

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Stakeholder Theory*

Ghozali dan Chariri (2007) menyatakan bahwa dalam teori *stakeholder*, perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi para stakeholdernya (pemegang saham kreditor, supplier, masyarakat, konsumen, pemerintah dan pihak lain). Dengan demikian, *stakeholder* mempunyai peran yang penting untuk memberikan dukungan bagi keberadaan suatu perusahaan. 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 di derita *stakeholder*, dan dapat mendorong manajer perusahaan untuk meningkatkan nilai yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas perusahaan. Untuk dapat menjamin tersedianya sumber daya yang akan digunakan untuk menjalankan segala aktivitas operasional perusahaan, seperti tenaga kerja dan modal. Maka, diperlukan adanya hubungan yang baik antara

manajemen organisasi dengan stakeholder. Hubungan tersebut dapat berjalan baik apabila terpenuhinya keinginan dan kebutuhan para *stakeholder*.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah manajemen perusahaan melakukan pengungkapan-pengungkapan informasi yang dapat memenuhi harapan stakeholder, baik pengungkapan informasi keuangan, sosial, dan lingkungan. Dengan adanya pengungkapan, perusahaan dapat menjaga hubungan dengan stakeholder, sehingga manajemen mendapatkan dukungan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Di lain pihak, kepercayaan stakeholder kepada perusahaan akan meningkat apabila kebutuhan akan informasi perusahaan terpenuhi. Teori stakeholder ini sangat mendasari praktek pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, karena adanya hubungan antara manajemen perusahaan dengan stakeholder. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pengungkapan yang bersifat *mandatory disclosure* dan *voluntary disclosure*. *Mandatory disclosure* yaitu pihak manajemen melakukan pengungkapan laporan keuangan mengenai aktivitas-aktivitas perusahaan yang dianggap penting, yang sudah ditetapkan menjadi suatu aturan. Sedangkan *voluntary disclosure* yaitu untuk kebutuhan stakeholder. Dalam hal ini, manajemen melakukan pengungkapan sukarela yang dibutuhkan stakeholder yang berupa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2.1.2 *Resource-Based Theory*

Resource-Based Theory adalah suatu pemikiran yang berkembang dalam teori manajemen strategik dan keunggulan kompetitif perusahaan yang meyakini bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan apabila memiliki

sumber daya yang unggul (Solikhah et al., 2010). Berdasarkan pendekatan *Resource-Based Theory* bahwa perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kemampuan organisasi dalam hal sumber daya manusia akan mendorong perusahaan untuk mengungkapkan. Teori keagenan menyiratkan adanya asimetri informasi antara prinsipal dan agen, yang muncul ketika agen memiliki informasi internal dan prospek perusahaan di masa yang akan datang dibandingkan informasi yang dimiliki oleh prinsipal. Rahmawati et al. (2007) mengemukakan bahwa penyampaian laporan keuangan kepada prinsipal dapat meminimalisir asimetri informasi karena laporan keuangan merupakan sarana pengkomunikasian informasi keuangan kepada pihak-pihak di luar perusahaan.

2.1.3 Agency Theory

Teori keagenan mendeskripsikan hubungan antara pemegang saham (*shareholders*) sebagai prinsipal dan manajemen sebagai agen. Agensi teori mengakibatkan hubungan yang asimetri antara pemilik dan pengelola. Teori agensi dapat dijelaskan dengan hubungan antara manajemen dengan pemilik, manajemen sebagai agen secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (*principal*) dan sebagai imbalannya akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kontrak Manajemen merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham. Karena mereka dipilih, maka pihak manajemen harus mempertanggung jawabkan semua pekerjaannya kepada pemegang saham. Dengan hal ini terdapat dua kepentingan yang berbeda di

dalam perusahaan dimana masing-masing pihak berusaha untuk mencapai kemakmuran yang dikehendaki, sehingga muncullah informasi asimetri antara manajemen dengan pemilik yang dapat memberikan kesempatan kepada manajer untuk melakukan manajemen laba dalam rangka menyetatkan pemilik mengenai kinerja ekonomi perusahaan (Sefiana, 2009).

