

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perbankan di Indonesia

Analysis of Factors Affecting of Human Resource Accounting Disclosure in Banking in Indonesia

Hatta Setiabudhi¹,
Mutia Pamikatsih².

^{1,2}Fakultas Ekonomi,
Universitas Nahdlatul
Ulama Al Ghazali,
Indonesia.

Surel Korespondensi:
hattasb@gmail.com

Abstrak

Akuntansi SDM merupakan suatu proses pengidentifikasian dan pengukuran mengenai data dari sumber daya manusia serta memberikan komunikasi atas informasi mengenai data ini ke pihak-pihak yang memiliki kepentingan. Akuntansi Sumber Daya Manusia juga dinilai berdampak terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ukuran perusahaan, Profitabilitas, Umur perusahaan, ukuran dewan komisaris serta Gender terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perbankan *go public* periode 2020. Analisis regresi jenis berganda merupakan teknik didalam analisis data pada penelitian ini. Penelitian menunjukkan hasil bahwa ukuran perusahaan, Profitabilitas, ukuran dewan komisaris dan Gender tidak memiliki pengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. Umur perusahaan memiliki pengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada perbankan di Indonesia.

Kata kunci: Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, Ukuran Perusahaan, Umur, ukuran dewan komisaris, Gender.

Abstract

Human Resource accounting is a process of identifying and measuring data from human resources and providing communication of information about this data to interested parties. Human Resource Accounting is also considered to have an impact on company performance. This study aims to analyze the effect of company size, profitability, company age, board size and gender on Human Resource Accounting Disclosures. This research was conducted at banking companies going public for the 2020 period. Multiple type regression analysis is a technique in data analysis in this study. The research shows that company size, profitability, board size and gender have no effect on Human Resource Accounting Disclosures. Company age has an influence on Human Resource Accounting Disclosures in banks in Indonesia.

Keywords: *Human Resource Accounting Disclosure, Company Size, Age, Board of Commissioners Size, Gender.*

PENDAHULUAN

Akuntansi SDM merupakan suatu proses pengindentifikasian dan pengukuran mengenai data dari sumber daya manusia serta memberikan komunikasi atas informasi mengenai data ini ke pihak-pihak yang memiliki kepentingan (Mamun, 2009). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tenaga, kompetensi, kapabilitas dan pemahaman mereka yang sedang, atau memiliki kapasitas untuk dapat melaksanakan pembuatan barang atau memberikan penawaran yang memiliki manfaat. Aset manusia terlihat sebagai suatu aset yang sangat berharga karena bahkan visi, usaha, teknik, dan sistem kompleks perusahaan tidak berguna dan tidak berpengaruh sama sekali pada perusahaan tanpa sumber daya manusia yang unggul. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan nomor 19 menyadari bahwa aset adalah sumber yang dikuasai oleh perusahaan sebagai hasil dari aktivitas dimasa lalu dan diperkirakan akan bisa mendapat hasil berupa keuntungan finansial bagi perusahaan tersebut di kemudian hari. Untuk bertahan dan berkembang di lingkungan di mana persaingan sengit, perusahaan harus melestarikan dan meningkatkan SDM atau *human resources*, menunjukkan bahwa SDM atau *human resources* adalah aset yang sangat penting didalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan ((Yunita & Mauliza, 2020). Akuntansi SDM atau *human resources accounting* juga dipertimbangkan untuk memberikan dampak pada kinerja daripada perusahaan secara keseluruhan. Kinerja bisa dilihat dari profitabilitasnya, seberapa besarnya dan berkembangnya perusahaan itu serta *going concern* daripada perusahaan yang dapat dicerminkan pada usia perusahaan (Diansari & Rispin, 2019).

