



Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap *Human Resources Accounting Disclosure* Perusahaan Energy Sektor Oil Gas & Coal

Mutiari¹, Alexander Defly Cannavio², Sundari³, Siti⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

E-mail: cannavioalexander@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-07-07 Revised: 2025-08-18 Published: 2025-09-09 Keywords: <i>Net Profit Margin; Umur Perusahaan; Size; Human Resource Accounting Disclosure (HRAD).</i>	Human Resources Accounting Disclosure (HRAD) in energy companies within the oil, gas, and coal sectors faces various unique challenges due to the high-risk nature, capital-intensive operations, and often remote locations of these businesses. The purpose of this study is to analyze the influence of Net Profit Margin, Company Age, and Size on Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) in energy companies in the oil, gas, and coal subsectors listed on the Indonesia Stock Exchange. The population in this study includes all energy companies in the oil, gas, and coal subsectors listed on the Indonesia Stock Exchange during the 2019–2023 period, totaling 73 companies. Using purposive sampling where samples are selected based on specific criteria a total of 13 companies were chosen. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the research results, the following conclusions were drawn: 1. Net Profit Margin (NPM) contributes to the increase in Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) in oil, gas, and coal energy companies listed on the Indonesia Stock Exchange. 2. Company age contributes to the increase in HRAD in these companies. 3. Company size also contributes to the increase in HRAD in these companies. 4. Managerial ownership does not contribute to the increase in HRAD in oil, gas, and coal energy companies listed on the Indonesia Stock Exchange
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-07-07 Direvisi: 2025-08-18 Dipublikasi: 2025-09-09 Kata kunci: <i>Net Profit Margin; Umur Perusahaan; Size; Human Resource Accounting Disclosure (HRAD).</i>	<i>Human Resources Accounting Disclosure (HRAD)</i> di perusahaan energy sektor oil, gas dan coal dalam menghadapi berbagai tantangan unik yang disebabkan oleh karakteristik perusahaan energy sektor oil, gas dan coal yang berisiko tinggi, berkapital intensif, dan sering kali beroperasi di lokasi terpencil. Tujuan penelitian ini yakni Untuk menganalisis Pengaruh Net Profit Margin, Umur Perusahaan, Size, Terhadap <i>Human Resource Accounting Disclosure (HRAD)</i> pada perusahaan energy subsektor oil, gas & coal yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan energy subsektor oil, gas & coal yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2019-2023 dengan jumlah populasi 73 perusahaan dengan dengan metode purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu sampel sebesar 13 perusahaan. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah didapatkan: 1. Net profit margin (NPM) memiliki kontribusi terhadap peningkatan Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) pada perusahaan energy subsektor oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia. 2. Umur perusahaan memiliki kontribusi terhadap peningkatan <i>Human Resource Accounting Disclosure (HRAD)</i> pada perusahaan energy subsektor oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia. 3. Size memiliki kontribusi terhadap peningkatan Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) pada perusahaan energy subsektor oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia. 4. Kepemilikan manajerial tidak memiliki kontribusi terhadap peningkatan <i>Human Resource Accounting Disclosure (HRAD)</i> pada perusahaan energy subsektor oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Kesalahan dan kelalaian dalam Human Resource Accounting Disclosure sering terjadi sebagai akibat dari faktor-faktor internal dan eksternal, yang mempengaruhi manajemen dan karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Contoh umumnya adalah kesalahan administrasi di departemen akuntansi, seperti

lupa menyimpan bukti transaksi seperti kuitansi atau nota, yang sebenarnya penting sebagai bukti valid. Selain itu, kesalahan dalam pencatatan dan rekonsiliasi transaksi sering terjadi ketika karyawan tidak melakukan pencatatan laporan keuangan secara rutin. Akibatnya, laporan keuangan tidak mencerminkan kondisi sebenarnya dari perusahaan.

