

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia seharusnya dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Arfan, 2008). Dalam perkembangan bisnis saat ini perusahaan tidak hanya berfokus kepada aset berwujud saja, aset tak berwujud juga harus menjadi perhatian sebagai salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk aset tak berwujud merupakan faktor terpenting disamping modal yang digunakan untuk menjalankan strategi perusahaan dalam rangka mengelola teknologi ataupun aset fisik yang dimiliki perusahaan. Keberadaan SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama dapat menghasilkan nilai tambah yang berbeda dan nilai bagi perusahaan itu sendiri (Sari, 2014).

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu. Pelaku dan juga sifatnya dilakukan dari keturunan dan lingkungannya sendiri. Sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya tersendiri. Sumber Daya Manusia terdiri dari daya pikir dan juga daya fisik setiap manusia. Lebih tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan fisiknya sendiri. Sumber Daya Manusia atau manusia menjadi unsur utama

bagi setiap aktiivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia, tidak akan ada artinya. Daya pikir berupa kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya yaitu Intelegence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ) (Hasibun 2003, 244).

Dengan semakin berkembangnya tuntutan kualitas informasi yang dihasilkan, terutama bagi perusahaan yang sangat mengandalkan intellectual capital, muncullah perkembangan baru dari Akuntansi yaitu Akuntansi Sumber Daya Manusia (Human Resources Accounting). Pengembangan akuntansi sumber daya manusia diperlukan untuk menyediakan laporan perusahaan yang akurat sebagai acuan atau pengambilan suatu keputusan (Brummet et al. dalam Widodo, 2014). Akuntansi sumber daya manusia adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia dan menyampaikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan. Pelaporan keuangan akuntansi SDM eksternal dapat memberikan peran penting untuk memfasilitasi pemanfaatan yang tepat SDM organisasi (Mamun, 2009). Penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia dimulai pada tahun 1960 oleh Rensis Likert (Bowers, 1973 dalam Mamun, 2009).

Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia juga sulit disampaikan pada apara stakeholder karena belum adanya standar yang mengatur tentang pengungkapan tersebut. Padahal SDM merupakan salah satu aset yang bernilai dalam suatu perusahaan yang seharusnya sudah

disajikan dalam laporan keuangan agar menjadi acuan dalam pengambilan keputusan bagi stakeholder. Pengungkapan ini diharapkan menjadi dapat mengurangi asimetri informasi antara pemegang saham selaku principal dan manajemen selaku agen, dimana manajemen sebagai pengelola perusahaan memiliki informasi yang lebih terkait perusahaan dibanding pemilik (pemegang saham) karena manajemen berinteraksi langsung dengan kegiatan operasional. Dalam perkembangan akuntansi saat ini telah mengalami kemajuan yang cukup pesat pada saat ini. Akuntansi dituntut untuk memberikan kontribusi positif terhadap para pemakai dan penggunaannya.

Akuntansi Sumber Daya Manusia sendiri sebagai sumber daya paling vital dan dapat diakui sebagai aset berharga bagi badan usaha maupun organisasi. Sebagai Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan menjunjung tinggi profesionalisme dalam menangani bisnis, merupakan kunci sukses utama bagi suatu perusahaan juga merupakan nilai tersendiri bagi sebuah perusahaan yang sedang berjalan. Pengungkapan akuntansi Sumber Daya Manusia dalam laporan keuangan saat ini masih bersifat sukarela (voluntary disclosure). Hal ini menyebabkan jenis dan tingkat pengungkapan setiap perusahaan bervariasi. Selain itu pengungkapan yang bervariasi tersebut juga dipengaruhi oleh karakteristik dari masing-masing perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai karakteristik atau ciri khas yang membedakan dengan perusahaan yang lain. Karakteristik ini dapat dilihat dari berbagai kondisi baik size (ukuran perusahaan), profitabilitas, umur, dan juga diversifikasi produk dan karakteristik lainnya. Menurut (Wijayanti, 2013)

kondisi tersebut mencerminkan bagaimanakah manajemen mengelola perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Penelitian mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ini sejalan dengan teori stakeholder. Dalam teori stakeholder ini, aktivitas-aktivitas yang dianggap penting oleh stakeholder harus dilaporkan kembali pada stakeholder tersebut oleh manajemen organisasi, karena semua stakeholder mempunyai hak untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan yang mempengaruhi mereka. Dalam hal ini yang dimaksud para stakeholder antara lain adalah konsumen, karyawan, supplier, pemerintah, dan lain-lain.