Anthony dan Govindarajan (2005) dalam Retnoningsih (2013) mengasumsikan bahwa *principal* tidak memiliki informasi yang mencukupi mengenai kinerja perusahaan dan *principal* tidak pernah dapat merasa pasti bagaimana usaha agen dalam memberikan kontribusi pada hasil aktual perusahaan. Hal ini menyebabkan terjadi asimetri informasi ini disebabkan karena agen berinteraksi secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga mengetahui lebih banyak informasi mengenai perusahaan, sedangkan *principal* hanya mengandalkan laporan yang dibuat oleh agen untuk mengetahui informasi pengetahuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengurangi terjadinya asimetri informasi dan masalah keagenan, diperlukan suatu alat kontrol berupa pengungkapan yang lebih lengkap termasuk pengungkapan akuntansi SDM dalam laporan tahunan perusahaan. Pengungkapan tersebut akan memberikan informasi yang lebih transparan bagi *principal*.

2.1.4 Sumber Daya Manusia dan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah energi, keterampilan, bakat dan pengetahuan orang yang berpotensi dan dapat diterapkan untuk produksi barang atau memberikan jasa yang bermanfaat. Sedangkan akuntansi sumber

daya manusia adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia serta mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan (Al Mamun, 2009). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses pengukuran dan pelaporan biaya serta nilai manusia sebagai sumber daya organisasi dan pelaporan hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Dengan demikian pada proses akuntansi sumber daya manusia terkadang unsur pengukuran, pelaporan, data tentang manusia dan organisasi. Data tentang manusia dalam hal ini berupa biaya biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya (Suwanto, 2006).

Sumber daya manusia yang handal dapat menciptakan keunggulan bersaing saat ini maupun di era mendatang. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang menuntut iklim kompetisi yang ketat maka perlu untuk selalu menjaga dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dalam perusahaan, penyediaan laporan keuangan seperti perkiraan kas, aktiva tetap, aktiva berwujud dan tidak berwujud lainnya berada dalam kendali manusia. Hal ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan kesadaran akan asset yang paling berharga dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM) khususnya intellectual capital. Tanpa manusia, sumber daya perusahaan tidak akan mampu menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manusia lah yang mengelola suatu perusahaan dan manusia

yang menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Harahap, 2007). Informasi yang menyajikan nilai dari SDM yang dimiliki perusahaan masih belum bisa dilihat dalam laporan keuangan akuntansi konvensional. Walaupun ada dalam laporan keuangan hanyalah menunjukkan besarnya biaya gaji atau biaya pelatihan dan pendidikan. Semua biaya yang dikeluarkan untuk SDM diasumsikan sebagai biaya operasional saja (*revenue expenditure, expense approach*) bukan sebagai pengeluaran modal (*capital expenditure*). (Harahap, 2007). Kasus pelanggaran terhadap buruh sering terjadi di Indonesia, Wijayanti (2011) dalam Jurnal Hukum Equality menjelaskan bahwa telah terjadi pelanggaran hak buruh oleh oknum manajemen perusahaan. Tindakan pelanggaran diantaranya adalah menunda dan mengurangi pembayaran upah serta melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang mengakibatkan terjadinya demo karyawan hingga aktivitas mogok bekerja. Hasil penelitian Mamun (2009) terhadap perusahaan di Bangladesh menunjukkan bahwa hanya 25% atau satu perempat perusahaan yang bersedia mengungkapkan item pelaporan yang tersedia pada model pengungkapan akuntansi SDM. Kebanyakan perusahaan di Bangladesh enggan untuk mengungkapkan informasi mengenai sumber daya manusia dikarenakan akuntansi SDM belum diatur pada regulasi pelaporan wajib. 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). Akuntansi sumber daya manusia bukan sebuah hal baru bagi dunia ekonomi. Namun bagi negara berkembang seperti Indonesia, aspek pelaporan akuntansi SDM merupakan konsep yang sangat baru. Penelitian terkait pengungkapan SDM di Indonesia belum pernah dilakukan. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) yang meneliti praktik pengungkapan akuntansi SDM serta pengaruh karakteristik perusahaan terhadap praktik pengungkapan akuntansi SDM dengan mengambil sampel perusahaan keuangan dan non keuangan. Pada penelitian ini, pengujian karakteristik perusahaan menggunakan proksi size, profitabilitas, umur dan diversifikasi produk terhadap akuntansi SDM.