Kasus-kasus terkait sumber daya manusia di Indonesia sering terjadi, terutama terkait pelanggaran hak buruh. Kelemahan posisi buruh di perusahaan kadang membuat mereka menjadi target dari manajemen perusahaan. Contohnya, PHK sepihak terhadap 446 buruh oleh manajemen PT. XYZ yang menyebabkan mogok kerja. Selain itu, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencatat bahwa pada tahun 2023, banyak kecelakaan kerja yang akan mendapat perhatian nasional. Pada 1 September 2023, lima karyawan Ayuterra Resort di Gianyar, Bali tewas akibat lift yang mereka gunakan jatuh ke jurang (travel.detik.com, 15 September 2023). Pada Februari 2023, tiga orang karyawan PT Prasada Pamuna Rimba Industri, subkontraktor PT Pertamina Fur Locan (PHR), meninggal dunia setelah terjatuh ke dalam tangki limbah (Kompas, 26 Februari 2023 (hari)). Dua kasus di atas hanyalah sebagian kecil dari kecelakaan industri yang terjadi di Indonesia. Jumlah kecelakaan terus meningkat, dengan korban 220.740 orang pada tahun 2020, 234.370 orang pada tahun 2021, dan 265.334 orang pada tahun 2022 (Kementerian Tenaga Kerja, 2022: 95).

Penelitian ini dilakukan di perusahaan energy sektor oil, gas dan coal alasan dipilihnya perusahaan ini karena perusahaan energi subsektor minyak, gas, dan coal memiliki kaitan yang erat dengan Human Resource and Development (HRAD) sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan termotivasi, yang pada akhirnya akan mendukung kinerja dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Human Resources Accounting Disclosure (HRAD) di perusahaan energy sektor oil, gas dan coal dalam menghadapi berbagai tantangan unik yang disebabkan oleh karakteristik perusahaan energy sektor oil, gas dan coal yang berisiko tinggi, berkapital intensif, dan sering kali beroperasi di lokasi terpencil. Berikut adalah beberapa masalah utama yang dihadapi dalam human resources accounting disclosure (HRAD) di perusahaan energi sektor oil, gas dan coal, yakni:

1. Penilaian Aset Manusia: Menentukan nilai ekonomis karyawan dan mengukur kontribusi mereka terhadap perusahaan masih menjadi tantangan. Tidak ada standar baku yang diakui secara universal untuk menilai aset manusia. 2. Kompleksitas Pekerjaan: Pekerjaan di sektor tambang sering kali memerlukan keahlian khusus dan pengalaman yang luas. Penilaian terhadap keterampilan dan pengalaman ini bisa sangat subjektif dan sulit untuk diukur dengan

tepat. 3. Transparansi dan Konsistensi Pengungkapan: standar pengungkapan: Kurangnya standar yang seragam dalam Human Resources Accounting Disclosure (HRAD) mengakibatkan variasi besar dalam cara informasi tersebut dilaporkan oleh perusahaan energi sektor oil, gas dan coal. 4. Transparansi Informasi: perusahaan energi sektor oil, gas dan coal mungkin enggan human resource accounting disclosure secara transparan karena alasan kompetitif atau reputasional. 5. Biaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja: investasi dalam Keselamatan: Mengukur dan melaporkan investasi dalam program kesehatan dan keselamatan kerja bisa sulit, terutama dalam industri yang memiliki risiko tinggi seperti pertambangan. 6. Pelatihan dan Pengembangan: investasi dalam Pelatihan: Penentuan bagaimana investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan harus diakui dalam laporan keuangan. 7. Kepatuhan terhadap Regulasi: mengikuti perubahan regulasi ketenagakerjaan dan pelaporan SDM, baik di tingkat nasional maupun internasional, merupakan tantangan yang berkelanjutan. Standar Internasional: Perusahaan tambang yang beroperasi di berbagai negara perlu menavigasi berbagai standar akuntansi dan pelaporan SDM yang berbeda. 8. Pengaruh Ekonomi dan Fluktuasi Pasar: ketidakpastian Ekonomi: Fluktuasi harga komoditas tambang mempengaruhi stabilitas keuangan perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi investasi dalam SDM. 9. Investasi dalam Kesejahteraan Karyawan: Di tengah fluktuasi pasar, perusahaan mungkin menghadapi tantangan dalam mempertahankan program kesejahteraan karyawan yang konsisten. Mengatasi kondisi masalah-masalah tersebut memerlukan pendekatan yang komprehensif dan transparan dalam pelaporan human resources accounting disclosure (HRAD), serta inovasi dalam metode penilaian dan pelaporan yang dapat diandalkan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam perusahaan energi.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Human Resources Accounting Disclosure (HRAD) Perusahaan Energy Sektor Oil, Gas & Coal". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah karakteristik perusahaan yang diukur dengan NPM, Ukuran, umur perusahaan dan kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap human resources accounting disclosure (HRAD) pada perusahaan energi sektor oil, gas dan coal?.

