

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran Sumber Daya Manusia saat ini merupakan hal yang semakin dibutuhkan karena perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat. Akuntansi pun dituntut member kontribusi dan pengaruh positif lebih oleh pihak yang menggunakan dan memanfaatkan. Para pengguna yang membutuhkan tersebut seperti kreditor maupun investor memakai ilmu akuntansi yang menjadi patokan data dalam menentukan keputusan yang akan diambil. Maka dari itu, supaya kebutuhan pihak-pihak tersebut dapat terpenuhi, data yang ditampilkan pada saat melaporkan keuangan perlu meliputi penjelasan yang utuh. Dengan seperti ini, investor atau kreditor bisa memanfaatkan isi laporan keuangan pada akuntansi untuk menentukan keputusan yang diambil. Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat diperlukan dan dipunyai dalam sebuah manajemen perusahaan. Perusahaan tentu tidak akan bisa mencapai hasil maksimal dalam produktivitas dan keuntungan yang didapat dengan tidak adanya Sumber Daya Manusia(SDM) yang memenuhi.

Gagasan akuntansi mengenai sumber daya manusia saat ini tetap memunculkan masalah dalam penentuan dan mengukurnya, walaupun pandangan rata-rata orang ahli dalam akuntansi mempunyai gagasan yang mirip tentang sumber daya manusia merupakan komponen bagian dari perusahaan yang sangat dibutuhkan. Pandangan objektifnya, kesulitan saat mengukur kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia adalah hal yang menjadi factor belum adanya standarisasi akuntansi yang ditetapkan dalam menata tindakan akuntansi mengenai sumber daya manusia, walaupun macam-macam penelitian terhadap cara-cara mengukur sumber daya manusia banyak dilaksanakan pihak-pihak seperti akademisi, tetapi nampaknya saat ini belum adanya penetapan pada kriteria-kriteria mengukur secara objektif terhadap sumber daya manusia(Rahayu, 2013).

Dengan memahami mengenai pentingnya peranan sumber daya manusia dimana merupakan bagian sebagai sesuatu yang menunjang kesuksesan usaha, tak jarang ditemukan perusahaan mengklaim bahwa sumber dayanya merupakan bagian dari asset yang telah dimiliki, Tetapi perusahaan tidak mencantumkan pada laporan keuangan perusahaan. Faktor yang menjadi alasan tidak dicantumkan sumber daya manusia adalah disebabkan belum termutasi standarisasi dan pedoman dalam mengelola terhadap mencantumkan data sumber daya manusia pada laporan keuangan.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia memiliki kontribusi penting pada saat menentukan keputusan yang akan diambil dan digunakan dalam mengontrol investasi perusahaan terhadap sumber daya manusia sebagai keuntungan jangka panjang (Cherian dan Farouq, 2013; Avazzadehfath, 2011). Dampak dari keputusan yang diambil dalam mengelola sumber daya manusia bisa dilihat dari tingkat efisiensi dan produktivitas perusahaan dengan waktu jangka panjang (Avazzadehfath, 2011). Selama ini, teori pada akuntansi sumber daya manusia belum mendapatkan persetujuan dari pihak GAAP (*Generally Accepted Accounting Principles*), dampaknya mengakibatkan belum adanya pedoman dan standarisasi untuk akuntansi sumber daya manusia. Ditemukannya banyak kelemahan dalam rancangan akuntansi sumber daya manusia ini, contohnya yang bisa dilihat berdasarkan faktor definisi, pengukuran, relevansi dan reliabilitas (Tunggal, 1995).

Tiga fungsi utama untuk sumber daya manusia yang kompeten digariskan oleh Flamholtz, yang meliputi menampilkan data numeric mengenai akomodasi dan kualitas seseorang sebagai asset organisasi, mendorong manajemen dalam mengelola dan mendapatkan pandangan mengenai sumber daya manusia saat memutuskan dan mengakomodir pihak-pihak, dan menyediakan rancangan kerja dalam mengambil keputusan berhubungan terkait sumber daya manusia. Seperti yang ditunjukkan Suwanto (2006), mengakui sumber daya manusia sebagai asset memungkinkan nilai moneter dari sumber daya tersebut untuk dimasukkan dalam laporan keuangan. Data sumber daya manusia juga harus ditampilkan melalui system atau teknik untuk mendokumentasikan transaksi yang terhubung dengan

sumber daya manusia. Rasa pentingnya akuntansi sumber daya manusia akan terbentuk sebagai hasil dari argument ini. Akuntansi sumber daya manusia dalam praktik dan pertumbuhannya masih menghadapi berbagai masalah, termasuk pertanyaan tentang pengakuan asset perusahaan dan perhitungan sumber daya manusia secara finansial, dan kendala akuntansi konvensional dalam pengukuran sumber daya manusia (Lako, 1995).

