Suggestions for further study are expanding the study population by taking study object in developed countries such as America, Canada, Skandinavia or England, which expected having higher HRD than ASEAN's countries, taking all sectors of the company so that data is more varied, using or adding variable such as employee expenses (*employees expenses to total operating expenses*) that expected to has significant effect on human resource disclosure. The limitations of this research are population only banking company and disparity of sample among countries.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>SARI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	19
1.3 Cakupan Masalah.....	22
1.4 Rumusan Masalah Penelitian.....	22
1.5 Tujuan Penelitian .....	22
1.6 Manfaat Penelitian .....	23
1.7 Orisinalitas Penelitian .....	24

<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>26</b>
2.1 Kajian Teori Dasar ( <i>Grand Theory</i> ).....	26
2.1.1 Teori Agensi.....	26
2.1.2. Teori <i>Stakeholder</i> .....	28
2.2 Kajian Variabel Penelitian.....	31
2.2.1 Variabel Dependen.....	31
<i>Human Resource Disclosures</i> .....	31
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi HRD.....	35
2.2.3 Variabel Independen.....	42
1. Ukuran Perusahaan.....	43
2. Umur Perusahaan .....	45
3. Tipe Auditor.....	46
4. Profitabilitas .....	48
5. Ukuran Dewan Komisaris.....	50
6. <i>Gender</i> .....	52
2.2.4 Variabel Kontrol.....	53
<i>Leverage</i> .....	53
2.3 Kajian Penelitian Terdahulu .....	55
2.4 Kerangka Berpikir.....	67
2.4.1 Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Pengungkapan <i>Human Resource Disclosures</i> .....	67

2.4.2 Pengaruh Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan <i>Human Resource Disclosures</i> .....	70
2.4.3 Pengaruh Tipe Auditor terhadap Pengungkapan <i>Human Resource Disclosures</i> .....	73
2.4.4 Pengaruh Profitabilitas terhadap Pengungkapan <i>Human Resource Disclosures</i> .....	76
2.4.5 Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap Pengungkapan <i>Human Resource Disclosure</i> .....	79
2.4.6 Pengaruh <i>Gender</i> terhadap Pengungkapan <i>Human Resource Disclosure</i> .....	81
2.5 Hipotesis Penelitian.....	84
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	85
3.1 Desain Penelitian .....	85
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	85
3.2.1 Populasi .....	85
3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	86
3.3 Variabel Penelitian .....	87
3.3.1 Variabel Dependen.....	87
<i>Human Resource Disclosures</i> .....	87
3.3.2 Variabel Independen.....	88
1. Ukuran Perusahaan.....	88
2. Umur Perusahaan .....	88
3. Tipe Auditor.....	89

4. Profitabilitas .....	89
5. Ukuran Dewan Komisaris.....	89
6. <i>Gender</i> .....	90
3.3.3 Variabel Kontrol.....	90
<i>Leverage</i> .....	90
3.4 Teknik Pengambilan Data .....	92
3.5 Teknik Analisis Data.....	93
3.5.1 Teknik Analisis Statistik Deskriptif .....	93
3.5.2 Teknik Analisis Statistik Inferensial .....	94
Uji Asumsi Klasik .....	94
3.5.3 Analisis Regresi Berganda.....	98
3.5.4 Uji Hipotesis .....	99
1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) .....	99
2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) .....	99
3. Uji Koefisien Determinansi .....	100
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>101</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	101
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	101
4.1.2. <i>Human Resource Disclosure</i> .....	101
1. <i>Human Resource Disclosure Index</i> .....	102
2. Level Kuantitas <i>Human Resource Disclosure</i> di ASEAN .....	105

3. Perbedaan Pengungkapan <i>Human Resource Disclosure Index</i> di ASEAN.....	107
4.1.3. Analisis Statistik Deskriptif .....	109
1. <i>Human Resource Disclosure</i> .....	110
2. Ukuran Perusahaan.....	111
3. Umur Perusahaan .....	112
4. Tipe Auditor.....	113
5. Profitabilitas .....	114
6. Ukuran Dewan Komisaris.....	115
7. <i>Gender</i> .....	117
8. <i>Leverage</i> .....	118
4.1.4. Analisis Statistik Inferensial .....	119
Uji Asumsi Klasik .....	119
4.1.5. Analisis Regresi Berganda.....	124
4.1.6. Uji Hipotesis .....	127
1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) .....	127
2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	128
3. Koefisien Determinansi .....	132
4.2. Pembahasan .....	133
4.2.1. Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap <i>Human Resource Disclosure</i> .....	133
4.2.2. Pengaruh Umur Perusahaan terhadap <i>Human Resource Disclosure</i> .....	136
4.2.3. Pengaruh Tipe Auditor terhadap <i>Human Resource Disclosure</i> .....	138

4.2.4. Pengaruh Profitabilitas terhadap <i>Human Resource Disclosure</i> .....	140
4.2.5. Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap <i>Human Resource Disclosure</i> .....	143
4.2.6. Pengaruh <i>Gender</i> terhadap <i>Human Resource Disclosure</i> .....	145
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>148</b>
5.1. Simpulan.....	148
5.2. Saran dan Keterbatasan .....	149
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>151</b>
LAMPIRAN .....	158

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbandingan ILO 2018 di Kelima Negara ASEAN.....	9
Tabel 2.1. <i>Stakeholder</i> pada Perusahaan dan Kriteria Kepuasan .....	30
Tabel 2.2. Item-item <i>Human Resource Disclosures</i> (HRD) .....	34
Tabel 2.3. Kriteria UMKM dan Usaha Besar Berdasarkan Aset dan Omset .....	44
Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu.....	62
Tabel 3.1 Populasi Penelitian .....	86
Tabel 3.2. Tahap Pengambilan Sampel.....	87
Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian.....	91
Tabel 4.1. Statistik Deskriptif <i>Human Resource Disclosure Index</i> .....	102
Tabel 4.2. Rata-rata Pengungkapan HRDI.....	104
Tabel 4.3. Interpretasi Frekuensi Pengungkapan HRD .....	106
Tabel 4.4. Perbedaan HRD di ASEAN .....	107
Tabel 4.5. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif HRD .....	110
Tabel 4.6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Ukuran Perusahaan .....	111
Tabel 4.7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Umur Perusahaan.....	112
Tabel 4.8. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Tipe Auditor .....	113
Tabel 4.9. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Profitabilitas .....	115
Tabel 4.10. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Ukuran Dewan Komisaris .....	116
Tabel 4.11. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif <i>Gender</i> .....	117
Tabel 4.12. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif <i>Leverage</i> .....	118
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas .....	120



Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas .....	121
Tabel 4.15. Hasil Uji Glejser .....	123
Tabel 4.16. Hasil Uji Autokorelasi .....	124
Tabel 4.17. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	125
Tabel 4.18. Hasil Uji Signifikansi Simultan .....	128
Tabel 4.19. Hasil Uji Statistik t .....	129
Tabel 4.20. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis .....	132
Tabel 4.21. Hasil Koefisien Determinansi .....	132

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Model Penelitian.....	84
Gambar 4.1. Level Rata-rata HRD di ASEAN.....	106
Gambar 4.2. Tingkat Persentase Tipe Auditor di Perbankan ASEAN .....	114
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas .....	120

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Perusahaan Sampel Penelitian .....	159
Lampiran 2. <i>Human Resource Disclosure Index</i> (HRDI).....	162
Lampiran 3. Tabulasi Data HRD .....	168
Lampiran 4. Tabulasi Data Ukuran Perusahaan .....	171
Lampiran 5. Tabulasi Data Umur Perusahaan.....	172
Lampiran 6. Tabulasi Data Tipe Auditor .....	173
Lampiran 7. Tabulasi Data Profitabilitas .....	174
Lampiran 8. Tabulasi Data Ukuran Dewan Komisaris .....	175
Lampiran 9. Tabulasi Data <i>Gender</i> .....	177
Lampiran 10. Tabulasi Data <i>Leverage</i> .....	178
Lampiran 11. Kurs Mata Uang .....	179
Lampiran 12. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	180
Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis .....	182
Lampiran 14. Hasil Uji Koefisien Determinansi .....	183

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Kemampuan bersaing suatu perusahaan kini tidak lagi terpaku kepada sumber daya alam maupun ketersediaan bahan baku yang dimiliki (Kaur, 2016). Efisiensi praktik SDM dari kemampuan serta pengetahuan pekerja merupakan kunci dari keunggulan kompetitif suatu perusahaan di pasar global (*The World Bank Conference*, 1995). Oleh karena itu, memanusiakan manusia sangat penting di era globalisasi. Faktor manusia atau *Human Resources* (HR) menjadi acuan dari penilaian kesuksesan perusahaan. HR sangat berpengaruh besar dalam menciptakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Sejalan dengan Shukuhian & Ashraf (2017), menyatakan bahwa elemen sumber daya manusia itu sangatlah penting, inti dan faktor penentu kesuksesan produksi dari suatu organisasi. Perusahaan dituntut untuk melaporkan informasi mengenai *Human Resource Disclosures* (HRD) di laporan tahunannya.

HR merupakan energi, keterampilan, kemampuan serta pengetahuan dari orang-orang yang ikut dalam memproduksi barang maupun memberikan layanan yang bermanfaat (Mamun, 2009). Menurut Lipunga (2013), HR dianggap sebagai sumber daya perusahaan yang sangat vital dan menempati posisi penting dalam lingkungan bisnis saat ini. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa HR merupakan sumber daya perusahaan yang sangat penting, terdiri dari orang-

orang yang mempunyai pengetahuan, energi, keterampilan serta kemampuan baik dalam memproduksi barang maupun memberikan jasa.

Seiring berjalannya waktu, Investasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak hanya berfokus ke asset berwujud saja, akan tetapi juga ke asset tidak berwujud, seperti HR. Selaras dengan slogan-slogan yang digaungkan pebisnis saat ini, “*People are our business*” dan “*People are our greatest asset*”. Slogan tersebut mencerminkan bahwa pebisnis saat ini menganggap HR merupakan suatu asset. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan, bagaimana perlakuan sistem akuntansi terhadap *Intangible asset*, seperti *Human Resources* ini?

Berdasarkan perspektif akuntansi, HR sangat dibutuhkan terkait dengan pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang baik juga melibatkan karyawan yang termasuk bagian dari HR. Karyawan harus dipekerjakan secara efektif dan efisien serta yang paling penting secara “Manusiawi”. Istilah manusiawi mengacu kepada pemenuhan hak-hak karyawan seutuhnya baik lahir maupun batin. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan investasi masa depan dari perusahaan dan sudah semestinya diperlakukan secara baik sehingga timbul adanya Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM).

Definisi ASDM mengacu kepada Komite Asosiasi Akuntansi Amerika. Komite tersebut menyatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengomunikasian informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan (Lubis, 2014). Oleh karena itu, karyawan dapat dianggap sebagai aset manusia bagi

perusahaan. Lain halnya dengan pendapat dari Shukuhian & Ashraf (2017) *Human Resources Accounting* (HRA) adalah sebuah gebrakan baru dari akuntansi melalui sebuah teknologi akuntansi untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, meringkas, dan melaporkan data mengenai HR. Berdasarkan dua definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, HRA merupakan suatu proses pencatatan mulai dari mengidentifikasikan hingga melaporkan ke pihak-pihak yang berkepentingan mengenai sumber daya manusia suatu perusahaan.

Klasifikasi akuntansi sumber daya manusia dalam mengukur dan melaporkannya terbagi menjadi tiga kategori, sejalan dengan Abeysekera & Guthrie (2004). Kategori pertama, berupaya untuk merumuskan berbagai metode dalam mengukur dan merumuskan SDM, Berbagai teknik telah dikembangkan diantaranya dengan memakai biaya, nilai dan komponen lain. Kategori kedua berupaya untuk menganalisis pengaruh pengungkapan Akuntansi SDM terhadap investor dan keputusan manajer. Kategori ketiga berupaya mengeksplorasi informasi SDM yang diukur dan dilaporkan oleh perusahaan melalui laporan tahunan, buletin perusahaan, situs web dan lain sebagainya. *Content Analysis* biasanya digunakan untuk kategori yang ketiga.

Kesadaran akan pentingnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada suatu perusahaan sudah sangat umum dilakukan oleh negara-negara maju, seperti Amerika Serikat, Kanada, Skandinavia, Inggris, Portugal, Jerman, Yunani, Australia dan Selandia Baru. Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2016), mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah 250 perusahaan di Amerika Serikat

pada tahun 2017 sudah menerapkan praktik pengungkapan ASDM di laporan tahunannya dalam rangka untuk mendapatkan nilai penuh organisasi. Para eksekutif SDM di Kanada memperjuangkan program kesehatan dan survei kepuasan karyawan tetap sehingga kesadaran akan pentingnya modal manusia telah meningkat secara signifikan dalam dua dekade terakhir. Adapun negara-negara di Skandinavia mempunyai ketertarikan yang kuat terhadap pengembangan HRA, misalnya *Value Driving Talks* (VDT). Model tersebut dikembangkan oleh Arne Sandervang di tahun 2000 dan diterapkan pada perusahaan sektor listrik di Norwegia. Lain halnya dengan fenomena yang terjadi di negara-negara berkembang. Negara-negara tersebut menganggap bahwa pelaporan akuntansi sumber daya manusia di laporan tahunan merupakan konsep yang baru.

Penelitian di negara berkembang dilakukan oleh Alawi & Belfaqih (2019). Hasil menunjukkan bahwa tingkat HRD pada perusahaan Industri dan *real estate* yang terdaftar di *Qatari Exchange Market* (EQM) tahun 2013-2015 hanya sebesar 5%. Tingkat rata-rata tersebut tergolong masih sangat rendah. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian oleh Bowrin (2018) mengkaji tingkat HRD di Karibia dan Afrika. Populasi penelitian adalah seluruh sektor perusahaan yang terdaftar di *Barbados Stock Exchange*, *Jamaican Stock Exchange*, *Trinidad and Tobago Stock Exchange*, *Namibian Stock Exchange* dan *Lusaka (Zambia) Stock Exchange*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat HRD di Karibia dan Afrika masih rendah hanya sebesar 33,7%. Sektor perbankan dan keuangan di Karibia dan Afrika memperoleh nilai terendah dibandingkan dengan sektor lain

pada pengungkapan sumber daya manusianya dengan nilai sebesar 26% saja. Fenomena rendahnya tingkat HRD juga terjadi di negara berkembang lainnya seperti Bangladesh. Penelitian yang dilakukan oleh Sarkar *et al.* (2016) menemukan bahwa tingkat HRD pada perusahaan yang terdaftar di *Dhaka Stock Exchange* (DSE) hanya sebesar 27%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kesadaran perusahaan di Bangladesh terkait HRD masih sangat rendah.

Penelitian mengenai tingkat HRD di Malaysia dilakukan oleh Huang *et al.* (2009) menemukan bahwa praktik pelaporan sukarela modal manusia dari perusahaan-perusahaan teratas di Malaysia tergolong masih sangat rendah yaitu sebesar 3,78%. Sementara itu, sektor *finance* memperoleh nilai rata-rata 3.71%. Pengungkapan yang rendah mengimplikasikan bahwa belum adanya transparansi secara eksternal dari perusahaan mengenai modal manusia. Selain itu, rata-rata pengungkapan HRD di perusahaan-perusahaan Malaysia hanya sebesar 43% (Huui & Siddiq, 2012). Berdasarkan hasil penelitian dari Kadir & Mohan (2018) mengenai HRA dengan responden praktisi akuntan di Malaysia menyatakan bahwa faktor utama perusahaan di Malaysia tidak menerapkan HRA karena belum adanya standar baku yang mengatur. Penerapan HRA dikatakan masih jauh dengan praktik nyata sehingga belum siap diterapkan dalam konteks masyarakat di Malaysia (Kadir & Mohan, 2018).

Tingkat HRD di Indonesia masih tergolong *moderate* yaitu sebesar 41,45% (Santioso *et al.*, 2017). Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) periode 2013-2014. Penelitian dari



Supriyono *et al.* (2015) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan rata-rata tingkat pengungkapan sosial perusahaan di tiga negara ASEAN yakni Malaysia sebesar 58,52%, Thailand 54,12% serta Indonesia sebesar 40,14%. Implikasi penelitian tersebut yaitu, Malaysia melakukan pengungkapan sosial yang lebih tinggi dibandingkan Thailand dan Indonesia.

Penelitian *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD) juga dilakukan di Filipina oleh Ibarra & Cosico (2016), dengan fokus apakah perusahaan menggunakan metode pengukuran berbasis biaya HRAC atau tidak. Hasil penelitian menyebutkan bahwa perusahaan yang berlokasi di *Calmelray Industrial Park 1* (CIP 1) masih menggunakan akuntansi tradisional atau konvensional dalam mengukur HR. Penelitian tersebut mengimplikasikan bahwa tingkat kesadaran dan penerimaan dari 48 perusahaan di CIP 1 mengenai HRAC tergolong sangat rendah dimana nilai rata-ratanya hanya sebesar 2,35%.

Sejak dikeluarkan peraturan *mandatory report* mengenai *Good Corporate Governance* (GCG) pada tahun 2013 oleh pemerintah Singapura, pengungkapan sosial mengalami peningkatan yang pesat. Namun, belum adanya penelitian yang mengkaji mengenai HRD di Singapura, sehingga HRD menarik untuk diteliti. Hal tersebut juga terjadi di Thailand. Pengungkapan sukarela mengenai HRD masih jarang ditemukan di Thailand akan tetapi, terdapat penelitian mengenai pengungkapan sukarela lainnya, seperti pengungkapan sosial perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ratanajongkol *et al* (2006), menyatakan bahwa *trend* pengungkapan sosial di Thailand mengalami kenaikan selama tahun 1997-

2001. Adanya trend tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesadaran di kalangan masyarakat Thailand seharusnya meningkat tetapi pada kenyataannya, penelitian terkait pengungkapan sosial seperti HRD masih sangat jarang ditemukan di Thailand.