Sedangkan tujuan penelitian in: Untuk menganalisis pengaruh NPM, Ukuran, umur perusahaan dan kepemilikan manajerial terhadap human resources accounting disclosure (HRAD) pada perusahaan energi sektor oil, gas dan coal.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021), penelitian deskriptif kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau memberikan gambaran yang jelas tentang suatu fenomena atau variabel dengan menggunakan data kuantitatif.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan energy subsektor oil, gas & coal yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2019-2023. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 perusahaan energy subsektor oil, gas & coal. Dari 73 perusahaan yang dijadikan populasi, peneliti akan memilah kembali perusahaan yang memenuhi kriteria untuk kemudian dijadikan sampel penelitian.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021) sampel adalah sebagian populasi dan bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah dengan metode purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu dan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- Perusahaan energy subsector oil, gas & coal yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2019-2023.
- Perusahaan energy subsector oil, gas & coal yang mempublikasikan laporan keuangannya secara berturut-turut pada tahun 2019-2023.
- Memiliki kepemilikan saham manajerial selama tahun 2019-2023.
- Perusahaan energy subsector oil, gas & coal tidak memiliki laba negatif selama tahun penelitian.
- Terdapat 13 sampel dari Perusahaan energy subsector oil, gas & coal dalam kurun waktu 5 tahun yang memenuhi syarat untuk diteliti.

3. Teknik Analisis

Menurut (Ghozali, 2021) analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen

terhadap satu variabel. Untuk mencari model terbaik atau fit, dilakukan dengan persamaan, sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Human resources accounting disclosure

X_1 = net profit margin (NPM)

X_2 = Ukuran perusahaan

X_3 = Umur perusahaan

X_4 = Kepemilikan manajerial

b_0 = Konstanta atau Intercep

$b_1, \dots, b_4$ = Koefisien Regresi Variabel X_1, X_2, X_3, X_4

e = Standart error

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NPM	65	1.59	1257.00	35.0109	154.34569
UMUR	65	2	46	23.54	12.843
SIZE	65	7.60	31.45	24.5865	6.64938
KM	65	.00	4.22	.2403	.56725
HRAD	65	.00	.63	.3882	.14925
Valid N (listwise)	65				

Berdasarkan Tabel diatas, menyajikan informasi deskriptif tentang variabel-variabel penelitian. Berdasarkan data di atas, variabel npm mempunyai nilai standar deviasi 154,345 dan nilai mean yaitu 35,0109, variabel umur mempunyai nilai standar deviasi 12,843 dan nilai mean yaitu 23,54, variabel size mempunyai nilai standar deviasi 6,649 dan nilai mean yaitu 24,586, variabel Kepemilikan Manajerial mempunyai nilai standar deviasi 0.567 dan nilai mean yaitu 0,24, variabel Human resources accounting disclosure mempunyai nilai standar deviasi 0,149 dan nilai mean yaitu 0,388 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data penelitian mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Berikut ini hasil dari uji normalitas pada residual:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10098764
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.114
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		1.227
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel diatas merupakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan Lilliefors Significance Correction menunjukkan hasil signifikan, bahwa semua variable yang diteliti memiliki distribusi yang normal (dapat dilihat bahwa nilai unstandardized $0.098 > 0,05$).

2. Uji Autokorelasi

Adanya Autokorelasi dalam model regresi artinya adanya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi adalah uji Durbin Watson. Berikut ini hasil uji Durbin Watson:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.568	.538	.07990	1.746

a. Predictors: (Constant), KM, NPM, SIZE, UMUR

b. Dependent Variable: LAG_HRAD

Berdasarkan tabel diatas merupakan nilai DW (Durbin Watson) yang dihasilkan adalah sebesar 1,746 karena nilai DW (Durbin Watson) berada $du(1.731) \leq d(1.746) \leq 4-du(4-1.731=2.269)$, maka dapat disimpulkan bahwa antar residual (kesalahan pengganggu) tidak terdapat korelasi atau model regresi linier berganda yang dihasilkan tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Multikolinieritas

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	NPM	.934	1.071
	UMUR	.692	1.445
	SIZE	.688	1.453
	KM	.945	1.058

a. Dependent Variable: HRAD

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas, karena besaran VIF yang dihasilkan oleh seluruh variabel lebih kecil dari 10.

