

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis modal intelektual (*intellectual capital*) sangat penting untuk menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Pada laporan tahunan, perusahaan cenderung lebih banyak mengungkapkan mengenai aset berwujud, akan tetapi aset tidak berwujud kurang diungkapkan secara lengkap. Dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 19 revisi 2015 dijelaskan bahwa perusahaan sering kali mengeluarkan sumber daya maupun menimbulkan liabilitas dalam perolehan, pengembangan, pemeliharaan atau peningkatan sumber daya tak berwujud seperti ilmu pengetahuan atau teknologi, desain dan implementasi system atau proses baru, lisensi, hak kekayaan intelektual, pengetahuan mengenai pasar dan merek dagang (Ikatan Akuntan Indonesia 2015). Dalam pengelolaan aset lancar maupun aset tidak lancar modal intelektual (*intellectual capital*) sangat diperlukan oleh perusahaan. Area yang menarik perhatian akademisi dan praktisi adalah kegunaan *intellectual capital* sebagai salah satu instrumen untuk menentukan nilai perusahaan (Stewart, 1997; Edvinsson dan Malone, 1997; Sveiby, 2001; dalam Ulum, 2008). Zurnali (2008) menyatakan bahwa modal intelektual digunakan untuk semua yang merupakan aset dan sumber daya *non-tangible* atau *non-physical* dari sebuah organisasi, yaitu mencakup proses, kapasitas inovasi, pola-pola, dan

pengetahuan yang tidak kelihatan dari para anggotanya dan jaringan kolaborasi serta hubungan organisasi. Dengan demikian modal intelektual merupakan salah satu aset yang penting bagi sebuah perusahaan. Stewart (1997, dalam Rexhepi, 2013) berpendapat bahwa pada umumnya modal intelektual dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: modal manusia (*human capital*), modal structural (*structural capital*), modal relasional (*stakeholder based capital*). *Human resource* juga dapat dikategorikan sebagai aset perusahaan yang berharga. Dalam perusahaan perbankan kesuksesan sangat bergantung pada *human resource* yang dimiliki.

Human Resource Accounting adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia serta mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan (Mamun, 2009, dalam Widodo, 2014). Tujuan *Human Resource Accounting (HRA)* menurut *American Accounting Association's Committee on Human Resource Accounting* (1973, dalam Islahuzaman, 2006) antara lain: identifikasi nilai-nilai *human resource*, pengukuran *cost* dan *value* manusia, penyelidikan dampak kognitif dan perilaku sebagai akibat dari informasi tersebut. Barney (1991) dalam Cristy (2015) menyatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia telah membantu dalam memecahkan sebagian besar terkait masalah pegawai dalam organisasi perusahaan. Menurut Flamholtz (1985) dalam Islahuzaman (2006) pengungkapan *human resource accounting* memberikan informasi yang diperlukan untuk memperoleh, mengembangkan, mengalokasikan, menghemat,

menggunakan, menilai dan memberi ganjaran kepada *human resource*. Dengan demikian, pengungkapan *Human Resource Accounting (HRA)* akan sangat berguna bagi para pemangku kepentingan. Hanya saja perusahaan di Indonesia masih belum terbiasa dalam melakukan pengungkapan *Human Resource Accounting (HRA)*.

Pada umumnya terdapat dua jenis pengungkapan, yaitu: pengungkapan wajib dan pengungkapan sukarela. Pengungkapan wajib adalah informasi yang harus diungkapkan oleh emiten yang diatur oleh peraturan pasar modal suatu negara (Nuswandari, 2009). Di Indonesia yang menjadi otoritas pengungkapan wajib adalah Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Laporan tahunan wajib memuat ikhtisar data keuangan penting, laporan dewan komisaris, laporan dewan direksi, profit perusahaan, analisis dan pembahasan manajemen, tata kelola perusahaan, tanggung jawab direksi atas laporan keuangan, dan laporan keuangan yang telah diaudit. Selain pengungkapan wajib, ada juga pengungkapan sukarela. Pengungkapan sukarela merupakan penyampaian informasi yang diberikan secara sukarela oleh perusahaan di luar pengungkapan wajib. Tidak semua pengungkapan *Human Resource Accounting (HRA)* belum diatur dalam peraturan OJK, sehingga penelitian ini hanya membahas pengungkapan sukarela. Saat ini tidak semua perusahaan bersedia untuk melakukan pengungkapan sukarela mengenai *Human Resource Accounting (HRA)*. Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sebuah perusahaan untuk

melakukan pengungkapan *Human Resource Accounting (HRA)*, antara lain: kepemilikan asing, komisaris asing, ukuran, dan umur perusahaan.

