

**PENGARUH KONSENTRASI KEPEMILIKAN, DIVERSIFIKASI
PRODUK, DAN *GRI GUIDELINES* TERHADAP
PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PERUSAHAAN NON KEUANGAN YANG TERDAFTAR
DI BEI TAHUN 2013-2015**

**NURUL SHOLIKATUN
8335132508**



*Building
Future
Leaders*

**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

EFFECT OF OWNERSHIP CONCENTRATION, PRODUCT DIVERSIFICATION, AND GRI GUIDELINES TO HUMAN RESOURCE ACCOUNTING DISCLOSURE ON THE NON FINANCIAL COMPANIES THAT LISTED IN BEI FOR YEAR 2013-2015

**NURUL SHOLIKATUN
8335132508**



*Building
Future
Leaders*

Skripsi is written as Part of Bachelor Degree in Economic Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF S1 ACCOUNTING
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

ABSTRAK

NURUL SHOLIKATUN. *Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Diversifikasi Produk, dan GRI Guidelines terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Non Keuangan yang terdaftar di BEI Tahun 2013-2015*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan GRI *guidelines* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015. Populasi dari penelitian ini adalah perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013 sampai dengan tahun 2015. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa laporan tahunan dan laporan berkelanjutan yang berasal dari website BEI dan website masing-masing perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 20.

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) konsentrasi kepemilikan berpengaruh signifikan negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, (2) diversifikasi produk tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, (3) GRI *guidelines* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kata kunci: Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, Konsentrasi Kepemilikan, Diversifikasi Produk, dan GRI *Guidelines*.

ABSTRACT

NURUL SHOLIKATUN. *The Effect of Ownership Concentration, Product Diversification, and GRI Guidelines to Human Resource Accounting Disclosure on the Non Financial Companies that Listed in BEI for year 2013-2015.* Faculty of Economic. Universitas Negeri Jakarta. 2017.

This study aimed to examine The Effect of Ownership Concentration, Product Diversification, and GRI Guidelines to Human Resource Accounting Disclosure on the Non Financial Companies that Listed in BEI for year 2013 to 2015. The population of this research is non financial companies that listed in BEI for year 2013 to 2015. The study used secondary data from annual report and sustainability report from BEI and companies's website. This study used multiple linear regression for test the hypotheses with SPSS version 20.

The research shows that of (1) ownership concentration has significant negative effect to human resource accounting disclosure, (2) product diversification had no effect on the human resource accounting disclosure, and (3) GRI guidelines not affect human resource accounting disclosure

Keyword: *Human Resource Accounting Disclosure (HRAD), Ownership Concentration, Product Diversification, and GRI Guidelines.*

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>1. Diah Armeliza, SE, M.Ak</u> NIP. 19790429 200501 2 001	Ketua		20/6/2017
<u>2. Adam Zakaria, M.Ak., Ph.D</u> NIP. 19750421 200801 1 011	Sekretaris		19/6/2017
<u>3. Ratna Angraini ZR, SE, M.Si, Ak, CA</u> NIP. 19740417 200012 2 001	Penguji Ahli		20/6/2017
<u>4. Yunika Murdayanti, SE, M.Si, M.Ak</u> NIP. 19780621 200801 2 011	Pembimbing I		20/6/2017
<u>5. Diena Noviarini, MMSi</u> NIP. 19751115 200812 2 002	Pembimbing II		22/6/2017

Tanggal Lulus: 8 Juni 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya mengajukan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2017

Yang Membuat Pernyataan



Nurul Sholikatur
NIM. 8335132508

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis sampaikan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang disusun untuk memenuhi persyaratan akademik guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam proses penyusunan skripsi, penulis telah mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan sepenuh hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kemampuan sehingga proposal skripsi ini dapat disusun dengan tepat waktu;
2. Kedua Orang Tua yang telah memberikan doa di setiap waktunya, dukungan dan semangat untuk segera lulus, dan begitu banyak bantuan yang tidak akan terbalas hanya dengan ucapan terima kasih ini;
3. Bapak Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;
4. Ibu Nuramalia Hasanah, SE., M.Ak selaku Koordinator Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;
5. Ibu Yunika Murdayanti SE, M.Si, M. Ak dan Ibu Diena Noviarini SE, MMSi selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan

banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal skripsi;

6. Ibu Ratna Anggraini ZR, SE., M.Si, Akt., CA selaku Pembimbing Akademik yang selalu menyediakan waktu dan tenaga dalam memberikan konsultasi dan bimbingan sehingga kegiatan perkuliahan berjalan dengan lancar;
7. Seluruh Dosen Akuntansi FE UNJ yang telah begitu banyak memberikan wawasan dan ilmu terbaik selama perkuliahan di FE UNJ;
8. Untuk “DUDUY” (Dina, Dinda, Upi, Yayang) dan “FRENS (Fes, Rhere, Elva, Sifa) yang selalu memberikan support dan semangat dalam menyusun skripsi;
9. Teman-teman kelas S1 Akuntansi B 2013; dan juga teman-teman S1 Akuntansi A, C, dan D 2013;
10. Untuk semua pihak yang turut membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan ilmu yang dimiliki. Oleh karena itu, saran dan kritik dari pembaca sangat Penulis harapkan guna perbaikan dalam penyusunan karya tulis selanjutnya.

Jakarta, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Perumusan masalah.....	12
E. Kegunaan Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	15
1. Teori Sumber Daya Manusia	15
2. Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	17
3. Konsentrasi Kepemilikan.....	29

	4. Diversifikasi Produk	31
	5. GRI <i>guidelines</i>	34
	B. Hasil Penelitian yang Relevan	36
	C. Kerangka Teoretik.....	40
	D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Tujuan Penelitian	46
	B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	46
	C. Metode Penelitian	48
	D. Populasi dan Sampling.....	49
	E. Operasionalisasi Variabel Penelitian	50
	1. Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	50
	2. Variabel Independen	52
	F. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data.....	60
	1. Hasil Pemilihan Sampel	60
	B. Pengujian Hipotesis	62
	1. Uji Statistik Deskriptif	62
	2. Uji Asumsi Klasik.....	66
	3. Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	71

4. Uji Hipotesis	75
C. Pembahasan.....	78
1. Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	78
2. Pengaruh Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	80
3. Pengaruh GRIGuidelines terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	83
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN
A. Kesimpulan	86
B. Implikasi	87
C. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	93
RIWAYAT HIDUP.....	127

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
II.1	Hasil Penelitian yang Relevan.....	36
III.1	Indikator Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	51
IV.1	Hasil Pemilihan Sampel.....	61
IV.2	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	63
IV.3	Hasil Uji Normalitas	67
IV.4	Hasil Uji Multikolonieritas	68
IV.5	Hasil Uji Heterokedastisitas	69
IV.6	Hasil Uji Autokorelasi	70
IV.7	Hasil Uji Run Test	71
IV.8	Hasil Uji Regresi Berganda	71
IV.9	Hasil Uji Determinasi R^2	73
IV.10	Hasil Uji Statistik F	75
IV.11	Hasil Uji Statistik t.....	76
IV.12	Pembuktian Hipotesis 1	79
IV.13	Pembuktian Hipotesis 2	82
IV.14	Pembuktian Hipotesis 3	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
II.1	Kerangka Pemikiran	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Daftar Sampel Perusahaan	94
2	Pengungkapan Aspek SDM dalam laporan Tahunan	95
3	Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	96
4	Konsentrasi Kepemilikan dalam laporan Keuangan	98
5	Konsentrasi Kepemilikan	99
6	Diversifikasi Produk dalam Laporan Tahunan	101
7	Diversifikasi Produk	102
8	Indeks GRI <i>Guidelines</i>	109
9	GRI <i>Guidelines</i> dalam Laporan Berkelanjutan	122
10	GRI <i>Guidelines</i>	123
11	Tabel Durbin Watson	125
11	Tabel t	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa modern seperti saat ini, pelaporan keuangan oleh perusahaan menjadi suatu hal yang krusial dan sangat penting. Tuntutan publik akan transparansi dan akuntabilitas pelaporan keuangan menjadi semakin meningkat. Hal ini menjadi krusial apabila perusahaan tidak mampu memenuhi harapan publik untuk mengungkapkan segala kondisi yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan, para pemangku kepentingan perusahaan berkepentingan penuh terhadap pelaporan keuangan perusahaan sebagai dasar bagi mereka dalam pengambilan keputusan. Ketika ada ketidaksielarasan informasi antara pihak internal dengan pihak eksternal perusahaan, maka hal ini akan memicu timbulnya permasalahan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalkan kesenjangan informasi tersebut yakni dengan melakukan pengungkapan sukarela (*voluntary disclosure*) atas informasi yang diharapkan dapat menambah nilai perusahaan di mata *stakeholder*. Salah satu informasi yang dapat diungkapkan oleh perusahaan untuk mengurangi kesenjangan informasi tersebut yaitu informasi mengenai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam praktiknya, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk aset yang tak berwujud merupakan faktor terpenting disamping modal yang

digunakan untuk menjalankan strategi perusahaan dalam rangka mengelola teknologi ataupun aset fisik yang dimiliki oleh perusahaan (Ulfa, 2016). Meskipun perusahaan memiliki teknologi yang sangat canggih, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mengendalikan, maka perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan melainkan juga pada perencanaan strategis (Ellitan, 2002 dalam Widodo, 2014). Bassey & Tapang (2012) dalam Enofe, Mgbame, Otuya, dan Ovie (2013) menekankan pada fakta bahwa sumber daya manusia telah diidentifikasi sebagai salah satu sumber daya utama yang memberikan keuntungan yang kompetitif bagi banyak organisasi dalam kondisi ekonomi saat ini. Kesuksesan organisasi didasarkan pada kualitas dan efisiensi dari sumber daya manusia yang dimilikinya yang terpisah dari parameter penting lainnya (Kaur, Raman, dan Singhanian, 2014).

Namun, dibalik pentingnya peran sumber daya manusia bagi operasional perusahaan, sampai saat ini di Indonesia sendiri masih banyak permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Salah satu kasus yang terjadi di Indonesia terkait pelanggaran hak buruh yakni dilakukan oleh perusahaan Nike Inc, perusahaan multinasional yang memproduksi peralatan olahraga terbesar di dunia. Dilansir dari Azhari (2014), beberapa pelanggaran yang telah dilakukan oleh Nike Inc terhadap buruh di Indonesia yakni:

1. Tidak ada keadilan kinerja untuk pekerja.
2. Tidak ada *reward* apapun yang diterima pekerja setelah menjalankan tugasnya.

3. Perusahaan tidak memfasilitasi karyawan ketika ingin berorganisasi melalui serikat pekerja.
4. Manajer tidak menghargai hak-hak pekerja untuk menerima uang lembur, mendapatkan hari libur, dan diperlakukan selayaknya manusia.
5. Manajer cenderung memaksa pekerja memenuhi target produksi, tanpa memberikan fasilitas yang memadai.
6. Perusahaan tidak memotivasi karyawan bekerja dengan baik, tetapi cenderung mengancam.
7. Perusahaan tidak pernah mendengar keluhan dan aspirasi pekerja.
8. Pekerja merasa terancam dan terpaksa bekerja karena takut menerima upah lebih rendah lagi.
9. Upah yang diterima pekerja dibawah standar hidup layak, padahal mereka bekerja di atas jam kerja normal.
10. Perusahaan memperkerjakan banyak anak dibawah umur, demi meningkatkan kapasitas produksi dengan harga murah.
11. Pekerja akan menerima hukuman jika menolak lembur.
12. Pekerja wanita yang berasal dari Jawa lebih diutamakan karena upah lebih rendah.

Data yang diambil dari sumber yang berbeda (Hastuti, 2012) juga menunjukkan hal yang hampir sama, mengenai pelanggaran kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sendiri, yaitu tidak adanya kesesuaian antara standar kebijakan dengan kenyataan yang ada.

Standar Panduan Kebijakan Perusahaan Nike:

Karyawan kontraktor tidak bekerja lebih dari 60 jam per minggu, atau jam kerja reguler dan lembur yang diperbolehkan oleh undang-undang di negara produsen, pilih yang paling sedikit. Jam kerja lembur disetujui oleh kedua belah pihak dan mendapatkan kompensasi dengan bayaran premium. Karyawan berhak atas minimal 24 jam istirahat secara berturut-turut untuk setiap periode tujuh hari.

Fakta Jam kerja di Lapangan:

50% hingga 100% buruh perusahaan Nike, jam kerja melebihi yang ditentukan oleh Code of Conduct; 25% hingga 50% pabrik perusahaan Nike, buruh bekerja selama 7 hari dalam seminggu; 25% hingga 50% pabrik perusahaan Nike, jam kerja buruh melebihi jam kerja yang diatur secara hukum; 25% pabrik perusahaan Nike, pekerja dihukum ketika menolak bekerja lembur.

Pelanggaran ini memicu aksi protes dan demonstrasi, bahkan sampai muncul gerakan anti-Nike dengan seruan boikot terhadap produk Nike di beberapa Negara bagian Amerika Serikat dan di beberapa bagian Negara di seluruh belahan dunia. Gerakan boikot salah satunya didasari karena rasa simpati terhadap kondisi buruh Nike di Indonesia. Tekanan buruh di Indonesia telah menyebabkan pemerintah Indonesia mengupayakan untuk menaikkan ketentuan upah minimum. Namun dengan kebijakan baru ini, Nike justru mengancam akan memindah investasinya ke Vietnam. Hal inilah yang ditakuti oleh pemerintah Indonesia karena pada dasarnya buruh Nike di Indonesia tersebut akan kehilangan pekerjaannya jika perpindahan investasi tersebut

terlaksana. Hal tersebut tentunya akan menambah jumlah pengangguran di Indonesia yang jelas sudah relatif banyak, dan sampai saat ini belum ada tindakan dan upaya yang nyata untuk menanggulangnya.

Adanya pelanggaran oleh perusahaan tersebut memicu munculnya penilaian yang buruk dari masyarakat terhadap reputasi perusahaan. Hal ini setidaknya akan membuat para pemangku kepentingan perusahaan menjadi berpikir dua kali untuk tetap percaya terhadap perusahaan. Bagaimanapun, demi mendapatkan keuntungan yang tinggi, perusahaan telah mengorbankan hak pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan dalam pekerjaan mereka. Pada akhirnya, perusahaan sendiri yang akan merasakan dampaknya akibat kejadian tersebut.

Dalam hubungannya dengan akuntansi, akuntansi sumber daya manusia muncul disebabkan karena kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak manajemen dan investor, dimana biaya-biaya sumber daya manusia diperlakukan sebagai beban (*expense*) pada saat terjadi (Ikhsan, 2008:27-28). Penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia dimulai pada tahun 1960 oleh Rensis Likert (Bowers, 1973 dalam Ullah, 2014). Namun, penelitian yang lebih lanjut mulai dilaksanakan pada akhir tahun 1980-an dan 1990-an. Meskipun ide mengenai akuntansi sumber daya manusia telah dimulai beberapa tahun yang lalu, konsep ini masih belum dapat diterima secara umum (Bowers, 1973 dalam Enofe, 2013). Sampai saat ini, aspek pelaporan akuntansi sumber daya manusia di negara berkembang seperti Indonesia adalah konsep yang masih sangat baru (Widodo, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) mengenai praktik pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Bangladesh memberikan hasil bahwa perusahaan di Bangladesh rata-rata mengungkapkan 25% item pelaporan yang tersedia pada model pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dikembangkannya. Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sarkar, Alam, dan Ali (2016) mengungkapkan hasil bahwa rata-rata pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Bangladesh hanya sekitar 27%. Artinya, secara garis besar, sejak penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) sampai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarkar (2016), rata-rata pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Bangladesh hanya meningkat sebesar 2%. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Enofe (2013) mengungkapkan hasil bahwa perusahaan di Nigeria mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia sekitar 20%-40% dengan menggunakan model pendekatan yang dikembangkan oleh Mamun (2009).

Dalam kegiatan operasionalnya, hampir sebagian besar perusahaan selalu menyediakan anggaran untuk merekrut sumber daya manusia yang handal dan berkualitas yang diharapkan akan mampu memberikan manfaat kepada perusahaan di masa mendatang. Banyak organisasi-organisasi mendapatkan sumber daya manusia untuk menghasilkan pendapatan di masa mendatang, dan oleh karena itu sumber daya manusia seharusnya dipertimbangkan ketika menghitung nilai sebuah perusahaan dengan menjumlahkannya dibandingkan membebankannya dalam periode saat ini (Sveiby's, 1997 dalam Mamun, 2009). Akan tetapi, belum semua perusahaan mampu mengungkapkannya dalam

pelaporan keuangan yang dilakukan secara berkala. Tantangan utama yang dihadapi dalam pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva sebagian besar ada pada karakteristik sumber daya manusia, cara pengukuran dalam satuan moneter dan metode untuk melaporkan (Enofe, 2013). Asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan karena nilai sumber daya manusia sulit untuk diukur dalam satuan moneter (Widodo, 2014).

Pengungkapan akuntansi SDM juga sulit disampaikan kepada para stakeholders karena belum adanya standar yang mengatur tentang pengungkapan tersebut (Ulfa, 2016). Sebagai hasilnya, meskipun semua perusahaan di seluruh dunia menampilkan beban-beban mereka yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam laporan keuangan, mereka belum mampu untuk menampilkan keahlian dari “Modal Manusia” yang mereka miliki, dan bagaimana sumber daya-sumber daya tersebut dimanfaatkan didalam laporan keuangan (Mamun, 2009). Dengan alasan ini, pemangku kepentingan merasa kurang dalam mendapatkan informasi yang penting terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi-organisasi tersebut (Hossain, Khan, dan Yasmin 2004 dalam Mamun, 2009).

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia belum diatur dalam peraturan Bapepam-LK (Widodo, 2014). Terkait dengan aset yang tidak berwujud, Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 19 menyatakan bahwa aset tidak berwujud adalah aset non moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam

menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif (Ikatan Akuntan Indonesia, 2015). Dalam praktiknya, meskipun sumber daya manusia memiliki wujud fisik, namun pada kenyataannya, yang dibutuhkan untuk menghasilkan manfaat atau keuntungan bagi perusahaan adalah keterampilan, keahlian, pengetahuan yang tidak dapat dilihat secara fisik. Sehingga, biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan keahlian dan keterampilan dari SDM nya, selayaknya diakui sebagai aset yang tidak berwujud karena merupakan investasi masa kini yang akan memberikan manfaat di masa mendatang. Namun, pada akuntansi konvensional, sumber daya manusia tidak dicatatkan dalam daftar akun seperti aset fisik dan keuangan lainnya (Sarkar, 2016).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan pengungkapan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satunya yaitu bergantung pada karakteristik yang dimiliki oleh perusahaan. Karakteristik tersebut diantaranya ukuran perusahaan (Mamun, 2009; Alam, 2010; Dominguez, 2012; Huui, 2012; Athanasios, 2013; Andriani, 2014; Ullah, 2014; Widodo, 2014; Cristy, 2015; Sarkar, 2016; Ulfa, 2016), profitabilitas (Mamun, 2009; Alam, 2010; Dominguez, 2012; Andriani, 2014; Athanasios, 2014; Ullah, 2014; Cristy, 2015; Sarkar, 2016; Ulfa, 2016), umur perusahaan (Mamun, 2009., Alam, 2010., Ullah, 2014., Cristy, 2015., Sarkar, 2016), kategori perusahaan (Mamun, 2009), listing status (Huui, 2012., Athanasios, 2014), tipe industri (Huui, 2012., Athanasios, 2014., Dominguez, 2014., Sarkar, 2016), konsentrasi kepemilikan (Alam, 2010., Dominguez, 2012.,

Ulfa, 2016), diversifikasi produk (Widodo, 2014., Cristy, 2015., Putri, 2016), dan lain sebagainya.