Rensis Likert pada tahun 1960 memulai riset tentang mengenai Akuntansi SDM atau *human resources accounting* (Mamun, 2009). Likert mempertahankan perencanaan jangka panjang dengan tekanan kuat pada variabel kualitatif sumber daya manusia, yang bisa memberikan hasil profil yang lebih besar secara jangka panjang. Tujuan dasar yang mendasari Akuntansi SDM atau *human resources accounting* yaitu untuk memfasilitasi pengelolaan SDM atau *human resources* yang efektif dan efisien. Akuntansi SDM atau *human resources accounting* bukanlah merupakan isu yang baru didalam ilmu ekonomi. Ekonom menganggap modal manusia sebagai faktor produksi, dan mereka mengeksplorasi berbagai cara untuk mengukur investasinya di bidang pendidikan, kesehatan, dan bidang lainnya. Akan tetapi aspek pelaporan akuntansi SDM merupakan konsep yang baru untuk negara berkembang seperti Indonesia. Masih belum banyak penelitian yang dilakukan terkait pengungkapan sumber daya manusia di Indonesia. Negara berkembang untuk Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya manusia masih relatif rendah (Adila & Wahyuningrum, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Alawi & Belfaqih, 2019) yang mengungkapkan untuk tingkat Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya manusia di perusahaan yang terdaftar di Qatari Exchange Market (QEM) masih sangat rendah.

Penelitian yang berkaitan dengan ukuran perusahaan atau *firm size*, profitabilitas, *firm age* atau umur perusahaan, ukuran dewan komisaris, serta gender terhadap pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* telah banyak yang dilakukan oleh sejumlah peneliti, akan tetapi hasil dari penelitian menemukan bahwa *firm size* atau ukuran perusahaan mempunyai efek pada pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* (Ramadhanti, 2021), (Raimo et al., 2020), (Eksandy & Sari, 2020), profitabilitas juga mempunyai efek pada pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* (Masruro et al.,

2018), *firm age* atau umur perusahaan juga mempunyai efek pada pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* (Tejedo-Romero & Araujo, 2020), ukuran dari dewan komisaris juga mempunyai efek pada Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* (Adila & Wahyuningrum, 2021), serta Gender mempunyai efek pada Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* (Adila & Wahyuningrum, 2021).

Riset sebelumnya telah banyak menguji tema yang terkait dengan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* serta berbagai faktor yang mempunyai pengaruh. Akan tetapi, hasil dari riset terdahulu memberikan pandangan yang tidak konsisten, oleh karena itu peneliti akan melakukan uji secara bersama-sama *firm size* atau ukuran perusahaan, Profitabilitas, *firm age* atau Umur Perusahaan, dan ukuran dari dewan komisaris serta Gender terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*. Penelitian yang dilakukan ini adalah pengembangan yang telah dilakukan penelitian terdahulu, yang menjadi perbedaan yaitu menggunakan pengukuran pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* yang telah dikembangkan dari (Duc et al., 2021) yaitu menggunakan 26 item. Penelitian ini menggabungkan studi dari (Duc et al., 2021), (Petera & Wagner, 2017), (Raimo et al., 2020), (Ramadhanti, 2021) dan (Aquilina Putri, 2017) di Perbankan Indonesia. Pemilihan perusahaan di sektor perbankan karena sektor perbankan ini memiliki kecenderungan untuk dapat mengungkap lebih banyak informasi mengenai SDM daripada perusahaan yang non-keuangan (Enyi & Akindehinde, 2014).

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu: 1) dapat lebih tahu akan pengaruh ukuran perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* 2) mengetahui pengaruh Profitabilitas terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*, 3) mengetahui pengaruh *firm age* atau umur perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, 4) mengetahui pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*, 5) mengetahui dari pengaruh Gender tentang Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini akan mengembangkan pengembangan hipotesis dari perspektif Teori Stakeholder. Teori Stakeholder adalah salah satu landasan terpenting bagi Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*. Pemangku kepentingan diantaranya adalah pemegang saham, pemerintah, bank atau lainnya lembaga pemberi pinjaman, pekerja dan serikat pekerjanya, pelanggan, pemasok, serta masyarakat tempat bisnis dioperasikan (Ramadhanti, 2021).