Tingkat pengungkapan HR yang rendah di negara-negara ASEAN disebabkan karena belum adanya standar yang mengatur mengenai HRD secara jelas. Hal tersebut menyebabkan penelitian mengenai HRD masih jarang dilakukan di Asia sehingga penelitian terkait HRD tetap menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini berfokus pada lima negara ASEAN. Empat dari lima negara tersebut merupakan negara yang masih berkembang, yakni: Indonesia, Malaysia, Thailand dan Filipina serta satu negara maju, yakni Singapura. Menurut Bowrin (2018) terdapat dua alasan mengapa meneliti HRD di negara berkembang. Pertama, kelangkaan studi mengenai HRD di negara-negara berkembang. Kedua, HRD memiliki potensi yang signifikan terhadap para pemangku kepentingan yang berada di negara-negara berkembang. Hal tersebut menjadi topik yang menarik untuk diteliti.

Sumber daya manusia menjadi bagian dari *intangible asset* sehingga perusahaan kini juga harus memperhatikannya. Penelitian dari Supriyono *et al.* (2015), terdapat perbedaan tingkat pengungkapan sosial dari berbagai sektor industri. *Service-company* memperoleh hasil yang paling rendah. Padahal, sektor jasa berkaitan erat dengan pengungkapan sosial, khususnya HR daripada sektor yang lain. Alasannya, sektor jasa sangat bergantung terhadap kualitas Sumber

daya manusianya. Layanan keuangan dalam sektor berbasis jasa merupakan komponen yang sangat penting dalam perekonomian, terutama dalam sektor perbankan (Lipunga, 2013). Informasi mengenai aset manusia sangat penting bagi Industri perbankan karena sumber daya manusianya dapat dikatakan sebagai aset yang bekerja dalam hal konsultasi dan pelayanan pelanggan perihal informasi keuangan (Mara, 2016). Oleh sebab itu, penelitian ini mengambil objek perbankan dari lima negara ASEAN yakni, Indonesia, Malaysia, Thailand, Filipina serta Singapura.

Lima negara ASEAN yang menjadi objek penelitian ini, semuanya terdaftar menjadi anggota dari *International Labour Organization* (ILO). Menurut ILO 2018, rasio pekerja terhadap populasi terbesar ditempati oleh Thailand dengan rasio 67,28 persen. Malaysia menempati urutan kedua dengan persentase sebesar 66,04%, sedangkan rasio pekerja terhadap populasi terendah ditempati oleh Filipina dengan persentase sebesar 57,60%. Namun, tingkat pengangguran tertinggi ditempati oleh Indonesia dengan rasio 4,51 persen. Rata-rata gaji bulanan pekerja di Singapura lebih besar dibandingkan dengan keempat negara lainnya, dengan nominal sebesar Rp 45.872.856,3 sedangkan nominal rata-rata gaji bulanan terendah ditempati oleh Indonesia yakni sebesar Rp 2.470.864,61. Berikut merupakan perbandingan informasi terkait ILO 2018 di kelima negara ASEAN.

**Tabel 1.1 Perbandingan ILO 2018 di Kelima Negara ASEAN**

<b>Negara</b>	<b><i>Employment to Population Ratio (%)</i></b>	<b><i>Average Monthly (Rp)</i></b>	<b><i>Unemployment rate (%)</i></b>
Indonesia	64,66	Rp 2.470.865,-	4,51
Malaysia	66,04	Rp 10.557.540,-	3,3
Thailand	67,28	Rp 6.915.062,-	0,77
Filipina	57,60	Rp 3.733.004,-	2,34
Singapura	65,08	Rp 45.872.856,-	4,09

Sumber: ILO diolah penulis, 2020

Anggota ILO memiliki undang-undang mengenai ketenagakerjaan yang mengatur prinsip-prinsip ILO dan hak-hak mendasar di lingkungan kerja. Hak-hak tersebut diantaranya, kebebasan berserikat; hak bermusyawarah untuk mufakat; penghapusan semua bentuk kerja paksa atau kerja wajib; penghapusan pekerja anak; penghapusan diskriminasi sehubungan dengan pekerjaan; serta penghapusan diskriminasi atas kompensasi untuk pekerjaan yang sama. Adanya peraturan tersebut masih tidak sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh Masyarakat di ASEAN.

Kasus yang terjadi di Malaysia baru-baru ini, yakni adanya tuntutan dari para pekerja di Hari Buruh tanggal 1 Mei 2019 Khotimah (2019). Para pekerja melakukan aksi damai dengan menyerukan peningkatan gaji dan berakhirnya diskriminasi. Tuntutan tersebut berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh pihak Bank Negara Malaysia yang memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara tingkat upah dan produktivitas para pekerja. Begitu pula dengan perlindungan kerja dan penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia belum diterapkan secara sempurna. Oleh karena itu, terdapat kasus-kasus pelanggaran hak pekerja

yang tidak dapat dielakkan seperti kasus kebakaran PT Kiat Unggul di Langkat, Sumatera Utara pada 21 Juni 2019. Menurut Pratama (2019), kebakaran pabrik korek tersebut menyebabkan 30 orang karyawan pabrik meninggal dunia. Banyaknya korban jiwa dikarenakan ketiadaan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan. Selain itu, perusahaan di PT Kiat Unggul Langkat diduga tidak mendaftarkan semua pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan.

Kasus mengenai pelanggaran terhadap HR juga terjadi di Thailand. Menurut Deutsche Welle (2019), pada bulan Oktober 2019, Kantor Perwakilan Dagang Amerika Serikat (USTR) mengumumkan penangguhan kebijakan perdagangan preferensial kepada Thailand di bawah Sistem Preferensi Umum (GSP). Hal tersebut disebabkan karena gagalnya Thailand dalam melindungi hak-hak pekerja secara memadai. Salah satunya yakni, industri perikanan di Thailand masih saja melakukan perbudakan pekerja, sedikitnya 18 anggota awak kapal yang bekerja di perkapalan Thailand antar negara terjebak tidak bisa meninggalkan kapal dan upah mereka ditahan.

Pelanggaran hak pekerja juga terjadi di Filipina, menurut *Human Rights Watch* (2018) menjelaskan bahwa terdapat diskriminasi terhadap pekerja yang mengidap HIV. Padahal, para penderita HIV juga manusia dan memiliki hak-hak yang sama dengan yang lain. Oleh sebab itu, seharusnya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dengan cara “memanusiakan manusia” yakni dengan memenuhi hak-haknya secara lahir dan batin. Melalui pengungkapan sumber daya manusia, perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki kualitas serta

kuantitas yang diberikan kepada karyawannya. Adanya HRD menyebabkan komunikasi dua arah antara perusahaan dan karyawan, serta hubungan timbal balik yang positif antara keduanya dapat terwujud. HRD menjadi penting untuk diungkapkan karena harus memenuhi informasi yang dibutuhkan oleh para *stakeholder*. Adanya pengungkapan sumber daya manusia (HRD), kepercayaan dari *stakeholder* juga akan semakin meningkat. *Stakeholder* menyadari bahwa adanya akuntansi sumber daya manusia tidak hanya sebagai sistem akuntansi, melainkan sebagai sarana pembangunan struktur baru baik untuk kebijakan maupun kepentingan.

Asimetri informasi sering terjadi bila dikaitkan dengan pengungkapan sumber daya manusia. Oleh karena itu, HRD dapat menjadi alternatif untuk mengkomunikasikan tanggung jawab manajemen kepada para *stakeholder*. Berdasarkan teori agensi yang dijelaskan oleh Jensen & Meckling (1976) bahwa manajemen sebagai *agent* diberi kewenangan oleh *principal* (pemegang saham) untuk mengelola perusahaan. Sebagai pengelola, *agent* wajar memiliki informasi yang lebih banyak daripada *principal*. Hal tersebut yang menimbulkan terjadinya asimetri informasi. Hubungan keagenan tersebut menimbulkan adanya biaya agensi seperti biaya pengawasan. Biaya pengawasan dikeluarkan supaya manajemen memenuhi kepentingan yang diharapkan oleh *principal*. Berbagai permasalahan yang terjadi dapat diminimalisir jika perusahaan mengungkapkan informasi tambahan. Keterbukaan informasi sangat dibutuhkan oleh pihak

investor dalam pengambilan keputusan. Salah satu informasi tambahan yang perlu dikeluarkan, yakni informasi terkait pengungkapan sumber daya manusia.

Sementara itu, teori *stakeholder* menyatakan bahwa seluruh *stakeholder* memiliki hak untuk memperoleh informasi mengenai aktivitas perusahaan yang terjadi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan berusaha untuk memenuhi harapan para *stakeholder*. Kelangsungan usaha suatu perusahaan juga tergantung dengan dukungan para *stakeholder*. *Stakeholder* yang dimaksud antara lain, pemilik, investor, pemerintah, karyawan, serikat pekerja, akademisi dan pihak lainnya yang terkait dalam operasi perusahaan. Deegan (2004), menegaskan bahwa akuntabilitas organisasi jauh melebihi kinerja keuangan atau ekonomi sederhana dalam teori *stakeholder*.

Penelitian terkait *Human Resource Disclosures* (HRD) di ASEAN belum banyak dikaji oleh peneliti sebelumnya. ASEAN merupakan suatu organisasi dari negara-negara di kawasan Asia Tenggara yang dibentuk pada 8 Agustus 1967. Negara-negara yang tergabung di ASEAN antara lain: Indonesia, Malaysia, Filipina, Thailand, Singapura, Vietnam, Laos, Brunei Darussalam, Kamboja dan Myanmar. ASEAN memiliki tujuan utama untuk membentuk kawasan di Asia Tenggara yang aman. Salah satu kerjasama ASEAN dengan meresmikan ASEAN *Economic Community* (AEC) atau disebut juga Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) membawa dampak bagi negara-negara yang terkait. Hal tersebut mendorong perusahaan-perusahaan di ASEAN untuk menerapkan standar *corporate governance*.

Menurut penelitian Supriyono *et al* (2015) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *corporate governance* terhadap pengungkapan sosial. Arti dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan CG, semakin luas pengungkapan informasi sosial oleh pihak manajemen. Pengungkapan sosial perusahaan bersifat sukarela seperti halnya dengan pengungkapan sumber daya manusia. Menurut Elkington (1998), untuk mengukur *performance* perusahaan terdapat istilah *Triple Bottom Line* (TBL) terdiri dari *profit*, *planet*, dan *people*. Pengungkapan sosial dan pengungkapan HR tergolong di komponen *people* dalam konsep TBL. Penelitian dari Supriyono *et al* (2015) tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Alhamra & Hermiyetti (2016), yang membuktikan bahwa secara parsial variabel GCG tidak berpengaruh terhadap pengungkapan informasi akuntansi. Penelitian ini menggunakan proksi ukuran dewan komisaris dan *gender* dalam mengukur tingkat CG.

Ukuran dewan komisaris merupakan suatu bagian yang penting dalam CG dan pusat internal dari CG (Supriyono *et al.*, 2015). Hasil penelitian dari Rahayu & Sulistyawati (2019); Ulfa (2016), membuktikan bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan ASDM. Selaras dengan penelitian dari Othman *et al* (2018); Supriyono *et al* (2015), membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *board size* terhadap pengungkapan sosial perusahaan. Namun, penelitian dari Septianingsih & Muslih (2019), membuktikan bahwa *board size* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial dan hasilnya cenderung ke arah



yang negatif. sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2013); Sukandar (2014) menemukan bahwa ukuran dewan komisaris tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial.

*Gender* dalam direksi berpotensi menguntungkan bagi operasional maupun kinerja perusahaan (Bowrin, 2018). Penelitian dari Rouf (2016), diversitas gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan sukarela perusahaan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Romero *et al* (2017), adanya pengaruh yang signifikan antara representasi wanita dalam dewan direksi terhadap pengungkapan modal intelektual. Namun, berbeda dengan penelitian Bowrin (2018), mengungkapkan bahwa diversitas *gender* tidak memiliki pengaruh terhadap pengungkapan sumber daya manusia.

Faktor lain yang paling dominan mempengaruhi Pengungkapan HR dan yang sering diteliti seperti karakteristik perusahaan (Alawi & Belfaqih, 2019; Bowrin, 2018; Christy, 2015; Huui & Siddiq, 2012; Jindal & Kumar, 2012; Kaur et al., 2016; Lee, 2010; Mamun, 2009; Mishra & Mishra, 2017; Petera et al., 2015; Petera & Wagner, 2017; Santioso et al., 2017; Sarkar et al., 2016; Shukuhian & Ashraf, 2017; Ullah & Karim, 2015; Vazakidis et al., 2013). Karakteristik perusahaan merupakan semua hal yang melekat di diri perusahaan sehingga perusahaan lebih mudah dikenali oleh masyarakat. Perusahaan satu dengan yang lain, tentunya memiliki karakteristik yang berbeda. Karakteristik perusahaan tersebut, diduga memiliki pengaruh terhadap luasnya pengungkapan tanggung jawab sosial, karena karakteristik perusahaan berkaitan dengan

kemampuan suatu perusahaan baik segi finansial maupun non-finansial (Marfuah & Cahyono, 2011). Karakteristik perusahaan yang pernah diteliti, diantaranya ukuran perusahaan, umur perusahaan, *leverage*, profitabilitas, tipe auditor, tipe industri, *listing status*, konsentrasi kepemilikan, kompleksitas struktur, biaya karyawan, diversifikasi, independensi direktur, *gender* dan *board size*.

Kaur *et al* (2016) membuktikan bahwa pengungkapan HR di perusahaan India tergolong dalam level *low-moderat*. Hal tersebut dikarenakan belum adanya peraturan mengenai HRD yang ditetapkan di India. Selain itu, perusahaan yang memiliki aset yang lebih besar akan mengungkapkan HRD yang lebih besar pula. Besar kecilnya aset suatu perusahaan merupakan salah satu indikator dari ukuran perusahaan. Hasil penelitian tersebut, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huui & Siddiq (2012); Jindal & Kumar (2012); Lee (2010); Mamun (2009); Petera *et al* (2015); Petera & Wagner (2017); Sarkar *et al* (2016) yang mengungkapkan bahwa ukuran perusahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap luas pengungkapan HR. Berbeda dengan hasil penelitian dari Ali & Ahmed (2019); Christy (2015); Mishra (2017); Ullah & Karim (2015); Vazakidis *et al* (2013) justru membuktikan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap luas pengungkapan sumber daya manusia.

Perkembangan suatu perusahaan dapat diukur melalui umur perusahaan. Semakin tua perusahaan, diduga semakin banyak pula pengalaman, ilmu, serta kesadaran akan pentingnya pengungkapan laporan sukarela kepada para *stakeholder*. Perusahaan akan menyadari keberhasilan usahanya tergantung

terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Christy (2015); Sarkar et al (2016) menyatakan bahwa perusahaan yang lebih tua diduga akan mengungkapkan informasi HRA lebih banyak daripada perusahaan yang lebih muda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara umur perusahaan terhadap HRD. Sedangkan, penelitian dari Ali & Ahmed (2019);Diansari & Rispin (2019);Jindal & Kumar (2012); Kaur et al (2016); Mamun (2009); Mishra (2017); Santioso et al (2017); Ullah & Karim (2015) menunjukkan hasil yang sebaliknya bahwa umur perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap HRD.

Literatur terdahulu berpendapat bahwa auditing merupakan sebuah mekanisme untuk meningkatkan kredibilitas pengungkapan sehingga mengurangi adanya informasi *gap* dan biaya agensi (Kaur et al., 2016). Perusahaan yang menggunakan jasa audit yang terkenal atau tergolong “Big 4” akan mengungkapkan informasi terkait HRD semakin banyak. Menurut Kaur et al (2016), tingkat pengungkapan tergantung terhadap perusahaan akuntansi yang besar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Scaltrito (2016);Agista (2018), menyatakan bahwa tipe auditor berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan sukarela, sedangkan hasil penelitian dari Jindal & Kumar (2012); Petera & Wagner (2017) Kaur *et al.* (2016) menyatakan bahwa tipe auditor tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap HRD.

Profitabilitas merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba. Semakin tinggi

profitabilitas, maka perusahaan akan semakin cepat mengatasi permasalahan baik sosial maupun lingkungan yang dihadapi. Kaur *et al* (2016); Mamun (2009); Sarkar *et al* (2016); Ali & Ahmed (2019) menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRD. Namun lain halnya dengan hasil penelitian dari Alawi & Belfaqih (2019); Christy (2015); Jindal & Kumar (2012); Mishra (2017); Santioso *et al* (2017); Souza *et al* (2016); Ullah & Karim (2015); Vazakidis *et al* (2013) mengaskan bahwa profitabilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap HRD.

Variabel *Leverage* digunakan sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini. Pengukuran *leverage* biasanya dengan membandingkan total liabilitas terhadap total ekuitas (Kaur *et al.*, 2016). Literatur terdahulu menjelaskan bahwa semakin tinggi *leverage* maka perusahaan akan mengungkapkan informasi sukarela yang lebih banyak pula. Hal tersebut, tidak hanya dapat mengurangi biaya agensi tetapi juga menciptakan *image* positif terhadap kreditor mengenai struktur keuangan perusahaan. Hasil penelitian mengenai pengaruh *leverage* terhadap pengungkapan sukarela masih menunjukkan hasil yang inkonsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani *et al* (2016); Negariani *et al.* (2017), menunjukkan bahwa *leverage* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengungkapan ASDM. Namun, penelitian dari Jindal & Kumar (2012); Kaur *et al* (2016); Petera & Wagner (2017), menunjukkan hasil yang sebaliknya bahwa *leverage* tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan HR.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Ali & Ahmed (2019) yang mengambil karakteristik perusahaan seperti: *size*, profitabilitas, *age*, biaya karyawan, dan total lembar halaman untuk meneliti pengaruhnya terhadap HRD serta mengambil sampel pada perusahaan bank komersial di Bangladesh. Sementara penelitian ini mengambil karakteristik perusahaan seperti ukuran perusahaan, profitabilitas, *age* dan dua variabel lain yang membedakan dengan penelitian dari Ali & Ahmed (2019), yakni *corporate governance* yang diukur ukuran dewan komisaris serta *gender*. Selain itu, penelitian ini mengambil sampel pada perusahaan perbankan yang terdaftar di bursa efek Indonesia, Malaysia, Thailand, Filipina dan Singapura.