Sampai saat ini, telah banyak penelitian yang dilakukan oleh praktisi maupun akademisi untuk meneliti faktor-faktor yang dimungkinkan mampu mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia oleh perusahaan. Beberapa peneliti menguji pengaruh konsentrasi kepemilikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Alam, 2010., Dominguez, 2012., Ulfa, 2016). Pendapat yang memberikan alasan pertimbangan dari tingkat konsentrasi kepemilikan sebagai faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah berdasarkan pada biaya agensi dan kebutuhan perusahaan untuk melakukan hal yang sah/benar (Dominguez, 2012). Oleh karena itu pemegang saham mayoritas perusahaan dengan konsentrasi kepemilikan dapat mempengaruhi kualitas dari laporan keuangan (Wawo, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Alam (2010) dan Dominguez (2012) mengungkapkan hasil bahwa variabel konsentrasi kepemilikan berpengaruh signifikan negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2016) mendapatkan hasil yang sebaliknya, yaitu bahwa konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengaruh konsentrasi kepemilikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia belum dapat dijelaskan dengan pasti.

Beberapa peneliti juga menguji pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian yang menguji

pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia diantaranya penelitian oleh Widodo (2014), Cristy (2015), dan Putri (2016). Penelitian yang diperoleh oleh Widodo (2014) dan Cristy (2015) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara diversifikasi produk dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) menunjukkan bahwa diversifikasi produk tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan begitu, masih terdapat pertentangan hasil terkait pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Selain faktor konsentrasi kepemilikan dan diversifikasi produk, faktor lain yang dianggap mampu mempengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yakni *Global Reporting Initiative (GRI) guidelines*. Peneliti yang telah menguji pengaruh hubungan *GRI guidelines* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah Athanasios (2014). Saat ini, konsep *GRI guidelines* masih tergolong baru, terutama bagi negara berkembang seperti di Indonesia. Secara keseluruhan, *GRI guidelines* bertujuan untuk memberikan standar pelaporan sukarela yang mencoba untuk meningkatkan praktik pelaporan berkelanjutan sampai pada level yang setara dengan pelaporan keuangan dalam ketelitian, disamakan, diatas semua pengakuan bersama (Athanasios, 2014). *GRI guidelines* akan memungkinkan semua perusahaan dan organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja berkelanjutan mereka. Athanasios (2014)

dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang positif antara *GRI guidelines* dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam hal ini masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, mengindikasikan bahwa penelitian ini masih perlu untuk dilakukan. Pada dasarnya, penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Disamping ketidakkonsistenan hasil penelitian, konsep baru mengenai *GRI guidelines* juga menarik untuk diketahui dampaknya lebih lanjut terhadap pengungkapan akuntansi SDM mengingat keduanya merupakan pengungkapan secara sukarela oleh perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Diversifikasi Produk, dan *GRI guidelines* Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2013-2015”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diuraikan beberapa permasalahan yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Adanya konsentrasi kepemilikan dalam perusahaan akan menurunkan kualitas laporan keuangan.

2. Perusahaan yang memiliki banyak jenis produk tidak mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia secara luas.
3. Konsep baru GRI *guidelines* belum banyak diterapkan oleh perusahaan di Indonesia.
4. Belum adanya keseimbangan antara pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan dengan tingkat kesejahteraan yang diperoleh oleh tenaga kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih fokus dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Objek penelitian yang diteliti adalah perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).
2. Sampel yang diteliti yaitu aspek pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan dengan rentang waktu dari tahun 2013-2015.
3. Variabel independen yang diuji yaitu konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan *GRI guidelines*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dengan masih terdapatnya hasil penelitian yang berbeda diantara para peneliti, dalam hal ini konsentrasi kepemilikan dan diversifikasi produk masih belum dapat dipastikan

pengaruhnya terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Selain itu, terkait dengan adanya konsep baru mengenai *GRI guidelines*, juga perlu diuji pengaruhnya terhadap pengungkapan akuntansi SDM di Indonesia. Oleh karena itu, permasalahan pokok dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Konsentrasi Kepemilikan berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM?
2. Apakah Diversifikasi Produk berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM?
3. Apakah *GRI guidelines* berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan, diantaranya:

- 1) Kegunaan teoretis
 - a) Menambah pemahaman baru mengenai konsep pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada pelaporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan.
 - b) Memperkuat teori Sumber Daya bahwa dengan memanfaatkan sumber daya internal perusahaan dengan maksimal, akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan intensitas pengungkapannya.
- 2) Kegunaan praktis
 - a) Mengkonfirmasi hasil dari penelitian-penelitian terdahulu terkait faktor yang dapat mempengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan.

- b) Memberikan masukan kepada para pembuat standar dan kebijakan yang mampu mendorong perusahaan untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan mereka.
- c) Memberikan pemahaman kepada perusahaan terkait pentingnya kesejahteraan bagi sumber daya manusia yang dimilikinya.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Teori Sumber Daya (*Resource Based Theory/Resource Based View*)

Penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia yang telah dilakukan akhir tahun 1960-an sampai dengan saat ini semakin menarik untuk dibahas lebih lanjut. Pada awalnya, beberapa peneliti mencoba meneliti akuntansi sumber daya manusia dan “menyertakannya ke dalam laporan posisi keuangan perusahaan”. Hal ini dikarenakan bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai bagian dari input perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk memproduksi berbagai macam produk. Namun selain itu, terdapat pula peneliti yang hanya meneliti pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan mereka. Hal ini dikarenakan bahwa untuk menyertakan SDM ke dalam laporan posisi keuangan perusahaan diperlukan pengukuran moneter yang pada kenyataannya sulit untuk dilakukan.

Peran strategis SDM dalam perusahaan pada dasarnya masih menggunakan teori sumber daya. Pada peran ini, fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar yang disebut sebagai faktor eksternal utama (Ikhsan, 2008:15-16). Barney dan Clark (2007) mengatakan bahwa konsep *resource-based view* dalam disiplin manajemen stratejik pertama kali diperkenalkan oleh Wernefelt (1984) dan oleh Sanches (2007) sebagai “*strategically valuable resources*” yang kemudian dipopulerkan oleh Barney tahun 1986, tahun 1991, dan tahun 1997,

yang melihat bahwa organisasi merupakan *bundles of resources* (Rengkung, 2015). Teori sumber daya juga sering disebut sebagai *Resource Based View* (RBV). Konsep tersebut menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan akan mencapai keunggulan bersaing yang baik dan berkelanjutan apabila memiliki sumber daya yang bernilai, berharga, unik, langka dan sulit ditiru. Dengan kata lain, bahwa organisasi harus menciptakan suatu keuntungan kompetisi yang tidak mampu dan tidak mudah untuk ditiru oleh para pesaing, terlebih dalam menghadapi kondisi bisnis yang semakin mengglobal (Rengkung, 2015).

Wernerfelt (1984) dalam Widodo (2014) juga menjelaskan bahwa menurut pandangan *Resource-Based Theory* perusahaan akan unggul dalam persaingan usaha dan mendapatkan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai dan memanfaatkan asset-aset strategis yang penting (asset berwujud dan tidak berwujud). *Resource based theory* lebih menekankan pada faktor internal yang terdapat dalam organisasi. Teori berdasarkan sumber daya lebih terlihat seperti formula strategi dalam proses mengeluarkan kekuatan yang ada di dalam perusahaan. Teori RBV memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan. Asumsi pendekatan teori *resource-based view* mengatakan bahwa sumberdaya organisasi sebagai sumber kapabilitas dan kapabilitas sebagai sumber keuntungan yang kompetitif (Rengkung, 2015).

Berdasarkan pendekatan *Resource-Based Theory* dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memanfaatkan secara optimal sumber daya yang dimiliki, sehingga akan mendorong perusahaan untuk melaporkannya (Widodo,

2014). Esensi teori *RBV* di dalam penelitian ini yaitu bahwa perusahaan seharusnya memiliki kekuatan sumber daya yang berasal dari internal perusahaan agar siap bersaing dengan kompetitor. Disamping itu, sudah semestinya perusahaan melaporkan aspek sumber daya manusia yang dimiliki karena nilai yang sesungguhnya dari sumber daya manusia ini sangat penting bagi kegiatan operasional perusahaan.

2. Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Mamun (2009), sumber daya manusia adalah tenaga, kemampuan, bakat dan pengetahuan dari manusia yang berpotensi untuk dapat diterapkan dalam memproduksi barang yang berguna. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dari setiap organisasi atau perusahaan dan sumber daya manusia merupakan kendaraan yang paling utama untuk mencapai tujuan perusahaan (Ullah, 2014). Sumber daya manusia merupakan istilah yang merujuk pada sekelompok individu yang meningkatkan kekuatan pekerja pada sebuah organisasi atau entitas bisnis (Enofe, 2013).

Menurut Schultz (1961) dalam Alam (2010), sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan keterampilan dari beberapa kelompok orang atau individu yang memiliki nilai ekonomi. Lingkungan ekonomi saat ini telah berubah dari industri yang berfokus pada aset seperti pabrik, mesin dan peralatan menjadi berfokus pada teknologi tinggi, informasi, inovasi yang didasarkan pada keahlian, bakat, kreativitas, keterampilan, dan pengalaman dari manusia yang sering disebut sebagai sumber daya manusia milik perusahaan (Alam, 2010). Aspek sumber daya manusia sedemikian pentingnya bagi

kelancaran operasional perusahaan. Keberadaan dan kemampuan SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan dengan kategori yang sama dapat menghasilkan nilai tambah yang berbeda dan nilai bagi perusahaan itu sendiri (Sari, 2014 dalam Ulfa, 2016).

Menurut Ripoll and Labatut (1994) dalam Ullah (2014), terdapat dua alasan untuk memasukkan sumber daya manusia dalam akuntansi. Pertama, manusia adalah sumber daya yang berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan yang dalam jangka waktu yang panjang dapat memberikan jasa-jasa yang dapat diukur. Kedua, nilai dari manusia sebagai sumber daya berdasarkan pada bagaimana ia dipekerjakan. Sehingga, gaya manajemen juga akan menentukan nilai dari sumber daya itu sendiri. Menurut Ardiyos (2010), akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu penilaian sistematis tentang karyawan yang dimiliki oleh perusahaan sebagai sumber daya manusia dalam bentuk akuntansi organisasi. Tidak jauh berbeda, menurut Estes (1988), akuntansi sumber daya manusia adalah pengakuan sistematis nilai para karyawan yang berada dalam suatu sistem akuntansi organisasi.

Menurut Flamholtz (1974) dalam Kaur (2014), akuntansi sumber daya manusia adalah:

“HRA means accounting for people as an organisational resource. It involves measuring the cost incurred by a business enterprise and other organizations to recruit, select, hire, train and develop human assets. It also involves measuring the economic value of people to the organisation.”

Brummet et al (1969) dalam Kaur (2014) menjelaskan akuntansi sumber daya manusia sebagai: *“HRA is the process of developing financial assessment*

for people within the organisation and society and the monitoring of these assessments through time.”

Akuntansi sumber daya manusia menurut American Accounting Association (1973) adalah: *“Human resource accounting is the process of identifying and measuring data about human resources and communicating this information to interested parties”*.

Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan proses identifikasi dan pengukuran atas sumber daya manusia serta mengkomunikasikannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Mengkomunikasikannya berarti bahwa perusahaan akan mengungkapkan informasi tersebut dalam laporan tahunan mereka. Pengembangan akuntansi sumber daya manusia diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan keputusan (Brummet et al., 1968 dalam Cristy, 2015).

Akuntansi sumber daya manusia merupakan pendekatan yang secara umum dikembangkan sebagai proses mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan sumber daya manusia dari suatu organisasi yang saat ini belum diperhitungkan dibawah praktik akuntansi konvensional (Kaur, 2014). Meskipun pada kenyataannya proses pengukuran terhadap keahlian sumber daya manusia masih sulit dilakukan, namun bukan tidak mungkin bahwa perusahaan tetap dapat mengantisipasinya dengan mengungkapkannya dalam laporan tahunan yang diterbitkan secara berkala. Hal ini juga berhubungan dengan upaya perusahaan untuk meminimalisir adanya kesenjangan informasi dengan

stakeholders. Pengungkapan Akuntansi SDM didalamnya termasuk mencakup dana pensiun karyawan dan manfaat atas pengunduran diri (pesangon) (Cristy, 2015). Hasil penelitian Djati dan Khusaini (2003) dalam Cristy (2015) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap kesetiaan karyawan pada organisasi atau perusahaan, kemauan bekerja keras, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dinilai dengan rumus:

HRADI =	Jumlah nilai masing-masing perusahaan	X 100
	Nilai maksimum yang diperoleh perusahaan	

Indikator-indikator pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang digunakan oleh penelitian terdahulu diantaranya:

1. Indikator Syed (2009) dalam Alam (2010) dan Enofe (2013)

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia didasarkan pada 15 indikator, yaitu:

No.	<i>Disclosure Items</i>
1	<i>Separate HR Statement</i>
2	<i>Total Value of Human Resource</i>
3	<i>Number of Employees</i>
4	<i>Human Resource Policy</i>
5	<i>Training and Development</i>

6	<i>Management Succession Plan</i>
7	<i>Employment Report</i>
8	<i>Employees' Value Addition</i>
9	<i>Human Resource Development Fund</i>
10	<i>Workers'/Employees' Fund</i>
11	<i>Employees' Category</i>
12	<i>Managerial Remuneration</i>
13	<i>Retirement Benefits</i>
14	<i>Performance Recognition</i>
15	<i>Superannuation Fund</i>

2. Indikator Frederiksen (2002) dalam Dominguez (2012)

Indikator dikelompokkan dalam 8 (delapan) subkelompok informasi:

a. *Information on Human Capital:*

1. *Description of the staff*

2. *Training and Human Capital:*

a. *Days, hours and cost of staff training*

b. *Professional qualifications, responsibilities, talent, innovation, experience*

c. *Staff selection (recruiting excellence, internal promotion)*

d. *Training output*

e. *Human capital management*

f. *Human capital management information model*

3. *Staff performance:*

- a. *Profits per employee*
- b. *Income per employee*
- c. *Cost per employee*

b. *Social Information:*

4. *Staff Compensation, incentives, motivation:*

- a. *Salaries, activities, total costs, salary according to sex and qualifications.*
- b. *Incentives, nursery, indirect remuneration.*
- c. *Stock options.*
- d. *Salary incentives.*

5. *Interaction with staff:*

- a. *Internal communication.*
- b. *Staff feedback.*
- c. *Staff as customer communication, customer satisfaction.*
- d. *Rising communication, suggestions, ideas.*

6. *Health and safety at work:*

- a. *Health and safety, prevention, health campaigns.*
- b. *Day lost.*
- c. *Absenteeism.*

7. *Staff recruiting:*

- a. *Flexi-hours.*
- b. *Reduction of working day.*

c. *Job stability.*

d. *Youth opportunities.*

c. *Ethical information:*

8. *Workers' rights and industrial relations:*

a. *Relation between management and unions.*

b. *Workers' right.*

c. *Job satisfaction.*

3. Indikator Wardini dan Muktiyanto (2010) dalam Ulfa (2016)

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia didasarkan pada 26 indikator, yaitu:

No.	Indikator Pengungkapan
I	Imbalan Jangka Pendek
1	Gaji, upah, dan tunjangan
2	Cuti tahunan
3	Insentif
4	Tunjangan produktivitas, uang jas, dan tantiem
5	Bonus tahunan
6	Manfaat jangka pendek lainnya
II	Imbalan Jangka Panjang
1	Iuran pension
2	Kesehatan masa pension (pasca kerja)
3	Penghargaan masa bakti (<i>Long Service Awards</i>)

4	Cuti panjang
5	Pensiun dini
6	Manfaat masa pensiun (tunjangan hari tua)
7	Manfaat jangka panjang lainnya
III	Imbalan Lainnya
1	Tunjangan pajak penghasilan
2	Perumahan
3	Pengobatan dan kesehatan
4	Honorarium jasa professional
5	Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan
6	Pesangon PHK
7	Program bonus
8	Program saham untuk karyawan
9	Program opsi setara saham
10	Pinjaman karyawan
11	Kompensasi untuk Dewan Direksi
12	Asuransi penyandang cacat
13	Tunjangan anak

4. Indikator Mamun (2009) yang digunakan kembali oleh Widodo (2014), Cristy (2015), Putri (2016)

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia didasarkan pada 16 indikator, yaitu:

No.	<i>Disclosure Items</i>
1	<i>Separate HR Statement</i>
2	<i>Total Value of Human Resource</i>
3	<i>Number of Employees</i>
4	<i>Human Resource Policy</i>
5	<i>Training and Development</i>
6	<i>Management Succession Plan</i>
7	<i>Employment Report</i>
8	<i>Employees' Value Addition</i>
9	<i>Human Resource Development Fund</i>
10	<i>Workers'/Employees' Fund</i>
11	<i>Employees' Category</i>
12	<i>Managerial Remuneration</i>
13	<i>Retirement Benefits</i>
14	<i>Performance Recognition</i>
15	<i>Superannuation Fund</i>
16	<i>Other employees benefits</i>

5. Indikator Gray (1995) yang dikembangkan kembali oleh Athanasios (2013)

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia didasarkan pada 11 indikator, yaitu:

No.	<i>Disclosure Items</i>
1	<i>Total number and rate of employee turnover</i>
2	<i>Benefits provided to full-time employees</i>
3	<i>Percentage of employees covered by collective bargaining agreements</i>
4	<i>Rate of injury, fatalities and lost days</i>
5	<i>Programs in place to assist work force member and their families regarding serious diseases</i>
6	<i>Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions</i>
7	<i>Average hours of training per year per employee</i>
8	<i>Programs for skills management and lifelong learning</i>
9	<i>Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews</i>
10	<i>Composition of governance bodies and breakdown of employees per category according to gender, age group, minority group membership</i>
11	<i>Ratio of basic salary and remuneration women to men by employee category</i>

6. Indikator Kaur (2014)

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia didasarkan pada 18 indikator, yaitu:

No.	<i>Disclosure Items</i>
1	<i>Model used for valuation</i>
2	<i>Discount rate used</i>
3	<i>Criteria for discount rate</i>
4	<i>Determinants of earnings</i>
5	<i>Category-wise HRA disclosure</i>
6	<i>Explanatory statements given</i>
7	<i>Balance sheet with HRA</i>
8	<i>Employee strength</i>
9	<i>Category of employees</i>
10	<i>Average age/experience/education of employees</i>
11	<i>Attrition/turnover rate</i>
12	<i>Employee performance indicators</i>
13	<i>Employee cost as % to revenue</i>
14	<i>HRV per employee</i>
15	<i>HR cost as % to HRV</i>
16	<i>Net profit as % to HRV</i>
17	<i>Turnover as % to HRV</i>
18	<i>HRV as % to total resources</i>

7. Indikator Sarkar (2016)

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia didasarkan pada 22 indikator, yaitu:

No.	<i>Disclosure Items</i>
1	<i>Separate HRA Statement</i>
2	<i>Total value of human resource</i>
3	<i>Number of employees</i>
4	<i>Human resource policy</i>
5	<i>Training and development</i>
6	<i>Management succession plan</i>
7	<i>Employment report</i>
8	<i>Employee value added in value added statement</i>
9	<i>Human resource development fund</i>
10	<i>Employees/workers fund</i>
11	<i>Retirement benefits policy</i>
12	<i>Performance recognition</i>
13	<i>Superannuation fund</i>
14	<i>Other employees' benefits</i>
15	<i>Health, safety and environment at work</i>
16	<i>Employee involvement</i>
17	<i>Directors' profile</i>
18	<i>Number of persons employed, detailed per division/department</i>

19	<i>Human rights and labor practices disclosure</i>
20	<i>Remuneration policy for directors and employees</i>
21	<i>Employees benevolent fund</i>
22	<i>Employees group insurance</i>

3. Konsentrasi Kepemilikan

Struktur kepemilikan saham menunjukkan bagaimana distribusi kekuasaan dan pengaruh pemegang saham atas kegiatan operasional perusahaan (Nugraha, 2014). Menurut Nugraha (2014), dalam sebuah badan usaha sebaran kepemilikan dapat dikategorikan dalam dua macam, yaitu (a) kepemilikan menyebar (*dispersed ownership*) dan kepemilikan terkonsentrasi (*closely held/concentrated*). Kepemilikan saham dikatakan menyebar jika saham dalam suatu perusahaan secara merata dimiliki oleh publik. Artinya, dalam perusahaan tersebut, tidak ada pihak yang memiliki kekuasaan dan/atau pengendalian yang lebih besar daripada pihak yang lain.