2.1.5 Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia telah menjadi fokus penelitian akademis dikaitkan dengan meningkatnya pengakuan kepentingan melekat pemangku utama secara sosial dan perilaku korporasi bertanggung jawab

terhadap lingkungan (Widodo, 2014). Al Mamun (2009), melakukan penelitian untuk menguji hubungan antara karakteristik perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil dari penelitian Al Mamun (2009) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Selain itu Enofe et al. (2013) juga menemukan bahwa tingkat pengungkapan akuntansi sumber daya manusia perusahaan finansial lebih besar dari perusahaan non finansial. Hal ini di perkuat dengan adanya penelitian Widodo (2014) yang menyatakan bahwa perusahaan perbankan di Indonesia mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia sebesar 57%. Sedangkan penelitian Enofe et al. (2013), menyatakan bahwa perusahaan di Nigeria mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia sekitar 20%-40% dari model yang dipakai Al Mamun (2009). Enyi dan Akindehinde (2014), menyimpulkan bahwa ada kebutuhan untuk menghargai asset manusia dan mencerminkan nilai tersebut dalam laporan keuangan seperti aktiva tak berwujud lainnya.

2.1.6 Size

Menurut Amran et al (2009) ukuran perusahaan merupakan nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. Ukuran yang biasa digunakan untuk mewakili ukuran perusahaan diantaranya yaitu total penjualan, total asset, dan kapitalisasi pasar. Semakin besar total asset maka semakin banyak modal yang ditanam, semakin banyak penjualan maka semakin banyak perputaran uang dan semakin besar pula perusahaan dikenal dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan kecenderungan organisasi besar memerlukan dana yang lebih

besar dibandingkan perusahaan yang lebih kecil (Dewi, 2010). Perusahaan yang berukuran besar mempunyai berbagai kelebihan dibanding perusahaan kecil. Salah satunya adalah kemudahan perusahaan memperoleh dana dari pasar modal. Perusahaan dengan ukuran besar memiliki akses lebih besar dan luas untuk mendapatkan sumber pendanaan dari luar, sehingga untuk memperoleh pinjaman akan lebih mudah karena perusahaan dengan ukuran besar memiliki kesempatan lebih besar untuk memenangkan persaingan atau bertahan dalam dunia industri (Lisa dan Jogi, 2013). Ukuran perusahaan diproksikan dengan log total asset, tujuannya agar mengurangi perbedaan yang signifikan antara ukuran perusahaan besar dan ukuran perusahaan kecil sehingga data total asset dapat terdistribusi normal. Menurut Heckston dan Milne (1996) dalam Fahrizqi (2010), ukuran perusahaan dapat diukur dengan jumlah karyawan, total nilai aset, volume penjualan, atau peringkat indeks. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur ukuran suatu perusahaan adalah total aktiva dan disajikan dalam bentuk logaritma, karena nilainya lebih besar dibandingkan variabel yang lain. Rumus yang digunakan adalah :

$$SIZE = \text{Log} (\text{Total tenaga kerja} / \text{Karyawan})$$

Sumber : Fahrizqi, 2010.

2.1.7 Profitabilitas

Profitabilitas merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk mendapatkan laba (keuntungan) dalam suatu periode tertentu (Hermuningsih, 2013). Profitabilitas suatu perusahaan akan mempengaruhi kebijakan para

investor atas investasi yang dilakukan. Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba akan dapat menarik parainvestor untuk menanamkan dananya guna memperluas usahanya, sebaliknya tingkatprofitabilitas yang rendah akan menyebabkan para investor menarik dananya. Sedangkan bagi perusahaan itu sendiri profitabilitas dapat digunakan sebagai evaluasi atas efektivitas pengelolaan badan usaha tersebut. Profitabilitas juga mempunyai arti penting dalam usaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang, karena profitabilitas menunjukkan apakah badan usaha tersebut mempunyai prospek yang baik di masa yang akan datang (Giulio Bottazzi, Angelo Secchi, and Federico Tamagni, 2008).