Manajemen dan staf dianggap sebagai modal manusia dan diperhitungkan dalam akuntansi sumber daya manusia. Untuk sumber daya manusia di catat dalam komponen penting di neraca jika menggunakan teknik akuntansi sumber daya manusia. Ketika menyangkut sumber daya manusia perusahaan, metode akuntansi standar menganggapnya sebagai pengeluaran di neraca.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pelaporan banyak bidang sumber daya manusia perusahaan. Sementara pelaporan tentang isu-isu akuntansi sumber daya manusia adalah fenomena yang relative baru di negara-negara terbelakang (Mamun, 2009). Pelaporan akuntansi sumber daya manusia adalah ide baru untuk negara berkembang seperti Indonesia, menurut perspektif Widodo (2014). Akuntansi sumber daya manusia telah menjadi fokus utama bagi negara-negara Skandinavia. Selanjutnya, model yang dibuat oleh Sandervang (2000), dan dievaluasi secara empiris di perusahaan bisnis sektor tenaga listrik Norwegia, adalah model Value Driving Talks (VDT). Hal ini umum untuk laporan keuangan professional klub olahraga untuk digabungkan dengan akuntansi sumber daya manusia, di mana nilai untuk personil dicatat dalam neraca dan diamortisasi selama periode waktu, bukan dibebankan, di Amerika Serikat dan Selandia Baru, masing-masing. Selain itu, beberapa perusahaan di negara lain, seperti Jerman, Kanada, dan India, telah mengadopsi akuntansi sumber daya manusia dalam pelaporan keuangannya.

Kejadian semacam ini cukup khas di negara-negara industri, khususnya di industri di mana perusahaan formal memasukkan akuntansi sumber daya manusia pada laporan tahunan perusahaan. Dalam negara berkembang, di sisi lain, bagian pelaporan akuntansi sumber daya manusia adalah perkembangan yang sangat baru. Meskipun pengungkapan tersebut masih opsional dalam praktik saat ini,

penyajian informasi sumber daya manusia yang berbeda masih ditunjukkan pada laporan tahunan perusahaan (Amilia, 2008). Secara khusus, penjelasan pengungkapan sukarela dalam SAK No.1 paragraf 12 menyatakan bahwa entitas juga dapat menyajikan, selain laporan keuangan, laporan lingkungan dan laporan nilai tambah, terutama dalam industri di mana faktor lingkungan memainkan peran penting dan dalam industri di mana karyawan dianggap sebagai kelompok pengguna informasi yang memainkan peran penting. Dampak dari akuntansi sumber daya manusia yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik perusahaan. Karakteristik operasi perusahaan yang menghasilkan dampak sosial yang tinggi akan menuntut pemenuhan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang lebih tinggi pula.

Pada penelitian ini akan diteliti empat variabel independen, variabel independen yang pertama yaitu ukuran perusahaan. Menurut Amran (2009), ukuran perusahaan merupakan nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. Ukuran yang biasa digunakan untuk mewakili ukuran perusahaan adalah total penjualan, total aset, dan kapitalisasi pasar. Semakin besar total aset maka semakin banyak modal yang ditanam, semakin banyak penjualan maka semakin banyak perputaran uang dan semakin besar kapitalisasi pasar, maka semakin besar pula perusahaan dikenal dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan kecenderungan organisasi besar memerlukan dana yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang lebih kecil (Widodo, 2014). Ketersediaan dana dan sumber daya yang besar membuat perusahaan merasa perlu untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Perusahaan berukuran besar mendapatkan permintaan yang besar dari publik akan informasi yang lebih lengkap.

Variabel independen kedua yang diuji dalam penelitian adalah profitabilitas. Menurut Pearce dan Robinson (2008) Rasio profitabilitas mengindikasikan seberapa efektif keseluruhan perusahaan dikelola. Profitabilitas merupakan hasil bersih dari sejumlah kebijakan dan keputusan yang dipilih oleh manajemen suatu organisasi. Tingkat profitabilitas dalam penelitian ini didasarkan pada alasan bahwa ditemukan hubungan signifikan antara tingkat profitabilitas dengan luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, dalam laporan

tahunan perusahaan perbankan yang terdaftar dan *listing* di BEI. Sebuah perusahaan dengan profitabilitas yang lebih baik akan melakukan pengungkapan operasi untuk menjaga *image* perusahaannya.