Teori stakeholder menekankan akuntabilitas organisasi jauh melebihi kinerja keuangan atau ekonomi sederhana. Teori ini juga menjelaskan bahwa organisasi akan memilih secara sukarela (voluntary) mengungkapkan informasi tentang kinerja lingkungan, sosial, dan intelektual mereka melebihi permintaan wajibnya untuk memenuhi ekspektasi sesungguhnya atau yang diakui stakeholder (Deegan dalam Widarjo, 2011). Tujuan dari teori ini adalah untuk dapat menekan sekecil mungkin dampak kerugian yang mungkin akan diderita stakeholder, dan dapat mendorong manajer perusahaan untuk meningkatkan nilai yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas perusahaan. Sedangkan dari sudut pandang resource based theory, perusahaan bersaing berdasarkan sumber daya dan kemampuan. Perbedaan sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan perusahaan pesaing akan memberikan

keuntungan kompetitif. Apabila dikaitkan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, perusahaan akan mendapatkan keunggulan kompetitif dengan adanya perbedaan sumber daya manusia pada tiap perusahaan akuntansi sumber daya manusia hak-hak buruh dan karyawan akan lebih terjamin, selain itu akan terjalin komunikasi dua arah antara pekerja dan perusahaan, serta adanya timbal balik yang positif antara keduanya dapat terjadi. Kasus-kasus tersebut jelas akan mempengaruhi image perusahaan terhadap stakeholder. Sehingga akuntansi sumber daya manusia memang diperlukan agar stakeholder mendapatkan informasi yang valid mengenai kondisi perusahaan. Al Mamun (2009) menguji hubungan antara karakteristik perusahaan dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (HRA). Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan profitabilitas yang lebih tinggi dimaksudkan untuk mengungkapkan informasi lebih lanjut HRA. Posisi keuangan yang baik mengintensifkan kredibilitas informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sebagai akibat dari meningkatnya kredibilitas, nilai perusahaan juga akan meningkat. Kredibilitas informasi yang diungkapkan menambah nilai perusahaan sebagai rincian yang membantu dalam mengurangi risiko yang terkait dengan proses pengambilan keputusan investor. Al Mamun (2009) menyusun model yang digunakan untuk mengukur pengungkapan akuntansi sumber daya manusia berdasarkan literatur yang relevan. Hasilnya adalah perusahaan di Bangladesh melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebesar 25%. Peneliti-peneliti lainnya juga mencoba melakukan penelitian yang menggunakan model yang

sama dengan Al Mamun (2009). Enofe et al. (2013) melakukan penelitian di Nigeria, dengan sampel perusahaan publik yang ada di Nigeria. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa perusahaan di Nigeria melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebesar 40%. Berbeda dengan Widodo (2014) yang melakukan penelitian di Indonesia, dengan sampel perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI. Hasilnya adalah pengungkapan akuntansi sumber daya yang dilakukan perusahaan perbankan di Indonesia sebesar 57%.