Teori *Stakeholder* mampu memberikan penjelasan tentang hubungan antara perusahaan dengan pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan dalam hal yang paling penting bisa memanipulasi atau mempunyai kapasitas untuk memiliki pengaruh penggunaan aset keuangan yang telah digunakan oleh perusahaan. akibatnya, kekuatan pemangku kepentingan ditentukan oleh besarnya kekuatan yang dipunyai pemangku kepentingan atas sumber daya itu. Teori Stakeholder menyatakan apabila keberhasilan serta kematian dari perusahaan lebih tergantung di kemampuannya untuk menstabilkan berbagai keinginan pemangku kepentingan. Apabila perusahaan mampu, hingga perusahaan mau dapat meraih

suport yang berkelanjutan serta dapat menikmati dari pertumbuhan akan pangsa pasar, penjualan, dan laba. Sudut pandang dari teori *Stakeholder* menjelaskan bahwa masyarakat serta lingkungan adalah merupakan pemangku kepentingan inti dari perusahaan serta harus diperhatikan. Teori pemangku kepentingan ini menjelaskan kalau seluruh pemangku kepentingan mempunyai hak buat mendapatkan informasi atas berbagai kegiatan perusahaan yang telah terjadi. Oleh sebab itu, manajemen dari perusahaan akan berusaha agar dapat memenuhi dari harapan para pemangku kepentingan. Kelangsungan dari usaha suatu perusahaan serta bergantung dari suport dari para pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan atau *stakeholder* diantaranya adalah pemilik, pemerintah, pemerintah, serikat pekerja, karyawan, akademisi serta pihak-pihak lain yang berhubungan dengan kegiatan suatu perusahaan.

Faktor yang memicu level SDM adalah ukuran perusahaan atau *firm size*. Perusahaan yang besar itu akan mau memiliki bertambah informasi yang melimpah. Oleh sebab itu, upaya untuk mengurangi asimetri informasi adalah perusahaan yang besar itu akan cenderung mengungkapkan informasi yang melimpah. Perusahaan yang besar cenderung memiliki total aktiva atau aset, produksi barang yang lebih melimpah serta jasa, konsumsi bahan baku, dan sumber daya manusia sehingga tingkat SDM akan lebih tinggi. Ukuran perusahaan atau *firm size* dihitung yaitu dengan cara menggunakan dari logaritma natural total aset atau aktiva (Petera & Wagner, 2017). Hasil Penelitian yang dari (Ramadhanti, 2021), (Adila & Wahyuningrum, 2021), (Raimo et al., 2020) menemukan bahwa ukuran perusahaan atau *firm size* memiliki efek yang signifikan pada SDM. Berdasar pada penelitian itu, hipotesis pertama ialah sebagai berikut ini:

H1: ukuran perusahaan memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi SDM

Kemampuan firma untuk dapat menghasilkan keuntungan merupakan profitabilitas. Proksi yang digunakan didalam mengukur profitabilitas ialah *return on asset* atau ROA (Duc et al., 2021). Semakin besar profitabilitas, semakin luas level SDM. Profitabilitas yang besar akan dapat mendorong perusahaan buat mengungkapkan banyak informasi guna menjaga loyalitas *stakeholders*. Selain itu, profitabilitas yang tinggi akan meningkatkan biaya investasi SDM oleh perusahaan sehingga tingkat SDM akan semakin tinggi. Hasil penelitian (Duc et al., 2021), (Mamun, 2009), (Raimo et al., 2020) menunjukkan kalau bahwa profitabilitas mempunyai efek yang sangat signifikan terhadap SDM, maka Hipotesis kedua yaitu:

H2: Profitabilitas memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi SDM

Lama perusahaan telah berdiri merupakan usia perusahaan. Perusahaan lama akan mendapatkan banyak pengalaman dalam mengatasi hambatan. Pengalaman ini akan menambah luasnya SDM. Berdasarkan dari penelitian (Raimo et al., 2020), (Duc et al., 2021) menunjukkan bahwa umur atau usia perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM, maka dari itu Hipotesis ketiga adalah:

H3 : Umur perusahaan mempunyai pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi SDM