4. Uji Heteroskedastisitas

		Correlations					Unstandardized Residual
		NPM	UMUR	SIZE	KM		
Spearman's rho	NPM	Correlation Coefficient	1.000	.228	.489**	.020	.047
		Sig. (2-tailed)		.068	.000	.877	.710
		N	65	65	65	65	65
	UMUR	Correlation Coefficient	.228	1.000	.648**	.027	.155
SIZE		Sig. (2-tailed)	.068		.000	.829	.219
		N	65	65	65	65	65
	SIZE	Correlation Coefficient	.489**	.648**	1.000	.072	-.014
		Sig. (2-tailed)	.000	.000		.566	.909
KM		N	65	65	65	65	65
	KM	Correlation Coefficient	.020	.027	.072	1.000	-.066
		Sig. (2-tailed)	.877	.829	.566		.601
		N	65	65	65	65	65
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.047	.155	-.014	-.066	1.000
		Sig. (2-tailed)	.710	.219	.909	.601	
		N	65	65	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari uji Rank Spearman adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tingkat signifikansi yang dihasilkan oleh beberapa variabel NPM, Umur, size dan Kepemilikan Manajerial (sig > 5%), maka seluruh variabel masih tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk melihat konsistensi dari pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.731	.050		14.577	.000
	NPM	.000	.000	-.312	-3.449	.001
	UMUR	-.003	.001	-.282	-2.690	.009
	SIZE	-.010	.002	-.456	-4.331	.000
	KM	-.013	.024	-.049	-.540	.591

a. Dependent Variable: HRAD

Berdasarkan tabel diatas. Diperoleh model persamaan regresi yakni:

$$Y = 0.731 + 0.000X_1 - 0.003X_2 - 0.010X_3 - 0.013X_4 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi linier tersebut, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

a) Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 0.731 menunjukkan bahwa, apabila variabel NPM, Umur, size dan K.Manajerial, konstan, maka besarnya Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) yaitu sebesar 0.731.

b) Koefisien (β_1) Untuk Variabel Net Profit Margin (NPM)

Besarnya nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0.000 yang artinya jika variabel NPM naik sebesar satu satuan, maka besarnya Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) akan naik sebesar 0.000 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

c) Koefisien (β_2) Untuk Variabel Umur

Besarnya nilai koefisien regresi (β_2) sebesar -0.003 (bernilai negatif), yang artinya bahwa setiap peningkatan umur maka akan menurunkan Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) sebesar 0.003 satuan dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

d) Koefisien (β_3) Untuk Variabel Size

Besarnya nilai koefisien regresi (β_3) sebesar -0.010 (bernilai negatif) yang artinya bahwa setiap peningkatan size maka akan menurunkan Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) sebesar 0.010 satuan dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

e) Koefisien (β_4) Untuk Variabel Kepemilikan Manajerial

Besarnya nilai koefisien regresi (β_4) sebesar -0.013, (bernilai negatif) yang artinya bahwa setiap peningkatan kepemilikan manajerial maka akan menurunkan Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) sebesar 0.013 satuan dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

f) Uji F (Uji Kecocokan Model)

Untuk mengetahui cocok atau tidaknya alat analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji F. Dalam tabel berikut ini disajikan analisis Uji F.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.773	4	.193	17.762	.000 ^a
	Residual	.653	60	.011		
	Total	1.426	64			

a. Predictors: (Constant), KM, NPM, UMUR, SIZE

b. Dependent Variable: HRAD

Berdasarkan tabel 4.13, menunjukkan Fhitung sebesar 17,762 dengan Sig.0,000 < 0,05, bahwa model regresi yang dihasilkan cocok untuk menguji 11091ating11091p variabel independen (Net Profit margin, Umur, size dan Kepemilikan Manajerial) 11091 ating 11091 p *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD). oleh karena itu untuk peneliti yang akan 11091ating disarankan untuk menggunakan model teknik analisis yang sama atau berbeda dengan menambahkan data penelitian.