Sedangkan, kepemilikan saham terkonsentrasi (KS) adalah suatu kondisi di mana sebagian besar saham perusahaan dimiliki oleh sebagian kecil individu/kelompok sehingga individu atau kelompok tersebut memiliki jumlah saham yang relatif dominan dibandingkan dengan pemegang saham lainnya (Nuryaman, 2009). Konsentrasi kepemilikan adalah ukuran sejauh mana sebaran kepemilikan dari saham-saham yang terdaftar di bursa saham perusahaan. Konsep ini sering diperluas untuk menggambarkan kepemilikan atau pengendalian atas asset perusahaan-perusahaan di kalangan keluarga atau badan usaha tertentu. Kepemilikan saham dikatakan terkonsentrasi jika sebagian besar

saham dimiliki oleh sebagian kecil individu atau kelompok, sehingga pemegang saham tersebut memiliki jumlah saham yang relatif dominan dibandingkan dengan pemegang saham lainnya (Dallas 2004 dalam Nuryaman, 2009).

Menurut Juliardi (2013), konsentrasi kepemilikan merupakan kepemilikan saham perusahaan oleh pemegang saham terbesar atau kepemilikan saham oleh Insitusal. Kepemilikan terkonsentrasi merupakan fenomena yang lazim atau sering ditemukan di negara dengan kondisi ekonomi yang sedang bertumbuh seperti di Indonesia dan di negara-negara *continental Europe* (Nuryaman, 2009). Konsentrasi kepemilikan saham menyebabkan pemegang saham memiliki akses atas informasi yang bersifat privat sehingga dapat mengurangi konflik keagenan antara pemegang saham dan manajemen. Akibatnya, konsentrasi kepemilikan akan dapat mengurangi tingkat kualitas laporan keuangan perusahaan (Ratnadi dan Ulupui, 2016). Konsentrasi kepemilikan dapat menjadi mekanisme internal pendisiplinan manajemen sebagai salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas monitoring, karena dengan kepemilikan yang besar menjadikan pemegang saham memiliki akses informasi yang cukup signifikan untuk mengimbangi keuntungan informasional yang dimiliki manajemen (Hubert dan Langhe 2002 dalam Nuryaman, 2009).

Konsentrasi kepemilikan dapat diukur dengan:

1. Herfindhal Index (Santerre and Neun, 1986 digunakan oleh Babio and Muino, 2005 dalam Dominguez, 2012)

Rumus:

$$\text{PROPERTY} = \sum_{i=1}^n (P_i/0.51)^2$$

P_i = persentase saham yang dimiliki oleh pemegang saham utama perusahaan

Berdasarkan hasil indeks tersebut, akan diberikan nilai “1” jika hanya terdapat satu pemegang saham mayoritas di dalam perusahaan. Sebaliknya, akan diberikan nilai “0” jika terdapat banyak pemegang saham dalam perusahaan dengan tingkat kepemilikan yang kecil dan rendah.

2. Alam (2010)

Penilaian dilakukan dengan cara memberikan nilai “1” jika terdapat konsentrasi kepemilikan dalam perusahaan. Sebaliknya, memberikan nilai “0” untuk perusahaan yang tidak terdapat konsentrasi kepemilikan oleh suatu kelompok atau institusi tertentu.

3. Ulfa (2016)

Konsentrasi kepemilikan diukur dengan tingkat persentase kepemilikan saham terbesar yang terdapat di dalam perusahaan.

4. Diversifikasi Produk

Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 5 (Revisi 2015) mengenai Pelaporan Segmen disebutkan bahwa segmen usaha (diversifikasi produk) adalah komponen perusahaan yang dapat dibedakan dalam menghasilkan produk atau jasa (Ikatan Akuntan Indonesia, 2009). Produk dalam istilah pemasaran merupakan bentuk fisik barang yang ditawarkan dengan

seperangkat citra (image) dan jasa (service) yang digunakan untuk memuaskan kebutuhan (Kismono, 2001 dalam Putri, 2016). Menurut Indriyo G (2000) dalam Machyudi (2009), produk adalah segala sesuatu yang diharapkan akan dapat memahami dan memenuhi kebutuhan manusia ataupun organisasi. Basu Swasttha (2003) dalam Machyudi (2009), memberikan pengertian bahwa produk adalah suatu sifat yang kompleks baik yang dapat diraba maupun yang tidak dapat diraba, termasuk bungkus, warna, harga, prestise perusahaan dan pengecer, pelayanan perusahaan dan pengecer, yang diterima oleh pembeli untuk memuaskan keinginan atau kebutuhannya

Menurut Tjiptono (2004) dalam Putri (2016), diversifikasi produk yaitu upaya untuk mencari dan mengembangkan suatu produk atau pasar yang masih baru atau keduanya sekaligus dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, keuntungan dan kemudahan. Diversifikasi produk adalah salah satu cara untuk meningkatkan volume penjualan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terutama jika perusahaan tersebut telah berada dalam tahap kedewasaan (Hermawan, 2015). Menurut Marsigit (2010) dalam Hermawan (2015), diversifikasi produk dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai akibat dilaksanakannya pengembangan produk, sementara produk lama secara ekonomis masih dapat dipertahankan. Ketika perusahaan melakukan diversifikasi produk, perusahaan akan memiliki bermacam-macam produk yang diharapkan akan mampu meningkatkan tingkat penjualan perusahaan. Diversifikasi produk ini seringkali membuat perusahaan memiliki produk yang berada dalam kategori diluar produk yang diproduksi utama, yang bisa disebut

dengan produk sampingan. Produk sampingan yaitu satu produk atau lebih yang nilai jualnya relatif lebih rendah, yang diproduksi bersama-sama dengan produk lain yang nilai jualnya lebih tinggi (Mulyadi, 2005:334).

Menurut Purnamantara (2014), strategi diversifikasi terbagi atas 3 bentuk atau 3 jenis, yaitu diantaranya:

1. Strategi Diversifikasi Konsentris (*Concentric Diversification Strategy*), yaitu strategi yang dijalankan oleh perusahaan dengan menambah jenis produk baru yang masih memiliki kaitan dengan produk yang dimiliki perusahaan saat ini, baik keterkaitan dalam hal kesamaan teknologi, pemanfaatan fasilitas secara bersama-sama, ataupun jaringan kegiatan pemasaran produk yang sama.
2. Strategi Diversifikasi Horizontal (*Horizontal Diversification Strategy*), yaitu strategi produksi perusahaan dengan menambah atau menciptakan produk yang baru yang tidak memiliki keterkaitan dengan produk yang ada pada saat ini. Dasar yang digunakan adalah bahwa perusahaan telah sangat familiar dengan pelanggannya saat ini dan pelanggan saat ini bersikap sangat loyal dengan merk/brand perusahaan.
3. Strategi Diversifikasi Konglomerasi (*Conglomerate Diversification Strategy*), yaitu upaya perusahaan dalam penambahan produk baru dan dipasarkan pada pasar yang baru yang tidak memiliki kaitan dengan yang dimiliki perusahaan saat ini. Ide dasar strategi ini terutama pada pertimbangan profit.

4. Diversifikasi produk dalam Widodo (2014), Cristy (2015), dan Putri (2016) diukur dengan:

Diversifikasi Produk = Jumlah jenis produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

5. GRI guidelines

Global Reporting Initiative (GRI) merupakan organisasi nirlaba internasional dengan struktur berbasis jaringan. Kegiatannya melibatkan ribuan tenaga profesional di seluruh dunia dan organisasi dari beragam sektor, konstituen, dan wilayah. GRI mengembangkan garis-garis pedoman dengan menggunakan proses pencarian konsensus global yang melibatkan pelaporan organisasi seperti perusahaan-perusahaan, pembaca laporan dan pengguna seperti karyawan dan investor (Athanasios, 2013). Sampai dengan saat ini, GRI telah menerbitkan 4 (empat) pedoman untuk pelaporan berkelanjutan bagi perusahaan. GRI mengeluarkan satu set pedoman pertamanya pada tahun 2000, yang kedua pada tahun 2002 (yang disebut dengan pedoman G2), yang ketiga pada akhir tahun 2006 (pedoman G3), dan yang keempat pada bulan Mei 2013 (disebut dengan pedoman G4).

Menurut Jalal (2013), perbedaan yang signifikan antara G4 dengan generasi-generasi sebelumnya adalah bahwa G4 lebih fokus pada isu-isu yang material. Setiap perusahaan yang akan menerapkan standar G4 ini diharapkan untuk menguji terlebih dahulu aspek-aspek yang bersifat material bagi perusahaan. Materialitas itu sendiri dalam GRI G4 digambarkan sebagai

persilangan antara (1) signifikansi dalam dampak bidang ekonomi, sosial, serta lingkungan organisasi pelapor, dan (2) pengaruh terhadap penilaian dan keputusan dari para pemangku kepentingan. Dalam hal aspek-aspek yang dirasa material, pelaporan oleh perusahaan harus dilakukan lebih mendalam dibandingkan aspek yang kurang material.

Kedua, pedoman GRI G4 juga menghapuskan level aplikasi yang terdapat pada generasi-generasi pedoman yang sebelumnya. Adanya level aplikasi A, B, dan C dalam kriteria penilaian, bagi perusahaan hal ini merupakan penilaian kinerja. Level aplikasi A dianggap memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan level aplikasi B dan C. Pada kenyataannya, adanya level aplikasi tersebut hanya digunakan untuk menandai jumlah indikator yang dilaporkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pedoman GRI G4 membuat dua skema “in accordance”. Skema pertama adalah bagian yang “Inti”, dalam hal ini perusahaan akan memilih minimal 1 indikator pada setiap aspek yang material untuk dilaporkan dalam laporan. Sedangkan pada skema kedua, bagian “Komprehensif”, keseluruhan indikator dalam setiap aspek yang bersifat material akan dilaporkan oleh perusahaan.

Perbedaan ketiga adalah perluasan pada batas-batas pelaporan. Pada pedoman generasi yang sebelumnya, pelaporan utama sebatas pada kinerja organisasi. Sedangkan pada GRI G4, yang harus dilaporkan oleh organisasi adalah sepanjang mata rantai nilai. Hal ini berarti setiap organisasi pelapor juga diharuskan untuk mengulas kinerja keberlanjutan, yang dimulai sejak rantai

pasokan hingga rantai pasarnya, bahkan sampai pada pemanfaatan produknya oleh konsumen.

Perbedaan keempat, adanya penekanan pada unsur tata kelola organisasi serta etika. Peran sumber daya manusia organisasi yang menguasai aspek-aspek keberlanjutan semakin didorong oleh standar GRI yang baru tersebut.

Dalam pedoman ke-empat (G4) ini, terdapat 91 indikator yang akan digunakan untuk menilai pelaporan berkelanjutan perusahaan. Indikator-indikator tersebut terbagi atas tiga kategori, yaitu kategori ekonomi, lingkungan, dan sosial yang mencakup 46 aspek.

Rumus untuk menentukan nilai dari masing-masing perusahaan yaitu:

GRI <i>guidelines</i> =	Jumlah nilai masing-masing perusahaan	X 100
	Nilai maksimum yang diperoleh perusahaan	

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel II.1
Hasil Penelitian yang Relevan

No	Judul / Tahun	Variabel dalam Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) In Bangladesh: Multifactor Regression Analysis – A Decisive Tool Of Quality Assessment</i> Imtiaz Alam dan Suman Kanti Deb The Cost and Management, May-June, 2010	Variabel Dependen: 1. <i>Human Resource Accounting Disclosure</i> Variabel Independen: 1. <i>Size</i> 2. <i>Profitability</i> 3. <i>Financial</i>	<i>Size, Profitability, Multinational Corporation</i> , dan <i>age</i> berpengaruh positif signifikan terhadap HRAD. <i>Non Financial Institution</i> dan <i>Consentrated Sponsor</i>

		<i>Institution</i> 4. <i>Age</i> 5. <i>Multinational Company</i> 6. <i>Consentrated Sponsor</i>	berpengaruh negative signifikan terhadap HRAD
2	<p><i>Company Characteristics And Human Resurce Disclosure In Spain</i></p> <p>M. America Alvarez Dominguez</p> <p>Social Responsibility Journal, Vol. 8 No. 1, 2012, p.4-20</p>	<p>Variabel Dependen:</p> <p>1. <i>Human Resource Disclosure</i></p> <p>Variabel Independen:</p> <p>1. <i>Size</i> 2. <i>Leverage level</i> 3. <i>Degree of Ownership Consentration</i> 4. <i>Type of Industry</i> 5. <i>Profitability</i> 6. <i>Intangibles Investment</i></p>	<p>Size, type of industry berpengaruh positif terhadap HRAD.</p> <p><i>Degree of Ownership Consentration</i> berpengaruh negative terhadap HRAD</p> <p><i>Leverage level, profitability dan intangible investment</i> tidak berpengaruh terhadap HRAD</p>
3	<p>Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia</p> <p>(Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Keuangan, IT, dan Farmasi Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013 Dan 2014)</p> <p>Maria Ulfa</p> <p>Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016</p>	<p>Variabel Dependen:</p> <p>1. Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia</p> <p>Variabel Independen:</p> <p>1. Ukuran Perusahaan 2. Profitabilitas 3. Ukuran Dewan Komisaris 4. Konsentrasi Kepemilikan</p>	<p>Ukuran perusahaan, ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap HRAD.</p> <p>Profitabilitas dan konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh terhadap HRAD.</p>
4	<p>Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada</p>	<p>Variabel Dependen:</p> <p>1. Pengungkapan Akuntansi</p>	<p>Umur dan diversifikasi produk berpengaruh</p>

	<p>Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013</p> <p>Nia Cristy Br P.</p> <p>Jom FEKON Vol. 2 No. 2, Oktober 2015</p>	<p>Sumber Daya Manusia</p> <p>Variabel Independen”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Size</i> 2. Profitabilitas 3. Umur 4. Diversifikasi Produk 	<p>signifikan positif terhadap HRAD.</p> <p><i>Size</i> dan profitabilitas tidak berpengaruh terhadap HRAD.</p>
5	<p>Analisis Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia</p> <p>Aquilina Putri, Catharina Sri Vivian Pusposari, dan Anton</p>	<p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengungkapan Akuntansi SDM <p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Size</i> 2. Profitabilitas 3. Umur 4. Diversifikasi Produk 	<p><i>Size</i>, profitabilitas, dan umur perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap HRAD.</p> <p>Diversifikasi produk tidak berpengaruh terhadap HRAD.</p>
6	<p>Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia</p> <p>Nova Maulud Widodo</p> <p>Simposium Nasional Akuntansi XVII , Mataram, Lombok</p>	<p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengungkapan Akuntansi SDM <p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Size</i> 2. Profitabilitas 3. Umur 4. Diversifikasi Produk 	<p><i>Size</i>, umur, dan diversifikasi produk berpengaruh signifikan positif terhadap HRAD.</p> <p>Profitabilitas tidak berpengaruh terhadap HRAD.</p>
7	<p><i>Company Characteristics And Human Resource Disclosure In Greece</i></p> <p>Vazakidis Athanasios, Stavropoulos Antonios, dan Galani Despina</p> <p>Procedia Technology, Vol. 8 Tahun 2013, p.112-121</p>	<p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Human Resource Disclosure</i> <p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Size</i> 2. <i>Industry Membership</i> 	<p><i>GRI reporting dan quotation on the stock market</i> berpengaruh positif signifikan terhadap HRAD.</p> <p><i>Size, Industry membership</i>, dan <i>profitability</i> tidak berpengaruh</p>

		3. <i>Profitability</i> 4. <i>Quotation on The Stock Market</i> 5. <i>GRI Reporting</i>	terhadap HRAD.
8	<i>Human Resources Accounting Disclosure in Nigeria Quoted Firms</i> Dr. A.O. Enofe, Dr. C. Mgbame, Sunday Otuya, dan Christopher Ovie Research Journal of Finance and Accounting, Vol. 4, No.13 Tahun 2013, p.1-12	Variabel Dependen: 1. <i>Human Resources Accounting Disclosure</i> Variabel Independen: 1. <i>Financial Institution</i> 2. <i>Profitability</i>	<i>Financial Institution</i> dan <i>profitability</i> berpengaruh positif terhadap level pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
9	<i>Human Resource Disclosure: The Current Practice and Its Association With Corporate Characteristics in Malaysia</i> Lee Miin Huui Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol. 4, No. 6 Tahun 2012, p.68-93	Variabel Dependen: 1. <i>Human Resource Disclosure</i> Variabel Independen: 1. <i>Size</i> 2. <i>Type of Industry</i> 3. <i>Listing Status</i> 4. <i>HR disclosure in Mission Statement</i> 5. <i>Financial Performance</i>	<i>Size, type of industry, listing status, dan financial performance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap level pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. <i>HR disclosure in mission statement</i> berpengaruh negative signifikan terhadap level pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
10	<i>Human Resource Accounting Disclosure Practices in Bangladesh</i> Shakhawat Hossain Sarkar, Ashraful Alam, and Idris Ali	Variabel Dependen: 1. <i>Human Resource Accounting Disclosure</i>	<i>Age of the company, size of the company, profitability or corporate financial performance, dan</i>

	Australian Journal of Accounting, Economics, and Finance., Vol. 2, No. 2 Tahun 2016, p. 100-113	Variabel Independen: 1. <i>Age of the company</i> 2. <i>Size of the company</i> 3. <i>Profitability or corporate financial performance</i> 4. <i>Industry type</i>	<i>industry type</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Human Resource Accounting Disclosure (HRAD)</i>
11	<i>Relationship between Human Resource Disclosure and Company Attributes: An Empirical Study on Textile Companies in Bangladesh</i> Md. Hafij Ullah, Md. Helal Uddin, dan Ruma Khanam International Journal of Accounting and Financial Reporting, Vol. 4, No. 2 Tahun 2014	Variabel Dependen: 5. <i>Human Resource Disclosure</i> Variabel Independen: 1. <i>Size</i> 2. <i>Age</i> 3. <i>Profitability</i>	<i>Size</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Human Resource Disclosure</i> <i>Age</i> dan <i>Profitability</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Human Resource Disclosure</i>

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2017)

C. Kerangka Teoretik

1. Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Konsentrasi kepemilikan yang ada dalam suatu perusahaan mencerminkan adanya pengendalian yang cukup kuat di dalam perusahaan tersebut oleh suatu kelompok atau entitas tertentu. Konsentrasi kepemilikan dikaitkan dengan adanya tingkat kepemilikan saham tertinggi atas perusahaan. Jika terdapat konsentrasi kepemilikan di dalam suatu perusahaan, maka hal ini mengindikasikan bahwa pola pengungkapan di perusahaan akan dipengaruhi (Alam, 2010). Menurut Lakhali (2004) dalam Nuryaman (2009), pada perusahaan yang kepemilikan sahamnya terkonsentrasi pada satu pihak, pihak

pemegang saham pengendali tersebut tidak terlalu tertarik dengan pengungkapan yang bersifat sukarela, karena mereka dapat mengakses informasi secara langsung tanpa harus melalui laporan keuangan. Oleh karena itu, konsentrasi kepemilikan saham diduga memiliki hubungan yang negatif dengan pengungkapan sukarela. Namun, di lain sisi, menurut Fama (19983) dalam Dominguez (2012), semakin tinggi tingkat pemecahan struktur kepemilikan, maka akan semakin tinggi biaya agensi karena peningkatan kemungkinan konflik antara manajemen dan pemegang saham. Sebagai hasilnya, perusahaan dengan tingkat konsentrasi kepemilikan yang tinggi akan lebih termotivasi untuk mengungkapkan lebih banyak informasi demi mengurangi adanya biaya agensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Alam (2010) mengungkapkan hasil bahwa adanya konsentrasi kepemilikan memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Artinya, semakin terkonsentrasi kepemilikan saham dalam suatu perusahaan oleh suatu kelompok atau entitas tertentu, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia oleh perusahaan akan semakin rendah. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Dominguez (2012) yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan negatif antara konsentrasi kepemilikan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2. Pengaruh Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Dalam kegiatan operasional nya, masing-masing perusahaan akan memproduksi produk yang berbeda-beda antara satu perusahaan dengan

perusahaan yang lain, meskipun tujuan akhirnya sama yakni memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. Produk menjadi output terpenting yang merupakan alasan utama perusahaan berdiri. Proses produksi dalam perusahaan berkaitan erat dengan sumber daya manusia. Semakin baik kualitas sumber daya yang dimiliki, maka kemungkinan besar bahwa kualitas produk atau jasa juga semakin baik.