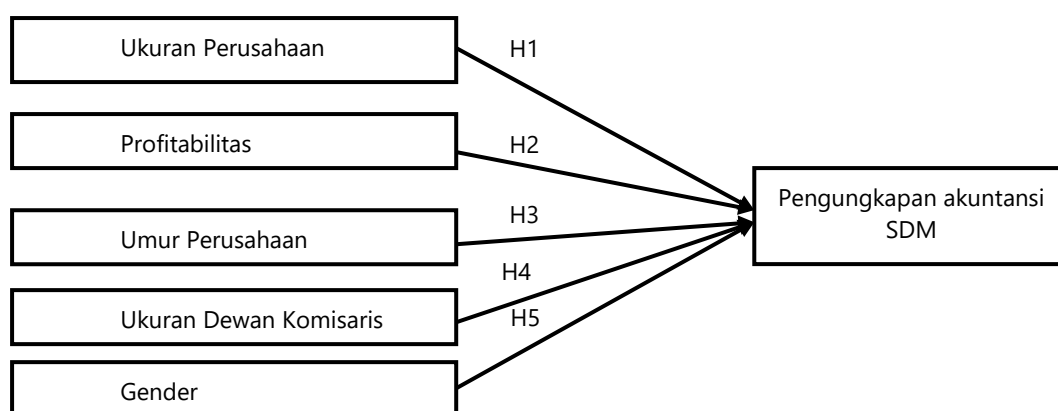
Peran utama dewan komisaris adalah untuk memantau untuk kegiatan manajemen. Perhitungan ukuran dari dewan komisaris mengacu pada penelitian yang dilakukan (Raimo et al., 2020), menghitung ukuran dari dewan komisaris berdasarkan total ukuran dari dewan yang bekerja didalam perusahaan. Ukuran dari dewan komisaris yang makin banyak, maka dari itu akan semakin ketat pengawasan di perusahaan sehingga mendorong manajer untuk memberikan lebih banyak informasi. Hasil dari penelitian (Raimo et al., 2020) menjelaskan kalau ukuran dari dewan komisaris memiliki pengaruh terhadap SDM, maka hipotesis keempat adalah:

H4: ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi SDM

Gender adalah perbedaan diantara wanita serta laki-laki yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Proksi gender dapat dihitung dengan berdasarkan proporsi dewan komisaris wanita dengan total jumlah dewan komisaris (Raimo et al., 2020). Dengan adanya dewan wanita yang lebih banyak, level SDM akan lebih luas. Ini karena memiliki wanita di dewan akan mengurangi konflik dengan pemangku kepentingan dan dengan demikian melaporkan lebih banyak informasi SDM. Hasil penelitian (Tejedo-Romero et al., 2017), (Raimo et al., 2020) menunjukkan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap SDM, maka dari itu hipotesis kelima ialah:

H5: Gender memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi SDM

Berdasar pada penjelasan tersebut, dapat digambar kerangka penelitiannya ialah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini adalah merupakan *basic reseach*, yaitu untuk pengembangan keilmuan bidang akuntansi. Penelitian dimulai melalui tahap identifikasi permasalahan kemudian dilanjutkan melalui survey terhadap populasi. Perusahaan perbankan *go public* yang telah menerbitkan *annual report* pada tahun 2020 merupakan populasi didalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sektor Perbankan Indonesia. Sektor perbankan merupakan sektor yang penting bagi ekonomi, tetapi selama krisis Covid-19 itu juga memiliki lebih banyak tantangan daripada industri lainnya. Penelitian ini menggunakan satu tahun karena tahun 2020 adalah tahun dimana krisis Covid-19 terjadi. Total populasi berjumlah 46 perusahaan. 11 perusahaan dikeluarkan karena tidak memiliki data lengkap sehingga sampel penelitian jumlahnya adalah sebesar 35 perusahaan. *Purposive sampling* digunakan dalam metode untuk pengambilan sampel yang digunakan. *Purposive sampling* merupakan metode pengambilan dari sampel yang sesuai menurut kriteria atau tolak ukur yang telah ditentukan. Adapun Kriteria digunakan didalam pengambilan sampel meliputi: 1)Perusahaan perbankan yang *listing* di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2020, 2)Perusahaan perbankan tersebut menerbitkan *annual report* selama tahun 2020.

