

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ilmu pengetahuan dan teknologi telah berkembang pesat di era globalisasi sehingga mengakibatkan perubahan dinamika bisnis. Perusahaan yang semula berbasis tenaga kerja kini beralih berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi (Soetedjo dan Mursida, 2014). Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut telah mendorong terjadinya perubahan industri di dunia. Era industri yang baru tersebut merupakan era digitalisasi yang marak disebut dengan perubahan industri keempat atau lebih dikenal sebagai revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 merupakan suatu perubahan yang cepat dimana pekerjaan manusia akan tergantikan oleh mesin. Hal yang melandasi perubahan industri ini didasari keinginan manusia agar pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat dan berkualitas agar mampu bersaing dan mencapai keunggulan kompetitif (Suwardana, 2017). Revolusi industri tersebut mengubah cara kerja secara manual yang dilakukan oleh manusia digantikan secara otomatisasi dan digitalisasi oleh mesin. Dengan demikian, maka inovasi dan ilmu pengetahuan manusia menjadi kunci lahirnya industri yang semakin canggih untuk dapat memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri.

Perubahan bisnis berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendorong terjadinya revolusi industri bertujuan untuk memberikan *value added* bagi konsumen (Pulic 1998; dalam Aprilina, 2013). *Value added* merupakan penambahan kesejahteraan perusahaan yang tercipta sebagai hasil penggunaan produktif dan maksimal atas sumber daya perusahaan sebelum dialokasikan dalam *shareholder*, karyawan, dan pemerintah (Chusnah, Supriati, dan Zulfiati, 2014). Teori *stakeholder* menjelaskan bahwa seluruh *stakeholder* memiliki wewenang untuk memperoleh pertanggungjawaban manajer atas pengelolaan perusahaan dengan seluruh sumber daya yang ada (Gayatri dan Faradina, 2016). *Stakeholder* dalam mengevaluasi kinerja perusahaan menggunakan *value added* sebagai tolak ukur kesejahteraan perusahaan (Wicaksana, 2011). Oleh sebab itu perusahaan

dituntut untuk dapat mengelola segala sumber daya yang dimiliki secara optimal untuk mampu dijadikan alat bersaing guna mencapai keunggulan kompetitif.

Resource based view memandang bahwa dengan adanya sumber daya yang unik, tidak mudah diimitasi oleh pesaing, dan bernilai maka sumber daya tersebut potensial demi mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Pemanfaatan sumber daya internal perusahaan sangatlah penting dalam mencapai keunggulan kompetitif (David dan David, 2016:82). *Intangible assets* merupakan salah satu sumber daya internal yang mampu memberikan keunggulan dalam persaingan bisnis. Dengan adanya *intangible asset* yang unik dan bernilai, maka perusahaan semakin menyadari pentingnya *intangible assets* selain *tangible assets* yang dimilikinya dalam mencapai keberhasilan. Perlakuan akuntansi terkait *intangible assets* telah diatur di Indonesia berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 19 revisi 2017 bahwa *intangible assets* merupakan aset non moneter yang dinyatakan tanpa adanya wujud fisik (IAI, 2017)

Intangible assets perusahaan yang perlu dioptimalkan dalam memasuki era revolusi industri 4.0 ini yaitu berupa *intellectual capital* yang dimiliki oleh sumber daya manusia perusahaan. *Intellectual capital* meliputi proses, inovasi, pola-pola, dan pengetahuan yang tidak kelihatan dari setiap sumber daya manusia dan jaringan kolaborasi serta hubungan organisasi (Zurnali, 2008). Modal intelektual sangat berperan penting untuk menciptakan *value added* bagi perusahaan yang tercermin dalam segala potensi dan kemampuan yang melekat dalam diri sumber daya manusia (Aprilina, 2013). Menurut Warno (2011), sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai ujung tombak pelaksanaan operasional perusahaan, memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, serta menjalankan strategi bisnis secara optimal.

Munculnya revolusi industri 4.0 menyebabkan adanya persaingan antara manusia dengan mesin sehingga manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dan tak tergantikan karena memiliki peran krusial baik dalam menggerakkan, mengawasi, mengembangkan, maupun mengambil keputusan dalam perusahaan (Muhid dan Susiawan, 2015). Oleh

karena itu, meskipun telah memasuki era revolusi industri 4.0, namun peran sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak akan tergantikan oleh mesin. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan dikarenakan kapabilitas, kompetensi, inovasi, dan kecerdasan berupa *intellectual capital* yang nantinya dapat meningkatkan daya saing dan mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) sebagai proses pengukuran data sumber daya manusia memberikan peranan penting dalam memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat (Mamun, 2009).

