

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan atau yang umumnya disebut dengan karyawan menjadi salah satu aset tidak berwujud yang memiliki peran terpenting disamping modal. Sumber daya manusia ikut berperan serta guna menjalankan strategi pada suatu perusahaan untuk mengoperasionalkan teknologi serta aset fisik yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Sari (2014) mengemukakan bahwa pada suatu perusahaan dengan sumber daya manusia yang berbeda untuk melakukan pengelolaan pada aset perusahaan yang sama jelas menghasilkan suatu nilai yang berbeda pada perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, suatu perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar maka biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan tersebut, maka selayaknya dilakukan pencatatan untuk menyediakan informasi atau data-data yang lengkap serta jelas mengenai sumber daya manusia tersebut (Suwanto, 2006 dalam Pramuna dan Raharja, 2013). Namun yang terjadi yaitu asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melakukan *pleaporan* atas nilai karyawan pada perusahaan kedalam laporan keuangan, hal ini dikarenakan nilai mengenai karyawan sebagai aset yang juga berperan penting dalam perusahaan dianggap sangat sulit untuk diukur dalam sebuah satuan moneter (Widodo, 2014).

Perlakuan akuntansi mengenai pengungkapan sumber data manusia suatu perusahaan sulit disampaikan kepada para *stakeholders* sebab belum ada standar yang bertujuan untuk mengatur tentang pengungkapan sumber daya manusia. Pada kenyataannya, sumber daya manusia pada perusahaan merupakan salah satu aset bernilai dan seharusnya diungkapkan perlakuannya dalam laporan keuangan untuk menjadi sebuah pertimbangan bagi para *stakeholders* dalam tindakan pengambilan. Selain itu, pengungkapan ini diharapkan dapat mengurangi terjadinya asimetri informasi antara *stakeholders* yang berperan sebagai *principal* dan manajemen selaku *agent*, dimana manajemen sebagai pengelola perusahaan memiliki informasi yang lebih terkait perusahaan dibanding pemilik (pemegang saham) karena manajemen berinteraksi langsung dengan kegiatan operasional perusahaan. Pengungkapan akuntansi SDM dalam laporan keuangan saat ini masih bersifat sukarela atau *voluntary disclosure* sehingga menyebabkan jenis dan tingkat pengungkapan pada setiap perusahaan menjadi bervariasi. Pengungkapan sumber daya manusia yang bervariasi tersebut juga di pengaruhi oleh karakteristik dari masing-masing perusahaan. Menurut Ulfa (2016) adapun beberapa indikator karakteristik perusahaan yaitu ukuran perusahaan, profitabilitas, ukuran dewan komisaris, dan konsentrasi kepemilikan.

Akuntansi sumber daya manusia melibatkan akuntansi antara manajemen dan karyawan perusahaan sebagai modal manusia yang dapat memberikan manfaat di masa depan. Dalam pendekatan akuntansi sumber daya manusia, pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia dilaporkan sebagai aset pada neraca. Sedangkan pendekatan akuntansi tradisional memperlakukan biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia perusahaan sebagai beban pada laporan laba rugi yang mengurangi keuntungan. Menurut Kashive (2012) tujuan dari akuntansi sumber daya manusia yaitu memfasilitasi manajemen untuk mendapatkan informasi tentang biaya dan nilai sumber daya manusia yang akan meningkatkan kuantitas dan kualitas barang dan jasa.

Gagasan mengenai pengukuran sumber daya manusia perusahaan sejauh ini masih dianggap menimbulkan berbagai permasalahan walaupun para pemikir di bidang akuntansi sependapat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari aset perusahaan yang penting. Adanya kesulitan untuk mengukur nilai sumber daya manusia secara objektif menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan belum dikeluarkannya standar akuntansi yang mengatur perlakuan akuntansi sumber daya manusia. Berbagai riset sebagai alternatif untuk melakukan pengukuran sumber daya manusia sudah banyak dilakukan oleh para akademisi, namun pada implikasinya masih belum menjadi kesepakatan mengenai kriteria pengukuran secara objektif dari sumber daya manusia perusahaan (Rahayu, 2013). Namun perkembangan yang cepat dalam dunia bisnis memicu peningkatan tekanan akan mendorong atau memaksa perusahaan untuk melaporkan modal manusia dan untuk memperbesar perspektif dari melayani terutama kepentingan investor termasuk kepentingan *stakeholder* lainnya, seperti pemerintah, serikat pekerja, dan karyawan. *Stakeholder* menyadari potensi akuntansi sumber daya manusia tidak hanya sebagai sistem akuntansi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun struktur baru di seluruh kepentingan dan kebijakan.

Karakteristik perusahaan merupakan variasi yang lebih untuk luas pengungkapan dalam laporan keuangan, karakteristik perusahaan menjadi sebuah prediktor untuk mengetahui kualitas dari pengungkapan (Ginting dan Akhmad, 2010). Pada penelitian ini karakteristik perusahaan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014). Dimana pada penelitian ini untuk mengetahui karakteristik perusahaan maka digunakan beberapa variabel seperti ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan dan diversifikasi produk. Variabel pertama dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan. Menurut Hackstone dan Milne (1996) perusahaan dengan skala atau ukuran perusahaan yang lebih besar cenderung melakukan aktivitas operasional yang lebih banyak, perusahaan dengan skala yang besar juga memiliki berbagai unit usaha yang memiliki faktor kesuksesan dan potensi penciptaan nilai dalam jangka waktu yang panjang.