Menurut Sutanto (2009) dalam Aisyah (2014) terdapat dua jenis kepemilikan dalam perusahaan, antara lain: kepemilikan asing (*foreign ownership*), dan kepemilikan keluarga (*family ownership*). Kepemilikan asing merupakan sebagian besar proporsi saham dimiliki oleh pihak asing (Widagdo dan Widodo, 2015). Pihak asing yang dimaksud adalah Warga Negara Asing (WNA). Kepemilikan asing berpengaruh terhadap pengungkapan *HRA* yang dilakukan oleh perusahaan karena para pemegang saham (termaksud kepemilikan asing) membutuhkan informasi yang lebih rinci dibandingkan perusahaan kepemilikan keluarga.

Dewan komisaris merupakan salah satu fungsi kontrol yang terdapat dalam suatu perusahaan (Adestian, 2015). Warga Negara Asing juga dapat menjadi komisaris. Komisaris asing merupakan Warga Negara Asing yang menjadi dewan komisaris di suatu perusahaan (Setiawan, Widagdo, dan Widodo, 2016). Peraturan yang mengatur tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan terdapat di Peraturan Bank Indonesia No.9/8/PBI/2007, dimana dijelaskan bahwa jabatan yang diperkenankan untuk diduduki oleh TKA, antara lain: Komisaris dan Direksi, Pejabat Eksekutif, dan/atau Konsultan. Komisaris dan direksi memiliki peran penting dalam tata kelola perusahaan yaitu menentukan kebijakan yang akan dijalankan

perusahaan dan juga perlindungan terhadap pihak investor dalam jangka pendek ataupun jangka panjang (Aji, 2012, dalam Wulandari dan Budiarta, 2014). Dalam penelitian Setiawan, Widagdo, dan Widodo (2016) menyatakan bahwa komisaris asing berpengaruh positif terhadap pengungkapan *HRA*. Dengan adanya pihak asing (WNA) pada suatu perusahaan maka perusahaan akan melakukan pengungkapan informasi lebih efektif (memiliki nilai), termaksud pengungkapan *HRA*.

Ukuran perusahaan merupakan nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan (Amran dkk., 2009 dalam Cristy, 2015). Ukuran merupakan bagian dari karakteristik sebuah perusahaan yang dapat menentukan kelengkapan pengungkapan yang akan dilakukan oleh sebuah perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014), ukuran perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan *HRA*. Dengan semakin besar ukuran perusahaan maka publik akan meminta informasi yang lebih lebih lengkap dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki ukuran yang lebih kecil. Ketersediaan dana dan juga sumber daya yang besar, mengakibatkan perusahaan yang berukuran besar akan merasa perlu untuk melakukan pengungkapan *HRA* yang lebih banyak kepada publik.

Umur perusahaan menunjukkan lama perusahaan tersebut terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) sebagai perusahaan go publik (Aulya, Sutono, dan Harjanto, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) menyimpulkan bahwa umur

perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan *HRA*. Pada dasarnya perusahaan yang terdaftar di pasar modal lebih lama, maka akan memiliki pengalaman yang lebih banyak untuk melakukan pengungkapan informasi. Dalam melakukan pengungkapan informasi perusahaan juga harus mempertimbangkan reaksi pasar terhadap pengungkapan yang dilakukan. Oleh karena itu, semakin lama suatu perusahaan terdaftar di pasar modal, maka perusahaan akan lebih berpengalaman dan lebih cenderung untuk melakukan pengungkapan *HRA*.