Tingkat pengungkapan HRD belum memiliki standar baku yang mengaturnya sehingga sukar diidentifikasi. Oleh karena itu, indikator yang digunakan untuk mengukur HRD merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009). Terdapat 16 item yang digunakan dalam mengukur tingkat HRD. Penelitian ini menggunakan metode *checklist items* dengan pendekatan dikotomis. Demikian pula, penelitian ini mengambil data-data yang dibutuhkan melalui informasi yang terdaftar di bursa efek masing-masing negara serta pada website perusahaannya. Peneliti mengambil satu periode pengungkapan untuk menguji perkembangan pengungkapan HRD di lima negara ASEAN dan membuktikan secara kuantitatif mengenai hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadir & Mohan (2018) yang menyatakan bahwa penerapan HRA dikatakan masih jauh dengan praktik nyata sehingga belum siap diterapkan.

Berdasarkan fenomena *gap*, *research gap*, dan dukungan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, menjadi faktor yang mendorong adanya pengajuan penelitian ini. Berdasarkan determinan yang diduga mempengaruhi HRD, penelitian ini akan menguji pengaruh karakteristik perusahaan seperti ukuran perusahaan, umur perusahaan, tipe auditor, profitabilitas, ukuran dewan komisaris dan *gender* terhadap HRD. Selain itu, penelitian ini akan mengkaji sejauh mana level kuantitas HRD di lima negara ASEAN.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti akan menguraikan kembali permasalahan dalam penelitian ini, yakni tingkat HRD pada laporan tahunan perusahaan masih tergolong *low-moderat*. Informasi mengenai pengungkapan HR sangat dibutuhkan oleh para *stakeholder* dalam mengambil keputusan. Rendahnya tingkat pengungkapan HR juga disebabkan karena belum adanya standar baku yang mengatur pengukuran serta pengidentifikasian HRD.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan bukti faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap HRD pada laporan tahunan perusahaan diantaranya:

### **1. Ukuran Perusahaan**

Perusahaan yang memiliki aset yang besar maka akan melakukan HRD yang besar pula, begitu pun sebaliknya.

2. Umur Perusahaan

Perusahaan yang lebih tua akan memiliki pengalaman yang lebih mendalam mengenai pengungkapan HR.

3. *Leverage*

Tingkat *leverage* yang tinggi membuat perusahaan ingin memberikan informasi sukarela yang lebih banyak, tidak hanya untuk mengurangi biaya agensi tetapi juga untuk menciptakan positif *impression* kepada investor.

4. Tipe Auditor

Perusahaan yang menggunakan jasa auditor yang berhubungan dengan “Big 4” akan melakukan pengungkapan HR lebih banyak dibandingkan perusahaan yang tidak menggunakan jasa auditor “Big 4”

5. Tipe industri

Perusahaan yang termasuk ke *high intellectual capital intensive industry* akan mengungkapkan HRD lebih banyak dibandingkan perusahaan yang tingkat sensitivitasnya rendah.

6. Profitabilitas

Profitabilitas yang tinggi menjadikan perusahaan akan melaporkan tanggung jawab yang lebih banyak kepada para investor.

7. Biaya Karyawan

Biaya karyawan merupakan semua biaya untuk meningkatkan kualitas HR perusahaan seperti *training*, seminar, beasiswa. Semakin tinggi biaya karyawan maka semakin tinggi pengungkapan HR.

8. *Listing Status*

Perusahaan yang terdaftar di bursa efek asing (*multi-listed*) akan mengungkapkan HRD yang lebih banyak.

9. Kompleksitas struktur

*Insider* maupun *outsider ownership* diantaranya kepemilikan institusional, manajerial, pemerintah, serta asing mempengaruhi tingkat HRD.

10. Diversifikasi

Perusahaan yang memiliki kebergaman *culture* akan lebih dipercayai investor karena dianggap sebagai perusahaan yang adil, suportif, dan unggul. Semakin banyak kebergaman *culture* semakin banyak pengungkapan HRD.

11. Independensi direktur

Adanya independensi direktur akan membuat perusahaan lebih banyak melaporkan informasi terkait pengungkapan sukarela.

12. *Gender*.

Perusahaan yang memiliki *gender*/proporsi dewan wanita yang besar yang banyak akan termotivasi untuk mengungkapkan laporan sukarela guna memenuhi tanggung jawab terhadap para *stakeholder*.

13. *Board Size*

Semakin besar jumlah *board size*, maka akan semakin baik pengungkapan sukarela kepada pemangku kepentingan.



### **1.3 Cakupan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, penelitian ini akan mengkaji faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh terhadap pengungkapan HRD diantaranya ukuran perusahaan, umur perusahaan, tipe auditor, profitabilitas, ukuran dewan komisaris dan *gender*. Sementara itu, objek penelitian ini adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX), *Philippines Stock Exchange* (PSE), *The Stock Exchange of Thailand* (SET), Bursa Malaysia (Bursa), dan *Singapore Exchange* (SGX) tahun 2018.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Profil HRD di negara-negara ASEAN?
2. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap HRD?
3. Apakah umur perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap HRD?
4. Apakah tipe auditor berpengaruh secara signifikan terhadap HRD?
5. Apakah profitabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap HRD?
6. Apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh secara signifikan terhadap HRD?
7. Apakah *Gender* berpengaruh secara signifikan terhadap HRD?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Selaras dengan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Profil HRD di negara-negara ASEAN.
2. Untuk menganalisis pengaruh ukuran perusahaan terhadap HRD.
3. Untuk menganalisis pengaruh umur perusahaan terhadap HRD.
4. Untuk menganalisis pengaruh tipe auditor terhadap HRD.
5. Untuk menganalisis pengaruh profitabilitas terhadap HRD.
6. Untuk menganalisis pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap HRD.
7. Untuk menganalisis pengaruh *Gender* terhadap HRD

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berikut merupakan manfaat yang ingin diberikan dari penelitian ini:

1. Manfaat secara Toritis

Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan memverifikasi beberapa teori yang dirujuk dalam penelitian ini, diantaranya teori agensi dan teori stakeholder serta hubungannya dengan variabel-variabel independen terhadap HRD. Variabel-variabel independen tersebut adalah: ukuran perusahaan, umur perusahaan, tipe auditor, profitabilitas, ukuran dewan komisaris dan gender serta perbedaan tingkat pengungkapan HRD di lima negara ASEAN. Manfaat secara Praktis

- a. Bagi Perbankan

Diharapkan perbankan di lima negara ASEAN dapat menjadikan penelitian ini sebagai masukan manajemen untuk menentukan strategi dan kebijakan dalam pengungkapan HRD serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan sumber daya manusia, seperti karakteristik

perusahaan yang diproksikan dengan ukuran perusahaan, umur perusahaan dan tipe auditor serta kinerja keuangan yang diproksikan dengan profitabilitas dan *corporate governance* yang diproksikan dengan ukuran dewan komisaris dan *gender*.

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan dengan adanya riset ini, masyarakat dapat menambah wawasan mengenai pengungkapan HR di perbankan lima negara ASEAN.

### **1.7 Orisinalitas Penelitian**

Penelitian terdahulu telah banyak menguji tema yang berhubungan dengan HRD dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Namun, hasil penelitian memberikan ketidakkonsistenan terkait determinan pengungkapan HR, sehingga peneliti akan menguji secara bersama-sama faktor-faktor dari *corporate governance*, karakteristik perusahaan serta kinerja keuangan yang diduga memiliki pengaruh terhadap pengungkapan HR. Faktor-faktor tersebut diantaranya ukuran perusahaan, umur perusahaan, tipe auditor, profitabilitas, ukuran dewan komisaris serta *gender*. Penambahan variabel baru, yakni *leverage* sebagai variabel kontrol diharapkan dapat mengendalikan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya pengaruh faktor dari luar penelitian.

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah perusahaan perbankan di ASEAN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX), Bursa Malaysia (Bursa), *The Stock Exchange of Thailand* (SET), *Philippines Stock Exchange* (PSE) dan

*Singapore Exchange (SGX)* tahun 2018. Belum adanya literatur terdahulu yang mengkaji pengaruh *corporate governance*, karakteristik perusahaan serta kinerja keuangan terhadap HRD di ASEAN menjadikan penelitian ini berbeda dengan yang lain, sehingga menyuguhkan suatu kebaruan dan orisinalitas karya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Grand Theory***

##### **2.1.1 *Agency Theory***

Teori agensi atau teori keagenan merupakan teori yang menjelaskan hubungan keagenan sebagai kontrak dasar antara satu orang atau lebih (*principal*) yang mengikutsertakan orang lain (*agent*) untuk memberikan jasa atas nama mereka serta melibatkan pendelegasian wewenang dalam pengambilan keputusan kepada *agent* (Jensen & Meckling, 1976). Jika kedua pihak tersebut ingin memaksimalkan utilitas, maka ada alasan kuat bahwa agen tidak akan selalu bertindak demi kepentingan *principal*.

Pihak manajemen yang berperan sebagai agen akan memiliki informasi yang lebih banyak dibandingkan *principal*. Oleh karena itu, terkadang menyebabkan asimetri informasi. Agen sebagai pihak yang memiliki dan menyediakan informasi kepada *principal* dapat saja menghambat pengambilan keputusan *principal* apabila agen tidak bersifat transparan (Wiyuda & Pramono, 2017).

Teori keagenan mengatakan bahwa pihak *principal* dapat membatasi divergensi dari keinginannya dengan menetapkan insentif yang sesuai kepada *agent* dan dengan mengeluarkan biaya pemantauan supaya membatasi penyimpangan dari *agent*. Namun, teori agensi ini juga memberikan pemahaman

bahwa manajer memiliki perilaku oportunistik sehingga mereka akan memaksimalkan kepentingan sendiri.

Adanya perbedaan kepentingan antara *principal* dan *agent* yang terjadi akan menimbulkan biaya agensi. Biaya agensi dapat diminimalisir dengan melakukan pengungkapan sukarela seperti HRD dalam laporan tahunannya. Menurut Jensen & Meckling (1976), menjelaskan bahwa biaya agensi dapat timbul akibat:

1. Beban pengawasan oleh *principal*,
2. Beban perjanjian oleh *agent*,
3. Kerugian residual.

Teori agensi mendasari hubungan antara manajemen perusahaan sebagai *agent* dan investor, kreditor, karyawan, serikat pekerja serta pemerintah sebagai *principal*. Teori agensi menyatakan bahwa pihak manajemen akan melaporkan informasi yang dimilikinya kepada *stakeholders* supaya mengurangi asimetri informasi. Adanya pelaporan mengenai *human resource disclosure* juga akan meningkatkan kepercayaan *stakeholders* kepada manajemen perusahaan. Oleh karena itu, semakin tinggi pengungkapan sumber daya manusia suatu perusahaan, maka akan semakin besar pula tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan.

Teori agensi juga memiliki keterkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut terdiri dari ukuran perusahaan, umur perusahaan, tipe auditor, profitabilitas, ukuran dewan komisaris serta *gender*. Pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap HRD juga berpedoman

kepada teori agensi. Ukuran perusahaan yang lebih besar tentunya akan memiliki informasi operasional yang lebih banyak sehingga manajemen perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan pengungkapan informasi kepada *stakeholders* agar tidak terjadi kesalahpahaman. Adanya pengungkapan tersebut akan mengurangi biaya agensi yang mungkin akan timbul.

### **2.1.2. Teori *Stakeholder***

Teori *stakeholder* mengatakan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus menjadi entitas yang menjalankan aktivitas operasionalnya saja demi mengejar keuntungan pribadi. Namun, perusahaan juga harus memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*). *Stakeholder* yang dimaksud antara lain pemegang saham, kreditor, *supplier*, konsumen, pemerintah, analisis, masyarakat, dan pihak lainnya. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh para *stakeholder* kepadanya (Ghozali & Chariri, 2014). Artinya, kegiatan operasional perusahaan tidak hanya dipengaruhi dan diukur sebatas pada indikator ekonomi (Wiyuda & Pramono, 2017).

Teori *stakeholder* pertama kali diperkenalkan oleh Freeman dan Reed pada tahun 1983. Menurut Freeman *stakeholder* adalah setiap kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian dari tujuan perusahaan (Freeman & David, 1983). Oleh karena itu, adanya hubungan yang saling mempengaruhi jika dapat bersinergi maka akan menciptakan hubungan

yang positif. Hubungan tersebut diapresiasi dengan adanya pengungkapan HR yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Menurut Ghozali & Chariri (2014), menyatakan bahwa teori *stakeholder* pada dasarnya memiliki kemampuan untuk mengendalikan atau mempengaruhi sumber-sumber ekonomi yang digunakan oleh perusahaan sehingga *power stakeholder* ditentukan oleh besar kecilnya *power* yang mereka miliki atas sumber tersebut. *Power* tersebut dapat berupa kemampuan untuk mengatur perusahaan, mempengaruhi konsumsi atas barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan, serta kemampuan untuk membatasi sumber daya yang terbatas (ekonomi dan tenaga kerja) (Ghozali & Chariri, 2014).

Teori *stakeholder* menekankan pada akuntabilitas perusahaan jauh lebih penting dibandingkan kinerja keuangan, perusahaan akan memilih mengungkapkan informasi secara sukarela melebihi permintaan wajib untuk memenuhi ekspektasi *stakeholder* (Deegan, 2004). Oleh sebab itu, teori ini menjelaskan bahwa para pemangku kepentingan memiliki hak mengetahui seluruh informasi baik yang bersifat *mandatory* maupun *voluntary* serta informasi mengenai keuangan maupun non-keuangan. Pengungkapan HR merupakan pengungkapan secara sukarela. Walaupun sukarela, pengungkapan HR sebagai wujud tanggung jawab manajemen terhadap pihak-pihak yang berkepentingan. Investor membutuhkan informasi tersebut demi pengambilan keputusan. Tidak hanya investor, melainkan karyawan, serikat pekerja, serta pemerintah juga membutuhkannya.



**Tabel 2.1. Stakeholder pada Perusahaan dan Kriteria Kepuasan**

<i>Stakeholder</i>	<b>Kriteria Kepuasan Stakeholder</b>
Pemerintah	Perpajakan, PPN, undang-undang, pekerjaan, pelaporan jujur, keragaman, legalitas, eksternalitas, tingkat upah, keamanan kerja, imbalan, penghargaan, komunikasi jujur
Pelanggan	Nilai pelanggan, kualitas, layanan pelanggan, produk etis
<i>Supplier</i>	Penyedia produk dan jasa yang digunakan dalam produk akhir untuk pelanggan, peluang bisnis yang adil
Kreditor	Skor kredit, kontrak baru, likuiditas
Masyarakat	Pekerjaan, keterlibatan, perlindungan lingkungan, saham, komunikasi jujur
Serikat Pekerja	Kualitas, perlindungan pekerja, pekerjaan
Pemilik	Profitabilitas, umur panjang, pangsa pasar, berdiri pasar, perencanaan suksesi, meningkatkan modal, pertumbuhan, tujuan sosial
Investor	Pengembalian investasi, pendapatan

Sumber: Diolah dari (Lindawati & Puspita, 2015)

Penggunaan teori *stakeholder* dalam penelitian ini memiliki implikasi bahwa adanya keterkaitan yang erat antara variabel-variabel independen seperti, ukuran perusahaan, umur perusahaan, tipe auditor, profitabilitas, ukuran dewan komisaris dan *gender* terhadap HRD. Adanya pengungkapan HR didorong karena perubahan perekonomian yang berfokus ke arah *knowledge-based economy*. Oleh sebab itu, variabel-variabel dari karakteristik perusahaan, kinerja keuangan serta

*good corporate governance* mendorong perusahaan mengungkapkan informasi sukarela seperti HRD demi memenuhi kebutuhan *stakeholders*.

## **2.2 Kajian Variabel Penelitian**

Penelitian ini menjelaskan mengenai variabel-variabel yang dijadikan sebagai variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok. Berikut merupakan klasifikasi tersebut:

- 1) Variabel Karakteristik Perusahaan; ukuran Perusahaan, umur perusahaan, tipe auditor.
- 2) Variabel Kinerja Keuangan (*Performance variables*); profitabilitas
- 3) Variabel *Good Corporate Governance*; ukuran dewan komisaris (*board size*), *gender* (*gender diversity*).

### **2.2.1 Dependen**

#### **1. Human Resources Disclosure (HRD)**

*Human Resources* (HR) merupakan energi, keterampilan, kemampuan serta pengetahuan dari orang-orang yang ikut dalam memproduksi barang maupun memberikan layanan yang bermanfaat (Mamun, 2009). HRD dikatakan juga sebagai suatu pengungkapan sukarela yang dilakukan oleh perusahaan terkait pengukuran maupun pengakuan sumber daya manusianya di dalam laporan tahunan ataupun *sustainability report*.

Pengakuan dan pengukuran HR sulit untuk dilakukan karena belum adanya standar yang mengaturnya. Padahal, perekonomian dunia kini bergerak menuju *service-based economy* dan *knowledge-based economy*, sehingga HR menjadi

kunci kesuksesan suatu perusahaan dan menjadi bagian yang penting dalam menciptakan nilai bagi perusahaan (Kaur et al., 2016). Oleh karena itu, dibutuhkan adanya pengakuan akuntansi atas sumber daya manusia perusahaan.

Menurut Komite Asosiasi Akuntansi Amerika mendefinisikan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) sebagai proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengomunikasian informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan (Lubis, 2014;485). Sedangkan menurut Santioso *et al.* (2017), menjelaskan bahwa *Human Resources Accounting* (HRA) merupakan pengukuran dan pelaporan dari biaya yang terjadi untuk merekrut, menyewa, melatih dan mengembangkan karyawan dan nilai ekonomisnya dalam ke dalam organisasi.

Istilah Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) mulai muncul pada akhir tahun 1960-an. Pada tahun tersebut, para manajer, ilmuwan keperilakuan, para akuntan serta analis keuangan tertarik terhadap gagasan yang memandang manusia sebagai sumber daya suatu organisasi. Gagasan ASDM pertama kali dikemukakan oleh Rensis Likert, direktur dari *Institut for Social of the University of Michigan* (Desi & Iwan, 2014). Sementara itu, hasil studi yang dilakukan oleh Flamholtz *et al.* (2002), membagi lima tahap mengenai sejarah perkembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia, yakni:

1. Tahap Pertama (1960-1966)

Ditandai dengan timbulnya minat terhadap akuntansi sumber daya manusia dan asal mula munculnya konsep akuntansi sumber daya manusia.