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah profitabilitas. Profitabilitas umumnya menjadialah satu indikator kinerja yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk melakukan pengelolaan atas kekayaan suatu perusahaan yang ditampakkan dengan nilai keuntungan atau laba yang dihasilkan dalam kegiatan operasionalnya. Secara dominan, laba yang dihasilkan oleh perusahaan berasal dari aktivitas penjualan serta investasi. Perusahaan yang mempunyai laba yang tinggi memiliki dana internal yang lebih banyak dari pada perusahaan yang mempunyai laba rendah. Variabel profitabilitas dipilih karena diasumsikan bahwa perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang tinggi maka akan lebih menarik *stakeholder*, khususnya para investor yang akan menanamkan modalnya di perusahaan (Sudarmadji dan Sularto, 2007).

Variabel ketiga dalam penelitian ini yaitu umur perusahaan. Umur perusahaan merupakan seberapa lamanya sebuah perusahaan terkait telah beroperasi yaitu sejak berdiri, berkembang dan mampu bertahan. Umur sebuah perusahaan dihitung sejak perusahaan tersebut berdiri berdasarkan akta pendirian sampai penelitian dilakukan. Umur perusahaan dihitung sejak pada awal perusahaan melakukan kegiatan operasional perusahaan hingga dapat mempertahankan popularitasnya didalam dunia bisnis atau mempertahankan *going concern* dari perusahaan tersebut. Umur perusahaan juga dapat mengindikasikan bahwa perusahaan mampu untuk tetap eksis dan mampu bersaing (Widiastuti, 2004).

Variabel keempat dalam penelitian ini adalah diversifikasi produk. Diversifikasi produk merupakan suatu upaya untuk melakukan pencarian dan pengembangan produk ataupun pasar yang baru. Untuk menghindari terjadinya suatu permasalahan yang tidak diinginkan, maka suatu perusahaan dituntut untuk membuat kebijakan yang dapat melaporkan aktivitas produksinya berupa pengungkapan sosial (Hery, 2012:148). Strategi diversifikasi produk yang dilakukan oleh perusahaan biasanya dapat mendorong pengungkapan mengenai informasi tambahan dalam laporan tahunan perusahaan, sebab informasi diversifikasi penting untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan (Amran *et al.*, 2009).

Fenomena yang diambil dalam penelitian ini yakni berkaitan dengan kesejahteraan para pekerja yang beropesional di industri jasa perbankan dan jasa perdagangan yang hanya memperoleh upah kerja sebesar Rp 3,69 juta sebagai imbal jasa bekerja selama sebulan. Upah tersebut dianggap lebih rendah jika dibandingkan dengan upah yang seharusnya diperoleh para pekerja di sektor pasar modern, supermarket, dan hypermarket yang ditetapkan sebesar Rp 3,98 juta per bulan (Sumber: tempo.co.id diakses 23 maret 2019). Pengungkapan akuntansi mengenai sumber daya manusia haruslah sudah termasuk dengan dana karyawan serta manfaat pengunduran diri atau pesangon yang diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Khusaini(2003) membuktikan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material

serta kompensasi sosial berpengaruh signifikan terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi, kemauan bekerja keras dan kebanggaan karyawan pada organisasi, karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima pada perusahaan maka akan menunjukkan kesetiannya pada perusahaan serta memiliki kemauan kerja keras yang tinggi serta timbul rasa bangganya menjadi bagian dari perusahaan.

Enyi dan Akindehinde (2014) mengemukakan bahwa terdapat kebutuhan untuk menghargai aset manusia dan mencerminkan nilai sumber daya tersebut dalam laporan keuangan seperti halnya aktiva tak berwujud perusahaan yang lainnya. Selain itu Sharma dan Kumar (2014) memberikan bukti bahwa bank sektor publik cenderung lebih melakukan pengungkapan informasi yang berkaitan dengan praktik sumber daya manusia dibandingkan dengan bank swasta. Penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) menunjukkan bahwa perusahaan di Bangladesh rata-rata telah mengungkapkan 25% item pelaporan yang tersedia pada model pengungkapan akuntansi SDM. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Enofe et al. (2013) menunjukkan bahwa perusahaan di Nigeria telah melakukan pengungkapan mengenai akuntansi sumber daya manusia sekitar 20% hingga 40% dari model Mamun. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dinegara berkembang masih sedikit mengungkapkan akuntansi SDM sehingga kajian mengenai pengungkapan sumber daya manusia menjadi hal yang menarik untuk diteliti dan dibahas.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat permasalahan mengenai kesejahteraan pekerja di industri jasa perbankan dan jasa perdagangan. Upah pekerja di industri jasa perbankan dan jasa perdagangan lebih rendah jika dibandingkan dengan gaji pekerja di sektor pasar modern, supermarket, dan hypermarket. Adanya kesenjangan pekerja di industri jasa perbankan dan jasa perdagangan berkaitan dengan akuntansi sumber daya manusia. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dilihat melalui beberapa hal antara lain yaitu ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk.

## **1.3 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

- 1 Apakah Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI?
- 2 Apakah Profitabilitas berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI?
- 3 Apakah Umur Perusahaan berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI?

4. Apakah Diversifikasi Produk berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI.
2. Untuk mengetahui pengaruh Profitabilitas terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI.
3. Untuk mengetahui pengaruh Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusiapada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI.
4. Untuk mengetahui pengaruh Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Bagi perusahaan, untuk dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia untuk dapat melakukan efisiensi dan efektifitas dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
2. Bagi investor, untuk dapat lebih cermat dalam mengamati laporan keuangan perusahaan pada aspek akuntansi sumber daya manusia sebagai salah satu acuan dalam pengambilan keputusan investasi.
3. Bagi akademisi dan pihak-pihak yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sejenis, hasil ini dapat dijadikan bahan kajian teoritis dan referensi penelitian selanjutnya.