Pengungkapan *Human Resource Accounting* (HRA) memiliki manfaat dalam memberikan informasi yang digunakan untuk memperoleh, mengalokasikan, mengembangkan, menghemat, dan menilai sumber daya manusia (Flamholtz, 1985; dalam Islahuzaman, 2006). Tujuan HRA yaitu mengidentifikasi nilai-nilai sumber daya manusia dan pengukuran *cost* atau biaya yang dikeluarkan atas sumber daya manusia tersebut (American Accounting Association's Committee on Human Resource Accounting, 1973; dalam Islahuzaman, 2006). Selain itu, HRA dirasa penting dikarenakan selama ini pengeluaran untuk sumber daya manusia dalam perusahaan diakui sebagai biaya atau beban pada periode diterimanya manfaat tersebut. Padahal sumber daya manusia tersebut dapat berpotensi menghasilkan manfaat di masa datang sehingga dapat dikualifikasikan sebagai aset perusahaan (Suwanto, 2006). Dengan demikian, maka sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang dapat dimiliki dan dinilai sebagaimana aset lainnya. Oleh sebab itu, pengungkapan HRA menghasilkan informasi yang penting dalam laporan tahunan dan diharapkan dapat digunakan sebagai bagian komunikasi manajemen perusahaan kepada para *stakeholder*.

Pada dasarnya, pengungkapan HRA tidak diatur dalam standar akuntansi keuangan baik oleh PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan) yang mengacu pada IFRS (*International Financial Reporting Standard*) maupun GAAP (*Generally Accepted Accounting Principle*). Oleh sebab itu, pengungkapan HRA sebenarnya merupakan pengungkapan *Intellectual Capital* terkait sumber daya

manusia suatu perusahaan. Pada umumnya, terdapat dua jenis pengungkapan yaitu pengungkapan wajib dan pengungkapan sukarela dimana pengungkapan wajib telah diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Penelitian ini juga memperhatikan item pengungkapan HRA yang telah diatur dalam peraturan lainnya yang bersifat wajib seperti Peraturan Pemerintah (PP). Di dalam pengungkapan HRA, terdapat pengungkapan wajib dan sukarela yang akan digunakan dalam penelitian ini dimana tidak semua pengungkapan tersebut telah diatur dalam peraturan OJK dan PP. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam melakukan pengungkapan HRA yang digunakan dalam penelitian ini yaitu profitabilitas, kepemilikan asing, ukuran perusahaan, dan diversifikasi produk.

Menurut Widodo (2014), profitabilitas adalah tolak ukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba melalui pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya baik aset maupun ekuitas. Profitabilitas mencerminkan keuntungan atau profit atas pemanfaatan sumber daya yang dilakukan perusahaan (Daryatno, Alverianti, dan Santioso, 2017). Perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang lebih baik akan melakukan pengungkapan operasi yang lebih baik yaitu terkait pengungkapan HRA untuk dapat menjaga reputasi atau *image* perusahaan (Cristy, 2015). Selain itu dengan tingkat profitabilitas yang tinggi, maka mencerminkan adanya ketersediaan dana yang dimiliki perusahaan untuk melakukan pengungkapan yang lebih luas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) dan Widodo (2014) terkait pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan HRA pada perusahaan keuangan dan non keuangan di Bangladesh menunjukkan bahwa profitabilitas perusahaan berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengungkapan HRA. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristy (2015) terhadap perusahaan manufaktur di Indonesia dimana profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan HRA.

Menurut Widagdo dan Widodo (2015), struktur kepemilikan yang ada dalam perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi pengungkapan HRA. Salah satu struktur kepemilikan perusahaan tersebut adalah kepemilikan asing yang merupakan jumlah saham yang dimiliki oleh Warga Negara Asing (WNA).

Menurut teori *stakeholder*, dengan adanya kepemilikan asing yang besar dalam perusahaan maka dapat mempengaruhi luas pengungkapan (Setiawan, Widodo, dan Widagdo, 2016). Hal ini dikarenakan pihak *stakeholder* cenderung telah memiliki informasi yang penting sehingga manajer akan membatasi pengungkapan sukarela dikarenakan semakin banyak saham yang dimiliki oleh manajer maka kepentingan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras (Widagdo dan Widodo, 2015). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin besarnya kepemilikan asing dalam suatu perusahaan, maka pengungkapan HRA akan semakin rendah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Widagdo dan Widodo (2015) terhadap perusahaan perbankan di Indonesia menunjukkan bahwa kepemilikan asing tidak berpengaruh terhadap pengungkapan HRA. Berbeda halnya dengan penelitian Setiawan, dkk., (2016) terhadap perusahaan keuangan dan non keuangan di Indonesia bahwa dengan adanya kepemilikan asing maka memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap pengungkapan HRA.