Masing-masing perusahaan juga memiliki strategi yang berbeda-beda dalam mendiversifikasi produk mereka. Strategi diversifikasi yang dilakukan oleh perusahaan pada umumnya akan mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan (Cristy, 2015). Hal ini dikarenakan informasi diversifikasi produk sangat penting untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan oleh perusahaan (Amran et al., 2009 dalam Widodo, 2014). Selain itu, pengungkapan atas akuntansi SDM juga penting bagi *stakeholder* mengingat bahwa SDM lah yang bertugas untuk mengolah produk-produk perusahaan. Sehingga, semakin banyaknya diversifikasi produk yang dimiliki oleh perusahaan, maka pengungkapan informasi atas akuntansi SDM akan menjadi sangat penting bagi *stakeholders*.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara diversifikasi produk dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Cristy (2015) yang mengungkapkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengungkapan

akuntansi sumber daya manusia. Artinya, semakin banyak produk yang dihasilkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan. Hal ini salah satunya disebabkan, karena eratnya kaitan antara sumber daya manusia dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

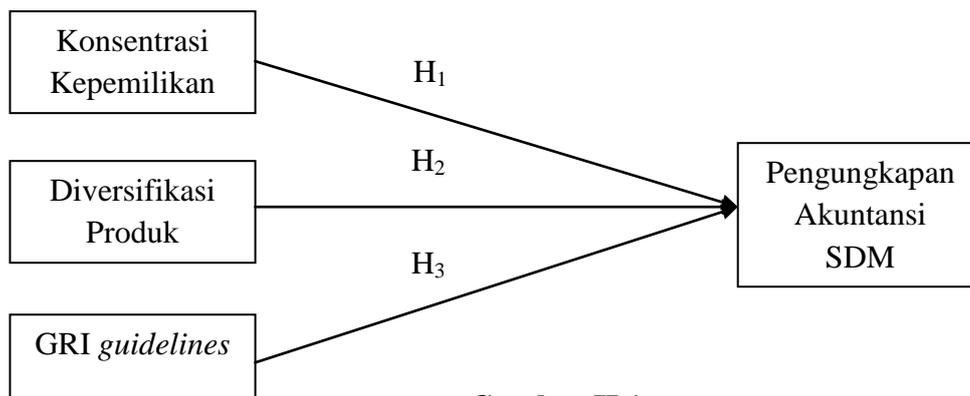
3. Pengaruh *GRI guidelines* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Saat ini, pelaporan berkelanjutan bagi perusahaan tidak kalah pentingnya dengan pelaporan keuangan yang dimiliki perusahaan. Bahkan, selain laporan keuangan, pelaporan berkelanjutan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan, terutama bagi *stakeholders*. Perusahaan yang memiliki laporan berkelanjutan yang baik berpotensi untuk dapat menarik investor-investor baru bagi perusahaan. Mengingat pentingnya adanya pelaporan berkelanjutan bagi perusahaan, institusi seperti GRI menerbitkan serangkaian pedoman yang diharapkan akan memudahkan perusahaan dalam melakukan pelaporan berkelanjutan yang disebut sebagai *GRI guidelines*. *GRI guidelines* merupakan pedoman yang memandu perusahaan untuk melakukan pelaporan berkelanjutan dalam laporan tahunan mereka. Pelaporan berkelanjutan yang berdasarkan pada pedoman GRI mengizinkan perusahaan-perusahaan dan organisasi-organisasi untuk melaporkan informasi berkelanjutan seperti halnya pelaporan keuangan. Pelaporan berkelanjutan yang sistematis memberikan data yang dapat diperbandingkan, dengan metrik dan pengungkapan yang disetujui (Athanasios, 2013).

Disamping pengungkapan pelaporan berkelanjutan, perusahaan juga memerlukan jalan lain untuk meningkatkan reputasi organisasi mereka. Mungkin saja, pihak-pihak eksternal yang berkepentingan terhadap perusahaan akan lebih mempercayai perusahaan jika mereka dapat memahami nilai-nilai perusahaan yang sesungguhnya, baik aset yang berwujud maupun yang tidak berwujud (Athanasios, 2013). Oleh karena itu, selain melaporkan mengenai pelaporan berkelanjutan, perusahaan juga diharapkan mampu mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia yang mereka miliki.

Athanasios (2013) melakukan penelitian yang menguji hubungan antara pelaporan berkelanjutan yang berdasarkan pedoman GRI terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasilnya, perusahaan yang menerapkan *GRI guidelines* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Artinya, semakin luas perusahaan melakukan pelaporan berkelanjutan dalam laporan tahunan mereka, maka semakin luas pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan. Hal ini mungkin saja dikarenakan bahwa kedua hal tersebut merupakan *voluntary disclosure*. Sehingga, dengan mengungkapkan kedua-duanya akan semakin meningkatkan reputasi perusahaan di mata *stakeholders*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2017)

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoretik dan hasil penelitian yang relevan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Konsentrasi Kepemilikan berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

H2: Diversifikasi Produk berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

H3: *GRI guidelines* berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritik, maka tujuan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh konsentrasi kepemilikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2013-2015.
2. Menguji pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2013-2015.
3. Menguji pengaruh GRI *guidelines* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2013-2015.

B. Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek dalam penelitian “Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Diversifikasi Produk, dan GRI *guidelines* Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia” ini merupakan data sekunder yang berupa laporan tahunan dan laporan berkelanjutan dari perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015. Berdasarkan waktu pengumpulan, data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data panel yaitu data yang dikumpulkan pada beberapa waktu tertentu dan pada beberapa objek dengan tujuan menggambarkan keadaan. Jenis data panel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah *balanced panel* dimana setiap unit *cross section* memiliki jumlah observasi *time series* yang sama. Periode dalam penelitian ini 3 tahun, dari tahun 2013, 2014, dan 2015. Data laporan tahunan dan laporan berkelanjutan perusahaan non keuangan diperoleh dari website Bursa Efek Indonesia (BEI) dan website masing-masing perusahaan.

Sedangkan ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi pembatasan variabel konsentrasi kepemilikan dengan persentase kepemilikan saham tertinggi dari perusahaan sampel, variabel diversifikasi produk dibatasi dengan jumlah produk atau jasa yang dimiliki perusahaan sampel, dan variabel GRI *guidelines* dibatasi dengan 91 indikator yang dikeluarkan oleh GRI.

Alasan memilih perusahaan non keuangan dalam penelitian ini yaitu bahwa dalam perusahaan non keuangan, penggunaan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam kegiatan operasionalnya dianggap lebih besar dibandingkan dengan perusahaan sektor keuangan. Pada perusahaan manufaktur yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang (Cristy, 2015). Selain itu, Pratiwi (2016: 1122) mengatakan bahwa perusahaan industri keuangan mempunyai regulasi yang paling ketat dibandingkan industri lain dalam menjalankan bisnisnya. Dengan begitu, perekrutan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik-baiknya agar sumber daya manusia yang diperoleh sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam hal pelaporan berkelanjutan, perusahaan keuangan tidak

terlalu bersinggungan dengan lingkungan yang berbahaya bagi masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan sektor keuangan dikecualikan dalam penelitian ini.

C. Metode Penelitian

Pengujian hipotesis ini menggunakan metode korelasional dengan data sekunder untuk variabel konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia diperoleh dari website BEI. Sedangkan variabel GRI *guidelines* diperoleh dari laporan berkelanjutan yang diungkapkan oleh perusahaan di website BEI ataupun di website masing-masing perusahaan. Metode ini digunakan karena peneliti berusaha mengetahui bagaimana pengaruh antara konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan GRI *guidelines* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI.

Model pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Akuntansi Sumber Daya Manusia

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Konsentrasi Kepemilikan

X_2 = Diversifikasi Produk

X_3 = GRI *guidelines*

ϵ = Error

D. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan dengan kategori Non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2013 sampai dengan 2015 yaitu sebanyak 440 perusahaan.

2. Sampling

Penentuan sampel dalam penelitian ini berdasarkan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu:

- (a) Perusahaan dengan kategori non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013 sampai dengan 2015.
- (b) Perusahaan tidak mengalami *delisting* dari Bursa Efek Indonesia selama periode penelitian.
- (c) Perusahaan menerbitkan laporan tahunan secara berturut-turut di situs resmi BEI tahun 2013 sampai dengan 2015.
- (d) Perusahaan menerbitkan pelaporan berkelanjutan dengan pedoman yang dikeluarkan oleh GRI, baik pengungkapan dengan seluruh indikator maupun sebagian.
- (e) Komposisi kepemilikan saham perusahaan dimiliki oleh suatu entitas dengan tingkat kepemilikan diatas 50%.
- (f) Perusahaan memiliki diversifikasi produk.
- (g) Perusahaan mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia baik seluruh indikator maupun sebagian

E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen yaitu pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sedangkan variabel independen terdiri dari konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan GRI *guidelines*.

1. Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

a. Definisi Konseptual

Akuntansi sumber daya manusia merupakan pendekatan yang secara umum dikembangkan sebagai proses mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan sumber daya manusia dari suatu organisasi yang saat ini belum diperhitungkan dibawah praktik akuntansi konvensional (Kaur, 2014). Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan penting dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir kesenjangan informasi antara *stakeholders* dan pihak manajemen perusahaan.

b. Definisi Operasional

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia diukur dengan menggunakan pendekatan yang dikembangkan oleh Mamun (2009). Alasan menggunakan pendekatan ini dibandingkan yang lain yaitu pendekatan Mamun (2009) merupakan pendekatan yang lebih banyak digunakan oleh peneliti lain. Selain itu, dari beberapa referensi terdahulu, hanya pendekatan Mamun (2009) yang telah diaplikasikan untuk penelitian di Indonesia.

Pendekatan ini dikembangkan dengan menetapkan 16 indikator yang akan digunakan untuk menilai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia oleh perusahaan. Masing-masing indikator tersebut akan digunakan untuk menguji pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dalam hal ini, masing-masing perusahaan akan diberikan skor nilai '1' jika perusahaan telah mengungkapkan indikator pelaporan yang bersangkutan dan '0' jika perusahaan tidak mengungkapkannya. Nilai dari masing-masing perusahaan selanjutnya dijumlahkan untuk menentukan nilai bersih setiap perusahaan.

Selanjutnya, indeks pengungkapan akuntansi sumber daya manusia akan dihitung dengan menggunakan rumus:

HRADI =	$\frac{\text{Jumlah nilai masing-masing perusahaan}}{\text{Nilai maksimum yang diperoleh perusahaan}}$	X 100
---------	--	-------

Tabel pengukuran variabel pengungkapan akuntansi SDM yaitu:

Tabel III.1
Indikator Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

No	<i>Disclosure Item</i>
1	<i>Separate HRA Statement</i>
2	<i>Total Value of Human Resource</i>
3	<i>Number of Employees</i>
4	<i>Human Resources Policy</i>
5	<i>Training and Development</i>
6	<i>Management Succession Plan</i>

7	<i>Employment Report</i>
8	<i>Employee's Value Addition</i>
9	<i>Human Resource Development Fund</i>
10	<i>Employees/Workers Fund</i>
11	<i>Employee Categories</i>
12	<i>Managerial Remuneration</i>
13	<i>Retirement Benefits</i>
14	<i>Performance Recognition</i>
15	<i>Superannuation Fund</i>
16	<i>Other Employees Benefits</i>

Sumber: Mamun (2009)

2. Variabel Independen

2.1 Konsentrasi Kepemilikan

a. Definisi Konseptual

Konsentrasi kepemilikan adalah ukuran sejauh mana sebaran kepemilikan dari saham-saham yang terdaftar di bursa saham perusahaan. Konsep ini sering digunakan untuk menggambarkan tingkat kepemilikan atau pengendalian atas asset perusahaan-perusahaan di kalangan keluarga atau badan usaha tertentu.

b. Definisi Operasional

Variabel konsentrasi kepemilikan diukur menggunakan persentase kepemilikan saham terbesar di dalam perusahaan (Ulfa, 2016). Alasan

menggunakan pengukuran ini dikarenakan bahwa hanya penelitian Ulfa (2016) yang tidak menggunakan variabel dummy. Rumus untuk menghitung konsentrasi kepemilikan yaitu:

<p>Konsentrasi Kepemilikan = Persentase kepemilikan saham terbesar di perusahaan sampel.</p>
--

Sumber: Ulfa (2016)

2.2 Diversifikasi Produk

a. Definisi Konseptual

Diversifikasi produk yaitu upaya untuk mencari dan mengembangkan produk atau pasar yang baru atau keduanya dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, keuntungan dan kemudahan (Tjiptono, 2004 dalam Putri, 2016).

b. Definisi Operasional

Diversifikasi produk dalam penelitian ini diukur dengan jumlah jenis produk yang dimiliki oleh perusahaan. Pengukuran ini digunakan karena semua penelitian yang terdahulu menggunakan pendekatan ini. Rumus menghitung diversifikasi produk adalah:

<p>Diversifikasi Produk = Jumlah jenis produk yang dihasilkan oleh perusahaan</p>

Sumber: (Cristy, 2015)

2.3 GRI *guidelines*

a. Definisi Konseptual

GRI *guidelines* merupakan pedoman yang dikeluarkan oleh Global Reporting Initiative yang merupakan organisasi nirlaba internasional dengan struktur berbasis jaringan. Pedoman berbasis GRI membantu perusahaan untuk melakukan pengungkapan laporan berkelanjutan dalam laporan tahunan mereka.

b. Definisi Operasional

Variabel GRI *guidelines* akan diukur berdasarkan pedoman ke empat yang dikeluarkan oleh GRI (G4). Pengukuran ini digunakan karena GRI G4 merupakan pedoman yang paling *update* yang dikeluarkan oleh GRI. Dalam pedoman ini terdapat 91 item indikator yang terdiri dari 3 kategori yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial. Secara lebih rinci, aspek dari masing-masing kategori dapat dilihat dalam lampiran 8. Menurut Pedoman G4 (2013), indikator memberikan informasi tentang kinerja atau dampak di bidang ekonomi, lingkungan, dan sosial dari suatu organisasi terkait dengan aspek materialnya.

Pengujian akan dilakukan dengan memberikan skor nilai “1” jika perusahaan mengungkapkan item pelaporan, dan sebaliknya “0” jika tidak mengungkapkan indikator-indikator yang tertera. Sebagai hasilnya, nilai dari masing-masing perusahaan akan dijumlahkan untuk menentukan jumlah nilai bersih setiap perusahaan. Rumus untuk menentukan nilai dari masing-masing perusahaan yaitu:

GRI <i>guidelines</i> =	Jumlah nilai masing-masing perusahaan	X 100
	Nilai maksimum yang diperoleh perusahaan	

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit model*, dan uji hipotesis.

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi atas suatu data yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi. (Ghozali, 2001:16).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui, menguji, serta memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dimana variabel tersebut terdistribusi secara normal, bebas dari multikolonieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri atas:

2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Cristy, 2015). Uji normalitas akan dilakukan dengan uji *one*

sample Kolmogorov-Smirnov test, dengan melihat nilai probabilitas signifikan terhadap variabel, dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau probabilitas < 0.05 maka variabel dinyatakan tidak terdistribusi secara normal.
2. Jika nilai signifikansi atau probabilitas > 0.05 maka variabel dinyatakan terdistribusi secara normal.

2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen (Ghozali, 2001: 57). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya, (2) variance inflation factor (VIF). Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance.

2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ulfa, 2016). Model regresi yang baik adalah yang bersifat homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser. Model regresi dikatakan terbebas dari heterokedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil atau dibawah 0.05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi terkena heterokedastisitas.

2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Cristy, 2015). Jika terjadi korelasi, maka disebut terjadi masalah autokorelasi. Pengujian autokorelasi pada penelitian ini dengan menggunakan statistik Durbin Watson. Proses pengambilan keputusan mengenai ada atau tidaknya autokorelasi dengan melihat tabel Durbin Watson dengan menyesuaikan dengan angka dL dan dU . Dasar pengambilan keputusan dengan uji Durbin-Watson (uji DW) adalah sebagai berikut (Raharjo, 2014):

- 1) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $4-dL$, maka terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara dU dan $4-dU$, maka berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $4-dU$ dan $4-dL$, maka tidak terdapat kesimpulan yang pasti terkait ada atau tidaknya korelasi.

3. Uji *Goodness of Fit Model*

3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001: 45). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Namun, nilai koefisien

determinasi yang terlalu tinggi juga tidak baik karena ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.2 Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ulfa, 2016). Pengujian dilakukan dengan menetapkan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 5% atau 0.05. Jika nilai signifikansi atau probabilitasnya < 0.05 maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau probabilitasnya > 0.05 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

4.1 Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001: 44). Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya adalah konstan. Pedoman pengambilan keputusan untuk uji statistik t yaitu (Ulfa, 2016):

- a. Melihat nilai probabilitas atau tingkat signifikansi.

Jika tingkat signifikansi atau $p_{hitung} \leq 0.05$ maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika tingkat

signifikansi atau $p_{hitung} > 0.05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Hasil Pemilihan Sampel

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan yang berasal dari Bursa Efek Indonesia (BEI) dan laporan berkelanjutan yang diungkapkan oleh perusahaan baik di BEI maupun di website masing-masing perusahaan. Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015. Pemilihan perusahaan non keuangan sebagai populasi penelitian adalah karena perusahaan non keuangan dianggap lebih banyak mengungkapkan pelaporan terkait akuntansi sumber daya manusia dan pelaporan terkait keberkelanjutan perusahaan dibandingkan perusahaan sektor keuangan.