B. Pembahasan

Pada bagian ini di uraikan pembahasan yang telah disajikan pada bagian hasil penelitian sedetail mungkin menggunakan font Cambria 11 pt.

1. Pengaruh Net Profit Margin (NPM) Terhadap *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa semakin tinggi profitabilitas perusahaan, semakin besar pula pengungkapan informasi yang dilakukan. Perusahaan dengan tingkat profitabilitas tinggi cenderung lebih terbuka dalam memberikan informasi, termasuk pengungkapan terkait akuntansi sumber daya manusia. Ini disebabkan oleh keinginan perusahaan untuk menunjukkan kepada publik dan pemangku kepentingan bahwa mereka sedang berkembang, sehingga dapat menarik respons positif dari investor dan meningkatkan nilai perusahaan.

Sesuai dengan teori stakeholder (Astuti, 2021) bahwa bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk mengungkapkan informasi yang relevan tentang SDM kepada berbagai pemangku kepentingan, karena hal tersebut dapat memengaruhi keputusan mereka. Misalnya: Karyawan sebagai stakeholder internal perusahaan akan merasa lebih dihargai dan dihormati jika perusahaan mengungkapkan informasi yang mencakup investasi dalam

pengembangan dan kesejahteraan mereka. Investor: Bagi investor, informasi terkait pengelolaan SDM yang baik (seperti pelatihan, retensi karyawan, dan kompetensi tenaga kerja) dapat menjadi indikator penting mengenai potensi keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan. Masyarakat dan Pemerintah: Pengungkapan tentang nilai SDM dapat menunjukkan komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Dengan mengungkapkan informasi SDM, perusahaan juga bisa meningkatkan kepercayaan dan transparansi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan reputasi dan citra perusahaan di mata para stakeholder. Dalam hal ini, Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) bukan hanya untuk tujuan kepentingan internal perusahaan, tetapi juga untuk memenuhi ekspektasi dan kebutuhan informasi dari para stakeholder eksternal yang memiliki pengaruh terhadap keberlanjutan perusahaan

2. Pengaruh Umur Terhadap Human Resource Accounting Disclosure (HRAD)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa Umur perusahaan energy subsector oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia menjadi faktor penting yang dipertimbangkan investor dalam memutuskan untuk berinvestasi, karena umur yang panjang mencerminkan kemampuan perusahaan untuk bertahan dan bersaing, serta memanfaatkan peluang bisnis yang ada di pasar. Perusahaan yang telah terdaftar di pasar modal untuk waktu yang lama biasanya memiliki lebih banyak pengalaman dalam mengungkapkan informasi, dengan memperhitungkan reaksi pasar terhadap *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD) yang tepat. Perusahaan yang telah terdaftar di pasar modal dalam waktu yang lama cenderung memiliki pengalaman lebih banyak dalam mengungkapkan informasi, dengan mempertimbangkan bagaimana pasar merespons pengungkapan tersebut. Semakin lama umur perusahaan, diasumsikan perusahaan akan semakin berpengalaman dalam melakukan pengungkapan, termasuk dalam hal Human Resource Accounting Disclosure. (Eksandy, 2020).

3. Pengaruh Size Terhadap Human Resource Accounting Disclosure (HRAD)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan (size) memiliki pengaruh terhadap Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) perusahaan energy subsector oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia, hal ini dapat dianalisis melalui beberapa aspek yang mencerminkan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pengungkapan informasi oleh perusahaan yang lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil.

Ukuran perusahaan (size) berpengaruh signifikan terhadap *Human resource Accounting Disclosure* karena perusahaan energy subsector oil, gas & coal besar memiliki lebih banyak sumber daya, kapasitas untuk memenuhi regulasi, serta kebutuhan untuk menjaga reputasi dan citra mereka di mata investor dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan sumber daya yang lebih banyak dan kemampuan untuk dapat mengelola pengungkapan informasi secara lebih efisien, perusahaan besar lebih cenderung untuk mengungkapkan informasi terkait Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) secara lebih transparan dan rinci. Hal ini tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan dalam hal reputasi dan kepercayaan stakeholder, tetapi juga menunjukkan komitmen mereka terhadap pengelolaan SDM yang baik dan berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori stakeholder bahwa perusahaan berupaya memenuhi kebutuhan pemangku kepentingannya melalui transparansi informasi korporasi. Ini menandakan bahwa semakin besar ukuran perusahaan yang dikelola perusahaan, semakin komprehensif pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. (Vivianita et al., 2020).

4. Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Human Resource Accounting Disclosure (HRAD)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) perusahaan energy subsector oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepemilikan saham oleh

manajemen perusahaan (seperti direktur atau manajer) tidak memiliki peran yang signifikan dalam mendorong atau menghambat human resource accounting disclosure (HRAD).

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori keagenan bahwa adanya pemisahan antara pemilik (prinsipal) dan manajer (agen) dapat menimbulkan konflik kepentingan. Kepemilikan manajerial dianggap sebagai cara untuk menyelaraskan kepentingan kedua pihak. Dalam konteks human resource accounting disclosure, seharusnya jika manajer memiliki saham, mereka lebih terdorong untuk meningkatkan transparansi, termasuk pengungkapan SDM. Namun, jika kepemilikan manajerial tidak berpengaruh, artinya Manajer tidak menjadikan human resource accounting disclosure sebagai fokus strategis meskipun memiliki saham. Kepemilikan saham oleh manajer belum cukup besar untuk dapat memengaruhi kebijakan pengungkapan informasi. (Rahmawati & Pradipta, 2023).

Semakin tinggi struktur kepemilikan perusahaan energy subsector oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia, semakin rendah human resources accounting disclosure (HRAD). Berdasarkan (efek kesesuaian kepentingan), ketika manajer memiliki lebih banyak saham, tujuan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras. Manajer akan lebih termotivasi untuk mencari proyek yang menguntungkan, karena kepentingan mereka sejalan dengan kepentingan pemegang saham lainnya, seiring dengan peningkatan saham yang dimiliki oleh manajer. Oleh karena itu, manajer cenderung tidak akan mengungkapkan informasi secara lengkap kepada publik. Dengan kata lain, semakin tinggi struktur kepemilikan manajerial, semakin terbatas human resources accounting disclosure (HRAD) yang dilakukan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan di bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Net profit margin (NPM) memiliki kontribusi terhadap peningkatan *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD)

pada perusahaan energy subsector oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia.

2. Umur perusahaan memiliki kontribusi terhadap peningkatan *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD) pada perusahaan energy subsector oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia.
3. Size memiliki kontribusi terhadap peningkatan *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD) pada perusahaan energy subsector oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia.
4. Kepemilikan manajerial tidak memiliki kontribusi terhadap peningkatan *Human Resource Accounting Disclosure* (HRAD) pada perusahaan energy subsector oil, gas & coal di Bursa Efek Indonesia.

B. Saran

Hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan, maka dapat ditarik saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pembuat kebijakan di perusahaan sektor energy yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) disarankan untuk melakukan tinjauan dan pembahasan mengenai standar pengukuran dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sehingga investor dapat melakukan analisis yang lebih akurat dalam menilai nilai dan prospek perusahaan.
2. Para investor dan calon investor disarankan untuk memilih perusahaan yang memiliki tingkat HRAD yang relatif tinggi. Selain itu, mereka juga perlu memperhatikan kinerja laba dan beban utang perusahaan, agar di masa depan dapat menghindari kerugian yang signifikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel penelitian dengan karakteristik yang beragam dari berbagai sektor dan memperpanjang periode penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

Andini, Rina Leviana. (2020). Pengaruh Keberadaan Dewan Komisaris Asing, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Dan Market to Book Value Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Perbanas Surabaya*.