2. Tahap Kedua (1966-1971)

Tahap riset akademik untuk mengembangkan dan menilai validitas dari model-model pengukuran biaya sumber daya manusia.

3. Tahap Ketiga (1971-1976)

Tahap ini mencakup banyak riset akademik di seluruh dunia barat, Australia, serta Jepang.

4. Tahap Keempat (1976-1980)

Tahap menurunnya minat akademik dalam dunia perusahaan. Karena riset yang mudah telah terselesaikan dan hanya tersisa hal mengenai akuntansi sumber daya manusia yang sulit untuk dipecahkan.

5. Tahap Kelima (1980-sekarang)

Tahap awal kebangkitan minat dalam teori dan praktik akuntansi sumber daya manusia.

Tujuan utama Akuntansi Sumber Daya Manusia, yakni untuk membantu para manajer perusahaan dalam mengukur efektivitas serta efisiensi sumber daya manusia (Desi & Iwan, 2014). Pengukuran atas HRD ini masih sulit dilakukan karena belum adanya standar baku yang mengatur secara jelas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan *framework* dari (Mamun, 2009), terdiri atas 16 indikator pengungkapan. Perhitungan indikator-indikator tersebut menggunakan metode *checklist items* dengan pendekatan dikotomi. Pendekatan dikotomi ini sudah digunakan dalam penelitian sebelumnya yakni Christy (2015); Kaur et al. (2016); Mamun (2009); Santioso et al. (2017); Souza et al. (2016); Vazakidis et

al. (2013). *Checklist items* merupakan langkah yang digunakan untuk mengukur dan memeriksa ada tidaknya indikator di dalam laporan tahunan maupun informasi lainnya yang disediakan baik di website masing-masing perusahaan maupun bursa efek di negara yang bersangkutan. Selanjutnya melalui pendekatan dikotomi dengan memberikan angka 1 jika item yang dimaksud ada di laporan tahunan dan memberikan angka 0 jika item tidak dapat ditemukan di laporan tahunan maupun informasi lainnya. Berikut merupakan rumus dari pengungkapan HR:

$$\text{HRD} = \frac{\text{Jumlah skor yang dipenuhi}}{\text{Jumlah skor maksimum}}$$

**Tabel 2.2. Item-item *Human Resource Disclosures* (HRD)**

<b>NO.</b>	<b>Disclosure Items</b>	<b>Deskripsi</b>
1	<b>Separate HRA Statement</b> (Pernyataan Terpisah Akuntansi Sumber Daya Manusia)	Pernyataan yang terpisah mengenai <i>Human Resources</i> serta dijelaskan di laporan tahunan perusahaan sebagai aset perusahaan.
2	<b>Total Value of Human Resources</b> (Jumlah Nilai Sumber Daya Manusia)	Jumlah nilai yang diungkapkan perusahaan mengenai SDM (seperti gaji)
3	<b>Number of Employees</b> (Jumlah Karyawan)	Total jumlah karyawan di perusahaan pada akhir tahun
4	<b>Human Resource Policy</b> (Kebijakan Sumber Daya Manusia)	Kebijakan atau strategi yang diterapkan di perusahaan untuk kesejahteraan karyawan, misal: <i>whistleblower system</i>
5	<b>Training and Development</b> (Pelatihan dan Pengembangan)	Kebijakan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja SDM
6	<b>Management Succession Plan</b> (Rencana Sukses Manajemen)	Adanya perencanaan gaji atau karir dalam chart organisasi dan model hierarki proposal perusahaan
7	<b>Employment Report</b> (Laporan Pekerjaan)	Melaporkan perubahan karyawan (aliran masuk dan pengunduran diri) di organisasi

NO.	Disclosure Items	Deskripsi
8	<b>Employees Value Addition</b> (Penambahan Nilai Karyawan)	Merujuk ke seberapa banyak nilai tambah produksi perusahaan yang didistribusikan oleh karyawan
9	<b>Human Resources Development Fund</b> (Dana Pengembangan Sumber Daya Manusia)	Merujuk ke perusahaan yang memiliki budget sendiri (dana yang jelas) seperti untuk kebijakan staff
10	<b>Employees/Workers Fund</b> (Dana Karyawan)	Kondisi spesial perusahaan untuk merespon permintaan keuangan karyawan, biasanya melalui uang muka atau kebijakan pinjaman
11	<b>Employee Categories</b> (Kategori Karyawan)	Klasifikasi karyawan berdasarkan kelompok tertentu ataupun bagian tertentu
12	<b>Managerial Remuneration</b> (Remunerasi Manajer)	Memuat remunerasi yang diterima oleh pihak manajemen
13	<b>Retirement Benefits</b> (Keuntungan Pensiun)	Keuntungan yang mungkin seperti <i>award</i> , ditujukan untuk karyawan yang pensiun sebagai pengakuan atas jasa dan kontribusi yang mereka berikan
14	<b>Performance Recognition</b> (Pengakuan Kinerja)	Komponen terkait perencanaan kompensasi tambahan ( <i>voucher, award</i> ) diuraikan dalam bentuk kinerja terbaik. Termasuk keuntungan dan pendapatan.
15	<b>Superannuation Fund</b> (Dana Pensiun)	Adanya asuransi kesehatan pribadi untuk karyawan, ditanggung keseluruhan atau sebagian oleh perusahaan.
16	<b>Other Employees Benefits</b> (Imbalan Kinerja Lainnya)	Keuntungan lain-lain yang diterima oleh karyawan

*Sumber:Berbagai sumber diolah, 2020*

### 2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Human Resource Disclosures*

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk menguji berbagai faktor yang mempengaruhi *human resource disclosure*, penulis merangkumnya sebagai berikut.

Mamun (2009) menyebutkan bahwa *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD) dipengaruhi oleh ukuran perusahaan yang diproksikan oleh log natural dari kapitalisasi pasar, tipe perusahaan yang diproksikan oleh perusahaan *financial* (memperoleh nilai 1) atau *non-financial* (memperoleh nilai 0), profitabilitas yang diproksikan oleh *margin* dan umur perusahaan yang diproksikan oleh total tahun sejak *go public*. Ukuran perusahaan adalah besar kecilnya suatu perusahaan. Perusahaan yang besar akan mengungkapkan informasi yang lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan yang kecil. Hal tersebut karena perusahaan akan berusaha mengurangi informasi *gap* yang terjadi antara manajemen dan *stakeholder*. Selain itu, tipe *financial industry* diduga akan mengungkapkan informasi sumber daya manusia yang lebih banyak.

Selaras dengan penelitian oleh (Mara, 2016) mengungkapkan bahwa informasi sumber daya manusia sangat penting bagi industri perbankan karena sumber daya manusianya dapat dikatakan sebagai aset yang bekerja dalam hal pelayanan pelanggan perihal informasi keuangan. Variabel profitabilitas mencerminkan kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba. Semakin tinggi laba yang didapatkan, maka perusahaan akan dituntut untuk lebih transparan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan akan mengungkapkan informasi yang lebih banyak yaitu salah satunya dengan adanya pengungkapan sumber daya manusia. Variabel umur perusahaan melambangkan seberapa lama perusahaan untuk bertahan. Proksi total tahun *go public* digunakan karena perusahaan yang *go*

*public* akan dituntut untuk mengungkapkan informasi yang lebih banyak kepada pihak eksternal.

Christy (2015) menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen seperti, ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan dan diversifikasi. Ukuran perusahaan diproksikan oleh logaritma natural total aset. Alasannya, *size* yang diukur dengan logaritma natural total aset untuk menyamakan nilai dengan variabel lain karena nilai total aset akan lebih besar dibandingkan dengan variabel-variabel lain dalam penelitian. Semakin besar total aset, maka semakin banyak modal yang ditanam, sehingga akan semakin luas juga pengungkapan sumber daya manusia. Variabel profitabilitas diproksikan oleh *Net Profit Margin* (NPM). NPM mencerminkan ukuran efisiensi perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia. Oleh karena itu, semakin tinggi profitabilitas yang diproksikan dengan NPM, maka akan meningkatkan HRD. Variabel umur perusahaan diproksikan dengan total tahun *go public*. Sementara itu, diversifikasi produk diproksikan oleh jumlah jenis produk yang diproduksi oleh perusahaan.

Kaur *et al.* (2016) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi HRD pada perusahaan CNX 200 yang terdaftar di *National Stock Exchange* (NSE). Faktor-faktor tersebut diantaranya, ukuran perusahaan, *leverage*, konsentrasi kepemilikan, tipe auditor, *age*, kompleksitas struktur, kepemilikan pemerintah, profitabilitas, biaya karyawan, tipe industri, *listing status*, kepemilikan asing, *seperate directos HR comitee*, direksi independen, proporsi direksi non-eksekutif dalam ukuran dewan. Proksi dari variabel ukuran perusahaan adalah total aset,



kapitalisasi pasar dan jumlah karyawan. Variabel *leverage* diproksikan oleh *ratio debt of equity* (DER). Variabel konsentrasi kepemilikan diproksikan oleh persentasi ekuitas yang dimiliki oleh *promoter group*. Variabel tipe auditor diproksikan oleh jenis auditor yang digunakan oleh perusahaan dimana perusahaan yang menggunakan jasa audit “big 4” maka akan diberi nilai 1, sedangkan perusahaan yang menggunakan jasa audit “non-big 4” maka akan diberi nilai 0. Variabel *age* diproksikan oleh total tahun *go public*. Variabel kompleksitas struktural diproksikan oleh jumlah dari *subsidiaries*. Variabel kepemilikan pemerintah diproksikan oleh persentasi kepemilikan yang dimiliki oleh negara. Variabel profitabilitas diproksikan oleh *profit after tax*. Variabel biaya karyawan diproksikan oleh rasio dari beban karyawan terhadap total beban operasi. Variabel *listing status* diproksikan oleh status perusahaan apakah terdaftar pada bursa efek asing seperti LSE atau NYSE/NASDAQ akan memperoleh nilai 1, jika tidak atau selain itu maka akan diberi angka 0. Variabel tipe industri diproksikan oleh Tobin Q, variabel *seperate directors HR Comittee* diproksikan oleh variabel dummy, dimana akan mendapat nilai 1 jika perusahaan memiliki direksi HR yang terpisah, jika tidak maka akan diberi nilai 0. Variabel komposisi ukuran dewan juga diproksikan oleh variabel dummy.

Petera & Wagner (2017) menjelaskan pengaruh ukuran perusahaan, *listing status*, tipe auditor, kepemilikan pemerintah, tipe auditor, kepemilikan pemerintah, tipe industri, laporan keberlanjutan, biaya karyawan dan *leverage* terhadap HRD. Ukuran perusahaan diproksikan oleh natural logaritma dari total

aset, total karyawan serta total penjualan. *Listing status* diproksikan oleh variabel dummy, dimana akan mendapat nilai 1 jika perusahaan terdaftar di *The Prague Stock Exchange* dan akan mendapat nilai 0 jika tidak. Tipe auditor diproksikan dengan variabel dummy, dimana akan mendapat nilai 1 jika perusahaan menggunakan jasa audit “Big 4” dan akan mendapat nilai 0 jika perusahaan menggunakan jasa audit “non-big 4”. Kepemilikan pemerintah diproksikan oleh variabel dummy, dimana jika jumlah kepemilikan pemerintah di perusahaan sebesar 50% maka akan mendapat nilai 1 dan akan mendapat nilai 0 jika sebaliknya. Tipe industri diproksikan oleh variabel dummy, yaitu akan memperoleh 1 jika perusahaan termasuk ke dalam seksi D dan J, sedangkan akan memperoleh nilai 0 jika tidak. Laporan keberlanjutan akan diproksikan oleh variabel dummy, dimana jika perusahaan menerbitkan laporan keberlanjutan akan diberi 1 dan akan diberi nilai 0 jika tidak. *Leverage* diproksikan oleh nilai total hutang terhadap total aset (*debt to asset ratio*).

Bowrin (2018) meneliti HRD pada perbankan yang terdaftar pada *Barbados Stock Exchange, Tobago Stock Exchange, Jamaican Stock Exchange, Trinidad Stock Exchange, Trinidad Stock Exchange* dan *Zambia Stock Exchange* di Karibia dan Afrika. Variabel-variabel independen yang digunakan adalah direksi independen, *gender*, NGE, tipe industri, *listing status*, diversifikasi, ukuran perusahaan, dan wilayah geografik. Variabel direksi independen diproksikan oleh proporsi member non-eksekutif terhadap ukuran dewan direksi. Variabel *gender* diproksikan oleh proporsi member wanita terhadap ukuran dewan. Variabel NGE

diproksikan oleh GEI. Variabel tipe industri diproksikan oleh jenis dari kategori operasional perusahaan, dimana perusahaan yang berafiliasi dengan sektor perbankan dan keuangan akan diberi kode “1”, perusahaan yang bergerak di pelayanan selain perbankan dan keuangan akan diberi kode “2”. Perusahaan manufaktur akan diberi kode “3”, perusahaan yang bergerak di aktivitas primer seperti pertanian, pertambangan, dan lainnya akan diberi kode “4” dan perusahaan konglomerat akan diberi kode “5”. Variabel *listing status* diproksikan oleh variabel dummy, dimana akan mendapat nilai 1 jika perusahaan terdaftar di bursa efek negara maju satu atau lebih dari satu atau beroperasi di negara maju dan akan mendapat nilai 0 jika tidak. Variabel diversifikasi diproksikan oleh variabel dikotomis, dimana akan diberi kode “1” jika perusahaan memiliki tujuan keberlanjutan terkait karyawannya dan akan diberi kode “0” jika sebaliknya. Variabel ukuran perusahaan diproksikan oleh logaritma natural dari total aset. Wilayah geografi diproksikan oleh variabel dummy yaitu akan mendapat nilai “1” jika perusahaan termasuk satu dari tiga wilayah di Karibia dan akan mendapat nilai “0” jika perusahaan termasuk satu dari tiga wilayah di Afrika Selatan.

Rahayu & Sulistyawati (2019) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2012-2014. Variabel-variabel independen tersebut antara lain, ukuran perusahaan, ukuran dewan komisaris, konsentrasi kepemilikan, *listing status*. Variabel ukuran perusahaan diproksikan oleh total aset. Variabel ukuran dewan komisaris diproksikan oleh jumlah anggota dewan

komisaris yang bekerja di perusahaan. Variabel konsentrasi kepemilikan diproksikan oleh jumlah kepemilikan dominan saham yang dimiliki oleh investor. Variabel *listing status* diproksikan oleh variabel dummy, dimana perusahaan akan memperoleh nilai “1” jika terdaftar di *New York Stock Exchange* (NYSE) maupun *American Stock Exchange* (AMEX) dan akan diberi nilai “0” jika tidak.

Ali & Ahmed (2019) meneliti tingkat HRD dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada perusahaan perbankan di Bangladesh. Penelitian ini menguji variabel-variabel independen seperti umur perusahaan, ukuran perusahaan, profitabilitas, biaya karyawan serta total lembar halaman. Variabel umur perusahaan menggunakan lamanya perusahaan beroperasi. Variabel ukuran perusahaan diproksikan oleh total aset. Variabel profitabilitas diproksikan oleh *earning per share* (EPS). Biaya karyawan diproksikan oleh rasio dari total beban karyawan terhadap total beban operasional perusahaan. Sementara itu, variabel total lembar halaman diproksikan oleh seberapa banyak lembar halaman laporan tahunan perusahaan.

Alawi & Belfaqih (2019) meneliti tingkat HRD sekaligus variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadapnya. Populasi penelitian adalah perusahaan *real estate* yang terdaftar di *Qatari Exchange Market* (QEM) tahun 2013-2015. Variabel-variabel independen yang digunakan adalah profitabilitas dan biaya karyawan. Profitabilitas dalam penelitian ini menggunakan proksi dari *earning per share* (EPS). Sementara itu, variabel biaya karyawan diukur dengan

menggunakan proksi rasio dari total beban karyawan terhadap total beban operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian dari penelitian-penelitian terdahulu kaitannya dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi *human resource disclosure* dapat dilihat bahwa sudah banyak variabel-variabel yang digunakan untuk mendeteksi HRD. Variabel-variabel tersebut antara lain: ukuran perusahaan, umur perusahaan, *leverage*, tipe auditor, tipe industri, profitabilitas, biaya karyawan, *listing status*, kompleksitas struktur, konsentrasi kepemilikan, diversifikasi, direksi independen, ukuran dewan komisaris, wilayah geografi, proporsi member non-eksekutif dari ukuran dewan, kepemilikan pemerintah, laporan keberlanjutan, jumlah total halaman, NGE, kepemilikan asing.

Penelitian ini menggunakan variabel ukuran perusahaan, umur perusahaan dan tipe auditor sebagai representasi dari karakteristik perusahaan; profitabilitas sebagai proksi dari kinerja keuangan; ukuran dewan komisaris dan *gender* sebagai representasi dari *good governance*.

### **2.2.3. Independen**

#### **a. Karakteristik Perusahaan**

Karakteristik Perusahaan merupakan sifat-sifat yang melekat pada suatu perusahaan baik yang melekat maupun yang dibangun. Karakteristik perusahaan terdiri dari berbagai macam variabel dalam pengukurannya. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel dari karakteristik perusahaan. Variabel-variabel tersebut antara lain: ukuran perusahaan, umur perusahaan dan tipe auditor.

## **1. Ukuran Perusahaan**

Ukuran perusahaan merupakan suatu indikator yang digunakan untuk menilai besar kecilnya suatu perusahaan. Ukuran perusahaan biasa digunakan di hampir semua studi empiris terkait dengan pengungkapan akuntansi (Rashid et al., 2012). Terdapat banyak proksi yang dapat merepresentasikan umur perusahaan seperti: jumlah karyawan, total aset, dan kapitalisasi pasar (Kaur et al., 2016).