Kriteria yang ditetapkan dalam pemilihan sampel, yaitu:

- a. Perusahaan dengan kategori non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013 sampai dengan 2015.
- b. Perusahaan tidak mengalami *delisting* dari Bursa Efek Indonesia selama periode penelitian.
- c. Perusahaan menerbitkan laporan tahunan secara berturut-turut di situs resmi BEI tahun 2013 sampai dengan 2015.
- d. Perusahaan menerbitkan pelaporan berkelanjutan dengan pedoman yang dikeluarkan oleh GRI, baik pengungkapan dengan seluruh indikator maupun sebagian selama tahun 2013-2015 secara berturut-turut.

- e. Komposisi kepemilikan saham perusahaan dimiliki oleh suatu entitas dengan tingkat kepemilikan diatas 50%.
- f. Perusahaan memiliki diversifikasi produk.
- g. Perusahaan mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia baik seluruh indikator maupun sebagian.

Berdasarkan kriteria-kriteria tersebut diatas, peneliti mendapatkan jumlah sampel sebanyak 13 perusahaan dengan periode penelitian 2013-2015, sehingga jumlah sampel menjadi 39. Rincian pengambilan sampel terlihat dalam tabel IV.1.

Tabel IV.1
Hasil Pemilihan Sampel

No.	Keterangan	Jumlah
1	Perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015	440
2	Perusahaan yang <i>delisting</i> dari BEI tahun 2013-2015	(9)
3	Perusahaan tidak menerbitkan laporan tahunan secara berturut-turut di situs resmi BEI tahun 2013-2015 (IPO Tahun 2014/2015)	(31)
4	Perusahaan tidak menerbitkan pelaporan berkelanjutan dengan pedoman yang dikeluarkan oleh GRI di website BEI ataupun di website masing-masing perusahaan selama tahun 2013-2015 secara berturut-turut	(379)
5	Komposisi kepemilikan saham perusahaan tidak	(1)

	dimiliki oleh suatu entitas dengan tingkat kepemilikan diatas 50%.	
6	Perusahaan tidak memiliki diversifikasi produk	(7)
7	Perusahaan tidak mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia baik seluruh indikator maupun sebagian	(0)
	Jumlah sampel	13
	Jumlah sampel selama periode penelitian (2013-2015)	39

Sumber: data diolah oleh Penulis (2017)

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran analisis statistik deskriptif dilakukan terhadap variabel konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan GRI *guidelines* sebagai variabel independen dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebagai variabel dependen. Pengukuran dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20. Pengukuran analisis deskriptif ini dilakukan sebelum melakukan regresi berganda pada variabel penelitian dengan tujuan untuk meringkas informasi yang tersedia sehingga akan lebih mudah untuk dipahami. Informasi yang ditampilkan dalam analisis deskriptif diantaranya nilai rata-rata (*mean*), nilai terbesar (*maximum*), nilai terkecil (*minimum*), dan standar deviasi. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel IV.2.

Tabel IV.2
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
HRAD	39	.6250	.8750	.796474	.0794693
OWN	39	.5011	.8065	.625987	.0988201
DIV_PRODUK	39	.6931	5.4027	2.476664	1.2275978
GRI	39	.1538	1.0000	.608346	.2650459
Valid N (listwise)	39				

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel IV.2, terlihat nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi dari masing-masing variabel dependen dan variabel independen. Analisis statistik deskriptif seluruh periode pengamatan penelitian dengan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Dependen

1.1 Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRAD)

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia diukur dengan proksi 16 indikator yang dikembangkan oleh Mamun (2009). Masing-masing perusahaan diberikan nilai atas setiap indikator terkait seberapa luas pengungkapan yang dilakukan mengenai aspek sumber daya manusia. Berdasarkan analisis deskriptif yang ditampilkan tabel IV.2, nilai rata-rata pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebesar 0,796474 atau sebesar 79,65%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan dalam sampel sudah termasuk dalam kategori baik karena diatas 50%. Nilai tertinggi sebesar 0.8750 pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dimiliki oleh PT Aneka Tambang (Persero) Tbk, PT Indocement Tbk,

PT Bukit Asam Tbk, dan PT Semen Gresik Tbk pada tahun 2013-2015 secara berturut-turut. Sedangkan nilai terendah untuk pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, yakni sebesar 0.6250 dimiliki oleh PT Astra Agro Lestari Tbk pada tahun 2014 dan 2015 serta PT Petrosea Tbk pada tahun 2013 dan 2014. Standar deviasi untuk variabel pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebesar 0,0794693 yang artinya data tersebar jauh dari rata-ratanya.

Variabel Independen

1.2 Konsentrasi Kepemilikan (OWN)

Variabel konsentrasi kepemilikan diukur dengan proksi jumlah saham terbesar perusahaan yang dimiliki oleh suatu institusi tertentu dengan nilai diatas 50%. Nilai rata-rata konsentrasi kepemilikan berdasarkan tabel IV.2 yaitu sebesar 0.625987 atau sebesar 62,6%. Konsentrasi kepemilikan terbesar dimiliki oleh PT Holcim Indonesia Tbk sebesar 0.8065. Sebaliknya, konsentrasi kepemilikan saham PT Astra International Tbk memiliki nilai terendah sebesar 0.5011. Rendahnya konsentrasi kepemilikan ini mengindikasikan bahwa PT Astra International Tbk berusaha untuk terus menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh masyarakat luas. Hal ini dikarenakan, semakin rendahnya konsentrasi kepemilikan saham dalam suatu perusahaan, maka kualitas laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan tersebut akan semakin tinggi. Namun, nilai rata-rata konsentrasi kepemilikan yang lebih besar daripada nilai minimumnya mengindikasikan bahwa pada periode penelitian ini, saham perusahaan sampel cukup terkonsentrasi. Sementara itu, standar deviasi untuk

variabel konsentrasi kepemilikan sebesar 0,0988201 yang mengindikasikan bahwa data yang tersedia tersebar jauh dari rata-ratanya.

1.3 Diversifikasi Produk

Variabel diversifikasi produk diukur dengan menggunakan proksi jumlah jenis produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata untuk variabel diversifikasi produk sebesar 2,476664 atau 12 produk. PT Astra International Tbk memproduksi produk dengan nilai maksimum sebesar 5,4027 atau sebanyak 222 produk. Banyaknya produk yang dihasilkan oleh PT Astra International Tbk ini salah satunya dipengaruhi oleh kebutuhan masyarakat terkait kebutuhan akan kendaraan, baik roda dua maupun roda empat. Selain kebutuhan, kemampuan membeli dari masyarakat juga cenderung mempengaruhi pilihan kendaraan. Beragamnya keinginan, kemampuan, dan kebutuhan masyarakat membuat pihak PT Astra International Tbk berupaya untuk memenuhinya. Sedangkan jumlah produk yang paling rendah diproduksi oleh PT Petrosea Tbk yang beroperasi di sektor pertambangan batubara dengan nilai sebesar 0.6931 atau sebanyak 2 produk. Pada sektor pertambangan, tidak terlalu banyak diversifikasi produk yang dilakukan, karena perusahaan lebih berfokus pada penjualan batubara, bukan pada diversifikasi batubara tersebut. Perbedaan sektor antara manufaktur dan pertambangan membuat perbedaan pula pada produk yang dihasilkan. Standar deviasi atas variabel diversifikasi produk yaitu sebesar 1,2275978

1.4 GRI Guidelines (GRI)

GRI *guidelines* merupakan pedoman bagi perusahaan untuk menyusun *sustainability report* (pelaporan berkelanjutan). Variabel GRI *guidelines* diukur dengan menggunakan 91 indikator yang merupakan indikator terbaru yang dikeluarkan oleh *Global Reporting Initiative* (GRI). Dalam hal ini, penilaian dilakukan dengan memberikan skor pada perusahaan atas masing-masing indikator. Nilai rata-rata pengungkapan laporan berkelanjutan berdasarkan indeks GRI *guidelines* atas perusahaan sampel yakni sebesar 0,608346 atau sebesar 60,83%. Nilai maksimum terkait penyampaian indeks GRI dalam laporan berkelanjutan dimiliki oleh PT Astra Agro Lestari Tbk yaitu sebesar 1,0000 atau sebesar 100% pada tahun 2014 dan 2015. Pengungkapan seluruh indikator pada PT Astra Agro Lestari Tbk mengindikasikan bahwa perusahaan senantiasa bertekad untuk terus meningkatkan kualitas pelaporan perusahaan. Hal ini tercermin dengan terus meningkatnya skor pelaporan PT Astra Agro Lestari Tbk sejak tahun 2013. Sedangkan nilai minimum pengungkapan GRI sebesar 0,1538 atau sebesar 15,38% oleh PT Petrosea Tbk. Bahkan, pengungkapan aspek GRI pada PT Petrosea Tbk terus menurun sejak tahun 2013 sebesar 54,95% menjadi 17,58% pada tahun 2014 dan 15,38% pada akhir tahun 2015. Standar deviasi pada variabel GRI *guidelines* sebesar 0,2650459.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi dimana variabel tersebut terdistribusi secara normal, bebas dari multikolonieritas dan

heterokedastisitas serta tidak terjadi autokorelasi. Uji asumsi klasik dibagi menjadi:

2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan melihat nilai probabilitas signifikan terhadap variabel. Jika hasil *probability* lebih besar dari 0.05 maka dikatakan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai *probability* nya lebih kecil dari 0.05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel IV.3.

Tabel IV.3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.06213758
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.074
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.960

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil uji normalitas seperti yang ditampilkan pada tabel IV.3, terlihat nilai *probability*. Berdasarkan pada pedoman pengambilan

keputusan, nilai probability sebesar $0.960 > 0.05$ artinya data berdistribusi secara normal.

2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai VIF tidak lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan model terbebas dari multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka model terjadi multikolonieritas. Selain itu, ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat berdasarkan nilai tolerance. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0.1 dapat dikatakan bahwa model terbebas dari multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai tolerance kurang dari 0.1, maka dikatakan bahwa model terkena multikolonieritas. Hasil pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel IV.4.

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	OWN	.673	1.485
	DIV_PRODUK	.729	1.372
	GRI	.877	1.140

a. Dependent Variable: HRAD

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas dalam tabel IV.4, nilai tolerance masing-masing variabel > 0.1 dan nilai VIF masing-masing variabel < 10 ,

sehingga dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini terbebas dari multikolonieritas.

2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji bahwa tidak terjadi ketidaksamaan variance antara pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan dengan uji Glejser. Model regresi dikatakan terbebas dari heterokedastisitas jika nilai signifikansi lebih dari 0.05. Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini ditampilkan dalam gambar IV.5.

Tabel IV.5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.008	.046		.174	.863
	OWN	.114	.065	.316	1.759	.087
	DIV_PRODUK	-.007	.005	-.253	-1.466	.151
	GRI	-.017	.021	-.130	-.827	.414

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas seperti yang ditampilkan pada tabel IV.5, terlihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, model dalam penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas.

2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan statistik Durbin Watson. Jika nilai d terletak antara dU dan $4-dU$, maka tidak terdapat autokorelasi. Namun, jika d terletak antara $4-dU$ dan $4-dL$, maka tidak terdapat kesimpulan yang pasti sehingga perlu dilakukan uji run test untuk membuktikan data terbebas dari autokorelasi. Hasil pengujian autokorelasi dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel IV.6.

Tabel IV.6
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.389	.336	.0647459	2.450

a. Predictors: (Constant), GRI, DIV_PRODUK, OWN

b. Dependent Variable: HRAD

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi seperti yang ditampilkan dalam tabel IV.6, dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2.450. Dalam hal ini, nilai dL dan dU sebesar 1.2734 dan 1.7215, sehingga $4-dU < d < 4-dL$ atau $2.2785 < 2.450 < 2.7266$, sehingga kesimpulannya tidak dapat diketahui secara pasti apakah terdapat autokorelasi atau tidak. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji Runs Test untuk membuktikan bahwa model terbebas dari autokorelasi. Hasil uji Run Test ditampilkan dalam tabel IV.7

Tabel IV.7
Hasil Uji Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.00596
Cases < Test Value	19
Cases >= Test Value	20
Total Cases	39
Number of Runs	17
Z	-.970
Asymp. Sig. (2-tailed)	.332

a. Median

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil uji run test, diketahui bahwa nilai signifikansi 0.332. Dalam hal ini, $0.332 > 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa data terbebas dari autokorelasi.

3. Uji Goodness of Fit Model

Hasil regresi dalam penelitian ini yaitu:

Tabel IV.8
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.101	.091		12.066	.000
	OWN	-.518	.130	-.644	-3.999	.000
	DIV_PRODUK	.000	.010	.002	.011	.991
	GRI	.033	.042	.110	.776	.443

a. Dependent Variable: HRAD

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil regresi diatas, persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{HRAD = 1.101 - 0.518.OWN + 0.000.DIV_PRODUK + 0.033.GRI + \varepsilon}$$

Keterangan:

HRAD	= Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia
OWN	= Konsentrasi Kepemilikan
DIV_PRODUK	= Diversifikasi Produk
GRI	= GRI <i>Guidelines</i>
ε	= Error

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar 1,101 artinya bahwa semua variabel independen yang terdapat di dalam penelitian ini, yaitu konsentrasi kepemilikan (OWN), diversifikasi produk (DIV_PRODUK), dan GRI *guidelines* (GRI) dianggap konstan atau tetap, maka nilai variabel dependen, yaitu pengungkapan akuntansi sumber daya manusia akan bernilai 1,101.
- 2) Koefisien konsentrasi kepemilikan (OWN) sebesar -0,518 artinya jika konsentrasi kepemilikan naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia akan mengalami penurunan sebesar 0.518. Koefisien konsentrasi kepemilikan yang negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara konsentrasi kepemilikan dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

- 3) Koefisien diversifikasi produk (DIV_PRODUK) sebesar 0.000 artinya jika diversifikasi produk di perusahaan mengalami kenaikan satu satuan, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia akan meningkat sebesar 0.000. Koefisien diversifikasi produk yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara diversifikasi produk dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
- 4) Koefisien GRI *guidelines* (GRI) sebesar 0,033 artinya jika GRI *guidelines* naik satu satuan, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia akan mengalami peningkatan sebesar 0.033. Koefisien GRI *guidelines* yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara GRI *guidelines* dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

3.1 Uji Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Hasil pengujian determinasi R² ditampilkan dalam tabel IV.9.

Tabel IV.9
Hasil Uji Determinasi R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.389	.336	.0647459

a. Predictors: (Constant), GRI, DIV_PRODUK, OWN
Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil pengujian determinasi R² seperti yang diampikan pada tabel IV.9, terlihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.336. Hal ini

berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 33,6%. Sedangkan 66,4% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar model regresi.

3.2 Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menetapkan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 5% atau 0.05. Jika nilai signifikansi atau probabilitasnya < 0.05 maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau probabilitasnya > 0.05 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a. H_0 = konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan GRI guidelines tidak berpengaruh secara simultan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
- b. H_1 = konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan GRI guidelines berpengaruh secara simultan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil uji statistik F ditampilkan dalam tabel IV.10.

Tabel IV.10
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	.093	3	.031	7.416	.001 ^b
	Residual	.147	35	.004		
	Total	.240	38			

a. Dependent Variable: HRAD

b. Predictors: (Constant), GRI, DIV_PRODUK, OWN

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil uji statistik F seperti yang ditampilkan dalam tabel IV.10, diketahui bahwa nilai probability sebesar 0.001, dalam hal ini $0.001 < 0.05$, maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan GRI guidelines secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

4. Uji Hipotesis

4.1 Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya adalah konstan. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui nilai *probability*. Jika nilai probability ≤ 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai probability > 0.05 , maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Selain melihat nilai probability, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel IV.11.

Tabel IV.11
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.101	.091		12.066	.000
1 OWN	-.518	.130	-.644	-3.999	.000
DIV_PRODUK	.000	.010	.002	.011	.991
GRI	.033	.042	.110	.776	.443

a. Dependent Variable: HRAD

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh Penulis (2017)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel IV.11, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan dalam bab II. Berikut merupakan paparan penjelasan pengujian atas masing-masing hipotesis:

4.1.1 Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya manusia

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa H_1 : Konsentrasi Kepemilikan (X_1) berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y). Berdasarkan hasil uji t seperti yang ditampilkan dalam tabel IV.11, konsentrasi kepemilikan memiliki t hitung sebesar 3.999 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan

bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3.999 > 2.03011$) dengan tingkat signifikansi ($0.000 \leq 0.05$), maka dapat dikatakan bahwa H_1 diterima atau dengan kata lain bahwa konsentrasi kepemilikan berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Pengaruh tersebut bersifat negatif yang ditunjukkan dengan nilai t hitung yang negatif.

4.1.2 Pengaruh Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa H_2 : Diversifikasi Produk (X_2) berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y). Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan dalam tabel IV.11, diversifikasi produk memiliki t hitung sebesar 0.011 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.991. Hasil ini menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil daripada t tabel ($0.011 < 2.03011$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.991 > 0.05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H_2 ditolak, yang artinya diversifikasi produk berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

4.1.3 Pengaruh GRI *guidelines* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini menyatakan bahwa H_3 : GRI *Guidelines* (X_3) berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan dalam tabel IV.11, GRI *guidelines* memiliki t hitung sebesar 0.776 dengan tingkat signifikansi 0.443. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil daripada t tabel ($0.776 <$

2.03011) dengan nilai signifikansi ($0.443 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak. Artinya GRI *guidelines* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsentrasi kepemilikan mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia secara negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya konsentrasi kepemilikan akan memberikan pengaruh negatif terhadap luas pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan. Beberapa hal yang diduga membuat konsentrasi kepemilikan memiliki pengaruh yang negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah bahwa pihak dengan pemilik saham terbesar tidak terlalu membutuhkan informasi yang terlalu luas karena mereka dapat mengetahui informasi secara langsung dari internal perusahaan. Semakin tinggi tingkat konsentrasi kepemilikan yang dimiliki, maka akan semakin kuat pula tingkat pengendalian yang dapat dilakukan. Tingkat pengendalian yang semakin tinggi dianggap mampu mempengaruhi keputusan manajemen dalam menyusun laporan keuangan dan laporan tahunan terkait seberapa luas dan seberapa banyak informasi yang akan disampaikan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Deb (2010) dan Dominguez (2012) namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ulfa (2016). Hasil ini juga mendukung teori

yang ada bahwa semakin tinggi konsentrasi kepemilikan di dalam suatu perusahaan, maka akan semakin rendah pula tingkat pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah konsentrasi kepemilikan, maka akan semakin luas pengungkapan sukarela yang dilakukan perusahaan.