Agustia, D., N. F. Asyik, dan N. Midiantari. (2021). Intellectual Capital terhadap Financial

- Performance dan Sustainable Growth. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 5 (2): 158–178.
- Agatha, Bella, R., Nurlela, S, et al. (2020). Kepemilikan Manajerial, Institusional, Dewan Komisaris Independen, Komite Audit Dan Kinerja Keuangan Perusahaan Food & Beverage. *Jurnal Akuntansi*, Juli 2020, Vol. 30, No. 7.
- Aggarwal, P., & Singh, A. K. (2019). CSR and sustainability reporting practices in India: an in-depth content analysis of top-listed companies. *Social Responsibility Journal*, 15(8), 1033–1053.
- Akbar, F., & Fahmi, I. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(1), 62–81.
- Alafi, Faiz. Suranta, S. (2018). Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Keuangan Perusahaan. 6(1), 62–7
- Astuti, (2021). Pengaruh Pengungkapan Sustainability Reporting Terhadap Manajemen Laba Dengan Corporate Governance Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Perusahaan LQ 45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019). *Jurnal Riset Akuntansi*. Vol.6 No.2.
- Catur Fatchu Ukhriyawati, Riani Dewi Dewi. (2019). Pengaruh Struktur Modal, Pertumbuhan Perusahaan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Lq-45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Equilibria Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam Volume 6 Nomor 1*.
- Duc, H., Pham, T. H., Chu, T., Minh, G., Nguyen, T., Hong, L., Nhin, N, Pham, D. H., Chu, T. H., Minh, T., Nguyen, G., Hong, T., Nguyen, L., & Nguyen, T. N. (2021). Determinants of Human Resource Accounting Disclosures: Empirical Evidence from Vietnamese Listed Companies. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(7), 129–0137.
- Daryanto. (2017). Pembelajaran Abad 21. Yogyakarta: Gava Media.
- Damodaran, Aswath, (2023). Historical (Compounded Annual) Growth Rate by Sector.
- Diansari, R., dan Rispin, S. (2019). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perbankan. *Wahana*, 22(1), 61–72.
- Febrianto, Naufal. (2020). Pengaruh Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Periode 2016-2019). Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Indonesia Jakarta.
- Fransiska dan Anggraini, (2021). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Dan Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Balance: Media Informasi Akuntansi dan Keuangan*.
- Gede, L., & Hermayanti, D. (2019). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan Pengungkapan CSR Pada Kinerja Keuangan Perusahaan. 27, 1703–1734.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halizah, P. N., & Suwarno, S. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance dan Enterprise Risk Management terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2020-2021. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3285–3297
- Hidayati, Diana dan Saputri. (2024). “Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia”. *E-Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*. Vol. 13 No. 01 2024, Hal 243-251.
- Hege, E. L. L. (2021). Pengaruh TATO, Umur Perusahaan, dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 4(5): 1-17
- Indriyani, A. D., & Yuliandhari, W. S. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Umur Perusahaan

- Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Empiris pada Perusahaan Indeks LQ 45 Non- Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018). *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 1559–1568
- Ikatan Akuntan Indonesia, (2015). Pernyataan Standar Akuntansi (PSAK) 19: Aset Tak Berwujud.
- _____, (2015). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 5 Pelaporan Informasi Keuangan menurut Segmen.
- Jessica, J., & Triyani, Y. (2022). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Ukuran Perusahaan dan Umur Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 138–148.
- Kartika, (2020). Dampak Struktur Kepemilikan, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal Stie Semarang*. Vol. 14 No 2 Edisi Juni.
- Kartika dan Istiawan, (2022). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Volume 5, Number 3
- Kurniawan, Werastutui dan Pudjiani, (2020). “Determinan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol: 11 No: 3.
- Lestari dan Bernika, (2022). Pengaruh Diferensiasi Produk Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen Essentieel Coffee DI Bandung. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*. Volume 2 ISSUES 5
- Lisa, Orbaningsih dan Hariono, (2023). “Determinants of Human Resources Accounting Disclosure and their Impact on Financial Performance as Intervening Variables”. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. Volume 6 Issue 2 February
- Mauliza dan Yunita, (2020). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Perbankan di Indonesia Periode 2016-2018”. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. Volume 03, Nomor 04.
- Mukhlis, M. Adam, Muslim A. Djalil. (2020). The Effect Of Work Discipline, Work Ethic And Work Environment On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance Of Aceh Education Office Province Of Aceh, Indonesia. *International Journal of Social Science and Economic Research*, Vol.05, No.03.
- Negariani, K. D. (2017). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Leverage, Profitabilitas dan Return On Equity Terhadap Pengungkapan Human Resource Accounting Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016. *Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Permatasari, (2023). “Pengaruh Intellectual Capital, Good Corporate Governance, Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Consumer Goods Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia”. *Media Akuntansi dan Perpajakan Indonesia*. Volume 4, Nomor 2, Maret.
- Puspitosarie, Hasan dan Bakhtiar, (2023). “Analysis of the Application of Human Resources Accounting to Profitability in the Company's Financial Statements at Pt. Khatulistiwa Mulia Indonesia”. *Proceedings Conference on Economics and Business Innovation*. Volume 3, Issue 1.
- Puspitarini, P. A., & Panjaitan, Y. (2018). Pengaruh Tata Kelola, Kinerja, dan Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Modal Intelektual Perusahaan Properti dan Real Estate yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2012-2016. *ULTIMA Accounting: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(2), 150–168.
- Pura, B. D., Hamzah, M. Z., & Hariyanti, D. (2018). Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2017. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 4, 879–884.

