

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aset merupakan salah satu unsur ekonomi yang penting dalam menunjang keberhasilan aktivitas operasional perusahaan. Menurut PSAK No.19, aset adalah sumber daya yang : (a) dikendalikan oleh entitas sebagai akibat peristiwa masa lalu; (b) manfaat ekonomis di masa depan dari aset tersebut diharapkan diterima oleh entitas (Ikatan Akuntansi Indonesia,2015) yang dikutip oleh (Ulfa,2016). Seiring berkembangnya dunia bisnis,saat ini perusahaan tidak hanya berfokus pada aset berwujud saja,namun aset tidak berwujud harus diperhatikan yang merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan perusahaan untuk menghadapi persaingan. Salah satu aset tak berwujud yaitu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Menurut Warno (2011) sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh seorang manusia. Sumber daya tersebut dapat berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat, kepemimpinan dan lain-lain (Wulan dan Poernawan, 2012).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting disamping modal, sehingga harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Sumber daya tersebut digunakan menjalankan strategi perusahaan dalam rangka mengelola teknologi ataupun aset fisik yang dimiliki perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama dapat menciptakan nilai tambah yang berbeda dan nilai bagi perusahaan itu sendiri (Sari,2014) dalam (Ulfa,2016). Perusahaan akan bersedia mengeluarkan biaya yang besar dalam merekrut,

memilih, mempekerjakan (menempatkan), melatih dan mengembangkan tenaga kerja yang dimiliki agar memenuhi kualifikasi tertentu sesuai tuntutan pekerjaan. Terhadap biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan tersebut, sebaiknya dilakukan pencatatan yang memadai agar nantinya tersedia data-data yang lengkap dan teliti tentang sumber daya yang dimiliki perusahaan (Suwanto, 2006). Akan tetapi, menurut Widodo (2014) asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan perusahaan karena nilai sumber daya manusia sulit diukur dalam satuan moneter.

Praktik pengungkapan sumber daya manusia dan pengaruh dari karakteristik perusahaan terhadap pengungkapannya menarik untuk dilakukan terutama di Indonesia karena pada awalnya sumber daya manusia di Indonesia masih kurang mampu untuk berkompetisi di tingkat global karena lemahnya penguasaan dan penerapan teknologi. Meskipun demikian, praktik pengungkapan sumber daya manusia masih dilakukan secara sukarela. Hal ini dikarenakan belum adanya regulasi yang mengatur tentang pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Andriani, 2014). Walaupun masih belum ada regulasi yang mengatur mengenai kewajiban untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sudah banyak perusahaan di berbagai negara mencoba untuk memasukkan modal manusia dalam neraca dan mengungkapkannya dalam laporan keuangan perusahaan (Wibisono, 2016).

Negara-negara Skandinavia telah mengambil minat yang sangat kuat di bidang akuntansi sumber daya manusia. Misalnya, *Value Driving Talks* (VDT), model ini dikembangkan oleh Arne Sandervang (2000), dan diuji dalam studi empiris dalam suatu perusahaan bisnis Norwegia di sektor listrik. Model, yang menghitung keuntungan finansial dari investasi organisasi dalam pengembangan

kompetensi, berfokus pada pelatihan karyawan atau pengembangan kompetensi dengan strategi bisnis secara keseluruhan untuk membantu organisasi dengan tujuan strategis manajemen sumber daya manusia mereka (Irawan, 2016).

Di Selandia Baru, Inggris, dan Amerika Serikat, rekening keuangan profesional tim olahraga sering digabungkan dalam akuntansi sumber daya manusia, dimana nilai untuk karyawan ditempatkan pada neraca dan diamortisasi selama periode waktu, bukannya membebankan biaya. Selain itu ada banyak perusahaan di Negara lainnya yang telah menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan, seperti di Negara Cina, India, Jerman, Kanada, Portugal, dll (Wibisono, 2016).

Di negara-negara maju hal tersebut merupakan fenomena yang sudah umum bahwa perusahaan resmi mempunyai akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan mereka. Akan tetapi, di negara berkembang seperti Indonesia, gagasan mengenai pelaporan akuntansi sumber daya manusia merupakan konsep yang masih baru. Hal inilah yang mendasari penelitian ini dilakukan, karena untuk mengetahui pengaruh karakteristik perusahaan (ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan ukuran dewan komisaris) terhadap praktik pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Di negara Indonesia, seperti Bapepam-LK ataupun lembaga lain yang berkepentingan belum mengatur dengan baik tentang pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Penelitian yang terkait dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ini berhubungan dengan teori *stakeholder*. Teori *stakeholder* mengungkapkan bahwa aktivitas-aktivitas yang dirasa penting oleh *stakeholder* wajib dilaporkan kembali kepada *stakeholder* tersebut oleh manajemen perusahaan, karena pihak *stakeholder* memiliki hak untuk mendapatkan informasi

yang berhubungan dengan aktivitas perusahaan yang mempengaruhi mereka. Dalam hal tersebut yang dimaksud dengan *stakeholder* ialah para konsumen, karyawan, supplier, pemerintah, dan lain sebagainya (Wibisono, 2016).