Pembuktian hipotesis 1 terkait konsentrasi kepemilikan yang berpengaruh secara negatif dan signifikan ditunjukkan dalam tabel IV.12

Tabel IV.12
Pembuktian Hipotesis 1

Tahun	Kode	OWN	HRAD
2013	INTP	0.5100	0.8750
2014	INTP	0.5100	0.8750
2015	INTP	0.5100	0.8750
2013	SMCB	0.8065	0.7500
2014	SMCB	0.8065	0.7500
2015	SMCB	0.8064	0.7500

Berdasarkan pembuktian hipotesis 1 yang disajikan dalam tabel IV.12, terlihat bahwa nilai konsentrasi kepemilikan yang rendah, yaitu 51% pada PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk (INTP) membuat nilai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia cukup besar, yaitu sebesar 87.5%. Sebaliknya, konsentrasi kepemilikan yang tinggi pada PT Holcim Indonesia Tbk yakni sebesar 80.65%, membuat skor pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

menjadi rendah, hanya sebesar 75%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konsentrasi kepemilikan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2. Pengaruh Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversifikasi produk mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia secara positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak diversifikasi produk yang dimiliki oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan. Namun, korelasi atau tingkat signifikansi antara diversifikasi produk dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam penelitian ini sangat lemah dan mengakibatkan tidak signifikan.

Penelitian ini tidak signifikan dikarenakan terdapat perbedaan pada karakteristik sampel perusahaan. Salah satu perbedaan terlihat pada perbedaan jenis sampel, yakni jenis sektor antar masing-masing sampel. Perusahaan pertambangan cenderung lebih sedikit melakukan diversifikasi produk dikarenakan perusahaan berfokus terhadap produksi tambang. Sedangkan pada perusahaan manufaktur, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara langsung sehingga produk yang dihasilkan cenderung beragam disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak dapat digunakan secara umum bagi seluruh sektor perusahaan karena

adanya perbedaan jumlah produk yang terlalu jauh antara sektor satu dengan sektor yang lain.

Disamping itu, diversifikasi produk tidak selalu berpengaruh pada kesejahteraan karyawan (Putri, 2016). Namun, kesejahteraan karyawan dapat dilihat berdasarkan kinerja yang dicapainya. Umumnya, jika kinerja karyawan dinilai bagus, maka tingkat kesejahteraan karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja karyawan mengalami penurunan, maka kesejahteraan karyawan juga akan cenderung turun. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat mendorong kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan akan memberikan tunjangan tambahan atau bonus untuk kesejahteraan karyawan (Novia, 2009 dalam Putri, 2016).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2016), namun tidak sesuai dengan penelitian Widodo (2014) dan Cristy (2015). Hasil ini juga tidak berhasil mendukung teori bahwa perusahaan yang memiliki diversifikasi produk banyak akan mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia secara luas. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil perbandingan diversifikasi produk dan dampaknya terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang ditunjukkan dalam tabel IV.13.

Tabel IV.13
Pembuktian Hipotesis 2

Tahun	Kode	DIV_PRODUK	HRAD
2013	ITMG	6.00	0.8125
2014	ITMG	6.00	0.8125
2015	ITMG	6.00	0.8125
2013	PTRO	2.00	0.6250
2014	PTRO	2.00	0.6250
2015	PTRO	2.00	0.7500

Berdasarkan pembuktian hipotesis 2 yang disajikan dalam tabel IV.13 diatas, kedua perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya diversifikasi produk yang dimiliki perusahaan, maka skor pelaporan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia juga turut meningkat. Dalam hal ini, PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITMG) memiliki diversifikasi produk sebanyak 6 jenis jika dibandingkan dengan PT Petrosea Tbk, dengan sektor yang sama hanya memproduksi 2 jenis produk. Nilai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada PT Indo Tambangraya Megah Tbk lebih besar jika dibandingkan dengan PT Petrosea Tbk. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia secara positif namun tidak signifikan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, hal yang harus dipastikan untuk dapat membuat hasil penelitian menjadi signifikan

adalah dengan mengubah karakteristik perusahaan, seperti dengan meneliti dalam sektor perusahaan yang sama atau dengan menambah jumlah sampel dan periode penelitian.

3. Pengaruh GRI *Guidelines* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa GRI *guidelines* berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa semakin luas pengungkapan pelaporan berkelanjutan berdasarkan GRI *guidelines*, maka tidak serta merta pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan juga semakin luas. GRI *guidelines* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia salah satunya dikarenakan bahwa dengan mengungkapkan pengungkapan sukarela di salah satu aspek, maka hal ini mungkin saja dianggap cukup untuk menambah nilai perusahaan di mata para pemangku kepentingan. Dalam hal ini, perusahaan dibebaskan untuk melakukan pengungkapan sukarela terkait GRI dan sumber daya manusia sesuai kehendak perusahaan. Selain itu, belum adanya peraturan yang mendorong perusahaan untuk secara sadar mengungkapkan pelaporan berkelanjutan dan pelaporan sumber daya manusia secara luas. Namun bagaimanapun, perusahaan yang mengungkapkan laporan berkelanjutan dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia lebih luas daripada perusahaan lainnya, akan mendapatkan nilai yang lebih di mata *stakeholders*.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian oleh Athanasios (2013) yang dilakukan di Greece. Salah satu penyebabnya, adanya perbedaan negara penelitian serta sampel penelitian yang digunakan. Hasil ini juga tidak berhasil mendukung teori bahwa perusahaan yang mengungkapkan laporan berkelanjutan berdasarkan pedoman GRI secara luas, juga mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia secara luas. Dengan beberapa penjelasan dan kondisi tersebut, calon investor merasa cukup dengan adanya salah satu pengungkapan sukarela yang dilakukan oleh perusahaan. Asumsi ini dapat diperkuat dengan hasil perbandingan pengungkapan pelaporan berkelanjutan berdasarkan pedoman GRI dan pengaruhnya terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam tabel IV.14

Tabel IV.14
Pembuktian Hipotesis 3

Tahun	Kode	GRI	HRAD
2013	ANTM	0.5275	0.8750
2014	ANTM	0.5055	0.8750
2015	ANTM	0.8462	0.8750
2013	INCO	0.3187	0.7500
2014	INCO	0.3736	0.7500
2015	INCO	0.4945	0.8125

Berdasarkan pembuktian hipotesis 3 yang disajikan dalam tabel IV.14, terlihat bahwa nilai pengungkapan pelaporan berkelanjutan yang cukup tinggi

pada PT Aneka Tambang (Persero) Tbk (ANTM), membuat pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menjadi tinggi. Sebaliknya, nilai pengungkapan pelaporan berkelanjutan yang lebih rendah pada PT Vale Indonesia Tbk (INCO) dibanding pada PT Aneka Tambang (Persero) Tbk, membuat nilai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia juga lebih sedikit. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengungkapan *sustainability report* mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia secara positif namun tidak signifikan. Hal ini dapat terjadi karena investor belum menganggap pelaporan berkelanjutan dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebagai dua pengungkapan yang harus dilakukan oleh perusahaan secara bersama-sama.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk dan GRI guidelines terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa konsentrasi kepemilikan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima (**H₁ diterima**). Berdasarkan hasil ini, semakin tinggi konsentrasi kepemilikan dalam perusahaan, maka akan semakin rendah pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilaporkan.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diversifikasi produk tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.991 yang lebih besar dari 0.05. Dalam hal ini, hipotesis kedua yang diajukan tidak diterima (**H₂ ditolak**). Berdasarkan hasil ini, semakin banyak

diversifikasi produk yang dihasilkan perusahaan, tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengungkapan GRI *guidelines* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.443, dalam hal ini lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini ditolak (**H₃ ditolak**). Berdasarkan hasil ini, semakin tinggi tingkat pengungkapan laporan berkelanjutan berdasarkan pedoman GRI, tidak berpengaruh terhadap luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilaporkan.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah:

1. Perusahaan

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia merupakan salah satu pengungkapan yang penting untuk dilaporkan perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Perusahaan dengan tingkat produksi jenis produk yang semakin banyak tidak melakukan mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia secara luas. Padahal, kinerja SDM salah satunya dapat dilihat berdasarkan capaian kerja yang dilakukan dalam proses produksi. Bagi perusahaan, seharusnya hal ini menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dengan mengungkapkan banyak

aspek mengenai akuntansi sumber daya manusia, maka karyawan akan merasa bahwa kinerjanya selama ini diakui dan dihargai.

2. Pembuat Kebijakan

Meskipun secara rata-rata pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sudah dapat dikatakan cukup bagus, namun masih terdapat beberapa perusahaan yang tingkat pengungkapannya tergolong rendah. Hal ini salah satunya disebabkan oleh kurangnya kesadaran pihak manajemen dalam upaya peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia. Oleh karena itu, bagi para pembentuk kebijakan, seharusnya ditetapkan pedoman yang dapat digunakan oleh seluruh perusahaan yang bersedia melaporkan aspek sumber daya manusia nya. Sehingga, dengan adanya pedoman tersebut, maka aspek pengungkapan sumber daya manusia antara perusahaan satu dengan yang lainnya akan menjadi seragam.

C. Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian-penelitian berikutnya. Saran bagi pengembangan penelitian berikutnya dan bagi pihak pengambil kebijakan diantaranya:

1. *GRI Guidelines* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini salah satunya disebabkan karena terbatasnya waktu penelitian, mengingat bahwa pedoman GRI G4 baru diterbitkan pada tahun 2013. Oleh karena itu, dalam penelitian selanjutnya,

penelitian dapat diperluas dengan menambah jumlah tahun penelitian agar hasil yang diperoleh lebih meyakinkan.

2. Beberapa tahun yang lalu, Bapepam telah mewajibkan perusahaan untuk memasukkan aspek *Corporate Social Responsibility* (CSR) berdasarkan indeks GRI pada laporan tahunan perusahaan. Oleh karena itu, seharusnya pihak yang berotoritas dapat membentuk kebijakan baru dengan mewajibkan perusahaan melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Sehingga, perusahaan dengan penuh kesadaran akan mengungkapkannya.
3. Dengan hasil penelitian ini, perusahaan seharusnya lebih meningkatkan dan memperluas aspek pengungkapan sukarela, utamanya bagi perusahaan yang terdapat konsentrasi kepemilikan yang tinggi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat terus menjaga kepercayaan yang telah diberikan pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Mamun, Syed Abdulla. (2009). Human Resource Accounting (Hra) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association With Corporate Characteristics. *BRAC University Journal*, 6(1), 35-43.
- Alam, Imtiaz dan Suman Kanti Deb. (2010). Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) In Bangladesh: Multifactor Regression Analysis – A Decisive Tool of Quality Assessment. *The Cost and Management*.
- American Accounting Association (AAA). (1973). Report of the Committee on Human Resource Accounting. *The Accounting Review*, 48(Suppl.), 169–186.
- Andriani. (2014). Pengaruh Ukuran dan Profitabilitas Perusahaan terhadap Luas Pengungkapan Sukarela *Human Capital* (Studi Empiris pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di BEI Tahun 2012). *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014*.
- Ardiyos. Kamus Besar Akuntansi. Jakarta: Citra Harta Prima, 2010.
- Athanasios, Vazakidis., Stavropoulos Antonios, dan Galani Despina. (2013). Company Characteristics and Human Resource Disclosure in Greece. *Procedia Technology*, 8, 112-121.
- Azhari, Adri Aswin. Kasus Eksploitasi Buruh Nike Inc. 2014. <http://layarasdos.blogspot.co.id/2014/06/kasus-eksploitasi-buruh-nike-inc.html>. (Diakses tanggal 22 Februari 2017)
- Cristy, Nia., Amries Rusli Tanjung, dan Edfan Darlis. (2015). *JOM FEKON*, 2(2), 1-15.
- Dominguez, M. America Alfarez. (2012). Company Characteristics and Human Resource Disclosure in Spain. *Sosial Responsibility Journal*, 8(1), 4-20.
- Enofe., Mgbame., Otuya, dan Ovie. (2013). Human Resources Accounting Disclosure in Nigeria Quoted Firms. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(13), 7-12.
- FE-UNJ. (2012). *Pedoman Penulisan Skripsi Sarjana*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.

- Hastuti, C. T., Fitri Baroroh., Try Reza., Muhammad Hanif. Lemahnya Proteksi Pemerintah Terhadap Buruh Nike Indonesia. 2012. <http://fitribaroroh.blogdetik.com/2012/02/02/lemahnya-proteksi-pemerintah-terhadap-buruh-nike-indonesia/>. (Diakses tanggal 22 Februari 2017)
- Hermawan, Lucius. (2015). Strategi Diversifikasi Produk Pangan Olahan Tahu Khas Kota Kediri. *Jurnal JIBEKA*, 9(2), 26-32.
- Huui, Lee Miin dan MSB Siddiq. (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.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 5*.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 19*.
- Ikhsan, Arfan. Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008
- Jalal. Pelaporan Berkelanjutan dan Indonesia. 2013. <https://koran.tempo.co/konten/2013/06/05/311983/Pelaporan-Keberlanjutan-dan-Indonesia>. (Diakses tanggal 5 Maret 2017).
- Juliardi, Dodik. (2013). Pengaruh Leverage, Konsentrasi Kepemilikan dan Kualitas Audit Terhadap Nilai Perusahaan Serta Laba Persisten pada Perusahaan-perusahaan Publik Manufaktur yang Listed di Bursa Efek Indonesia (Studi Perbandingan antara Perusahaan-perusahaan Manufaktur yang Diaudit KAP 4 Besar dan KAP Non 4 Besar). *Jurnal Akuntansi Aktual*, 2(2), 113-22.
- Kaur, Surinder., A. Venkat Raman, dan Monica Singhanian. (2014). Human Resource Accounting Disclosure Practices in Indian Companies. *Management Development Institute*.
- Machyudi, Yudi. (2009). Pengaruh Biaya Pengembangan Produk Terhadap Volume Penjualan pada CV. Panamas Ligar Perkasa Rajapolah Tasikmalaya. *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 4(1), 586-593.
- Mulyadi. Akuntansi Biaya. Edisi 5. Yogyakarta: UPP STIM YKPM, 2012.
- Nugraha, Prathama. (2014). Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, dan Keterbukaan, Diversifikasi, Terhadap Risiko Bank. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 69-84.
- Nuryaman. (2009). Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, dan Mekanisme Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Sukarela. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 89-116.

- Pratiwi dan Ramantha. (2016). Kinerja Saham Perusahaan Keuangan dan Non Keuangan Berdasarkan *Short-Term Underpricing* dan *Long-Term Underperformance*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(5), 1115-1142.
- Purnamantara, Ardy. Pengertian Diversifikasi dan Bentuk- Bentuk Strategi Diversifikasi Produk. 2014. <http://koco-primitif.blogspot.co.id/2014/04/pengertian-diversifikasi-dan-bentuk.html>. (Diakses pada 3 Maret 2017).
- Raharjo, Sahid. Tutorial Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson SPSS. 2014. <http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-autokorelasi-dengan-durbin-watson.html>. (Diakses tanggal 13 Mei 2017).
- Ratnadi, Ni Made Dwi dan Ulupui, I Gusti Ketut Agung. (2016). Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan dan Kompetensi Dewan Komisaris pada Konservatisme Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 20(1), 1-15.
- Rengkung, Leonardus Ricky. (2015). Keuntungan Kompetitif Organisasi Dalam Perspektif *Resources Based View* (RBV). *ASE*, 11, 1-12.
- Sarkar, Shakhawat Hossain, Ashraful Alam, dan Idris Ali. (2016). Human Resource Accounting Disclosure Practices in Bangladesh. *Australian Journal of Accounting, Economics and Finance (AJAEF)*, 2(2), 100-113.
- Ulfa, Maria. (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, Universitas Jember*.
- Ullah, Md. Hafij., Md. Helal Uddin, dan Ruma Khanam. (2014). Relationship between Human Resource Disclosure and Company Attributes: An Empirical Study on Textile Companies in Bangladesh. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 4(2), 571-586.
- Wawo, Andi. (2010). Pengaruh *Corporate Governance* dan Konsentrasi Kepemilikan Terhadap Daya Informasi Akuntansi. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto: 13-15 Oktober.
- Widodo, Nova M., (2014). Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Simposium Nasional Akuntansi XVII*. Lombok: 23-27 September.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 – Daftar Sampel Perusahaan

No	Nama Perusahaan	Kode Perusahaan
1	PT Astra Agro Lestari Tbk	AALI
2	PT Aneka Tambang (Persero) Tbk	ANTM
3	PT Astra International Tbk	ASII
4	PT Vale Indonesia Tbk	INCO
5	PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk	INKP
6	PT Indocement Tunggul Prakasa Tbk	INTP
7	PT Indo Tambangraya Megah Tbk	ITMG
8	PT Tambang Batu Bara Bukit Asam (Persero) Tbk	PTBA
9	PT Petrosea Tbk	PTRO
10	PT Holcim Indonesia Tbk	SMCB
11	PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	SMGR
12	PT Timah (Persero) Tbk	TINS
13	PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk	TKIM

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2017)

Lampiran 2 — Pengungkapan Aspek SDM dalam Laporan Tahunan

SUMBER DAYA MANUSIA

Human Resources



Adanya SDM yang kompeten dan berkualifikasi baik akan memastikan berjalannya operasi Perseroan dengan baik

The existence of competent and qualified human resources will ensure excellent operation

Strategi dan Tata Kelola Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset Perseroan yang paling berharga. Fokus dari strategi sumber daya manusia ANTAM adalah meningkatkan kapabilitas pegawai secara berkesinambungan melalui rekrutmen pegawai yang berkualitas yang dilakukan melalui proses yang ketat, selektif dan terfilter dengan baik, meningkatkan kompetensi pegawai dan penyesuaian antara prestasi kerja dengan remunerasi.

Penyelenggaraan SDM ANTAM dilakukan melalui implementasi

Human Resources Strategy and Management

ANTAM views every ANTAM's employee as one of the Company's main assets. The focus of ANTAM's human resources strategy is to improve the capability of its employees sustainably through recruitment of qualified employees which is conducted through stringent, selective and filtered process, increase the employees competencies and alignment of work performance and remuneration.

ANTAM's HR management is conducted through

di tahun 2014 mengalami penurunan seiring dengan meningkatnya *turnover rate*. Meski demikian, ANTAM berkeyakinan bahwa Perseroan masih memiliki pegawai yang memiliki kompetensi dan kapabilitas yang baik serta memiliki dedikasi yang tinggi. Pada tahun 2014, jumlah pegawai ANTAM turun sebesar 3% menjadi 2.620 pegawai terutama karena adanya pegawai yang mengundurkan diri. Komposisi jumlah total pegawai ANTAM pada akhir 2014 terdiri dari 2.540 pegawai tetap dan 80 pegawai tidak tetap. Komposisi jumlah pegawai tetap ANTAM di 2014 berdasarkan urutan pegawai di bawah Direksi terdiri dari 4% merupakan level *Business Unit/Unit/Project/Division*, 7% merupakan level *Bureau*, 17% di level *Department*, 55% di level *Section* dan 15% di level *Area*. Selain itu, terdapat 3% dari jumlah pegawai tetap yang sedang dalam Masa *Preparation Pensiun*.

Dari total 2.540 pegawai tetap ANTAM pada tahun 2014, sekitar 30% adalah lulusan universitas sedangkan 7% memiliki latar belakang D-3, dan 63% memiliki latar belakang pendidikan dasar sampai dengan SLTA. Sementara dari sisi usia, dari keseluruhan pegawai tetap ANTAM, 5% berusia di antara 18-25 tahun, 65% berusia 26-45 tahun dan sisanya berusia di antara 46-55 tahun.

Produktivitas Pegawai

Di tahun 2014, produksi feronikel per pegawai turun 6% menjadi 15,04 TNI per pegawai dan produksi emas per pegawai naik 22% menjadi 2,8 kg per pegawai.

higher turnover rate. Despite of this challenge, ANTAM believes its human resources remain highly competent and capable as well as possessing high company's dedication. In 2014, total employee amounted to 2,620, a 3% decrease over 2013. ANTAM's permanent and temporary employees amounted to 2,540 and 80 people, respectively. The composition of ANTAM's employees in 2014 based on level was 4% at *Business Unit/Unit/Project/Division*, 7% at *Bureau* level, 17% at *Department* level, 55% at *Section* level and 15% at *Area* level. In addition, 3% of ANTAM's total employees were at retirement preparation program.