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh satu orang atau lebih dan termasuk badan lain yang kegiatannya melakukan produksi serta distribusi supaya memenuhi permintaan ekonomi manusia. Sedangkan, menurut Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) No.11/PM/1997, berdasarkan ukurannya, perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni:

### **1. Perusahaan Kecil**

Perusahaan kecil merupakan badan hukum yang didirikan di Indonesia yang;

- (1) memiliki sejumlah kekayaan (total aset) tidak lebih dari Rp 100 Miliar;
- (2) bukan merupakan afiliasi dan dikendalikan oleh suatu perusahaan yang bukan perusahaan menengah/kecil;
- (3) bukan merupakan reksadana.

### **2. Perusahaan Menengah/Besar**

Perusahaan menengah atau besar merupakan badan hukum yang melakukan kegiatan ekonomi yang mempunyai kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan usaha. Usaha ini meliputi usaha nasional (milik negara atau swasta) dan usaha asing yang melakukan kegiatan di Indonesia.

Menurut UU No. 20 Tahun 2008 Pasal (1), Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria dalam undang-undang. Sementara itu, usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang. Kemudian Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil maupun Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Berikut merupakan kriteria dari UMKM (Tabel 2.3.):

**Tabel 2.3. Kriteria UMKM dan Usaha Besar Berdasarkan Aset dan Omset**

Ukuran Usaha	Kriteria	
	Aset	Omset
Usaha Mikro	Maksimal Rp 50 juta	Maksimal Rp 300 juta
Usaha Kecil	> Rp50 juta – Rp500 juta	>Rp300 juta –Rp2,5 miliar
Usaha Menengah	>Rp500 juta – Rp10 miliar	>Rp2,5 miliar– Rp50 miliar
Usaha Besar	>Rp10 miliar	>Rp50 miliar

Sumber: (Bank Indonesia, 2008)

Penelitian yang dilakukan oleh Petera & Wagner (2017) menggunakan jumlah karyawan dan total penjualan dalam menghitung ukuran perusahaan.

$$Ukuran Perusahaan = Total Karyawan$$

$$Ukuran\ Perusahaan = Total\ Penjualan$$

Penelitian ini menggunakan total aset sebagai representasi dari perhitungan ukuran perusahaan (Ali & Ahmed, 2019; Diansari & Rispin, 2019; Rahayu & Sulistyawati, 2019). Alasannya, penggunaan total aktiva didasarkan atas pertimbangan bahwa total aktiva mencerminkan ukuran perusahaan dan diduga mempengaruhi ketepatan waktu.

$$Ukuran\ Perusahaan = Ln (Total\ Aset)$$

## 2. Umur Perusahaan

Umur perusahaan (*age*) mengindikasikan suatu kemampuan perusahaan dalam bertahan dengan perkembangan zaman yang penuh ketidakpastian. Banyak studi empiris terdahulu yang menggunakan umur perusahaan untuk merepresentasikan risiko. Investor menduga bahwa perusahaan yang lebih tua sebagai *less-risky* atau beresiko kecil (Rashid et al., 2012). Terdapat beberapa penelitian yang mengukur umur perusahaan, yakni:

1. Menghitung umur dengan tahun sekarang dikurangi tahun berdirinya perusahaan. (Ali & Ahmed, 2019).

$$Umur\ Perusahaan = Total\ Tahun$$

2. Menghitung umur dengan tahun sekarang dikurangi tahun perusahaan saat *go public*. (Diansari & Rispin, 2019; Kaur et al., 2016).

$$Umur\ Perusahaan = Total\ Tahun\ go\ public$$



Menurut UU Pasar Modal No. 8 tahun 1995 menjelaskan bahwa perusahaan yang akan *listing* atau yang telah *listing* memiliki kewajiban untuk melakukan pelaporan keuangan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk melaporkan informasi baik yang bersifat wajib maupun sukarela yang dibutuhkan oleh para *stakeholder*.

Menurut teori *stakeholder* bahwa perusahaan tidak hanya berfokus kepada kegiatan operasionalnya saja, namun juga untuk kesejahteraan para *stakeholder*. Salah satunya, dengan melakukan pengungkapan sukarela seperti HRD. Selain itu dengan adanya pengungkapan HR berkaitan dengan teori agensi, yang mana dapat meminimalisir biaya agensi seperti biaya pengawasan. Penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningrum & Budihardjo, 2018) dimana untuk mengukur umur perusahaan dengan menggunakan total bulan sejak berdirinya perusahaan hingga tahun penelitian. Perbedaanya, penelitian ini menggunakan total bulan yang dihitung dengan log natural sehingga didapatkan rumus:

$$\text{Umur Perusahaan} = \text{LN (Total Bulan)}$$

### 3. Tipe Auditor

Auditor merupakan seseorang yang bertugas untuk memeriksa laporan keuangan suatu perusahaan, apakah laporan keuangan bersifat wajar ataupun sebaliknya. Salah satu tugas auditor, yaitu mengaudit laporan keuangan suatu perusahaan. Auditor memiliki peran yang sangat penting dalam kredibilitas pengungkapan serta meminimalisir informasi gap antara investor dan *issuers*

(Rashid et al., 2012). Oleh karena itu, auditing dipandang sebagai salah satu yang dapat mengurangi biaya agensi (Jensen & Meckling, 1976). Perusahaan jasa audit yang besar cenderung akan memberikan kualitas audit yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan untuk mempertahankan citranya dan menghindari litigasi. Oleh karena itu, auditor akan bersikap transparan dan berintegritas tinggi.

Tipe auditor dibagi menjadi dua jenis, yakni: pertama, auditor dari perusahaan yang beafiliasi dengan “Big 4” dan kedua, perusahaan yang tidak beafiliasi dengan “Big 4”. Menurut (Kaur et al., 2016) pengukuran tipe auditor menggunakan variabel *dummy*. Variabel *dummy* merupakan variabel yang digunakan untuk mengkuantitatifkan informasi yang bersifat kualitatif. Penelitian ini menggunakan variabel *dummy* dalam mengukur tipe auditor. Angka “1” diberikan kepada perusahaan auditing yang beafiliasi dengan “Big 4” dan angka “0” diberikan kepada perusahaan auditing yang tidak beafiliasi dengan “Big 4”.

$$TA = \text{Variabel Dummy ( jika 1 = Big 4, 0= lainnya)}$$

## **b. Kinerja Keuangan**

Kinerja keuangan suatu perusahaan digunakan sebagai suatu penilaian yang formal atas aktivitas operasional dengan tujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi tingkat efisien dan efektivitas perusahaan dalam periode tertentu. Pengukuran kinerja keuangan terdiri dari berbagai macam bentuk, yakni: likuiditas, solvabilitas, profitabilitas dan stabilitas. Indikator kinerja keuangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah profitabilitas.

## 1. Profitabilitas

Profitabilitas merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba (*profit*). Selain itu, profitabilitas juga digunakan untuk mengukur efektifitas perusahaan dan memaksimalkan laba dengan memanfaatkan aset maupun ekuitasnya. Menurut Wiyuda & Pramono (2017), profitabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba melalui semua kemampuan dan sumber yang ada seperti; kegiatan penjualan, kas, modal, jumlah karyawan, jumlah cabang dan sebagainya.

Indikator dari profitabilitas dapat berbagai macam seperti: laba operasi, laba bersih, tingkat penegmbalian investasi/aktiva, dan tingkat pengembelian ekuitas pemilik. Semakin besar nilai profitabilitas maka akan semakin luas pula tingkat pengungkapan HR.

Penelitian Alawi & Belfaqih (2019); Ali & Ahmed (2019), menggunakan *Earning Per Share* (EPS) dalam mengukur tingkat profitabilitas dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{EPS} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Jumlah Lembar saham}}$$

Berbeda dengan penelitian yang digunakan oleh Diansari & Rispin (2019); Santioso *et al.* (2017) menggunakan *Net Profit Margin* (NPM) dalam mengukur tingkat profitabilitas dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{NPM} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan Bersih}}$$

Penelitian ini mengacu dari Ullah & Karim (2015), menggunakan *Return on Asset* (ROA) dalam mengukur tingkat profitabilitas dengan rumus sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Earning after tax}}{\text{Total Asset}} \times 100\%$$

### c. *Corporate Governance*

Istilah *Corporate Governance* (CG) muncul ketika adanya permasalahan keagenan antara pemilik suatu organisasi dengan manajemen yang menjadi pengendali perusahaan. Adanya CG dapat meminimalisir biaya keagenan tersebut. Menurut *Forum for Corporate in Indonesia* (FCGI), menjelaskan definisi CG sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, kreditur, karyawan, pemerintah maupun para pemegang kepentingan lain atas pemenuhan hak-hak dan kewajiban mereka (Kelvianto, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa CG merupakan suatu standar yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki lima prinsip dasar, yakni:

#### 1. Transparansi

Untuk mempertahankan obyektivitas dalam menjalankan usaha, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan yang mudah dipahami dan diakses oleh pemangku kepentingan.

## 2. Akuntabilitas

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar.

## 3. Responsibilitas

Prinsip tanggung jawab harus diterapkan oleh seluruh perusahaan. Perusahaan harus mematuhi undang-undang serta tidak melupakan hak dan kewajiban pemangku kepentingan.

## 4. Independensi

Perusahaan harus dikelola secara independen dalam pelaksanaan operasionalnya.

## 5. Kewajaran dan kesetaraan

Prinsip ini mengedepankan akan kepentingan pemegang saham baik mayoritas maupun minoritas dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan dengan asas kewajaran dan kesetaraan.

Pengukuran GCG sangat beragam tergantung dengan kondisi serta standar yang ditetapkan oleh masing-masing negara. Salah satu komponen GCG, yakni standar yang ditetapkan oleh negara-negara di kawasan ASEAN. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan standar ukuran dewan komisaris (*board size*) dan *gender* (*gender diversity*) sebagai proksi dari GCG.

### 1. Ukuran Dewan Komisaris (*Board Size*)

Berdasarkan salah satu prinsip CG menurut *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) adalah adanya peran dari dewan

komisaris. Dewan komisaris menempati puncak dari sistem pengelolaan internal suatu perusahaan. Oleh karena itu, perannya sebagai pengawas perusahaan. Menurut CUBGC (2013) untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pembuatan keputusan, setidaknya terdapat 5 hingga 15 anggota *board size* serta 1 atau 3 independen direksi dalam suatu perusahaan. Selain itu, CUBGC merekomendasikan adanya pertemuan dewan secara teratur dan pembentukan berbagai dewan. Contohnya, pada tahun 2003, laporan Aldama menyarankan untuk membentuk komite eksekutif, komite nominasi dan kompensasi, serta komite strategi dan investasi (Romero et al., 2017).

Berdasarkan UU Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007 Bab 1 Pasal 1 (6), menyatakan bahwa dewan komisaris merupakan organ perseroan yang bertugas melakukan tugas pengawasan secara umum maupun khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi. Adapun penjelasan secara rinci mengenai tugas, wewenang serta tanggung jawab dari dewan komisaris adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan tugas dan tanggung jawab pengawasan atas kebijakan perusahaan, jalannya perusahaan pada umumnya dan memberikan nasihat kepada direksi (Pasal 108 dan Pasal 114).
- b. Bertanggung jawab rentang secara pribadi atas kerugian perseroan apabila yang bersangkutan atau lalai dalam menjalankan tugasnya (Pasal 114 (3) dan (4)).

- c. Bertanggungjawab renteng secara pribadi atas kepailitan perseroan apabila disebabkan oleh kesalahan dan kelalaian dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberi nasehat (Pasal 115).
- d. Diberi wewenang untuk membentuk komite yang diperlukan untuk mendukung tugas dewan komisaris.

Sehubungan dengan teori agensi, semakin banyak jumlah dewan komisaris, maka semakin banyak informasi yang diungkapkan kepada *stakeholder*. Dewan komisaris bertugas untuk mengawasi dan mengendalikan CEO dan pihak manajemen agar efektif sehingga semakin besar jumlahnya, maka akan semakin baik pengungkapan informasi perusahaan. Jumlah dewan komisaris yang lebih besar dapat menekan perilaku manajer agar melakukan pengungkapan informasi yang lebih rinci, termasuk pengungkapan ASDM (Ulfa, 2016). Pengukuran dari *board size* menggunakan jumlah dewan komisaris yang bekerja di perusahaan. Berikut merupakan rumus dari ukuran dewan komisaris.

$$\text{Board Size} = \text{Total Ukuran Dewan Komisaris Perusahaan}$$

## 2. Gender

*Gender* di suatu perusahaan menjadi isu yang menarik dikalangan akademisi. Adanya anggapan yang luas mengenai *gender* pada dewan perusahaan akan memberikan dampak yang positif dalam proses *decision-making*. Menurut (Aribi et al., 2018) mengungkapkan bahwa literatur terdahulu yang mengenai adanya perbedaan antara wanita dan pria dalam hal kepribadian, pengambilan keputusan, gaya komunikasi, serta pengambilan risiko menyiratkan bahwa wanita

memiliki perspektif alternatif yang dapat berfokus di semua bidang tata kelola perusahaan. Adanya *gender* dalam dewan berpotensi menguntungkan bagi operasional maupun kinerja perusahaan (Bowrin, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Robinson & Dechant (1997), merekomendasikan beberapa bukti dan studi empiris yang berkaitan dengan diversitas gender dalam *board of directors*. Pertama, diversitas gender dalam dewan akan memberikan pengetahuan yang lebih baik akan informasi mengenai *marketplace*. Kedua, diversitas gender dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi yang berguna bagi perusahaan. Ketiga, diversitas dapat memberikan solusi yang efektif dalam pemecahan masalah. Keempat, diversitas gender dapat meningkatkan keefektifan kepemimpinan suatu perusahaan. Sejalan dengan penelitian oleh Aribi et al., (2018), menyatakan bahwa perusahaan dengan proporsi dewan wanita yang lebih besar akan lebih cenderung untuk mengungkapkan *Forward-Looking Information Disclosures* (FLID) lebih banyak dibandingkan dengan yang lainnya. *Gender* diukur dengan rasio proporsi dewan wanita terhadap total dewan direksi perusahaan (Bowrin, 2018; Rouf, 2016) (Rouf, 2016; Bowrin, 2018). Berikut merupakan rumus dari *Gender*:

$$Gender = \frac{Jumlah\ proporsi\ dewan\ wanita}{Jumlah\ dewan}$$

#### **2.2.4. Variabel Kontrol**

##### **1. Leverage**

*Leverage* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban-kewajiban jangka panjangnya. Rasio



*leverage* mengimplikasikan sejauh mana perusahaan membiayai aktivitas operasionalnya dengan pendanaan melalui hutang. Menurut Brigham & Houtson (2010):

1. Perolehan dana melalui utang, para pemegang saham dapat memilih untuk mempertahankan kendali atas perusahaan sekaligus dapat membatasi investasi yang mereka berikan.
2. Kreditor akan cenderung melihat pada ekuitas, yakni harta yang diperoleh sendiri, sebagai suatu batasan untuk keamanan. Oleh karena itu, semakin tinggi proporsi dari jumlah modal yangn diberi oleh pemegang saham, maka semakin kecil risiko yang dihadapi kreditor.
3. Jika perusahaan mendapatkan hasil investasi yang didanai dengan dana hasil pinjaman lebih besar daripada bunga yang dibayarkan, maka pengambilan dari ekuitas pemilik akan diperbesar ataupun diungkit.

Adapun terdapat beberapa pengukuran dari leverage, yakni: *Debt to Asset Ratio* (DAR), *Debt to Equity Ratio* (DER), *Long Term Debt to Equity Ratio* (LTDE). Penelitian yang dilakukan oleh Petera & Wagner (2017) menggunakan *Debt to Total Asset* (DAR). Berikut merupakan rumus DAR:

$$DAR = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Asset}}$$

Penelitian ini menggunakan proksi DER dalam menentukan *leverage*. Hal tersebut, seperti yang dilakukan oleh penelitian dari Jindal & Kumar (2012); Kaur *et al.* (2016); Negariani *et al.* (2017). Berikut merupakan rumus dari DER:

$$DER = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Ekuitas}}$$

### 2.3 Kajian Penelitian Terdahulu

Pengungkapan *human resource disclosure* dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelitian-penelitian terdahulu sudah banyak mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Namun, hasil penelitian terdahulu masih banyak yang inkonsisten Berikut merupakan kajian dari penelitian-penelitian terdahulu:

#### 1. Alawi & Belfaqih (2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas pengungkapan HR pada perusahaan yang terdaftar di *Qatari Exchange Market* (QEM) dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kualitas pengungkapan HR. Sampel penelitian diperoleh sejumlah 12 perusahaan dari sektor industri dan *real estate* periode tahun 2013-2015. Hasil menyatakan bahwa tingkat kualitas HR masih tergolong sangat rendah. Variabel yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan adalah Biaya karyawan, sedangkan profitabilitas tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kualitas pengungkapan HR.

#### 2. Ali & Ahmed (2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengungkapan HR pada perusahaan perbankan di Bangladesh. *Content analysis* digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menguji pengaruhnya umur perusahaan, ukuran perusahaan, profitabilitas, biaya karyawan, serta total lembar halaman. Hasil

menyatakan bahwa hanya dua variabel yang berpengaruh terhadap pengungkapan HR, yakni profitabilitas dan total lembar halaman. Sementara itu, variabel umur perusahaan, ukuran perusahaan dan biaya karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *human resource disclosure*.