Variabel independen ketiga adalah umur perusahaan. Perusahaan yang terdaftar di pasar modal lebih lama memiliki banyak pengalaman untuk pengungkapan informasi dengan mempertimbangkan reaksi pasar terhadap pengungkapan yang sesuai. Menurut Healy dan Palepu dalam Widodo (2014), perusahaan cenderung untuk memberikan pengungkapan sukarela ketika mereka berencana untuk menerbitkan utang publik atau ekuitas atau mengakuisisi perusahaan lain dalam rangka memberikan informasi eksplisit investor dan mempengaruhi persepsi mereka. Semakin lama umur perusahaan yaitu dari sejak perusahaan terdaftar, perusahaan akan lebih berpengalaman untuk melakukan pengungkapan. Mengacu pada penelitian Mamun (2009), umur perusahaan diukur dari tahun perusahaan terdaftar sebagai perusahaan publik.

Variabel independen keempat dalam penelitian ini adalah diversifikasi produk. Definisi diversifikasi produk menurut PSAK Nomor 5 tahun 2000 tentang Pelaporan Segmen adalah komponen perusahaan yang dapat dibedakan dalam menghasilkan produk atau jasa dan komponen itu memiliki risiko dan imbalan yang berbeda dengan risiko dan imbalan segmen lain. Strategi diversifikasi yang dilakukan perusahaan umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Hal ini dikarenakan informasi diversifikasi penting untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan (Amran, Manaf Rosli Bin, & Che Haat Mohd Hassan, 2009). Hal ini dimungkinkan karena rasa tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat atas jasa dan produk yang diberikan, sehingga perusahaan akan melakukan pengungkapan. Menurut (Asriningrum, 2016), diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, Herawan (2015) menyatakan bahwa semakin banyak diversifikasi produk, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin bertambah atau meningkat. Pada hubungan diversifikasi produk dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian

yang dilakukan oleh (Widodo & Maulud, 2014) yang menunjukkan bahwa secara parsial diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika diversifikasi produk semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi.

Menurut beberapa penelitian terdahulu seperti Waloya (2018) yang membahas Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Sumber Daya Manusia menghasilkan kesimpulan bahwa ukuran perusahaan dan umur perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, namun menurut Widiartini (2020), ukuran dan umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Menurut Zulkha, Kartini, dan Arifuddin (2016) profitabilitas terbukti tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Berdasarkan studi-studi pengungkapan akuntansi sumber daya sebelumnya masih ada beberapa aspek yang perlu dipertanyakan dan perbedaan pendapat hasil akhir pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Untuk alasan ini, diperiksa empat variabel berbeda, yaitu ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk, sebelum menarik kesimpulan tentang dampaknya terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Indonesia.

Objek penelitian ini ialah perusahaan terbuka sektor banking yang terdaftar dan *listing* di BEI periode 2018-2020 dengan jumlah total mencapai 42 perusahaan. Alasan pemilihan objek penelitian ini karena sangat penting untuk mengukur dan menyajikan sumber daya manusia dalam statement keuangan. Teori elemen statemen keuangan tidak terbatas pada penalaran tentang pendefinisian tetapi meliputi pula penalaran tentang pengukuran, penilaian, pengakuan, penyajian, dan pengungkapan. Dalam lingkup perusahaan, akuntansi dapat didefinisikan sebagai: Proses pengindentifikasian, pengukuran, dan penyajian suatu objek pelaporan keuangan dengan cara tertentu untuk menyediakan informasi relevan kepada pihak yang berkepentingan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan ekonomi. Sehingga, pengukuran diperlukan untuk menyajikan atau memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan.

Selain itu penelitian ini diteliti pada periode terbaru dan memperluas populasi penelitian dengan perusahaan perbankan yang menjadi objek dalam penelitian ini, dengan harapan menggambarkan kondisi terkini pengungkapan akuntansi SDM perusahaan serta hasil penelitian ini menjadi lebih aktual dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia: Studi Empiris Pada Perusahaan Terbuka Di Indonesia”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas, masalah-masalah yang dapat dirumuskan adalah:

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 diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan informasi rumusan masalah diberikan di atas, tujuan penelitian yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Untuk menguji dan menganalisis diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis

Mereka yang melakukan penelitian lanjutan mungkin menggunakan temuan penelitian ini sebagai titik referensi dan bahan untuk penyelidikan teoritis selanjutnya berdasarkan temuan.

2. Manfaat praktis

Temuan penelitian ini kemungkinan akan membantu perusahaan menentukan relevansi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sehingga mereka dapat melakukan pilihan manajemen sumber daya manusia secara maksimal.

Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk memiliki dampak langsung pada kemampuan investor untuk membuat pilihan investasi yang sehat dengan menyoroti pentingnya akuntansi sumber daya manusia pada pelaporan keuangan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori, penelitian terdahulu, dan model penelitian atau kerangka konseptual maka akan dicantumkan pada bab ini dan pengembangan hipotesis (jika dibutuhkan).

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, serta metode analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas objek penelitian, deskripsi data, analisis data, pengujian hipotesis penelitian hingga pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bagian penutup yang berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.