In 2014, from a total of 2,540 permanent employees 30% had university degree, 7% had diploma degree and 63% had primary until high school diploma. In terms of age, 5% of ANTAM's permanent employees were aged between 18-25 years old, 65% were aged between 26-45 years old and the remaining employees were aged between 46-55 years old.

Employee Productivity

In line with lower ferromanganese and gold production, the productivity of ferromanganese decreased 6% to 15.04 TNI per employee whilst gold productivity was higher by 22% to 2.8 kg per employee.

Sumber: Laporan Tahunan PT Aneka Tambang (Persero) Tbk (2014)

PTRO	2013	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0.6250
	2014	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0.6250
	2015	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0.7500
SMCB	2013	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0.7500
	2014	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0.7500
	2015	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0.7500
SMGR	2013	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8750
	2014	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8750
	2015	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8750
TINS	2013	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0.8125
	2014	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0.6875
	2015	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8125
TKIM	2013	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0.8125
	2014	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0.8125
	2015	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0.8125

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2017)

Lampiran 4 – Konsentrasi Kepemilikan dalam Laporan Keuangan

28. MODAL SAHAM

sesuai dengan daftar pemegang saham yang dikeluarkan oleh biro administrasi efek, Pt datindo entrycom, susunan pemegang saham Perseroan pada tanggal 31 desember 2015 dan 2014 adalah sebagai berikut:

28. SHARE CAPITAL

based on the list of shareholders issued by the securities administration bureau, Pt datindo entrycom, the comp any's shareholders and their ownership interests as of december 31, 2015 and 2014 are as follows:

	2015 dan/and 2014			
	saham (ribuan lembar)/ shares (thousand of shares)	nilai nominal saham/ Par value of shares	% kepemilikan/ ownership	
Pemerintah republik indonesia	3.025.406	302.540.600	51,01%	government of the republic of indonesia
masyarakat (masing-masing dibawah 5%)	2.906.114	290.611.400	48,99%	Public (below 5% each)
jumlah	<u>5.931.520</u>	<u>593.152.000</u>	<u>100%</u>	total

Sumber: Catatan Atas Laporan Keuangan PT Semen Gresik Tbk (2015)

Lampiran 5 – Konsentrasi Kepemilikan

Kode	Tahun	Jml Saham yang dimiliki	Jml Saham Beredar	Kepemilikan Saham
AALI	2013	1.254.831.088	1.574.745.000	0.7968
	2014	1.254.831.088	1.574.745.000	0.7968
	2015	1.254.831.088	1.574.745.000	0.7968
ANTM	2013	6.199.999.999	9.538.459.750	0.6500
	2014	6.199.999.999	9.538.459.750	0.6500
	2015	15.619.999.999	24.030.764.725	0.6500
ASII	2013	20.288.255.040	40.483.553.140	0.5011
	2014	20.288.255.040	40.483.553.140	0.5011
	2015	20.288.255.040	40.483.553.140	0.5011
INCO	2013	5.835.607.960	9.936.338.720	0.5873
	2014	5.835.607.960	9.936.338.720	0.5873
	2015	5.835.607.960	9.936.338.720	0.5873
INKP	2013	2.884.473.498	5.470.982.941	0.5272
	2014	2.884.473.498	5.470.982.941	0.5272
	2015	2.884.473.498	5.470.982.941	0.5272
INTP	2013	1.877.480.863	3.681.231.699	0.5100
	2014	1.877.480.863	3.681.231.699	0.5100
	2015	1.877.480.863	3.681.231.699	0.5100
ITMG	2013	734.452.000	1.129.925.000	0.6500
	2014	735.092.000	1.129.925.000	0.6506
	2015	736.071.000	1.129.925.000	0.6514
PTBA	2013	1.498.087.499	2.304.131.850	0.6502
	2014	1.498.087.499	2.304.131.850	0.6502
	2015	1.498.087.499	2.304.131.850	0.6502
PTRO	2013	704.014.200	1.008.605.000	0.6980
	2014	704.014.200	1.008.605.000	0.6980

	2015	704.014.200	1.008.605.000	0.6980
SMCB	2013	6.179.612.820	7.662.900.000	0.8065
	2014	6.179.612.820	7.662.900.000	0.8065
	2015	6.179.612.820	7.662.900.000	0.8064
SMGR	2013	3.025.406	5.931.520	0.5101
	2014	3.025.406	5.931.520	0.5101
	2015	3.025.406	5.931.520	0.5101
TINS	2013	3.271.469.999	5.033.020.000	0.6500
	2014	4.841.053.952	7.447.753.454	0.6500
	2015	4.841.053.952	7.447.753.454	0.6500
TKIM	2013	796.176.423	1.335.702.240	0.6000
	2014	1.592.352.846	2.671.404.480	0.6000
	2015	1.592.352.846	2.671.404.522	0.6000

Sumber: Data dirangkum oleh Penulis (2017)

Lampiran 6 — Diversifikasi Produk dalam Laporan Tahunan

Dengan merek dagang "Tiga Roda" Indocement menjual sekitar 18,7 juta ton semen di 2014, yang menjadikannya perusahaan entitas tunggal penjual semen terbanyak di Indonesia. Produk semen Perseroan adalah *Portland Composite Cement* (PCC), *Ordinary Portland Cement* (OPC Tipe I, II, dan V), *Oil Well Cement* (OWC), Semen Putih, and TR-30 Acian Putih. Indocement merupakan satu-satunya produsen Semen Putih di Indonesia.

With "Tiga Roda" as the Company's brand, Indocement sold 18.7 million tons of cement during 2014, which made it the highest single entity cement seller in Indonesia. The Company's cement products include Portland Composite Cement (PCC), Ordinary Portland Cement (OPC Type I, II, and V), Oil Well Cement (OWC), White Cement, and TR-30 White Mortar. Indocement is the only White Cement producer in Indonesia.

Sumber: Laporan Tahunan PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk (2014)

Lampiran 7 – Diversifikasi Produk

Kode	Tahun	Jenis Produk	Jumlah	Ln
AALI	2013	Tandan Buah Segar, Minyak Sawit Mentah, Inti Sawit/ <i>Kernel</i> , PKO, PKE	5	1,6094
	2014	Tandan Buah Segar, Minyak Sawit Mentah, Inti Sawit/ <i>Kernel</i>	3	1,0986
	2015	Tandan Buah Segar, Minyak Sawit Mentah, Inti Sawit/ <i>Kernel</i>	3	1,0986
ANTM	2013	Feronikel, Bijih Nikel Kadar Tinggi, Bijih Nikel Kadar Rendah, Emas, Perak, Bauksit, Batubara	7	1,9459
	2014	Feronikel, Bijih Nikel Kadar Tinggi, Bijih Nikel Kadar Rendah, Emas, Perak, Bauksit, Batubara, Bijih Besi	8	2,0794
	2015	Feronikel, Bijih Nikel Kadar Tinggi, Bijih Nikel Kadar Rendah, Emas, Perak, Bauksit, Batubara, Chemical Grade Alumina	8	2,0794
ASII	2013	Daihatsu: Himax, Sigra, Copen, Xenia, Terios, Sirion, Ayla, Luxio, Gran Max Isuzu: Elf (8), Giga(12), C-Series(2), Pickup(3), D-max(5), Panther(4), Mu-X UD Trucks: Quester CKE, Quester CDE, Quester CWE, Quester CGE, Quester GKE, Quester GWE Peugeot: 3008 Crossover, 208 Gti BMW(9) Toyota: Sedan (10), MPV(46), Hybrid, Hatchback(29), Sports(3), SUV(20), Commercial(18) Honda: Matic(9), Cub(5), Sport(7) Otoparts(13)	222	5.4027
	2014	Daihatsu: Himax, Sigra, Copen, Xenia, Terios, Sirion, Ayla, Luxio, Gran Max Isuzu: Elf (8), Giga(12), C-Series(2), Pickup(3), D-max(5), Panther(4), Mu-X UD Trucks: Quester CKE, Quester CDE, Quester CWE, Quester CGE, Quester GKE, Quester GWE Peugeot: 3008 Crossover, 208 Gti BMW(9) Toyota: Sedan (10), MPV(46), Hybrid, Hatchback(29), Sports(3), SUV(20), Commercial(18)	222	5.4027

		Honda: Matic(9), Cub(5), Sport(7) Otoparts(13)		
	2015	Daihatsu: Himax, Sigra, Copen, Xenia, Terios, Sirion, Ayla, Luxio, Gran Max Isuzu: Elf (8), Giga(12), C-Series(2), Pickup(3), D-max(5), Panther(4), Mu-X UD Trucks: Quester CKE, Quester CDE, Quester CWE, Quester CGE, Quester GKE, Quester GWE Peugeot: 3008 Crossover, 208 Gti BMW(9) Toyota: Sedan (10), MPV(46), Hybrid, Hatchback(29), Sports(3), SUV(20), Commercial(18) Honda: Matic(9), Cub(5), Sport(7) Otoparts(13)	222	5.4027
INCO	2013	Bijih Besi dan Pellet, Nikel, Batu Bara, Tembaga, Pupuk, Mangan dan Campuran Besi	6	1,7918
	2014	Bijih Besi dan Pellet, Nikel, Batu Bara, Tembaga, Pupuk, Mangan dan Campuran Besi	6	1,7918
	2015	Bijih Besi dan Pellet, Nikel, Batu Bara, Tembaga, Pupuk, Mangan dan Campuran Besi	6	1,7918
INKP	2013	Savvicoat, Foopak Heat-Sealable Board, Foopak Grease Proof Board, Foopak Hard Size Board, Foopak PE Lunch Box (LL), Foopak Natura Cup, Savvibrite (IS C2 S), Savvipak (IP), Sinarvanda (GV), Sinarboard (IA), Sinarfold (VA), Sinarpack, Sinarkraft HB, Sinarcard, Sinarplex, Nature White Pro-Pack WA, Blush White Pro-Pack WK, Pro-pack LH, Pro-pack LE, High-pack MA, Super-pack MS, Top Bottom Box, Flap Box, Die Cut Box, A1 Box, Window Patching Box, Single Wall A Flute, Single Wall B Flute, Single Wall C Flute, Double Wall AB Flute, Double Wall CB Flute, Single Face F Flute, Single Layer Paper Box, Flute Box, Duplex, Medium Test Liner, Test Liner, Hot Dog Box, Mini Lunch Box, Food Tray, Take Away Box	41	3,7136
		2014	Savvicoat, Foopak Heat-Sealable Board, Foopak Grease Proof Board, Foopak	41

		Hard Size Board, Foopak PE Lunch Box (LL), Foopak Natura Cup, Savvibrite (IS C2 S), Savvipak (IP), Sinarvanda (GV), Sinarboard (IA), Sinarfold (VA), Sinarpack, Sinarkraft HB, Sinarcard, Sinarplex, Nature White Pro-Pack WA, Blush White Pro-Pack WK, Pro-pack LH, Pro-pack LE, High-pack MA, Super-pack MS, Top Bottom Box, Flap Box, Die Cut Box, A1 Box, Window Patching Box, Single Wall A Flute, Single Wall B Flute, Single Wall C Flute, Double Wall AB Flute, Double Wall CB Flute, Single Face F Flute, Single Layer Paper Box, Flute Box, Duplex, Medium Test Liner, Test Liner, Hot Dog Box, Mini Lunch Box, Food Tray, Take Away Box		
	2015	Savviccoat, Foopak Heat-Sealable Board, Foopak Grease Proof Board, Foopak Hard Size Board, Foopak PE Lunch Box (LL), Foopak Natura Cup, Savvibrite (IS C2 S), Savvipak (IP), Sinarvanda (GV), Sinarboard (IA), Sinarfold (VA), Sinarpack, Sinarkraft HB, Sinarcard, Sinarplex, Nature White Pro-Pack WA, Blush White Pro-Pack WK, Pro-pack LH, Pro-pack LE, High-pack MA, Super-pack MS, Top Bottom Box, Flap Box, Die Cut Box, A1 Box, Window Patching Box, Single Wall A Flute, Single Wall B Flute, Single Wall C Flute, Double Wall AB Flute, Double Wall CB Flute, Single Face F Flute, Single Layer Paper Box, Flute Box, Duplex, Medium Test Liner, Test Liner, Hot Dog Box, Mini Lunch Box, Food Tray, Take Away Box	41	3,7136
INTP	2013	Portland Composite Cement (PCC), Ordinary Portland Cement (OPC) Tipe I, OPC Tipe II, OPC Tipe V, Oil Well Cement (OWC), Semen Putih, TR-30 Acian Putih, Beton Siap Pakai	8	2,0794
	2014	Portland Composite Cement (PCC), Ordinary Portland Cement (OPC) Tipe I, OPC Tipe II, OPC Tipe V, Oil Well Cement (OWC), Semen Putih, TR-30 Acian Putih, Beton Siap Pakai, Agregat	9	2,1972

	2015	Portland Composite Cement (PCC), Ordinary Portland Cement (OPC) Tipe I, OPC Tipe II, OPC Tipe V, Oil Well Cement (OWC), Semen Putih, TR-30 Acian Putih, Beton Siap Pakai, Agregat	9	2,1972
ITMG	2013	Batubara, Penggalian Batuan Tambang, Tanah Liat, Granit, Gamping, Pasir	6	1,7918
	2014	Batubara, Penggalian Batuan Tambang, Tanah Liat, Granit, Gamping, Pasir	6	1,7918
	2015	Batubara, Penggalian Batuan Tambang, Tanah Liat, Granit, Gamping, Pasir	6	1,7918
PTBA	2013	BA 55, BA 59, BA 61, BA 63, BA 67, BA 70 LS, BA 70 HS, BA 76	8	2,0794
	2014	BA 55, BA 59, BA 61, BA 63, BA 67, BA 70 LS, BA 70 HS, BA 76	8	2,0794
	2015	BA 55, BA 59, BA 61, BA 63, BA 67, BA 70 LS, BA 70 HS, BA 76	8	2,0794
PTRO	2013	Batubara, pengupasan lapisan penutup	2	0,6931
	2014	Batubara, pengupasan lapisan penutup	2	0,6931
	2015	Batubara, pengupasan lapisan penutup	2	0,6931
SMCB	2013	Semen: Holcim Serba Guna, Smooth Fibre, Ready Flow, Ready Flow Plus, Durable, Extra Durable, Drillwell Plus Mortar: Plesteran, Pasangan, Acian Beton: Beton Jadi, MiniMix, PakCrete, SpeedCrete, ThruCrete Agregat: Kasar, Halus, Lainnya	18	2,8904
	2014	Semen: Holcim Serba Guna, Smooth Fibre, Ready Flow, Ready Flow Plus, Durable, Extra Durable, Drillwell Plus Mortar: Plesteran, Pasangan, Acian Beton: Beton Jadi, MiniMix, PakCrete, SpeedCrete, ThruCrete Agregat: Kasar, Halus, Lainnya	18	2,8904
	2015	Semen: Holcim Serba Guna, Smooth Fibre, Ready Flow, Ready Flow Plus, Durable, Extra Durable, Drillwell Plus Mortar: Plesteran, Pasangan, Acian Beton: Beton Jadi, MiniMix, PakCrete, SpeedCrete, ThruCrete Agregat: Kasar, Halus, Lainnya	18	2,8904
SMGR	2013	Semen Portlang Tipe I, Semen Portlang Tipe II, Semen Portlang Tipe III, Semen Portlang Tipe V, Special Blended	10	2,3026

		Cement (SBC), Portland Pozzolan Cement (PPC), Portland Composit Cement (PCC), Super Masonry Cement (SMC), Oil Well Cement (OWC) Class G HRC, Semen Thang Long PCB40		
	2014	Semen Portlang Tipe I, Semen Portlang Tipe II, Semen Portlang Tipe III, Semen Portlang Tipe V, Special Blended Cement (SBC), Portland Pozzolan Cement (PPC), Portland Composit Cement (PCC), Super Masonry Cement (SMC), Oil Well Cement (OWC) Class G HRC	9	2,1972
	2015	Semen Portlang Tipe I, Semen Portlang Tipe II, Semen Portlang Tipe III, Semen Portlang Tipe V, Special Blended Cement (SBC), Portland Pozzolan Cement (PPC), Portland Composit Cement (PCC), Super Masonry Cement (SMC), Oil Well Cement (OWC) Class G HRC	9	2,1972
TINS	2013	Timah: Banka Tin, Mentok Tin, Banka Low Lead, Kundur Tin, Tin Alloy, Tin Solder, Tin Chemical Non Timah: Batubara	8	2,0794
	2014	Timah: Banka Tin, Mentok Tin, Banka Low Lead, Kundur Tin, Tin Alloy, Tin Solder, Tin Chemical Non Timah: Batubara	8	2,0794
	2015	Timah: Banka Tin, Mentok Tin, Banka Low Lead, Kundur Tin, Tin Alloy, Tin Solder, Tin Chemical Non Timah: Batubara	8	2,0794
TKIM	2013	Paperplus, Extraprint, Aone, Copymate, Excelpro Recycle, Integrite, Paperline, Paperline Gold, Proprint, Sinarline, Enova Luxe, Enova Digital, Enova Label, Enova Hi-strength, Enova Flexpak, Enova Facestock, Impressions, Rainbow Carbonless, Foopak Grease Proof paper, Enza MG, Enza HS, Ellustra, Encarte, Extraprint, Excercise Book Export, Excercise Book Local, Spiral, Loose Leaf Gift Wrapping Paper, Loose Leaf With Hole, Loose Leaf Without Hole, Calendar Pad, Easel Pad,	58	4,0604

		Flip Chart, Flip Over Pad, Glue Note Book, Gum Top Pad, Legal Pad, Pad B, Pad SB, Rhodia Pad, Thread Sewing Notebook, Hard Cover Book, Perfect Binding Book, Envelope, Register Roll, Plotter, Computer Paper, Shopping Bag, Caustic Soda, Sodium Hypochlorite, Hydrochloric Acid, Chlorine Liquid, Caporite, Calcium Chloride, Single Face Board, Single Wall Board, Double Wall Board, Triple Wall Board		
	2014	Paperplus, Extraprint, Aone, Copymate, Excelpro Recycle, Integrite, Paperline, Paperline Gold, Proprint, Sinarline, Enova Luxe, Enova Digital, Enova Label, Enova Hi-strength, Enova Flexpak, Enova Facestock, Impressions, Rainbow Carbonless, Foopak Grease Proof paper, Enza MG, Enza HS, Ellustra, Encarte, Extraprint, Excercise Book Export, Excercise Book Local, Spiral, Loose Leaf Gift Wrapping Paper, Loose Leaf With Hole, Loose Leaf Without Hole, Calendar Pad, Easel Pad, Flip Chart, Flip Over Pad, Glue Note Book, Gum Top Pad, Legal Pad, Pad B, Pad SB, Rhodia Pad, Thread Sewing Notebook, Hard Cover Book, Perfect Binding Book, Envelope, Register Roll, Plotter, Computer Paper, Shopping Bag, Caustic Soda, Sodium Hypochlorite, Hydrochloric Acid, Chlorine Liquid, Caporite, Calcium Chloride, Single Face Board, Single Wall Board, Double Wall Board, Triple Wall Board	58	4,0604
	2015	Paperplus, Extraprint, Aone, Copymate, Excelpro Recycle, Integrite, Paperline, Paperline Gold, Proprint, Sinarline, Enova Luxe, Enova Digital, Enova Label, Enova Hi-strength, Enova Flexpak, Enova Facestock, Impressions, Rainbow Carbonless, Foopak Grease Proof paper, Enza MG, Enza HS, Ellustra, Encarte, Extraprint, Excercise Book Export, Excercise Book Local, Spiral, Loose Leaf Gift Wrapping Paper,	58	4,0604