Teori *stakeholder* juga mementingkan akuntabilitas suatu organisasi yang dinilai melebihi kinerja keuangan perusahaan. Teori ini juga mengungkapkan bahwa perusahaan cenderung akan memilih secara sukarela (*voluntary*) untuk mengungkapkan informasi mengenai evaluasi kinerja lingkungan, sosial, maupun intelektual yang dimiliki mereka melebihi permintaan wajibnya untuk melengkapi ekspektasi yang sesungguhnya ataupun yang diakui oleh *stakeholder* (Deegan dalam Widarjo, dalam Wibisono, 2016). Teori ini bertujuan untuk mengurangi dampak kerugian yang mungkin akan terjadi pada *stakeholder*, dan dapat memotivasi manajer perusahaan untuk meningkatkan nilai yang diperoleh dari kegiatan yang dilakukan perusahaan.

Menurut pandangan *resource based theory*, perusahaan bersaing dengan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Perbedaan mengenai sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan para pesaingnya akan memberikan keunggulan yang kompetitif. Jika dihubungkan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, perusahaan akan mendapatkan keunggulan yang kompetitif dikarenakan adanya perbedaan sumber daya manusia pada tiap perusahaan (Wibisono, 2016). Wernfelt (1984) menjelaskan bahwa menurut pandangan *resource based theory* perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif dan kinerja keuangan yang baik yakni dengan memanfaatkan, menguasai, ataupun memiliki aset-aset yang penting, termasuk aktiva berwujud ataupun aktiva tidak berwujud.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia juga berkaitan dengan *agency theory*, yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepentingan antara pemilik dan manajemen, dimana pemilik perusahaan sebagai *principal* diasumsikan hanya tertarik pada pengembalian keuangan atas hasil investasi mereka di dalam perusahaan sedangkan manajer sebagai agen diasumsikan mementingkan kepuasan mereka yang berupa kompensasi keuangan. Adanya dewan komisaris yang lebih besar sebagai pengawas, pengendali, dan pengevaluasi tindakan manajer dapat menekan perilaku manajer agar dapat melakukan pengungkapan informasi secara rinci termasuk pengungkapan akuntansi sumber daya manusia karena adanya peningkatan keefektifan pengawasan terhadap kinerja manajemen (Ulfa,2016).

Penelitian mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia juga berkaitan dengan *signalling theory* yang menyatakan bahwa perusahaan yang berkualitas baik dengan sengaja akan memberikan sinyal kepada pasar, dengan demikian pasar diharapkan dapat membedakan perusahaan yang berkualitas baik dan buruk (Hartono, 2005 dalam Retnoningsih, 2013). Laporan keuangan yang mencerminkan kinerja baik merupakan signal bahwa perusahaan telah beroperasi dengan baik yang akan direspon dengan baik pula oleh pihak luar. Sehingga, kinerja perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan yang diterbitkan perusahaan menjadi perhatian para investor. Dalam rangka mendapatkan respon pasar yang baik, perusahaan memberikan sinyal berupa pengungkapan informasi yang lebih luas termasuk pengungkapan akuntansi sumber daya manusia untuk menunjukkan bahwa perusahaan merupakan investasi yang menjanjikan bagi investor (Ulfa,2016).

Di Indonesia, seringkali terjadi kasus-kasus mengenai sumber daya manusia, terutama kasus pelanggaran yang terjadi pada buruh. Terkadang para buruh dijadikan sasaran oleh pihak manajemen, dikarenakan mereka dianggap lemah dalam perusahaan. Seperti kasus yang terjadi di Kota Malang, para buruh tersebut mendapatkan upah pesangon yang tidak sesuai dengan masa kerjanya serta adanya rencana penurunan THR (Suryani,2014). Kasus lainnya juga terjadi dengan melihat data Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah mencatat pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan sebanyak 12.745 perusahaan yang terjadi dalam tahun 2013. Dari total perusahaan yang melanggar norma K3, sebanyak 12.657 perusahaan sudah melaksanakan norma K3 setelah diterbitkannya nota peringatan pertama dan kedua. Berdasarkan peristiwa yang terjadi diatas, membuktikan bahwa kurangnya perhatian perusahaan terhadap keamanan para karyawannya. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar tujuan maupun target perusahaan dapat tercapai.

Menurut Wibisono (2016) dalam pelaporan akuntansi sumber daya manusia hak-hak para buruh ataupun karyawan akan lebih terjamin, selain itu terjalannya komunikasi yang baik antar pekerja dan manajemen, serta timbulnya hubungan yang positif antar keduanya. Kasus-kasus yang terjadi diatas, akan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap *image* perusahaan terhadap *stakeholder*. Sehingga diperlukan akuntansi sumber daya manusia, agar memberikan informasi yang akurat kepada *stakeholder* mengenai kondisi perusahaan.