Berdasarkan size (ukuran perusahaan), perusahaan dapat diklarifikasikan menjadi perusahaan besar, menengah, kecil. Semakin besar perusahaan maka akan semakin lengkap informasi yang disajikan oleh manajemen termasuk di dalamnya pengungkapan akuntansi SDM karena semakin bertambahnya pihak yang berkepentingan atas informasi perusahaan tersebut. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo (2014) membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh penelitian Ullah, et al (2014) dan Al Mamun (2009). Namun pada penelitian yang dilakukan Athanasios, et, al (2013) menemukan hasil yang berbeda dimana ukuran perusahaan tidak terbukti berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

Profitabilitas merupakan indikator kinerja dalam pengelolaan aset yang dimiliki. Profitabilitas ini ditunjukkan dengan Laba yang dihasilkan oleh perusahaan. Hasil penelitian Al Mamun (2009) yang menemukan bahwa

profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Alam dan Deb (2010) juga menemukan hasil yang sama seperti yang dikemukakan Al Mamun (2009). Namun penelitian Athanasios, et al (2013) dan Widodo (2014) menemukan hasil yang berlawanan dengan penelitian Al Mamun (2009).

Umur perusahaan adalah saat dimana perusahaan terdaftar di BEI atau biasa disebut Initial Public Offering (IPO). Ketika perusahaan melakukan go public maka perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan pelaporan hasil operasi perusahaan selama periode tertentu. Variabel umur dipilih karena Semakin lama perusahaan berdiri maka semakin banyak pengalaman yang telah didapat karena perusahaan mengetahui kebutuhan informasi dari pemegang kepentingan atau stakeholder, sehingga pengungkapan informasi salah satunya informasi mengenai sumber daya manusia yang semakin luas pada laporan tahunan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Adhi (2012) menemukan bahwa adanya pengaruh umur perusahaan terhadap tingkat pengungkapan akuntansi SDM. Begitu juga senada dengan penelitian Widodo (2014) yang menemukan adanya pengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Berbeda dengan penelitian Al Mamun (2009) yang tidak menemukan pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

Diversifikasi Produk yang merupakan bentuk fisik yang ditawarkan dengan seperangkat citra dan jasa yang dipergunakan untuk memuaskan kebutuhan. Diversifikasi produk sendiri yaitu upaya untuk mencari dan

mengembangkan produk atau pasar yang baru atau keduanya dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profitabilitas dan fleksibilitas (Tjiptono, 2004:132). Strategi diversifikasi produk yang umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Pada penelitian Widodo (2009) diversifikasi produk memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM, didukung oleh penelitian dari Amran, et al (2009). Namun berbeda dengan penelitian Aquilina (2015) yang tidak menemukan pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

Ukuran dewan komisaris. Dewan Komisaris merupakan suatu mekanisme untuk mengawasi dan untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan atau pihak manajemen. Berdasarkan teori agensi, dewan komisaris dianggap sebagai mekanisme pengendalian intern tertinggi, yang bertanggung jawab untuk memonitor tindakan manajemen sehingga dapat mengurangi agency cost dan meningkatkan citra dan reputasi perusahaan ke publik (Akhtaruddin, et. al., 2009). Berkaitan dengan pengungkapan informasi oleh perusahaan, semakin besar ukuran dewan komisaris maka intensitas kegiatan monitoring semakin meningkat dan proses monitoring akan menjadi lebih baik dengan didukung pengalaman dan keahlian yang dimiliki oleh masing - masing dewan komisaris. Dengan demikian diharapkan mampu meningkatkan pengungkapan informasi terkait perusahaan yang dimiliki oleh manajemen.

Pengelolaan sektor sumber daya manusia bank begitu penting karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi. Penelitian terkait pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi SDM telah banyak dilakukan di beberapa negara di dunia, namun di Indonesia sendiri penelitian tersebut dapat dikatakan masih baru. penelitian widodo (2014) beliau meneliti apakah size, umur, diversifikasi produk dan juga profitabilitas apakah berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumberdaya manusia. Ternyata widodo menemukan adanya karakteristik perusahaan (size, diversifikasi produk, dan umur) yang berpengaruh terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. Namun profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Athanasios, et al. (2013) menemukan bahwa hanya variabel listing status dan GRI reporting yang berpengaruh, sedangkan ukuran perusahaan, tipe industri, dan profitabilitas terbukti tidak berpengaruh. Ketersediaan dana dan sumber daya manusia yang besar membuat perusahaan merasa perlunya melakukan pengungkapan akuntansi Sumber Daya Manusia. Perusahaan berukuran besar mendapatkan permintaan yang besar dari publik akan informasi yang lebih lengkap. Studi yang berkaitan dengan pengungkapan keuangan bahwa ada hubungan positif antara ukuran perusahaan (size) dan jumlah pengungkapan (Amran, 2009; dan Taures 2011).