Variabel Penelitian serta Pengukuran

Ada 6 (enam) variabel dari penelitian didalam penelitian ini yaitu terdiri dari satu variabel dependen serta ada lima variabel independen. Pada penelitian ini, Variabel Dependennya ialah Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* yang diambil melalui analisis isi dari Laporan Tahunan perusahaan. Analisis isi kuantitatif adalah proses reduksi data melalui pengkodean teks ke dalam kategori-kategori yang lebih sedikit dari tema-tema kunci yang diidentifikasi (Petera & Wagner, 2017). Ke-26 item Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* diadopsi berdasarkan (Duc et al., 2021) sebagai berikut; Kursus Pelatihan; Jam/hari Pelatihan per karyawan; Uang yang diinvestasikan pada pelatihan; Jumlah Karyawan; Jumlah Karyawan berdasarkan gender; Jumlah Karyawan berdasarkan kualifikasi; Jumlah Karyawan berdasarkan fungsi; Distribusi usia karyawan; Rekrutmen talent dan retensi; Survey Karyawan; Kesehatan dan keselamatan kerja; Memberikan perawatan kesehatan murah kepada Karyawan; Tingkat absen sakit; Informasi statistik kecelakaan; Pernyataan kesempatan yang sama; Hubungan manajemen tenaga kerja; Kegiatan kolektif; Menyediakan kegiatan/fasilitas rekreasi; Menyediakan makanan, bahan bakar, perjalanan; Menyediakan penitipan anak; Kebijakan remunerasi; Jadwal pembelian saham karyawan; Hubungan dengan serikat pekerja/buruh; Usia anggota direksi; Jenis kelamin; dan Pendidikan. Berikut rumus untuk pengungkapan akuntansi Akuntansi SDM atau *human resources accounting*:

$$\text{HRAD} = \frac{\text{Jumlah item yang dipenuhi}}{\text{Jumlah item maksimal}} \times 100$$

Kelima variabel independen didalam penelitian ini ialah ukuran perusahaan atau *firm size*, profitabilitas, *firm age* atau umur perusahaan, ukuran dari dewan komisaris serta Gender. Estimasi model regresi linier jenis berganda yang akan digunakan buat menguji daripada hubungan diantara variabel Independen terhadap variabel dependennya yaitu pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* adalah:

$$\text{HRAD} = \alpha + \beta_1 \text{SIZE} + \beta_2 \text{PROF} + \beta_3 \text{AGE} + \beta_4 \text{BS} + \beta_5 \text{GENDER} + e$$

Keterangan:

α, β, e = Koefisien Regresi

HRAD = Pengungkapan Akuntansi Akuntansi SDM atau *human resources accounting* (Duc et al., 2021)

SIZE = Ukuran Perusahaan atau *firm size* merupakan logaritma natural dari total aset (Petera & Wagner, 2017)

PROF = Profitabilitas diukur dengan Return On Asset (ROA) (Tejedo-Romero & Araujo, 2020)

AGE = Umur perusahaan atau *firm age* pengukurannya yaitu dengan total jumlah tahun semenjak berdirinya perusahaan (Raimo et al., 2020)

BS = ukuran dari dewan komisaris pengukurannya dengan jumlah total dari dewan komisaris yang bekerja diperusahaan (Raimo et al., 2020)

GENDER = Gender pengukurannya yaitu jumlah total daripada komisaris wanita kemudian dibagi dengan total jumlah dewan komisaris (Raimo et al., 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif buat masing-masing variabel disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Min.	Max.	Mean	Std.Deviation
SIZE	28,66	34,95	31,5851	1,79515
PROF	0,00	5,20	0,8939	1,03398
AGE	6,00	127,00	48,1714	23,91835
BS	2,00	14,00	5,0286	2,60639
GENDER	0,00	0,50	0,1553	0,15711
HRAD	0,50	0,88	0,7308	0,08498
n=35				

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada analisis isi, level pengungkapan untuk Akuntansi SDM atau *human resources accounting* di perbankan yang ada di Indonesia adalah antara 50% sampai dengan 88% dengan rata-rata 73,08%. Hasil ini masih relatif baik. Uji asumsi klasik didalam penelitian ini antara lain terdiri dari uji Normalitas data, uji Heteroskedastisitas, dan uji Multikolinieritas serta uji autokorelasi. Model regresi telah lolos keempat uji asumsi klasik. Hasilnya bisa dilihat di tabel 2.