### **3. Rahayu & Sulistyawati (2019)**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan, ukuran dewan komisaris, konsentersasi kepemilikan dan *listing status*. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap pengungkapan sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sektor perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) periode 2012-2014. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, ukuran dewan komisaris yang memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

### **4. Diansari & Rispin (2019)**

Penelitian ini mengambil sampel perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) periode 2015-2017. Metode pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh sejumlah 120 unit analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan sumber daya manusia, sedangkan profitabilitas dan umur perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

## 5. Bowrin (2018)

Penelitian ini bermaksud untuk menguji tingkat pengungkapan HR di Karibia dan Afrika. Populasi penelitian merupakan seluruh perusahaan yang terdaftar di bursa efek masing-masing negara. Hasil menunjukkan bahwa tingkat HRD di Karibia dan Afrika tergolong rendah. Selain itu, tingkat pengungkapan HR di perbankan dan industri keuangan hanya sekitar 26%. Variabel independen penelitian ini adalah perusahaan pemerintah, budaya organisasi, afiliasi industri, direksi independen, *gender* dan pengaruh asing. Hasil menunjukkan bahwa perusahaan pemerintah, pengaruh asing, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap HRD, sedangkan direksi independen dan *gender* tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

## 6. Petera & Wagner (2017)

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengungkapan sukarela sumber daya manusia pada perusahaan-perusahaan besar di Czechia. Analisis konten digunakan dalam penelitian ini. Sampel penelitian adalah 50 perusahaan terbesar berdasarkan penjualan pada tahun 2014. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, ukuran perusahaan, *listing status*, tipe auditor, kepemilikan pemerintah, tipe industri, *sustainability report*, biaya karyawan, *leverage*. Hasil menunjukkan bahwa ukuran perusahaan dan *listing status* berpengaruh signifikan terhadap HRD, sedangkan tipe auditor, kepemilikan pemerintah, tipe industri, *sustainability report*, biaya karyawan, *leverage* tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

### **7. Mishra (2017)**

Penelitian ini dilakukan pada laporan keuangan perusahaan di India. selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat *human resource disclosure* dan karakteristik perusahaan. Sampel penelitian sejumlah 15 perusahaan IT dan manufaktur yang terdaftar di BSE periode tahun 2015-2017. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan antara kapitalisasi pasar terhadap HRD. Namun, umur perusahaan, *turnover*, profitabilitas dan ukuran perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat pengungkapan HRD.

### **8. Santioso et al. (2017)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan perbedaan rata-rata pengungkapan ASDM pada perusahaan *financial* dan *non-financial* dan pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, dan umur perusahaan terhadap pengungkapan ASDM. Sampel penelitian terdiri dari 283 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) periode 2013-2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan ASDM, sedangkan profitabilitas dan umur perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan ASDM.

### **9. Negariani (2017)**

Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan secara empiris pengaruh dari struktur kepemilikan, *leverage*, profitabilitas dan *Return on Equity* terhadap pengungkapan HRA. Populasi penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2016 sebanyak 150 perusahaan.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sejumlah 15 perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur kepemilikan, *leverage*, profitabilitas dan *Return on Equity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan HRA.

#### **10. Kaur et al. (2016)**

Tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat pengungkapan *human resource* pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek di India. perhitungan HRD menggunakan 16 item yang telah disesuaikan dengan CNX 200 yang terdaftar di *National Stock Exchange*. Penelitian ini menggunakan 16 variabel independen. Hasil menunjukkan bahwa kepemilikan pemerintah dan kapitalisasi pasar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap HRD. Selain itu, variabel *seperate HR director comitte* dan direksi independen berpengaruh di tingkat 5% , sedangkan *listing status* dan profitabilitas berpengaruh pada tingkat signifikansi 10%. Sementara itu, variabel *leverage*, biaya karyawan, total asset, konsentersasi kepemilikan, tipe auditor, umur perusahaan, kompleksitas bisnis, jumlah karyawan, afiliasi industri, *foreign investment* dan direksi non-executive memiliki pengaruh *moderate* tidak signifikan terhadap HRD.

#### **11. Shakhwat (2016)**

Penelitian dilakukan di Bangladesh dengan populasi diperoleh dari seluruh perusahaan yang terdaftar di *Dhaka Stock Exchange* (DSE) periode 2013. Hasil menyatakan bahwa pengungkapan rata-rata *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD) hanya sebesar 27% saja. Variabel independen yang

digunakan adalah ukuran perusahaan, umur perusahaan, profitabilitas serta tipe industri. Hasil penelitian menyebutkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap HRAD dan umur perusahaan serta tipe industri serta profitabilitas juga memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan HRAD.

#### **12. Souza et al. (2016)**

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 perusahaan yang terdaftar di IbrX tahun 2013. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan item pengungkapan dari Mamun (2009). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah profitabilitas, *turnover*, dan EBITDA. Hasil menunjukkan bahwa tingkat pengungkapan HRD tergolong rendah. Hasil secara parsial membuktikan bahwa *turnover* dan EBITDA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap HRD, sedangkan profitabilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan

#### **13. Petera et al. (2015)**

Penelitian ini bertujuan untuk memeriksa pengaruh dari pelaporan sumber daya manusia ini *annual report* pada perusahaan sektor industri terbesar di Republik Czech. Selain itu, penelitian juga untuk menguji pengaruh *size*, *listing status*, dan tipe industri terhadap HRD. Metode pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh sejumlah 45 unit analisis. Hasil menunjukkan bahwa pengungkapan informasi *human resources* sangat sedikit apabila menggunakan GRI *guidelines* versi 4. Selain itu, berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *size* dan *listing status* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap HRD, sedangkan tipe industri tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

**14. Ullah & Karim (2015)**

Studi ini bertujuan untuk mengkaji pelaporan HR berdasarkan *annual report* pada sektor perbankan di Bangladesh. *Content analysis* digunakan dalam penelitian ini, dimana untuk mengukur tingkat pengungkapan HR. Selain itu, studi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik bank terhadap HRD. Hasil menunjukkan bahwa tingkat rata-rata pengungkapan HR di Bank Bangladesh sebesar 59%. Selain itu, hasil empiris membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik bank (*size, age, profitabilitas, biaya karyawan dan CAR*) dengan HRD.

**15. Nia Christy (2015)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik perusahaan terhadap *Human Resource Accounting Disclosure (HRAD)*. Pengukuran HRAD menggunakan 16 item dari penelitian Al Mamun (2009). Populasi penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) tahun 2011-2013. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh sejumlah 60 perusahaan selama tiga tahun dengan total 180 unit analisis. Hasil menyatakan bahwa umur perusahaan dan diversifikasi produk memiliki pengaruh signifikan terhadap HRAD. Sementara itu, ukuran perusahaan dan profitabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap HRAD.



## 16. Mamun (2009)

Penelitian ini digunakan untuk menguji hubungan antara karakteristik perusahaan dengan tingkat HRAD di 55 perusahaan di Bangladesh yang dipilih secara acak. Indikator pengukuran menggunakan 16 item pengungkapan yang berasal dari kajian penelitian terdahulu yang relevan dan telah disesuaikan dengan kondisi yang sebenarnya. Hasil menunjukkan bahwa tingkat rata-rata HRAD di Bangladesh sebesar 25% dari keseluruhan total item. Selain itu, variabel ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap HRAD sedangkan tipe industri dan profitabilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap HRAD.

Berikut merupakan ringkasan tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1.	Nahg Abdulmajid Alawi, Husam Mohamed Belfaqih (2019)	<i>Human Resources Disclosure: an exploratory study of the quality in Qatar</i>	Profitabilitas, Biaya karyawan	Biaya karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRD. Sedangkan, profitabilitas tidak berpengaruh
2.	Ali dan Ahmed (2019)	<i>Association of Organizational Attributes with Human Resource Disclosure: Evidence from Bangladeshi</i>	Profitabilitas, jumlah lembar <i>annual report</i> , <i>age</i> , ukuran perusahaan dan jumlah karyawan	Profitabilitas dan jumlah lembar <i>annual report</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRD. Namun, <i>age</i> , ukuran perusahaan dan jumlah karyawan tidak memiliki pengaruh.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
3.	Rahayu dan Sulistyawati (2019)	Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	Ukuran perusahaan, ukuran dewan direksi, konsentersasi kepemilikan dan <i>listing status</i>	Ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan ASDM, sedangkan ukuran perusahaan, konsentersasi kepemilikan dan <i>listing status</i> tidak berpengaruh.
4.	Diarsari dan Rispin (2019)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perbankan	Ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan	Ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap pengungkapan ASDM, sedangkan profitabilitas dan umur perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan ASDM.
5.	Anthony Roger Bowrin (2018)	<i>Human resources Disclosures by African and Caribbean Companies</i>	Independen direksi, Keberagaman gender, NGE, Tipe Industri, Listing Status, diversifikasi, ukuran perusahaan, wilayah geografik	Diversifikasi, ukuran perusahaan, Tipe industri, NGE, Listing status berpengaruh terhadap HRD, sedangkan wilayah geografik, keberagaman gender, dan independen direksi tidak berpengaruh terhadap HRD.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
6.	Petr Petera dan Jaroslav Wagner (2017)	<i>Human Resources Disclosure among Companies in Czechia</i>	Ukuran perusahaan, Listing Status, Tipe Auditor, Kepemilikan Pemerintah, Tipe Industri, Laporan Sustainable, Biaya Karyawan, Leverage	Ukuran perusahaan, Listing Status berpengaruh terhadap HRD. Sedangkan, Tipe Auditor, Kepemilikan Pemerintah, Tipe Industri, Laporan Sustainable, Biaya Karyawan tidak berpengaruh terhadap HRD. Leverage berpengaruh negatif terhadap HRD
7.	Dr. Lokanath Mishra dan Dr. Richa Mishra (2017)	<i>Human Resources Disclosure and its Association with Corporate Attributes</i>	Age, Turnover, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, kapitalisasi pasar, Promoters shareholder	Kapitalisasi pasar dan Promoters shareholder berpengaruh terhadap HRD. Sedangkan, Age, Turnover, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan tidak berpengaruh terhadap HRD
8.	Linda dkk. (2017)	Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Umur Perusahaan	Ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRD, sedangkan Profitabilitas dan Umur Perusahaan tidak berpengaruh terhadap HRD.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
9.	Negariani dkk (2017)	Pengaruh Struktur Kepemilikan, <i>Leverage</i> , Profitabilitas dan <i>Return on Equity</i> Terhadap Pengungkapan <i>Human Resource Accounting</i> pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016	Struktur kepemilikan, <i>leverage</i> , profitabilitas dan <i>return on equity</i>	<i>Leverage</i> , profitabilitas dan <i>return on equity</i> berpengaruh positif terhadap pengungkapan HRA. Sedangkan Struktur kepemilikan berpengaruh negatif terhadap HRA.
10.	Surinder Kaur, Venkat A. Raman, Monica Singhanian, (2016)	<i>Impact of corporate characteristics on human resource disclosures</i>	Ukuran Perusahaan, <i>Leverage</i> , Konsentrasi Kepemilikan, Tipe Auditor, Age, Kompleksitas Struktur, Kepemilikan pemerintah, Profitabilitas, Biaya Karyawan, Tipe Industri, <i>Listing Status</i> , Kepemilikan asing, Sperate directors HR Committee, independen direksi, Proportion of non executive directors on board.	Ukuran perusahaan, kepemilikan pemerintah, seperate HR director comitte, direksi indpenden dan profitabilitas, berpengaruh terhadap HRD. Sedangkan, <i>leverage</i> , tipe auditor, tipe industri, age, biaya karyawan konsentrasi kepemilikan, kompleksitas struktur kepemilikan asing, Proportion of non executive directors tidak berpengaruh terhadap HRD

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
11.	Shakhwat <i>et al</i> (2016)	<i>Human Resources Accounting Disclosures: Practices in Bangladesh</i>	Size, tipe industri, profitabilitas, age	semua variabel berpengaruh signifikan terhadap HRD
12.	Gustavo <i>et al</i> (2016)	<i>Financial Performance and Information Disclosure on Human Resources: an Analysis of Companies in The IBrX-100.</i>	Profitabilitas, turnover, Ebitda	Turnover dan Ebitda berpengaruh terhadap HRD, sedangkan Profitabilitas tidak berpengaruh terhadap HRD.
13.	Petr Petera Jaroslav Wagner, Katerina Knorova, dan Ladislav Siska (2015)	<i>Human Resources Disclosure by the Largest Czech Companies</i>	ukuran perusahaan, Tipe Industri, Listing Status	Ukuran perusahaan dan Listing status berpengaruh terhadap HRD sedangkan tipe industri tidak berpengaruh terhadap HRD
14.	Ullah dan Karim (2015)	<i>Human Resource Disclosure in Annual Report of the Listed Banking Companies in Bangladesh</i>	Karakteristik Bank ( <i>size, age, profitabilitas, HRC dan CAR</i> )	Karakteristik bank tidak berpengaruh terhadap HRD

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
15.	Nia Christy (2015)	Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013	<i>Age</i> , diversifikasi, <i>size</i> , profitabilitas	<i>Age</i> dan diversifikasi berpengaruh terhadap HRD. Sedangkan, <i>size</i> dan profitabilitas tidak berpengaruh terhadap HRD.
16.	Al Mamun (2009)	<i>Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association with Corporate Characteristics</i>	<i>Size</i> , Profitabilitas, dan <i>age</i>	<i>Size</i> dan profitabilitas berpengaruh terhadap HRD. Sedangkan <i>age</i> tidak berpengaruh terhadap HRD

Sumber: berbagai sumber diolah, 2020

Berdasarkan penelitian terdahulu pada tabel 2.1, dapat diketahui bahwa hasil penelitian masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Penelitian ini akan menguji ulang beberapa faktor yang mempengaruhi HRD pada Perbankan di ASEAN.

## 2.4 Kerangka Berpikir

### 2.4.1 Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap *Human Resources Disclosure*

Ukuran perusahaan adalah suatu penilaian yang digunakan untuk mengukur besar kecilnya suatu perusahaan. Jindal & Kumar (2012) menyebutkan bahwa

sudah banyak peneliti yang membuktikan bahwa ukuran perusahaan menjadi penentu utama dalam pengungkapan sukarela. Perusahaan yang besar akan memiliki sumber daya yang besar juga seperti, total aset, produksi barang dan jasa, konsumsi bahan baku, serta jumlah orang yang dipekerjakan. Selain itu, perusahaan yang lebih besar akan melaporkan informasi yang lebih banyak pula.

Hubungannya dengan teori agensi tidak terpisahkan. Teori agensi mengungkapkan bahwa apabila perusahaan akan meminimalisir asimetri informasi, maka perusahaan akan melakukan pelaporan informasi baik bersifat wajib maupun sukarela. Salah satunya pengungkapan sukarela adalah dengan melakukan pengungkapan sumber daya manusia (HRD). Adanya pelaporan HRD, akan memberikan keuntungan bagi *principal* karena dapat mengurangi biaya agensi seperti biaya pengawasan. Pengungkapan sumber daya manusia menjadi penting karena kini menempati posisi yang vital di dalam lingkungan bisnis (Lipunga, 2013). Pengungkapan tersebut dipercaya dapat menjadi bahasa bisnis dan mengurangi adanya asimetri informasi antara *agent* dan *principal*.

Teori *stakeholder* menjelaskan bahwa para pemangku kepentingan memiliki hak untuk mengetahui informasi terkait aktivitas perusahaan. Melalui Pengungkapan informasi mengenai HR, perusahaan akan dapat meningkatkan kepercayaan *stakeholder*. HRD yang besar akan menciptakan *image* positif bagi para *stakeholder* sehingga tingkat loyalitas investor terhadap perusahaan akan semakin besar. Sementara itu, adanya pelaporan HRD oleh perusahaan dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban secara transparan kepada

*stakeholders*. *Stakeholders* yang dimaksud tidak hanya investor saja, melainkan juga karyawan, serikat pekerja, pemerintah dan pihak kreditur.

Tingkat pengungkapan informasi yang lebih banyak juga didukung oleh besar kecilnya suatu perusahaan. Perusahaan yang besar akan cenderung melakukan pengungkapan informasi yang lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan yang kecil (Kaur et al., 2016; Petera et al., 2015). Ukuran perusahaan salah satunya diproksikan dengan total aset dan aset manusia juga termasuk di dalamnya. Hal tersebut, mendorong perusahaan untuk melakukan pengungkapan HR yang lebih besar supaya tidak menimbulkan asimetri informasi dan menjaga kepercayaan masyarakat. Mengacu kepada hasil penelitian yang dilakukan oleh Diansari & Rispin (2019). Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX). Metode yang digunakan adalah *purposive sampling* sehingga diperoleh sejumlah 120 unit analisis. Hasil menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap HRD. Selain itu, Kaur et al. (2016) melakukan penelitian pada perusahaan CNX 200 yang terdaftar di *National Stock Exchange*. Hasil penelitian membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap HRD dan pengaruhnya ke arah yang positif. Selaras dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Jindal & Kumar (2012) menemukan bahwa pada perusahaan di India dengan jumlah sampel sebesar 97 perusahaan yang *go public* akan mengungkapkan HRD yang lebih luas jika semakin besar ukuran suatu perusahaan. Implikasinya bahwa ukuran perusahaan berpengaruh secara



signifikan terhadap HRD. Penelitian yang dilakukan oleh Lee (2010) bertujuan untuk mengetahui praktik HRD saat ini pada *annual report* perusahaan di Malaysia. Populasi dalam penelitian adalah seluruh sektor yang terdaftar di *mainboard* Bursa Malaysia. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara ukuran perusahaan dengan tingkat pengungkapan sumber daya manusia. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Petera *et al.* (2015), bertujuan untuk menguji tingkat HRD di *annual report* pada perusahaan sektor industri terbesar di Republik Czech. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh sejumlah 45 unit analisis. Hasil menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan sumber daya manusia.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Huui & Siddiq, 2012; Jindal & Kumar, 2012; Mamun, 2009; Petera *et al.*, 2015; Petera & Wagner, 2017; Santioso *et al.*, 2017; Ullah & Karim, 2015; Vazakidis *et al.*, 2013) yang membuktikan bahwa ukuran perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap luas pengungkapan HR, dan pengaruhnya ke arah yang positif. Oleh karena itu, semakin besar total aset, semakin besar ukuran perusahaan sehingga tingkat pengungkapan HR akan semakin besar pula.

#### **2.4.2 Pengaruh Umur Perusahaan Terhadap *Human Resources Disclosure***

Umur perusahaan adalah lamanya perusahaan beroperasi sejak tahun berdirinya hingga sekarang. Perusahaan yang lebih tua akan memiliki pengalaman dalam menghadapi hambatan dan ancaman yang lebih banyak. Selain itu,

kemampuan untuk bertahan menghadapi masalah juga semakin besar. Umur perusahaan diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat HRD. Perusahaan yang lebih lama beroperasi akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan yang baru saja berdiri. Pengalaman yang banyak membuat perusahaan akan memperbanyak pengungkapan informasi sukarela. Pengungkapan HR menjadi salah satu alternatif tambahan dalam pengungkapan sukarela. Menurut Jindal & Kumar (2012) menyatakan bahwa terdapat tiga alasan bahwa semakin tua umur perusahaan maka akan semakin banyak pengungkapan HR. Pertama, perusahaan yang lebih muda akan menderita kerugian jika mengungkapkan item tertentu seperti informasi pengeluaran, permodalan, penelitian dan pengembangan produk. Kedua, biaya dan kemudahan mengumpulkan, memproses dan menyebarkan informasi yang diperlukan berkurang seiring bertambahnya usia perusahaan. Ketiga, perusahaan yang lebih muda tidak memiliki catatan sejarah yang dapat diandalkan untuk melakukan pengungkapan kepada masyarakat dan karena itu, perusahaan yang lebih muda akan lebih sedikit informasi yang akan diungkapkan.