		Loose Leaf With Hole, Loose Leaf Without Hole, Calendar Pad, Easel Pad, Flip Chart, Flip Over Pad, Glue Note Book, Gum Top Pad, Legal Pad, Pad B, Pad SB, Rhodia Pad, Thread Sewing Notebook, Hard Cover Book, Perfect Binding Book, Envelope, Register Roll, Plotter, Computer Paper, Shopping Bag, Caustic Soda, Sodium Hypochlorite, Hydrochloric Acid, Chlorine Liquid, Caporite, Calcium Chloride, Single Face Board, Single Wall Board, Double Wall Board, Triple Wall Board		
--	--	--	--	--

Sumber: Data dirangkum oleh Penulis (2017)

Lampiran 8 – Indeks GRI *Guidelines*

1) Kategori Ekonomi

No	Aspek: Kinerja Ekonomi
G4-EC1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan
G4-EC2	Implikasi finansial dan risiko serta peluang lainnya kepada kegiatan organisasi karena perubahan iklim
G4-EC3	Cakupan kewajiban organisasi atas program imbalan pasti
G4-EC4	Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah
	Aspek: Keberadaan di Pasar
G4-EC5	Rasio upah standar pegawai pemula (<i>entry level</i>) menurut gender dibandingkan dengan upah minimum regional di lokasi-lokasi operasional yang signifikan
G4-EC6	Perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan dari masyarakat lokal di lokasi operasi yang signifikan
	Aspek: Dampak Ekonomi Tidak Langsung
G4-EC7	Pembangunan dan dampak dari investasi infrastruktur dan jasa yang diberikan
G4-EC8	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan, termasuk besarnya dampak
	Aspek: Praktik Pengadaan
G4-EC9	Perbandingan pembelian dari pemasok lokal di lokasi operasional yang signifikan

2) Kategori Lingkungan

No	Aspek: Bahan
G4-EN1	Bahan yang digunakan berdasarkan berat atau volume
G4-EN2	Persentase bahan yang digunakan yang merupakan bahan input daur ulang
	Aspek: Energi
G4-EN3	Konsumsi energy dalam organisasi
G4-EN4	Konsumsi energy di luar organisasi
G4-EN5	Intensitas energy
G4-EN6	Pengurangan konsumsi energy
G4-EN7	Pengurangan kebutuhan energy pada produk dan jasa
	Aspek: Air
G4-EN8	Total pengambilan air berdasarkan sumber
G4-EN9	Sumber air yang secara signifikan dipengaruhi oleh pengambilan air
G4-EN10	Persentase dan total volume air yang didaur ulang dan digunakan kembali
	Aspek: Keanekaragaman Hayati
G4-EN11	Lokasi-lokasi operasional yang dimiliki, disewa, dikelola didalam, atau yang berdekatan dengan, kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi diluar kawasan lindung
G4-EN12	Uraian dampak signifikan kegiatan, produk, dan jasa

	terhadap keanekaragaman hayati di kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragamana hayati tinggi diluar kawasan lindung
G4-EN13	Habitat yang dilindungi dan dipulihkan
G4-EN14	Jumlah total spesies dalam iucn red list dan spesies dalam daftar spesies yang dilindungi nasional dengan habitat di tempat yang dipengaruhi operasional, berdasarkan tingkat risiko kepunahan
	Aspek: Emisi
G4-EN15	Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) langsung (Cakupan 1)
G4-EN16	Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) energy tidak langsung (Cakupan 2)
G4-EN17	Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) tidak langsung lainnya (Cakupan 3)
G4-EN18	Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)
G4-EN19	Pengurangan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)
G4-EN20	Emisi Bahan Perusak Ozon (BPO)
G4-EN21	NO _x , SO _x , dan emisi udara signifikan lainnya
	Aspek: Efluen dan Limbah
G4-EN22	Total air yang dibuang berdasarkan kualitas dan tujuan
G4-EN23	Bobot total limbah berasarkan jenis dan metode pembuangan
G4-EN24	Jumlah dan volume total tumpahan signifikan
G4-EN25	Bobot limbah yang dianggap berbahaya menurut ketentuan

	konvensi basel2 lampiran i, ii, iii, dan viii yang diangkut, diimpor, diekspor, atau diolah, dan persentase limbah yang diangkut untuk pengiriman internasional
G4-EN26	Identitas, ukuran, status lindung, dan nilai keanekaragaman hayati dari badan air dan habitat terkait yang secara signifikan terkena dampak dari air buangan dan limpasan dari organisasi
	Aspek: Produk dan Jasa
G4-EN27	Tingkat mitigasi dampak terhadap dampak lingkungan produk dan jasa
G4-EN28	Persentase produk yang terjual dan kemasannya yang direklamasi menurut kategori
	Aspek: Kepatuhan
G4-EN29	Nilai moneter denda signifikan dan jumlah total sanksi non-moneter karena ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan lingkungan
	Aspek: Transportasi
G4-EN30	Dampak lingkungan signifikan dari pengangkutan produk dan barang lain serta bahan untuk operasional organisasi, dan pengangkutan tenaga kerja
	Aspek: Lain-lain
G4-EN31	Total pengeluaran dan investasi perlindungan lingkungan berdasarkan jenis

Aspek: Asesmen Pemasok atas Lingkungan	
G4-EN32	Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria lingkungan
G4-EN33	Dampak lingkungan negative signifikan actual dan potensial dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil
Aspek: Mekanisme Pengaduan Masalah Lingkungan	
G4-EN34	Jumlah pengaduan tentang dampak lingkungan yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi

3) Kategori Sosial

a. Sub-Kategori: Praktik Ketenagakerjaan dan Kenyamanan Bekerja

No	Aspek Kepegawaian
G4-LA1	Jumlah total dan tingkat perekrutan karyawan baru dan turnover karyawan menurut kelompok umur, gender, dan wilayah
G4-LA2	Tunjangan yang diberikan bagi karyawan purnawaktu yang tidak diberikan bagi karyawan sementara atau paruh waktu, berdasarkan lokasi operasi yang signifikan
G4-LA3	Tingkat kembali bekerja dan tingkat retensi setelah cuti melahirkan, menurut gender

	Aspek: Hubungan Industrial
G4-LA4	Jangka waktu minimum pemberitahuan mengenai perubahan operasional, termasuk apakah hal tersebut tercantum dalam perjanjian bersama
	Aspek: Kesehatan dan Keselamatan Kerja
G4-LA5	Persentase total tenaga kerja yang diwakili dalam komite bersama formal manajemen-pekerja yang membantu mengawasi dan memberikan saran program kesehatan dan keselamatan kerja
G4-LA6	Jenis dan tingkat cedera, penyakit akibat kerja, hari hilang, dan kemangkiran, serta jumlah total kematian akibat kerja, menurut daerah dan gender
G4-LA7	Pekerja yang sering terkena atau berisiko tinggi terkena penyakit yang terkait dengan pekerjaan mereka
G4-LA8	Topik kesehatan dan keselamatan yang tercakup dalam perjanjian formal dengan serikat pekerja
	Aspek: Pelatihan dan Pendidikan
G4-LA9	Jam pelatihan rata-rata per tahun per karyawan menurut gender, dan menurut kategori karyawan
G4-LA10	Program untuk manajemen keterampilan dan pembelajaran seumur hidup yang mendukung keberlanjutan kerja karyawan dan membantu mereka mengelola purna bakti
G4-LA11	Persentase karyawan yang menerima revaluasi kinerja dan

	pengembang karier secara regular, menurut gender dan kategori karyawan
	Aspek: Keberagaman dan Kesetaraan Peluang
G4-LA12	Komposisi badan tata kelola dan pembagian karyawan per kategori karyawan menurut gender, kelompok usia, keanggotaan kelompok minoritas, dan indicator keberagaman lainnya
	Aspek: Kesetaraan Remunerasi Perempuan dan Laki-laki
G4-LA13	Rasio gaji pokok dan remunerasi bagi perempuan terhadap laki-laki menurut kategori karyawan, berdasarkan lokasi operasional yang signifikan
	Aspek: Asesmen Pemasok atas Praktik Ketenagakerjaan
G4-LA14	Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria praktik ketenagakerjaan
G4-LA15	Dampak negative actual dan potensial yang signifikan terhadap praktik ketenagakerjaan dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil
	Aspek: Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan
G4-LA16	Jumlah pengaduan tentang praktik ketenagakerjaan yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi

b. Sub-kategori: Hak Asasi Manusia (HAM)

No	Aspek: Investasi
G4-HR1	Jumlah total dan persentase perjanjian dan kontrak investasi yang signifikan yang menyertakan klausul terkait hak asasi manusia atau penapisan berdasarkan hak asasi manusia
G4-HR2	Jumlah waktu pelatihan karyawan tentang kebijakan atau prosedur hak asasi manusia terkait dengan aspek hak asasi manusia yang relevan dengan operasi, termasuk persentase karyawan yang dilatih
	Aspek: Non Diskriminasi
G4-HR3	Jumlah total insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang diambil
	Aspek: Kebebasan Berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama
G4-HR4	Operasi dan pemasok teridentifikasi yang mungkin melanggar atau berisiko tinggi melanggar hak untuk melaksanakan kebebasan berserikat dan perjanjian kerja bersama, dan tindakan yang diambil untuk mendukung hak-hak tersebut
	Aspek: Pekerja Anak
G4-HR5	Operasi dan pemasok yang diidentifikasi berisiko tinggi melakukan eksploitasi pekerja anak dan tindakan yang diambil untuk berkontribusi dalam penghapusan pekerja anak

	yang efektif
	Aspek: Pekerja Paksa atau Wajib Kerja
G4-HR6	Operasi dan pemasok yang diidentifikasi berisiko tinggi melakukan pekerja paksa atau wajib kerja dan tindakan untuk berkontribusi dalam penghapusan segala bentuk pekerja paksa atau wajib kerja
	Aspek: Praktik Pengamanan
G4-HR7	Persentase petugas pengamanan yang dilatih dalam kebijakan atau prosedur hak asasi manusia di organisasi yang relevan dengan operasi
	Aspek: Hak Adat
G4-HR8	Jumlah total insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat dan tindakan yang diambil
	Aspek: Asesmen
G4-HR9	Jumlah total dan persentase operasi yang telah melakukan review atau asesmen dampak hak asasi manusia
	Aspek: Asesmen Pemasok atas Hak Asasi Manusia
G4-HR10	Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria hak asasi manusia
G4-HR11	Dampak negative actual dan potensial yang signifikan terhadap hak asasi manusia dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil
	Aspek: Mekanisme Pengaduan Masalah HAM

G4-HR12	Jumlah pengaduan tentang dampak terhadap hak asasi manusia yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan formal
---------	--

c. Sub-kategori: Masyarakat

No	Aspek: Masyarakat Lokal
G4-SO1	Persentase operasi dengan pelibatan masyarakat lokal, asesmen dampak, dan program pengembangan yang diterapkan
G4-SO2	Operasi dengan dampak negative actual dan potensial yang signifikan terhadap masyarakat local
	Aspek: Anti Korupsi
G4-SO3	Jumlah total dan persentase operasi yang dinilai terhadap risiko terkait dengan korupsi dan risiko signifikan yang teridentifikasi
G4-SO4	Komunikasi dan pelatihan mengenai kebijakan dan prosedur anti-korupsi
G4-SO5	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil
	Aspek: Kebijakan Publik
G4-SO6	Nilai total kontribusi politik berdasarkan Negara dan penerima/penerima manfaat
	Aspek: Anti Persaingan
G4-SO7	Jumlah total tindakan hukum terkait anti persaingan, anti-

	trust, serta praktik monopoli dan hasilnya
	Aspek: kepatuhan
G4-SO8	Nilai moneter denda yang signifikan dan jumlah total sanksi non-moneter atas ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan
	Aspek: Asesmen Pemasok atas Dampak pada Masyarakat
G4-SO9	Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria dampak terhadap masyarakat
G4-SO10	Dampak negative actual dan potensial yang signifikan terhadap masyarakat dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil
	Aspek: Mekanisme Pengaduan Dampak terhadap Masyarakat
G4-SO11	Jumlah pengaduan tentang dampak terhadap masyarakat yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi

d. Sub-kategori: Tanggung Jawab atas Produk

No	Aspek: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan
G4-PR1	Persentase kategori produk dan jasa yang signifikan yang dampaknya terhadap kesehatan dan keselamatan yang dinilai untuk peningkatan

G4-PR2	Total jumlah insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan dan koda sukarela terkait dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa sepanjang daur hidup, menurut jenis hasil
	Aspek: Pelabelan Produk dan Jasa
G4-PR3	Jenis informasi produk dan jasa yang diharuskan oleh prosedur organisasi terkait dengan informasi dan pelabelan produk dan jasa, serta persentase kategori produk dan jasa yang signifikan harus mengikuti persyaratan informasi sejenis
G4-PR4	Jumlah total insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan dan koda sukarela terkait dengan informasi dan pelabelan produk dan jasa, menurut jenis hasil
G4-PR5	Hasil survey untuk mengukur kepuasan pelanggan
	Aspek: Komunikasi Pemasaran
G4-PR6	Penjualan produk yang dilarang atau disengketakan
G4-PR7	Jumlah total insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan dan koda sukarela tentang komunikasi pemasaran, termasuk iklan, promosi, dan sponsor, menurut jenis hasil
	Aspek: Privasi Pelanggan
G4-PR8	Jumlah total keluhan yang terbukti terkait dengan pelanggaran privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan
	Aspek: Kepatuhan
G4-PR9	Nilai moneter denda yang signifikan atas ketidakpatuhan

	terhadap undang-undang dan peraturan terkait penyediaan dan penggunaan produk dan jasa
--	--

Lampiran 9 – GRI *Guidelines* dalam Laporan Berkelanjutan

INDEKS ISI GRI 4.0 DAN SUPLEMEN SEKTOR TAMBANG DAN METAL

[G4-32] GRI 4.0 CONTENT INDEX AND MINING
AND METAL SECTOR SUPPLEMENT

PENJELASAN HAL UMUM GENERAL STANDARD DISCLOSURES				
Indikator Indicator	Keterangan Description	Halaman Page(s)	Referensi Silang Cross-Reference	
STRATEGI DAN ANALISIS STRATEGY AND ANALYSIS				
G4-1	Pernyataan dari Direksi Statement from BOD	8, 16	37	
G4-2	Uraian Dampak, Risiko dan Peluang Description of Key Impacts, Risks, and Opportunities	12	102, 156, 240	
PENJELASAN HAL KHUSUS SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES				
Indikator Indicator	Keterangan Description	Halaman Page(s)	Referensi Silang Cross-Reference	Identifikasi Pengecualian Identified Omission
ASPEK MATERIAL : KINERJA EKONOMI MATERIAL ASPECT : ECONOMIC PERFORMANCE				
G4-DMA	Meningkatkan Hasil Usaha Improving Operating Results	70	134	Dilaporkan Reported
G4-EC1	Nilai Ekonomi Langsung Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Generated and Distributed	63, 71	134	Dilaporkan Reported
G4-EC2	Implikasi Finansial Akibat Perubahan Iklim Financial Implications due to Climate Change	70, 71	N/A	
G4-EC3	Kewajiban Perusahaan Terhadap Penyediaan Pensiun Organization's Defined Benefit Plan Obligations	26	342	
G4-EC4	Bantuan Finansial dari Pemerintah Financial Assistance Received from Government	N/A	N/A	
ASPEK MATERIAL : KEHADIRAN PASAR MATERIAL ASPECT : MARKET PRESENCE				
G4-EC5	Rasio Upah Pekerja Tingkat Awal Terhadap Upah Minimum Ratio of Entry Level Wage to Local Minimum Wage	26	N/A	Bukan informasi material dan disampaikan secara umum Non material information and is presented in general

Sumber: Laporan Berkelanjutan PT Indocement Tungal Prakasa Tbk (2015)

Lampiran 10 – GRI Guidelines

Kode	Tahun	Total Pengungkapan	Indeks GRI	Total Pengungkapan
AALI	2013	84	91	0.9231
	2014	91	91	1.0000
	2015	91	91	1.0000
ANTM	2013	48	91	0.5275
	2014	46	91	0.5055
	2015	77	91	0.8462
ASII	2013	26	91	0.2857
	2014	23	91	0.2527
	2015	24	91	0.2637
INCO	2013	29	91	0.3187
	2014	34	91	0.3736
	2015	45	91	0.4945
INKP	2013	83	91	0.9121
	2014	83	91	0.9121
	2015	74	91	0.8132
INTP	2013	83	91	0.9121
	2014	47	91	0.5165
	2015	40	91	0.4396
ITMG	2013	22	91	0.2418
	2014	36	91	0.3956
	2015	30	91	0.3297
PTBA	2013	50	91	0.5495
	2014	74	91	0.8132
	2015	87	91	0.9560
PTRO	2013	50	91	0.5495
	2014	16	91	0.1758

	2015	14	91	0.1538
SMCB	2013	78	91	0.8571
	2014	75	91	0.8242
	2015	49	91	0.5385
SMGR	2013	50	91	0.5495
	2014	48	91	0.5275
	2015	32	91	0.3516
TINS	2013	82	91	0.9011
	2014	51	91	0.5604
	2015	47	91	0.5165
TKIM	2013	83	91	0.9121
	2014	83	91	0.9121
	2015	74	91	0.8132

Sumber: Data dirangkum oleh Penulis (2017)

Lampiran 11 – Tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>) dari sumber <http://www.stanford.edu>

Lampiran 12 – Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

RIWAYAT HIDUP



NURUL SHOLIKATUN, anak pertama dari tiga bersaudara ini lahir di Kabupaten Ngawi tepatnya di Dusun Krajan Desa Dawung Kecamatan Jogorogo pada hari Kamis tanggal 4 Mei 1995 dari pasangan suami istri Bapak Supardi dan Ibu Sri Insiyati. Bertempat tinggal di Jalan Jelambar Baru No.46 RT.9 RW.10, Jelambar Baru, Grogol Petamburan, Jakarta Barat.

Pendidikan formal peneliti dimulai dari SD Negeri Dawung 1 tahun 2001-2007, MTs Negeri Jogorogo tahun 2007-2010, SMK Negeri 9 Jogorogo tahun 2010-2013, selanjutnya peneliti mengikuti program Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) dan diterima di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Fakultas Ekonomi pada Program Studi S1 Akuntansi pada tahun 2013. Peneliti dinyatakan lulus pada tanggal 8 Juni 2017.

Mahasiswi yang memiliki cita-cita menjadi auditor dan akuntan yang profesional di masa mendatang ini selama perkuliahan sempat tergabung dalam beberapa organisasi, diantaranya Badan Semi Otonom Kelompok Studi Ekonomi Islam (BSO KSEI) FE UNJ sebagai staf HRD, Badan Perwakilan Mahasiswa FE UNJ Biro Administrasi anggota Badan Keuangan. Peneliti melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di KPP Pratama Jakarta Tamansari Satu pada bulan Juli sampai Agustus 2016. Sembari menyusun skripsi, penulis magang di Kantor Akuntan Publik (KAP) Abubakar Usman & Rekan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2017. Peneliti juga mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Cicinde Utara, Karawang Jawa Barat.