Ukuran perusahaan merupakan nilai yang menunjukkan besar kecilnya suatu perusahaan yang dapat dijadikan salah satu faktor yang mempengaruhi pengungkapan HRA yang dilakukan perusahaan. Semakin besar ukuran suatu perusahaan maka semakin besar dana yang dibutuhkan perusahaan untuk perputaran uang dalam proses bisnisnya (Widodo, 2014). Ketersediaan dana dan sumber daya yang besar membuat perusahaan dapat mengeluarkan biaya untuk melakukan pengungkapan HRA (Daryatno, dkk., 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009), Widodo (2014) dan Daryatno, dkk., (2017) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap pengungkapan HRA. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang semakin besar akan melakukan pengungkapan yang lebih efektif terkait HRA dibandingkan perusahaan kecil. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Cristy (2015) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan HRA.

Berdasarkan PSAK No. 5 (Revisi 2017) mengenai Pelaporan Segmen, yaitu bahwa segmen usaha atau diversifikasi produk merupakan komponen perusahaan yang dapat dibedakan dalam menghasilkan produk atau jasa (IAI,

2017). Perusahaan yang melakukan diversifikasi produk umumnya akan terdorong untuk melakukan pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Hal ini dikarenakan informasi berupa adanya diversifikasi produk menandakan kompleksitas bisnis perusahaan sehingga penting untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia bagi *stakeholder* (Hassan, Bin, Amran, 2009). Dengan adanya diversifikasi produk, maka keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan akan semakin penting dikarenakan manusia didorong untuk memiliki pengetahuan yang lebih luas serta berkompeten dalam menghasilkan produk yang banyak dengan kualitas yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan Widodo (2014) dan Cristy (2015) menunjukkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan HRA.

Penelitian ini akan menggunakan objek penelitian yaitu perusahaan perbankan dan asuransi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2015 hingga 2017. Hal ini dikarenakan pada perusahaan perbankan, sumber daya manusia merupakan ujung tombak kegiatan operasional (Febriyanto, 24 Juni 2015). Meskipun revolusi industri 4.0 tidak dapat dihindari, namun sumber daya manusia masih tetap penting bagi perusahaan perbankan yang mengutamakan pelayanan jasa yang mendatangkan *service excellent* bagi nasabah (Febriyanto, 24 Juni 2015). Sebagaimana yang ada pada peraturan Bank Indonesia maupun Otoritas Jasa Keuangan, yaitu bahwa aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diwajibkan untuk meningkatkan kualitas SDM perusahaan perbankan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dapat mendorong pengungkapan HRA pada perusahaan perbankan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) dan Daryatno, dkk., (2017) menunjukkan bahwa perusahaan keuangan yaitu perbankan akan cenderung melakukan pengungkapan informasi terkait HRA yang lebih banyak dan lengkap dibandingkan perusahaan non keuangan.

Pengungkapan HRA juga penting tidak hanya bagi perusahaan perbankan namun juga bagi perusahaan asuransi dikarenakan sumber daya manusia dalam perusahaan asuransi merupakan aset berharga yang penting dalam menentukan kualitas dan pengembangan produk asuransi yang tepat bagi nasabah. Setiap

karyawan dalam perusahaan asuransi memiliki kontribusi yang besar dan dituntut untuk mampu mengetahui kebutuhan nasabah sehingga dapat memberikan produk dan layanan dengan kualitas yang terbaik. Oleh sebab itu, perusahaan asuransi sangat memperhatikan kemampuan, profesionalisme, dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya untuk dapat mendorong pengembangan produk yang tepat sesuai kebutuhan nasabah (Reliance Life, 2013).

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan HRA?
2. Apakah kepemilikan asing berpengaruh terhadap pengungkapan HRA?
3. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan HRA?
4. Apakah diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan HRA?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan HRA.
2. Untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh kepemilikan asing terhadap pengungkapan HRA.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan HRA.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan HRA.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat akademis:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademis sebagai acuan penelitian selanjutnya bahwa terdapat faktor-faktor seperti

profitabilitas, kepemilikan asing, ukuran perusahaan, dan diversifikasi produk yang memiliki pengaruh terhadap pengungkapan *Human Resource Accounting (HRA)*.

2. Manfaat praktis:

- a. Bagi manajemen perusahaan dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) agar dapat menjadi informasi tambahan akan pentingnya melakukan pengungkapan HRA sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

1.5. Sistematika Penulisan Proposal Skripsi

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.