Teori agensi akan menjelaskan hubungan antara *agent* sebagai pihak manajemen dan *principal* sebagai pemilik atau investor perusahaan (Jensen & Meckling, 1976). Adanya pengungkapan sukarela sumber daya manusia, dipercaya dapat mengurangi biaya agensi yang ditimbulkan antara pihak *agent* maupun *principal* tersebut. Sejalan dengan teori *stakeholder* yang menyatakan bahwa para pemangku kepentingan memiliki hak untuk memperoleh informasi

atas kegiatan perusahaan (Ghozali & Chariri, 2014). Melalui pengungkapan HRD, maka akan dapat meningkatkan kepercayaan dari *stakeholder* terhadap perusahaan. Hal tersebut disebabkan perusahaan tidak hanya mengungkapkan laporan yang bersifat wajib saja akan tetapi juga mengungkapkan laporan sukarela sehingga melebihi ekspektasi *stakeholder*.

Penelitian ini mengukur umur perusahaan dimulai sejak perusahaan beroperasi hingga tahun penelitian. Proksi yang digunakan dalam menghitung umur perusahaan adalah dengan menghitung total bulan sejak berdirinya (Wahyuningrum & Budihardjo, 2018). Penelitian ini mengacu kepada studi yang dilakukan oleh Sarkar *et al.* (2016). Penelitian tersebut mengambil populasi seluruh perusahaan yang terdaftar di *Dhaka Stock Exchange* (DSE) periode 2013. Metode pemilihan sampel menggunakan *simple random sampling* sehingga diperoleh sejumlah 40 perusahaan. Teknik perhitungan indeks HRD menggunakan *scoring* Hasil menunjukkan bahwa umur perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan HR. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Christy (2015). Penelitian dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) periode 2011-2013. Sampel penelitian diperoleh sejumlah 60 perusahaan dengan total unit analisis sebesar 180 unit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara umur perusahaan terhadap HRD. Oleh karena itu, semakin tua perusahaan, maka akan semakin luas tingkat pengungkapan HR.

Perusahaan yang lebih tua akan cenderung mengungkapkan informasi lebih banyak terkait *human resource disclosure* dibandingkan perusahaan yang lebih muda. Hal tersebut, disebabkan karena perusahaan yang lebih tua akan lebih mengetahui manis pahitnya perjalanan bisnis sehingga perusahaan akan selalu memperbaiki dan menjaga hubungan dengan *stakeholders*. Salah satunya dengan mengungkapkan informasi sukarela, yaitu melalui pengungkapan sumber daya manusia.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Christy (2015); Sarkar *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa umur perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap HRD. Semakin tua perusahaan, maka tingkat pengungkapan sumber daya manusia akan semakin banyak. Oleh sebab itu, umur perusahaan diduga berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

#### **2.4.3 Pengaruh Tipe Auditor Terhadap *Human Resources Disclosure***

Riset terdahulu menjelaskan bahwa auditing merupakan sebuah mekanisme untuk memperbaiki kredibilitas dari pengungkapan, mengurangi baik informasi gap dan biaya agensi yang terjadi (Kaur *et al.*, 2016). Perusahaan *auditing* digolongkan menjadi “big 4” dan “non-big 4”. Perusahaan yang termasuk di dalam “big 4” diantaranya, KPMG, *Deloitte*, PWC, dan *Ernest and Young* (EY). Perusahaan *auditing* yang besar cenderung menjaga kredibilitas serta *image* yang positif kepada masyarakat. Oleh karena itu, terdapat hubungan antara tipe auditor yang digunakan oleh perusahaan terhadap teori agensi yang terjadi.

Teori agensi menyatakan bahwa perusahaan akan melakukan upaya mengurangi kesalahpahaman yang timbul akibat manajemen mengetahui informasi yang lebih banyak dibandingkan dengan pemilik perusahaan. Salah satunya dengan menggunakan jasa *auditing* dari perusahaan “Big 4”. Hal tersebut dikarenakan auditor “Big 4” akan melakukan proses *auditing* yang lebih teliti serta kredibilitas atas opini yang dikeluarkan lebih tinggi. Kredibilitas tersebut dijaga oleh auditor “Big 4” disebabkan untuk mempertahankan *image* positif yang sudah terbentuk di kalangan masyarakat. Adanya jasa auditor dari “Big 4”, maka akan mendorong perusahaan melakukan pengungkapan informasi yang lebih banyak. Salah satunya, dengan melakukan pengungkapan sumber daya manusia. Hal tersebut didukung oleh Kaur (2016) yang menyatakan bahwa perusahaan yang memakai jasa *auditing* “Big 4” akan cenderung mengungkapkan informasi HRD yang lebih banyak.

Pengungkapan sumber daya manusia akan mengurangi biaya agensi yang mungkin timbul dikarenakan hubungannya antara *agent* dan *principal*. Selain itu, adanya HRD akan meningkatkan kepercayaan *stakeholders* terhadap perusahaan. Sementara itu, pengungkapan HR juga berhubungan dengan teori *stakeholder*. teori *stakeholder* menyatakan bahwa perusahaan dituntut melakukan pertanggungjawaban terhadap para pemangku kepentingan akibat aktivitas yang dilakukan (Ghozali & Chariri, 2014).

Penelitian ini mendukung studi yang dilakukan oleh Scaltrito (2016). Penelitian ini mengambil populasi penelitian pada perusahaan yang terdaftar di

*Italian Stock Exchange* periode 2012. Unit analisis dalam penelitian ini sejumlah 203 *annual report* perusahaan Italia. Hasil menunjukkan bahwa tipe auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan sukarela perusahaan, bahkan pengaruhnya ke arah yang positif. Oleh karena itu, jasa *auditing* “Big 4” akan mendorong perusahaan melaporkan informasi terkait sumber daya manusia yang lebih banyak pula.

Selaras dengan penelitian di atas, penelitian mengenai tipe auditor juga dilakukan oleh Agista (2018). Penelitian tersebut mengambil populasi penelitiannya yaitu seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) periode 2012-2016. Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan ASDM. Karakteristik pada perusahaan tersebut adalah ukuran perusahaan, *leverage*, konsentrasi kepemilikan, tipe auditor, umur perusahaan, kompleksitas struktur, partisipasi pemerintah dalam kepemilikan, profitabilitas, biaya karyawan, tipe industri, investasi asing, komite SDM, direktur independen dan direktur noneksekutif. Hasil menunjukkan bahwa tipe auditor yang diprosikan dengan jasa auditor ”Big 4” atau “Non-big4” berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Agista (2018); Scaltrito (2016) yang menyatakan bahwa tipe auditor yang direpresentasikan dengan *variable dummy*, dimana mendapat nilai satu (1) jika menggunakan jasa *auditing* “Big 4” dan mendapat nilai nol (0) jika menggunakan jasa *auditing*

“Non-big 4” memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pada penelitian ini tipe auditor diduga berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

#### **2.4.4 Pengaruh Profitabilitas Terhadap *Human Resources Disclosure***

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba. Profitabilitas mempunyai indikator yang bermacam-macam, yakni: *margin* laba kotor, *margin* laba bersih, *return on aset*, *return on equity*, *return on sales*, *return on capital*, *return on investment*, *earning per share*. Penelitian ini, perhitungan profitabilitas menggunakan ROA seperti penelitian yang dilakukan oleh (Kaur et al., 2016; Mamun, 2009; Sarkar et al., 2016). Tingkat profitabilitas dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa ditemukannya hubungan yang signifikan antara tingkat profitabilitas dengan pengungkapan sumber daya manusia oleh Ali & Ahmed (2019). Perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang tinggi akan melakukan pengungkapan HR demi menjaga hubungan dengan *stakeholders*.

Teori agensi menyatakan bahwa pihak manajemen perusahaan akan lebih mengetahui informasi yang dihasilkan akibat aktivitas perusahaan dibandingkan dengan *stakeholders*. Oleh karena itu, asimetri informasi antara keduanya dapat terjadi apabila perusahaan tidak mengungkapkan informasi baik bersifat wajib maupun sukarela terhadap *stakeholder*. Salah satu upaya mengurangi kesalahpahaman tersebut dengan cara melakukan pengungkapan HR. HRD berhubungan dengan tingkat profitabilitas perusahaan. Perusahaan yang dapat

menghasilkan laba yang tinggi disebabkan karena kinerja atau produktivitas dari karyawannya. Apabila produktivitas karyawan tinggi, maka tingkat profitabilitas juga akan meningkat sehingga luas pengungkapan informasi sumber daya manusia juga akan meningkat.

Manajer perusahaan yang dapat menghasilkan tingkat profitabilitas tinggi, akan mendapat insentif yang besar sehingga terdorong untuk mengungkapkan informasi yang lebih detail kepada *stakeholders*. Informasi yang diungkapkan tidak hanya berupa kinerja keuangan saja, melainkan juga mengenai keuntungan pribadi, seperti perjanjian kompensasi (Kaur et al., 2016). Menurut Mamun (2009), suatu perusahaan umumnya akan melakukan pengungkapan informasi yang lebih banyak terkait operasionalnya apabila tingkat profitabilitas tinggi. Hal tersebut, dimaksudkan guna menjaga *image* perusahaan.

Teori *stakeholder* juga mendasari adanya pengungkapan HR kepada masyarakat. Teori tersebut menyatakan bahwa perusahaan bukan entitas yang hanya beroperasi demi kepentingan sendiri (menghasilkan laba), akan tetapi juga harus memberikan manfaat kepada para pemangku kepentingan (Ghozali & Chariri, 2014). Oleh karena itu, semakin besar tingkat profitabilitas, maka akan semakin luas pengungkapan informasi kepada masyarakat. Penelitian ini mendukung studi yang dilakukan oleh Ali & Ahmed (2019). Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan perbankan di Bangladesh tahun 2017. Sampel penelitian diperoleh sejumlah 31 *annual report* dari perbankan di Bangladesh.



Hasil menunjukkan bahwa tingkat profitabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap HRD dan arah pengaruhnya ke positif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Negariani *et al.* (2017). Penelitian tersebut bertujuan untuk membuktikan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi pengungkapan HRA. Faktor-faktor tersebut antara lain struktur kepemilikan, *leverage*, profitabilitas dan *Return on Equity*. Populasi penelitian adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) tahun 2013-2016. Oleh karena itu, diperoleh sejumlah 150 perusahaan. Metode *purposive sampling* digunakan dalam penelitian tersebut sehingga diperoleh sampel sejumlah 15 perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan HRA. Oleh karena itu, profitabilitas diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan HR. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarkar *et al.* (2016). Penelitian tersebut mengambil objek penelitian pada seluruh perusahaan yang terdaftar di *Dhaka Stock Exchange* (DSE) periode 2013. Hasil menunjukkan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan HRA.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Ali & Ahmed (2019); Negariani *et al.* (2017); Sarkar *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini menduga bahwa

profitabilitas yang diproksikan dengan ROA akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap HRD.

#### **2.4.5 Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris Terhadap *Human Resources Disclosure***

Dewan komisaris merupakan suatu bagian terpenting dalam CG dan pusat internal dari CG (Supriyono et al., 2015). Proses pengawasan dan pemantauan aktivitas manajemen adalah peran utama dari *board size* (Othman et al., 2018). Adanya proses pengawasan dan pemantauan oleh dewan komisaris akan menjadikan pihak manajemen lebih terbuka dan hati-hati atas segala aktivitas yang dilakukan. Semakin banyak dewan komisaris perusahaan, maka akan semakin banyak pula informasi yang dilaporkan oleh manajemen. Perhitungan ukuran dewan komisaris mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Sulistyawati, 2019; Ulfa, 2016), yang menghitung *board size* dengan total dewan komisaris yang bekerja di perusahaan.

Teori agensi menyatakan bahwa pihak manajemen akan selalu memiliki informasi yang lebih banyak dibandingkan dengan *stakeholders*. Oleh karena itu, supaya tidak menimbulkan asimetri informasi antara *agent* dan *principal* dibutuhkan pengungkapan informasi baik bersifat wajib maupun sukarela. Pengungkapan informasi tersebut didasari juga karena adanya pengawasan dan pemantauan aktivitas perusahaan oleh dewan komisaris. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin banyak jumlah dewan komisaris, maka akan semakin banyak juga informasi yang akan diungkapkan kepada *stakeholders*.

Adanya pengungkapan informasi tersebut dapat mengurangi biaya agensi yang mungkin ditimbulkan baik dari *agent* maupun *principal*.

Jumlah dewan komisaris yang lebih besar dapat mendorong perilaku manajer untuk melakukan pengungkapan informasi yang lebih rinci, termasuk pengungkapan ASDM (Ulfa, 2016). Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Sulistyawati (2019). Populasi penelitian tersebut adalah seluruh sektor perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) periode 2012-2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengungkapan ASDM. Hasil tersebut juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2016). Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan ASDM pada perusahaan sektor keuangan, IT dan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX) periode 2013-2014. Metode *purposive sampling* digunakan dalam penelitian ini sehingga diperoleh sejumlah 45 perusahaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara ukuran dewan komisaris terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (ASDM).

Penelitian yang dilakukan oleh Septianingsih & Muslih (2019) menyatakan bahwa ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan HR. Namun, arah pengaruhnya dari hasil tersebut bernilai negatif. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin banyak ukuran dewan komisaris, maka akan menurunkan tingkat pengungkapan HR dikarenakan perusahaan akan

lebih memprioritaskan alokasi dananya untuk membayar gaji dewan komisaris sehingga menurunkan pengungkapan HR. Oleh sebab itu, penelitian ini menduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara ukuran dewan komisaris terhadap HRD.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Sulistyawati (2019); Septianingsih & Muslih (2019); Ulfa (2016) menyatakan bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan sumber daya manusia. Semakin banyak dewan komisaris yang bekerja di perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan dan semakin tinggi alokasi pembayaran gaji kepada dewan komisaris. Oleh sebab itu, perusahaan akan melaporkan informasi yang lebih banyak terkait HRD atau malahan akan menurunkan pelaporan HRD karena pembiayaan dialokasikan ke pembayaran gaji dewan komisaris. Pengaruhnya tersebut bisa saja menjadi positif ataupun negatif. Penelitian ini menduga bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

#### **2.4.6 Pengaruh Gender Terhadap Human Resources Disclosure**

*Gender* merupakan sebuah diversitas antara wanita dan pria yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Aribi *et al.* (2018) menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara wanita dan pria baik dari segi kepribadian, pengambilan keputusan, gaya komunikasi, serta pengambilan risiko yang dihadapi. Hal tersebut, menyiratkan bahwa wanita memiliki perspektif yang dapat fokus di segala bidang tata kelola perusahaan (Aribi *et al.*, 2018). Oleh karena itu, adanya

diversitas *gender* di dewan perusahaan dapat menguntungkan bagi operasional maupun kinerja perusahaan (Bowrin, 2018).

Teori agensi menyatakan bahwa *agent* akan memiliki informasi yang lebih banyak dibandingkan dengan *principal*. Oleh karena itu, untuk mengurangi asimetri informasi, perusahaan harus melaporkan informasi terkait perusahaan baik bersifat wajib maupun sukarela. Salah satunya dengan melakukan pengungkapan HR yang diduga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan mengurangi kecurigaan terhadap perusahaan. Adanya diversitas *gender* dalam anggota dewan komisaris diduga dapat meningkatkan pengungkapan informasi terkait sumber daya manusia. Hal tersebut disebabkan karena wanita sebagai *agent* akan berusaha menghindari konflik dengan *principal* sehingga akan melaporkan informasi yang lebih banyak.

Berdasarkan teori *stakeholder* dewan wanita akan menggunakan kemampuan rasionalnya dalam menanggapi keinginan berbagai pemangku kepentingan. Oleh karena itu, perusahaan akan menghasilkan respon sosial yang lebih baik terhadap masyarakat dengan melakukan tanggung jawab sosial yang lebih besar. Hal tersebut, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tejedro-Romero *et al.* (2017), menyatakan bahwa semakin banyak representasi wanita dalam anggota dewan, maka akan meningkatkan pengawasan, pemantauan, transparansi sehingga dapat mengurangi asimetris informasi. Selain itu, wanita memiliki sikap yang lembut dan hati-hati dalam bertindak sehingga apabila

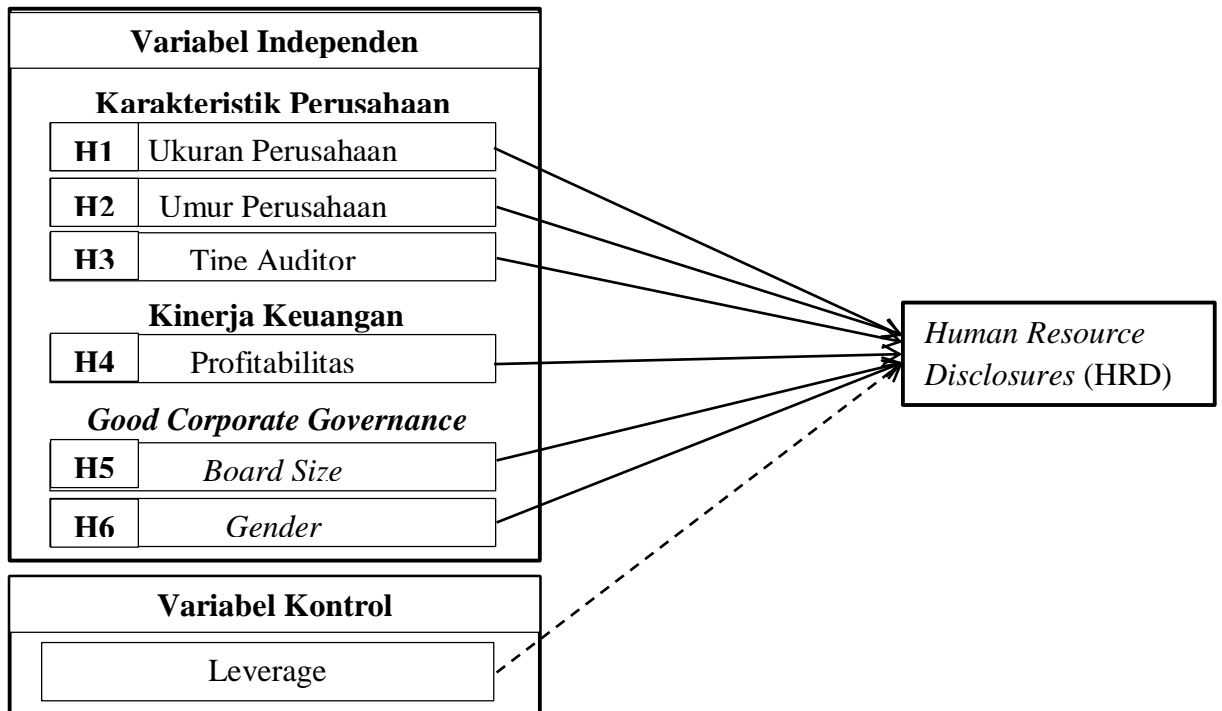
perusahaan mengalami masa kritis, wanita dianggap dapat memberikan “*win-win solution*” dalam memecahkan masalah.