Tabel 2. Hasil untuk uji asumsi klasik

Asumsi	Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	Uji 1 sample kolmogorov-smirnov Normal jika Sig.>0,05	Kolmogorov-smirnov Exact sig. (2-tailed)=0,730	Data Normal
Multikolinieritas	Uji VIF Tidak terjadi multikolinieritas jika VIF < 10	SIZE → HRAD VIF=3,858 PROF → HRAD VIF=1,100 AGE → HRAD VIF=1,615 BS → HRAD VIF=2,858 GENDER → HRAD VIF=1,151	Tidak terjadi Multikolinieritas
Heteroskedastisitas	Uji Glejser Tidak terjadi heteroskedastisitas jika sig. > 0,05	SIZE → Abs_res sig.=0,171 PROF → Abs_res sig.=0,283 AGE → Abs_res sig.=0,264 BS → Abs_res sig.=0,287 GENDER → Abs_res sig.=0,534	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Autokorelasi	Uji durbin watson, Nilai statistik dari uji Durbin-Watson yang lebih kecil dari 1 atau lebih besar dari 3 diindikasikan terjadi autokorelasi	Nilai durbin watson 1,393. Diketahui nilai statistik Durbin-Watson adalah 1,098, yakni di antara 1 dan 3, 1 < 1,393 < 3, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi dipenuhi.	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber: Data diolah

Hasil regresi berganda buat menguji hipotesis ditunjukkan dari tabel 3.

Tabel 3. Hasil regresi linier berganda

	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
Constant	0,360	0,962	0,344
SIZE	0,008	0,609	0,547
PROF	0,005	0,438	0,665
AGE	0,001	2,251	0,032*
BS	0,006	0,777	0,443
GENDER	0,094	1,151	0,259

F=4,299
Sig. = 0,005*
R2=0,426
*Sig.<0,05
Variabel Dependen adalah HRAD

Sumber: data diolah

Nilai F hitung sebesar 4,299 dengan nilai signifikansi yang besarnya 0,005 lebih kecil daripada nilai 0,05. Hasil ini berarti menunjukkan kalau model regresi telah lolos uji *Goodness of Fit*. Nilai dari *R square* ataupun koefisien determinasi ialah besarnya 0,426 bisa diartikan bahwa model dapat menjelaskan dan memprediksi sebesar 42,6% dari variance HRAD atau pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan untuk sisanya yaitu besarnya yang 57,4% (100%-42,60%) dijelaskan oleh factor-faktor lain yang diluar model penelitian.

Setelah lolos dari uji kelayakan model atau *Goodness of Fit*, uji hipotesis baru bisa untuk dilanjutkan dengan melakukan uji t. Dari Tabel 3 bisa terlihat koefisien untuk tiap-tiap variabel serta konstanta yang telah menjadi pengamatan didalam penelitian ini ialah koefisien Size(X1) yaitu 0,008, Prof(X2) besarnya 0,005, Age(X3) 0,001, BS(X4) 0,006, Gender(X5) 0,094 serta nilai dari konstanta adalah sebesar 0,360. Hasil tersebut memiliki arti bahwa untuk variabel independen (variabel bebas) memiliki efek pada variabel dependen (variable terikat) yaitu pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*. Persamaannya bisa dijabarkan seperti ini:

$$\text{HRAD} = 0,360 + 0,008\text{Size} + 0,005\text{Prof} + 0,001\text{Age} + 0,006\text{BS} + 0,094\text{Gender} + e$$

Tabel 3 dapat dilihat dilihat bahwa untuk hipotesis pertama atau H1 mendapatkan hasil bahwa nilai untuk t hitung persamaan regresi linear jenis berganda adalah besarnya 0,609 dengan nilai dari signifikansi besarnya 0,547. Artinya bahwa untuk hipotesis pertama atau H1 ditolak. Maksudnya bahwa Size atau X1 yang merupakan variable ukuran perusahaan tidak memiliki pengaruh pada Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* sektor industri Perbankan Indonesia. Hasil ini memiliki arti kalau variabel *firm size* atau ukuran perusahaan tidak memiliki pengaruh pada pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*. Bisa diartikan kalau ukuran perusahaan atau size tidak mampu untuk dapat meningkatkan pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* karena tidak semua industri mengungkapkan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* dalam laporan keuangan. Semakin besar Ukuran perusahaan tidak bisa menjamin kalau suatu perusahaan atau industri akan dapat mengungkapkan informasi tentang SDM secara detail

didalam laporan keuangan perusahaan. Hasil dari riset ini tidak sama dengan riset yang telah dilakukan oleh (Ramadhanti, 2021), (Adila & Wahyuningrum, 2021), (Raimo et al., 2020) dengan menyatakan kalau ukuran perusahaan memiliki efek yang signifikan atas pengungkapan SDM.