Mamun (2009) meneliti mengenai praktik pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap karakteristik perusahaan, yakni ukuran

perusahaan, kategori perusahaan, profitabilitas, dan umur perusahaan. Mamun menggunakan sampel perusahaan sektor keuangan dan non keuangan di Bangladesh. Hasil penelitian membuktikan bahwa perusahaan terdapa di Bangladesh rata-rata sudah mengungkapkan sebanyak 25% item pelaporan yang tersedia pada model pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Peneliti yang lainnya seperti yang dilakukan Enofe *et al.* (2013) menunjukkan bahwa perusahaan yang ada di Nigeria telah mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia sekitar 20%-40% dari model yang telah digunakan Mamun. Selanjutnya penelitian Sharma dan Kumar (2014) menunjukkan bahwa bank sektor publik yang melakukan pengungkapan informasi mengenai hubungan dengan praktik sumber daya manusia sudah lebih baik dibandingkan bank di sektor swasta. Widodo (2014) yang meneliti di Indonesia, menggunakan sampel perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitiannya adalah sebanyak 57% perusahaan perbankan di Indonesia telah melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Ukuran perusahaan adalah deskripsi mengenai besar kecilnya suatu perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan, maka tuntutan terhadap keterbukaan informasi semakin tinggi juga dibandingkan dengan perusahaan berskala kecil. Alasan peneliti memilih ukuran perusahaan karena semakin besar perusahaannya, maka aktivitasnya semakin banyak pula, sehingga perputaran modalnya juga semakin besar. Hal inilah yang membuat perusahaan besar seringkali diperhatikan oleh *stakeholder*, keputusan yang dibuat manajemen yang dapat mempengaruhi *stakeholder* akan selalu diperhatikan oleh *stakeholder*. Hasil penelitian Mamun (2009), Alam dan Kanti (2010), Sarkar *et al.* (2016) membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap

pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Begitu juga penelitian yang dilakukan Widodo (2014), Setiawan (2016), dan Putri *et al.* (2016) membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Namun dalam penelitian Athanasios *et al.* (2013) dan Cristy (2015) membuktikan jika ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan yang memiliki laba yang tinggi mempunyai lebih banyak dana internal dibandingkan dengan perusahaan yang mempunyai laba rendah. Alasan peneliti memilih variabel profitabilitas karena perusahaan yang mempunyai tingkat profitabilitas yang tinggi akan membuat para *stakeholder* tertarik untuk menanamkan modalnya di perusahaan. Penelitian yang dilakukan Micah *et al.* (2012), Enofe *et al.* (2013), dan Sarkar *et al.* (2016) membuktikan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Akan tetapi hasil penelitian Athanasios *et al.* (2013), Widodo (2014), dan Cristy (2015) membuktikan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Umur perusahaan adalah saat dimana perusahaan *listing* untuk pertama kalinya di pasar modal. Ketika perusahaan telah *go public*, maka perusahaan diwajibkan untuk melaporkan hasil kegiatan operasional perusahaan selama periode tertentu. Semakin lama perusahaan berdiri, semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan karena telah mengetahui kebutuhan informasi dari pemangku kepentingan atau *stakeholder*, sehingga pengungkapan informasi salah satunya mengenai sumber daya manusia semakin luas dalam laporan tahunan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Alam dan Kanti (2010),

Athanasios *et al.* (2013), Widodo (2014) membuktikan bahwa umur perusahaan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sedangkan penelitian Mamun (2009), Wibisono (2016), dan Kurniawan (2017) membuktikan bahwa umur perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Ukuran dewan komisaris merupakan dewan tertinggi yang melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada dewan direksi (Puspitaningtyas, 2011). Alasan peneliti memilih variabel ukuran dewan komisaris karena semakin besar ukuran dewan komisaris, maka semakin meningkat pula keefektifan pengawasan dan pengendalian terhadap manajer perusahaan dalam memantau jalannya aktivitas operasional perusahaan. Hasil penelitian Ulfa (2016) membuktikan bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian yang lain belum meneliti mengenai ukuran dewan komisaris, maka dari itu peneliti tertarik untuk menggunakan variabel ukuran dewan komisaris dalam penelitian ini. Dan karena hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Sektor Keuangan Di Indonesia”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keempat variabel tersebut terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
2. Apakah profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
3. Apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
4. Apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. Untuk mengetahui pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Untuk mengetahui pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi *resource based theory*, *stakeholder theory*, *agency theory*, dan *signalling theory* dalam studi mengenai ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan ukuran dewan komisaris yang diimplementasikan perusahaan serta pengaruhnya terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti-bukti yang kuat terhadap

penelitian-penelitian terdahulunya yang berhubungan dengan pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan ukuran dewan komisaris terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat penelitian ini dipandang dari sisi praktis,yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Bapepam-LK

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun pandangan kepada Bapepam agar membuat kebijakan dan peraturan (standar regulasi) mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang relevan yang dibutuhkan oleh perusahaan ataupun para investor sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan guna menunjang keberhasilan kegiatan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi ataupun bahan kajian teoritis dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.