- Purnomo, C. K., & Hariyati, H. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Corporate Sosial Responsibility Disclosure. *Financial: Jurnal Akuntansi*, 7(1), 38-51
- Priyadi, Riharjo dan Harini, (2020). "Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Human Capital Pada PT. Pal Indonesia (Persero)". *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*: Volume 9, Nomor 11.
- Pradhani, Sari dan Yani, (2024). "Human Resource Accounting Disclosure: An Evidence From Indonesian Manufacturing Industry". *Proceeding 3rd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)* 742 Surabaya, October 28-29th.
- Rahman, Halilur. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Usia Perusahaan, dan Leverage terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia di Perusahaan Konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2019. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Perbanas Surabaya*.
- Rahayu, A. P., & Sulistyawati, A. I. (2019). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(3), 1-16.
- Roslita, E., & Anggraeni, V. (2019). Pengaruh Diversifikasi Usaha Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kepemilikan Manajerial Sebagai Variabel Pemoderasi. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 312-324
- Safe'i dan Ariningrum, (2021). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia". *Jurnal Abulyatama. Semdi Unaya-2021*, 136-154.
- Sari, Eskandy. (2020). Human Resource Accounting Disclosure Perusahaan Manufaktur di Indonesia yang Dipengaruhi oleh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage dan Umur Perusahaan, 12(1), 159-177. *Jurnal Akuntansi, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha*. Volume 12, Nomor 1.
- Sudarno et al. (2022). *Teori Penelitian Keuangan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sugiharta, DwiYanti dan Nabila, (2023). "The Relevance of Human Resource Accounting in Indonesia". *Journal of Applied Management and Business*. Vol.4 No.2.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, CV: Bandung
- Shanti, Gilian Pauli Sibarani. (2023). Pengaruh Diversifikasi Produk, Leverage, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Pengungkapan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*. 12(1).
- Syafi'i, A., Shobichah, S., & Mulyani, M. (2023). Pengaruh Diversifikasi Produk Terhadap Pertumbuhan Dan Keunggulan Bersaing: Studi Kasus Pada Industri Makanan Dan Minuman. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(6), 592-599.
- Tjiptono, Fandy. (2019). "Pemasaran Jasa Edisi Terbaru." Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ubaidillah, Nafiah dan Wijaya, (2023). "Pengaruh Profitabilitas Dan Asset Utilization Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021)". *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun*.
- Vivianita, A., & Indudewi, D. (2018). Financial Statement Fraud pada Perusahaan Pertambangan yang Dipengaruhi Oleh Fraud Pentagon Theory (Studi Kasus di Perusahaan Tambang yang Terdaftar di BEI Tahun 2014-2016). *Dinamika Sosial dan Budaya*, 20(1), 1-15.
- Waloya, Agus. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Sumber Daya Manusia (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di LQ-45 Tahun 2017). 2(2), 2579-9703
- Widiartini, K., Purnamawati, G. A., & Wahyuni, M. A. (2020). Pengaruh Diversifikasi Produk, Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, dan Struktur Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber

Daya Manusia. 10(1), 12–22. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, Vol. 10 No. 1.

Widodo dan Sari, (2023). "Factors Affecting Human Resource Accounting Disclosures of Banking Companies in Indonesia". Upinccess, Assehr 695, pp. 34–43,

Yusra, et.all, (2023). "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Food and Beverage Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020". JAM, Vol 2 No.1 April