Buat hipotesis kedua atau H2 didapatkan hasil nilai untuk t hitung persamaan regresi linear berganda besarnya 0,438 dan untuk nilai signifikansinya 0,665. Nilai dari signifikansi yang besarnya adalah 0,665 merupakan lebih besar dari nilai 0,05 ini memiliki arti hipotesis kedua atau H2 ditolak. Maksudnya kalau untuk Profitabilitas (X2) tidak mempunyai efek atas Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* sektor industri Perbankan Indonesia. Bisa disimpulkan untuk variabel yang profitabilitas itu tidak memiliki pengaruh pada pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*. Hasil ini dapat menunjukkan kalau perusahaan atau industri yang memiliki profitabilitas yang besar dan tinggi belum pasti bisa untuk dapat mengungkapkan berbagai macam informasi yang berhubungan dengan SDM yang dimilikinya, perusahaan atau industri akan lebih untuk dapat berorientasi pada laba semata saja, sehingga riset ini menunjukkan hasil kalau profitabilitas bukanlah merupakan faktor yang menjadi penentu untuk pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* didalam *annual report* perusahaan. Perlunya kesadaran serta kepedulian dari perusahaan untuk sukarela mengungkapkan informasi mengenai SDM. Hasil riset ini tidak sesuai dengan riset yang telah dilakukan oleh Duc *et.al* (2021), Mamun (2009) serta Raimo *et.al* (2020) yang memberikan hasil bahwa untuk profitabilitas mempunyai efek yang sangat signifikan terhadap SDM.

Buat hipotesis ketiga atau H3 mendapatkan hasil nilai t hitung pada persamaan regresi linear jenis berganda adalah besarnya 2,251 serta nilai signifikansi besarnya 0,032. Angka dari nilai signifikansi yang besarnya 0,032 merupakan lebih kecil daripada 0,05 ini artinya bahwa untuk hipotesis ketiga atau H3 diterima. Maksudnya bahwa Age atau X3 atau usia perusahaan memiliki pengaruh signifikan pada Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* untuk sektor industri Perbankan di Indonesia. Usia perusahaan mencerminkan kelangsungan hidup perusahaan atau industri serta merupakan bukti kalau perusahaan mampu dapat berkompetisi serta bisa mengambil peluang bisnis yang terdapat didalam sistem ekonomi. Hasil riset ini menunjukkan bahwa usia mempengaruhi pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*. Semakin bertambahnya usia perusahaan, maka akan semakin lengkap pula untuk pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* melalui *annual report* kepada publik. Hasil riset ini konsisten dengan riset yang telah dilakukan Raimo *et al* (2020) dan Duc *et.al* (2021) yaitu menemukan kalau usia berdampak besar pada SDM.

Buat hipotesis keempat atau H4 mendapatkan hasil nilai t hitung untuk persamaan regresi linear berganda adalah 0,777 serta nilai untuk signifikansi besarnya 0,443. Angka nilai signifikansi yang besarnya 0,443 lebih tinggi daripada 0,05 ini artinya bahwa untuk hipotesis yang ketiga atau H3 ditolak. Maksudnya bahwa ukuran dari dewan komisaris atau X4 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* untuk sektor industri Perbankan di Indonesia. Pandangan riset ini menunjukkan hasil kalau untuk perusahaan yang mempunyai ukuran dari dewan komisaris yang banyak belum pasti mau untuk mengungkapkan berbagai macam informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hasil riset ini tidak sesuai dengan riset yang dilakukan Raimo *et.al* (2020) yang menyimpulkan kalau untuk ukuran dari dewan komisaris memiliki pengaruh signifikan terhadap SDM.