Walaupun telah terdapat beberapa peneliti yang melakukan penelitian terkait dengan pengungkapan *HRA*, akan tetapi penelitian terkait dengan *HRA* masih sangat jarang dilakukan di Indonesia. Beberapa hasil para peneliti terdahulu juga menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk menguji kembali penelitian tentang pengungkapan *HRA*, yang dikarenakan hasil yang tidak konsisten. Kepemilikan asing menunjukkan hasil berpengaruh negatif terhadap pengungkapan *HRA* (Setiawan, Widagdo, dan Widodo, 2016). Hasil penelitian Chen (2007) yang menyatakan bahwa kepemilikan saham asing memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kebijakan perusahaan dan mendorong pengawasan. Dengan demikian, keberadaan pihak asing mengawasi pihak manajemen untuk menyelesaikan laporan keuangan dan melaporkan secara tepat waktu tetapi tidak terkait dengan pengungkapan *HRA*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widagdo, dan Widodo (2015) yang menyatakan bahwa kepemilikan asing tidak terbukti berpengaruh terhadap

pengungkapan *HRA*. Dewan komisaris asing menunjukkan hasil yang positif terhadap pengungkapan *HRA* (Setiawan, Widagdo, dan Widodo, 2016). Keberadaan pihak asing pada suatu perusahaan akan mengakibatkan perusahaan melakukan pengungkapan informasi secara efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) ukuran dan umur berpengaruh positif terhadap pengungkapan *HRA*. Dalam penelitian yang dilakukan Widodo (2014) menyatakan apabila semakin besar ukuran perusahaan maka cenderung akan melakukan pengungkapan *HRA*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mamun (2009). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cristy (2015), membuktikan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *HRA* pada perusahaan sampel. Hasil penelitian Widodo (2014) menyatakan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan *HRA*. Penelitian yang dilakukan oleh Cristy (2015) membuktikan umur perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan *HRA* pada perusahaan sampel. Hasil penelitian ini tidak konsiten dengan peneltian Mamun (2009).

Penelitian ini akan menggunakan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sebagai perusahaan sampel. *Human Resource* atau Sumber Daya Manusia di perusahaan perbankan merupakan tulang punggung bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan operasi di perusahaan perbankan. Hal ini dikarenakan perbankan merupakan perusahaan jasa, hanya manusia yang dapat memberikan pelayanan jasa secara maksimal. Dengan adanya program *service excellence* di perusahaan perbankan, maka

human resource akan menjadi sangat penting bagi perusahaan perbankan. Oleh karena itu, pengungkapan *HRA* akan lebih banyak dan lebih lengkap di perusahaan perbankan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) dan Enofe, Mgbame, Otuya, dan Ovie (2013) menunjukkan bahwa perusahaan perbankan akan cenderung mengungkapkan informasi mengenai *human resource* lebih banyak dibandingkan perusahaan non keuangan (seperti: perusahaan manufaktur, telekomunikasi, pertambangan, dan sebagainya). Periode penelitian ini menggunakan data tahun 2013-2015.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemilikan asing berpengaruh terhadap pengungkapan *human resource accounting*?
2. Apakah komisaris asing berpengaruh terhadap pengungkapan *human resource accounting*?
3. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan *human resource accounting*?
4. Apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan *human resource accounting*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis tentang pengaruh kepemilikan asing terhadap pengungkapan *human resource accounting*.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis tentang pengaruh kepemilikan asing terhadap pengungkapan *human resource accounting*.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis tentang pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan *human resource accounting*.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis tentang pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan *human resource accounting*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, antara lain :

1. Manfaat akademik, yaitu untuk memberikan kontribusi terhadap penelitian sehingga dapat dijadikan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktik, yaitu:
 - a. Memberikan informasi tambahan kepada perusahaan tentang pentingnya untuk melakukan pengungkapan *Human Resource Accounting (HRA)*.
 - b. Untuk memberikan informasi tambahan kepada investor bahwa *human resource* merupakan aset penting bagi

perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

1.5. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran secara keseluruhan mengenai isi dari penelitian ini, maka garis besar isi penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tentang garis besar penelitian yang dilakukan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, pengembangan hipotesis, dan model analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bagian ini membahas mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini membahas tentang karakteristik dari objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bagian ini merupakan penutup dari penelitian yang berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.