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas bahwa terdapat hasil penelitian yang belum konsisten dari beberapa penelitian terdahulu.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia laporan tahunan. Perbedaan hasil penelitian ini dan dengan penelitian sebelumnya dapat disebabkan perbedaan periode pengamatan. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo (2014) dimana objek yang sama yaitu perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI. Karena sumber daya manusia pada perusahaan perbankan berbeda dengan perusahaan sektor lainnya. Pengelolaan sektor sumber daya manusia begitu penting sebab sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan roda kegiatan operasional organisasi. Periode pengamatan pada penelitian tersebut 2012-2013, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan periode 2014-2017 untuk menggambarkan kondisi terkini pengungkapan akuntansi sumber daya manusia perusahaan. Karakteristik perusahaan pada penelitian Widodo (2014) tersebut meliputi size (ukuran perusahaan), profitabilitas, umur, diversifikasi produk. Sedangkan dalam penelitian ini sama menggunakan karakteristik seperti penelitian Widodo (2014).

Penelitian terdahulu tentang pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang telah dilakukan memiliki hasil penelitian yang belum konsisten. Oleh karena itu penelitian mengenai bidang ini masih menjadi masalah yang menarik untuk diteliti dan dikembangkan. Berdasarkan alasan tersebut penulis ingin meneliti dan mengembangkan kembali penelitian yang sudah ada sebelumnya dan bertujuan menemukan bukti faktor-faktor yang

mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia melalui penelitian yang berjudul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Pada Perusahaan Perbankan, Bank Konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2017)

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun batasan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah :

1. Perusahaan yang diteliti adalah perbankan yang terdaftar di BEI periode tahun 2014-2017.
2. Laporan tahunan perusahaan dipublikasi di www.idx.co.id
3. Laporan tahunan (*annual report*)

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, masalah-masalah yang diangkat dalam penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan yang meliputi :

1. Apakah size memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ?
2. Apakah profitabilitas memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ?
3. Apakah umur memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ?
4. Apakah diversifikasi produk memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ?

5. Apakah ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

1.4 Batasan Masalah

Proposal ini hanya membahas tentang Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan dari penelitian ini yaitu untuk membuktikan :

1. Pengaruh size terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. Pengaruh umur terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
5. Pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan diatas, maka manfaat yang ingin dicapai dari penelitian itu yaitu :

1. Bagi Akademis

Dalam manfaat ini penulis dapat mendapatkan wawasan dan pengetahuan dari penelitian tersebut. Karena proses pengungkapan dari akuntansi sumber daya manusia dan proses pengukurannya dapat

dilakukan dan dijelaskan dengan detail oleh peneliti dengan cara penelitian tersebut.

2. Bagi Perusahaan

Dalam manfaat ini dapat membantu Manajer untuk mengetahui informasi akuntansinya dan bagaimana kualitas kerja dari para karyawannya. Selain itu juga untuk menjadikan perusahaan lebih menghargai aset-aset sumber daya manusia yang menghasilkan keberhasilan perusahaan untuk menjadi lebih maju. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam ilmu akuntansi dan pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan praktik pengungkapan sosial perusahaan dalam laporan tahunan, serta diharapkan dapat bermanfaat bagi penyusunan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan.

3. Bagi Calon Investor

Dalam manfaat ini berguna sebagai bahan pertimbangan awal untuk membuat keputusan dalam menanamkan modalnya.