Penelitian ini merujuk kepada studi yang dilakukan oleh Rouf (2016). Penelitian dilakukan pada perusahaan *non-financial* yang terdaftar di *Dhaka Stock Exchange* (DSE) tahun 2007-2011 sehingga terdapat sejumlah 106 sampel penelitian. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya diversitas *gender* dalam anggota dewan akan berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan sukarela perusahaan, bahkan pengaruhnya berarah positif. Oleh karena itu, *gender* diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap HRD. Selaras dengan penelitian yang tersebut, penelitian terkait *gender* terhadap pengungkapan sukarela juga dilakukan oleh Romero *et al.* (2017). Penelitian tersebut mengambil sejumlah 25 perusahaan yang terdaftar di IBEX 35 Spanyol tahun 2007-2011. Penelitian ini membuktikan bahwa diversitas *gender* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap modal manusia.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Rouf (2016); Romero *et al.* (2017) menemukan bahwa *gender* berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan sukarela. Oleh karena itu, penelitian ini menduga bahwa *gender* berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

Berikut merupakan model penelitian dalam penelitian ini:

Grafik 2.1. Model Penelitian



### 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Ukuran Perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

H2: Umur perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

H3: Tipe auditor berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

H4: Profitabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

H5: Ukuran Dewan Komisaris berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

H6: *Gender* berpengaruh secara signifikan terhadap HRD.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ukuran perusahaan, umur perusahaan, tipe auditor, profitabilitas, ukuran dewan komisaris, *gender* terhadap *human resource disclosure* pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX), *Philippines Stock Exchange* (PSE), *The Stock Exchange of Thailand* (SET), Bursa Malaysia (Bursa) dan *Singapore Exchange* (SGX) untuk periode 2018. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat rata-rata *human resource disclosure* di ASEAN sebesar 77% tergolong tinggi. nilai rata-rata HRD tertinggi ditempati oleh Malaysia dengan persentase 91%, urutan kedua Singapura dengan persentase 83%, urutan ketiga Indonesia dengan 78%, urutan keempat Thailand dengan persentase 75% dan urutan terakhir adalah Filipina dengan persentase 69%.
2. Variabel *human resource disclosure* memiliki nilai rata-rata 0,77 atau sejumlah 77% sehingga lebih besar dari standar deviasinya yang menunjukkan nilai 0,11 atau 11%. Ukuran perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 13,94441 dan lebih besar dari standar deviasinya yaitu 0,938031. Umur perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 2,72269 lebih kecil dari nilai standar deviasinya yaitu 0,275502. Tipe auditor memiliki nilai rata-rata



sebesar 0,48052, lebih kecil dari standar deviasinya yaitu 0,502897. Profitabilitas memiliki nilai rata-rata sebesar 1,16265, lebih kecil dari standar deviasinya yaitu 1,919354. Ukuran dewan komisaris memiliki nilai rata-rata sebesar 7,06494, lebih besar dari standar deviasinya yaitu 3,503148. *Gender* memiliki nilai rata-rata sebesar 0,15850, lebih besar dari standar deviasinya yaitu 0,141332. *Leverage* memiliki nilai rata-rata sebesar 6,44522, lebih besar dari standar deviasinya yaitu 2,547407.

3. Ukuran perusahaan, tipe auditor, dan ukuran dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap *human resource disclosure*.
4. Umur perusahaan, profitabilitas, dan *gender* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *human resource disclosure*.
5. *Leverage* sebagai variabel kontrol tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *human resource disclosure*.

## **5.2. Saran dan Keterbatasan**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

### **a. Saran**

1. Mengambil objek penelitian lain di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Kanada, Skandinavia, Inggris, Portugal, atau Jerman yang mana diduga akan melaporkan HRD yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN.

2. Mengambil seluruh sektor perusahaan supaya data yang dihasilkan menjadi lebih bervariasi dan karena belum adanya penelitian yang mengambil seluruh sektor perusahaan di negara-negara ASEAN..
3. Menambah variabel baru seperti biaya karyawan yang diduga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *human resource disclosure*.

**b. Keterbatasan**

1. Populasi penelitian hanya sektor perbankan saja sehingga data yang dihasilkan kurang bervariasi.
2. Adanya kesenjangan jumlah sampel perbankan yang signifikan antar negara, seperti jumlah sampel di Indonesia sebesar 43 perusahaan sedangkan di Singapura hanya sebesar 3 perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abeysekera, I., & Guthrie, J. (2004). Human capital reporting in a developing nation. *British Accounting Review*. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2004.03.004>
- Agista, A. Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Library.Uns.Ac.Id Skripsi S1*.
- Alawi, N. A., & Belfaqih, H. M. (2019). Human resources disclosure: an exploratory study of the quality in Qatar. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 15(1), 84–95. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-01-2018-0010>
- Alhamra, I. T., & Hermiyetti. (2016). ANALISIS PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN TINGKAT PROFITABILITAS TERHADAP PENGUNGKAPAN INFORMASI AKUNTANSI (Studi Empiris pada Top 50 Emiten dengan Skor CG Tertinggi Hasil IICD melalui Pendekatan ASEAN Corporate Governance Scorecard Periode 2012-201. *Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC Universitas Bakrie, Jakarta. 2-3 Mei 2016 ANALISIS*, 444–463.
- Ali, M., & Ahmed, T. (2019). Association of Organizational Attributes With Human Resource Disclosure: Evidence From Bangladeshi Banks. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 9(2), 99. <https://doi.org/10.5296/ijafr.v9i2.14333>
- Aribi, Z. A., Alqatamin, R. M., & Arun, T. (2018). Gender diversity on boards and forward-looking information disclosure: evidence from Jordan. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(2), 205–222. <https://doi.org/10.1108/JAEE-05-2016-0039>
- Arifin, D. M. (2013). Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage dan Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Al-Iqtishad*, 9.
- BADAN PENGAWAS PASAR MODAL. (1997). *KEPUTUSAN KETUA BADAN PENGAWAS PASAR MODAL NOMOR KEP-11/PM/1997*. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1997/KEP-11~PM~1997Kep.HTM>
- Bank Indonesia. (2008). *Undang-Undang 20 Tahun 2008*. [www.bi.go.id](http://www.bi.go.id) diakses pada Selasa, 23 September 2019 Pukul 19.30 WIB
- Bowrin, A. R. (2018). Human resources disclosures by African and Caribbean companies. *Journal of Accounting in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1108/JAEE-07-2016-0065>

- Brigham, & Houtson. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan* (11th ed.). Jakarta;Salemba Empat.
- Christy, N. (2015). PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2011-2013. *Jom FEKON*, 2(2), 1–15.
- CUBGC. (2013). unified code of corporate governance code of listed company. *Madrid*.
- Deegan. (2004). *Financial Accounting Theory*. Sydney: McGraw-Hill Book.
- Desi, & Iwan. (2014). Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengungkapannya dalam Laporan Keuangan Perusahaan Daerah Air Minum Purbalingga. *KOMPARTEMEN Jurnal Ilmiah*, XII(2).
- Deutsche Welle. (2019). *Industri Perikanan Thailand Masih dihantui Perbudakan Manusia*. <https://news.detik.com/dw/d-4786308/industri-perikanan-thailand-masih-dihantui-perbudakan-manusia>
- Diansari, R. E., & Rispin, S. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perbankan. *Wahana*, 22(1), 61–72. <https://doi.org/10.35591/whn.v22i1.150>
- Elkington, J. (1998). Accounting for the Triple Bottom Line. In *Measuring Business Excellence*. <https://doi.org/10.1108/eb025539>
- Flamholtz, E. G., Bullen, M. L., & Hua, W. (2002). Human resource accounting: a historical perspective and future implications. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/00251740210452818>
- Freeman, R. E., & David, L. R. (1983). Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. *California Management Review*. <https://doi.org/10.2307/41165018>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang; Badan Perbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Chariri, A. (2014). *Teori Akuntansi (IFRS)*. Semarang; Badan Perbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, K. R., Sulindawati, & Herawati. (2016). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, LEVERAGE, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Empiris Pada Perusahaan

- Pertambahan Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2012-2014). *E-Journal SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(2).
- Huang, C. C., Abidin, Z. Z., & Jusoff, K. (2009). External Reporting of Human Capital in Malaysia. *Asian Social Science*. <https://doi.org/10.5539/ass.v4n8p3>
- Human Rights Watch. (2018). Philippines: Discrimination Against Workers with HIV. *Human Rights Watch*. <https://www.hrw.org/news/2018/02/09/philippines-discrimination-against-workers-hiv>
- Huui, L. M., & Siddiq, M. (2012). Human Resource Disclosure: the Current Practice and Its Association With Corporate Characteristics in Malaysia. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 68–93.
- Ibarra, V. C., & Cosico, C. A. (2016). Awareness of human resource accounting practices and costing: Evidence from the Philippines. *Global Journal of Business Research*, 10(4), 27–42. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2926159](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2926159)
- Irawan. (2016). Human Resources Accounting at the Crossroads. *Jurnal Ilmiah ESAI*, 10(1), 1–94. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Jindal, S., & Kumar, M. (2012). The determinants of HC disclosures of Indian firms. *Journal of Intellectual Capital*, 13(2), 221–247. <https://doi.org/10.1108/14691931211225049>
- Kadir, M. R. A., & Mohan, T. (2018). Human Resources Accounting Disclosure: A Qualitative Study From Malaysian Perspective. *Social & Behavioural Sciences IEBMC 2017 8 Th International Economics and Business Management Conference CONSUMER CONFIDENCE INDEX PREDICT BEHAVIORAL*, 89–96. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.07.02.10>
- Kaur, S., Raman, V. A., & Singhania, M. (2016). Impact of corporate characteristics on human resource disclosures. *Asian Review of Accounting*, 24(4), 390–425. <https://doi.org/10.1108/ARA-09-2014-0103>
- Kelvianto. (2018). Implementasi prinsip-prinsip good corporate governance untuk keberlanjutan usaha pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pengolahan kayu. *Jurnal AGORA*, 6(2), 1–7.

- Khotimah, S. (n.d.). *Hari Buruh Malaysia, Pekerja Menuntut Perlakuan yang Lebih Adil*. <https://www.liputan6.com/global/read/3954576/hari-buruh-di-malaysia-pekerja-menuntut-perlakuan-yang-lebih-adil>
- Lee, M. H. (2010). Evaluation of Annual Reports on Human Resource Disclosure Using Content Analysis. *Unitar E-Journal*, 6(1), 38–52.
- Lindawati, A. S., & Puspita, M. (2015). Corporate Social Responsibility: Implikasi Stakeholder dan Legitimacy Gap dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*. <https://doi.org/10.18202/jamal.2015.04.6013>
- Lipunga, A. (2013). Corporate Social Responsibility Reporting by Commercial Banks in Annual Reports: Evidence from Malawi. *International Journal of Business and Social Research*.
- Lubis, A. I. (2014). *Akuntansi Keperilakuan* (2nd ed.). Jakarta;Salemba Empat.
- Mamun, S. A. Al. (2009). Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association With Corporate Characteristics. *BRAC University Journal*.
- Mara. (2016). Disclosure of human capital information in annual reports: a case of Malaysian banking and financial institution sector. *International Journal of Business Management*.
- Marfuah, & Cahyono, Y. D. (2011). Karakteristik perusahaan dan pengungkapan tanggung jawab sosial. *JAAI*, 15(1), 103–119.
- Mishra, L., & Mishra, R. (2017). Human Resource Disclosure and its Association with Corporate Attributes. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(5), 9–20.
- Negariani, K. D., Purnamawati, I. G. A., & Kurniawan, P. S. (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. *E-Journal SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Othman, N. H., Rashid, A. A., & Husin, N. M. (2018). Exploring the Effects of Board Characteristics on Innovation Capital Disclosure : Evidence from Malaysia. *World Journal of Research and Review*, 5, 37–45.
- Petera, P., & Wagner, J. (2017). Human resources disclosure among companies in Czechia. *Social Responsibility Journal*, 13(4), 743–761. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2017-0123>

- Petera, P., Wagner, J., Knorova, K., & Siska, L. (2015). Human Resources Disclosure by the Largest Czech Companies. *Procedia Economics and Finance*, 25(15), 96–105. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00717-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00717-0)
- Pratama, W. (2019). Perlindungan Kerja dan Penegakan HAM. *Liputan6*. <https://news.detik.com/kolom/d-4602193/perlindungan-kerja-dan-penegakan-ham>
- Rahayu, A. P., & Sulistyawati, A. I. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(3), 1–16. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rashid, A. A., Ibrahim, M. K., Othman, R., & See, K. F. (2012). IC disclosures in IPO prospectuses: Evidence from Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/14691931211196213>
- Ratanajongkol, S., Davey, H., & Low, M. (2006). Corporate social reporting in Thailand: The news is all good and increasing. *Qualitative Research in Accounting & Management*. <https://doi.org/10.1108/11766090610659751>
- Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Executive*. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9709231661>
- Rouf, M. A. (2016). Board diversity and corporate voluntary disclosure (CVD) in the annual reports of Bangladesh. *Risk Governance and Control: Financial Markets and Institutions*, 6(4), 48–55. <https://doi.org/10.22495/rcgv6i4art7>
- Santioso, L., Alverianti, A., & Daryatno, A. B. (2017). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA. *JURNAL AKUNTANSI UKRINDA*, 17(2), 111–124.
- Sarkar, S. H., Alam, A., & Ali, I. (2016). Human Resource Accounting Disclosure Practices in Bangladesh. *Australian Journal of Accounting, Economics and Finance (AJAEF)*, 2(2).
- Scaltrito, D. (2016). Voluntary disclosure in Italy: Firm-specific determinants an empirical analysis of Italian listed companies. *EuroMed Journal of Business*, 11(2), 272–303. <https://doi.org/10.1108/EMJB-07-2015-0032>
- Septianingsih, L. R., & Muslih, M. (2019). Board Size , Ownership Diffusion , Gender Diversity , Media Exposure , dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility ( Studi Kasus pada Perusahaan Indeks SRI-KEHATI yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 11(2), 218–229.

- Shukuhian, & Ashraf. (2017). A Study of Human Resource Accounting Practices : Examining The impact of Financial Performance on Human Resource Value in Selected Public Enterprises in India. *Journal of Administrative Management Education and Training (JAMET)*, 13(3), 59–70.
- Souza, G. H. C., Junior, L. A. F., Lagioia, U. C. T., & de Araujo, J. G. N. (2016). Financial Performance and Information Disclosure on Human Resources: an Analysis of Companies in The IBrX – 100. *Journal of Education and Research in Accounting*, 22(5), 88–102. <https://doi.org/10.17524/repec.v10i1.1320>
- Sudrajat, H., & Venusa, L. (n.d.). PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2015). *Jurnal Unesa*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Bandung; Penerbit Alfabeta.
- Sukandar, panky pradana. (2014). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi dan Dewan Komisaris Serta Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Diponegoro*.
- Supriyono, E., Almasyhari, A. K., Suhardjanto, D., & Rahmawati, S. (2015). The impact of corporate governance on corporate social disclosure: Comparative study in South East Asia. *International Journal of Monetary Economics and Finance*. <https://doi.org/10.1504/IJMEF.2015.070779>
- Tejedo-Romero, F., Rodrigues, L. L., & Craig, R. (2017). Women directors and disclosure of intellectual capital information. *European Research on Management and Business Economics*, 23(3), 123–131. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.06.003>
- 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). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Ullah, M. H., & Karim, M. T. (2015). Human Resource Disclosure in Annual Report of the Listed Banking Companies in Bangladesh. *Global Journal of Quantitative Science*, 2(1), 7–19. [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37188348/2015\\_V2\\_I1\\_2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1551535988&Signature=7asTvmcwjNUUf6R87HZYWn8U9gg%3D&response-content-disposition=inline%3B](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37188348/2015_V2_I1_2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1551535988&Signature=7asTvmcwjNUUf6R87HZYWn8U9gg%3D&response-content-disposition=inline%3B)



filename%3DHuman\_Resource\_Disclosure\_in\_Annual

- Vazakidis, A., Stavropoulos, A., & Galani, D. (2013). Company Characteristics and Human Resource Disclosure in Greece. *Procedia Technology*, 8(Haicta), 112–121. <https://doi.org/10.1016/j.protcy.2013.11.016>
- Wahyudin, A. (2015). *Metode Penelitian, Penelitian Bisnis & Pendidikan* (1st ed.). Semarang; UNNES PRESS.
- Wahyuningrum, I. F., & Budihardjo. (2018). Relationship between Company Financial Performance, Characteristic and Environmental Disclosure of ASX Listed Companies. *E3S Web of Conferences*, 73, 3–7. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20187310024>
- Wiyuda, & Pramono. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance, Karakteristik Perusahaan Terhadap Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *KOMPARTEMEN Jurnal Ilmiah*, XV(1).