Buat hipotesis kelima atau H5 mendapatkan hasil nilai t hitung untuk persamaan regresi linear berganda adalah 1,151 serta nilai signifikansi 0,259. Angka nilai signifikansi yang besarnya 0,259 lebih tinggi daripada nilai angka 0,05, hal ini mempunyai arti kalau hipotesis kelima atau H5 ditolak. Maksudnya bahwa Gender atau X5 tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting* untuk sektor industri Perbankan di Indonesia. Pandangan ini tidak sejalan dengan riset yang telah diteliti oleh Tejedo-Romero *et.al*(2017) serta Raimo *et.al*(2020).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan riset yang sudah dilaksanakan untuk sektor industri Perbankan di Indonesia untuk periode 2020, hasil penelitian serta uji terhadap hipotesis mendapatkan kesimpulan kalau Ukuran perusahaan, Profitabilitas, Ukuran dewan komisaris, serta Gender tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atas Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*. Umur perusahaan atau *firm age* mempunyai pengaruh yang signifikan atas Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*.

Saran

Studi berikutnya bisa memperbanyak variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi atas Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*. Untuk perusahaan, riset ini diharapkan bisa menjadi satu diantara pertimbangan yang ada didalam pengambilan keputusan terhadap SDM oleh eksekutif yaitu dengan melalui mencermati berbagai variabel yang memiliki pengaruh atas Pengungkapan Akuntansi SDM atau *human resources accounting*. Untuk pemilik modal, riset ini diinginkan bisa jadi bahan peninjauan serta data buat pengambilan keputusan dalam berinvestasi dengan mengenali variabel daripada determinan kebijakan pada Pengungkapan Akuntansi SDM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Kemendikbudristek Dikti yang sudah mendanai riset ini dengan skema Penelitian Dosen Pemula (PDP) dan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang tetap memberikan support tidak henti kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila, A., & Wahyuningrum, I. F. S. (2021). The Determinants of Human Resource Disclosures in ASEAN. *Accounting Analysis Journal*, 10(1), 55–61. <https://doi.org/10.15294/aaaj.v10i1.44515>
- 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>
- Aquilina Putri. (2017). Analisis pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan di indonesia. *Sustainable Competitive Advantage*, 445–461.

- 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>
- Duc, H., Pham, T. H., Chu, T., Minh, G., Nguyen, T., Hong, L., Ninh, N. /, Pham, D. H., Chu, T. H., Minh, T., Nguyen, G., Hong, T., Nguyen, L., & Nguyen, T. N. (2021). Determinants of Human Resource Accounting Disclosures: Empirical Evidence from Vietnamese Listed Companies*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(7), 129–137. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no7.0129>
- Eksandy, A., & Sari, R. U. (2020). Human Resource Accounting Disclosure Perusahaan Manufaktur di Indonesia yang Dipengaruhi oleh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage dan Umur Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 12(1), 159–177. <https://doi.org/10.28932/jam.v12i1.2160>
- Enyi, E. P., & Akindehinde, A. O. (2014). Human Resource Accounting and Decision Making in Post-Industrial Economy Enyi Patrick Enyi 1 and Adebawojo Oladipupo Akindehinde 2. *American International Journal of Contemporary Research*, 2(1), 110–118.
- Mamun, S. A. Al. (2009). Human Resource Accounting (Hra) Disclosure of Bangladeshi Human Resource Accounting (Hra) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association With. *BRAC University Journal*, VI(April), 35–43. <https://www.researchgate.net/publication/324476189%0AHUMAN>
- Masuro, A. N., Susbiyani, A., & Apirandi, R. M. (2018). Pengaruh Profitabilitas , Leverage Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia(Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2017-2018). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- 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>
- Raimo, N., Ricciardelli, A., Rubino, M., & Vitolla, F. (2020). Factors affecting human capital disclosure in an integrated reporting perspective. *Measuring Business Excellence*, 24(4), 575–592. <https://doi.org/10.1108/MBE-05-2020-0082>
- Ramadhanti, W. (2021). *Human Capital Disclosure in Indonesian Banking During Covid-19 Pandemic*. 511–517.
- Tejedo-Romero, F., & Araujo, J. F. F. E. (2020). The influence of corporate governance characteristics on human capital disclosure: the moderating role of managerial ownership. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2019-0055>
- 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.iemeen.2017.06.003>
- Yunita, N. A., & Mauliza, Y. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Perbankan di Indonesia Periode 2016-2018. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 496–508. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v3i4.154>