Pengukuran kinerja terhadap profitabilitas perusahaan dimana masing-masing pengukuran dihubungkan dengan volume penjualan, total aktiva dan modal sendiri. Profitabilitas keuangan perusahaan dideskripsikan dalam bentuk laporan laba-rugi yang merupakan bagian dari laporan keuangan korporasi, yang dapat digunakan oleh semua pihak yang berkepentingan untuk membuat keputusan ekonomi (Hermuningsih, 2013). Berdasarkan financial report yang diterbitkan perusahaan, selanjutnya dapat digali informasi mengenai posisi keuangan perusahaan, struktur permodalan, aliran kas, kinerja keuangan dan informasi lain yang mempunyai relevansidengan laporan keuangan perusahaan. Perusahaan dengan profitabilitas yang lebih baik akan melakukan pengungkapan operasi untuk menjaga image perusahaan Profitabilitas diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba atau profit dalam upaya

meningkatkan nilai pemegang saham. Terdapat beberapa ukuran untuk menentukan profitabilitas perusahaan, yaitu : return of equity (Heckston dan Milne, 1996), return on assets (Belkaoui dan Karpik, 1989; Heckston dan Milne, 1996), earning per share (Sembiring, 2005), netprofit margin (Anggraeni, 2006). Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat ukuran perusahaan ini adalah *Return on Asset (ROA)*. Return on asset (ROA) merupakan ukuran efektifitas perusahaan di dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya (Fahrizqi, 2010). Adapun pengukurannya dengan menggunakan rumus:

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total Aset}}$$

Sumber gambar : Fahrizqi, 2010

2.1.8 Umur

Umur perusahaan harus diukur dari tanggal pendiriannya maupun dari tanggal terdaftarnya di BEI. Hal ini dikarenakan, pada saat suatu perusahaan sudah terdaftar di bursa efek Indonesia dan *go public*, maka perusahaan harus mempublikasikan pelaporan keuangan mereka kepada masyarakat dan pemakai laporan keuangan agar informasi yang terkandung di dalamnya dapat segera digunakan oleh pihak-pihak yang membutuhkan tersebut. Umur perusahaan merupakan hal yang dipertimbangkan investor dalam menanamkan modalnya, umur perusahaan mencerminkan perusahaan tetap *survive* dan menjadi bukti bahwa perusahaan mampu bersaing dan dapat mengambil kesempatan bisnis yang ada dalam perekonomian (Bestivano, 2013) Perusahaan yang telah lama berdiri umumnya memiliki profitabilitas

yang lebih stabil dibandingkan perusahaan yang baru berdiri atau yang masih memiliki umur yang singkat. Perusahaan yang telah lama berdiri akan meningkatkan labanya karena adanya pengalaman dari manajemen sebelumnya dalam mengelola bisnisnya.

Umur menunjukkan struktur pendanaan perusahaan. Umur dapat diartikan sebagai tingkat ketergantungan perusahaan terhadap hutang dalam membiayai kegiatan operasinya, dengan demikian Umur juga mencerminkan tingkat resiko keuangan perusahaan, Sembiring (2005). Dalam penelitian ini, Umur dapat diukur menggunakan proksi seberapa lama perusahaan tersebut terdaftar di BEI.

2.1.9 Diversifikasi Produk

Menurut Tjiptono (2004:132) Diversifikasi produk yaitu upaya untuk mencari dan mengembangkan produk atau pasar yang baru atau keduanya dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profitabilitas dan fleksibilitas. Cara diversifikasi yang dilakukan oleh perusahaan, Secara umum mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. karena informasi diversifikasi produk penting untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan (Amran et al., 2009).

Diversifikasi produk menunjukkan keanekaragaman produk yang diproduksi oleh perusahaan. Semakin besar diversifikasi produk maka semakin banyak pengungkapan yang akan terjadi khususnya pengungkapan sumber daya manusia. Berbagai macam produk yang tersedia sendiri

memiliki beranekaragam bentuk (Amran et al., 2009). Diversifikasi produk diukur dengan melihat berapa total produk dari suatu perusahaan tersebut yang diterbitkan.

2.1.10 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, termasuk informasi terkait tanggung jawab sosial perusahaan. Dewan komisaris dapat mempengaruhi luasnya pengungkapan tanggung jawab sosial karena dewan komisaris merupakan wakil dari prinsipal yang menjadi pelaksana tertinggi di perusahaan (Fahrizqi, 2010). Sembiring (2005) menyatakan bahwa ukuran dewan komisaris diukur dengan menggunakan banyaknya jumlah dewan komisaris yang ada dalam suatu perusahaan.

Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrizqi (2010), ukuran dewan komisaris diukur dengan melihat seberapa besar jumlah dewan komisaris dalam suatu perusahaan. Rumus Ukuran Dewan Komisaris (Fahrizqi, 2010).

$$UDK = \sum \text{Dewan Komisaris Perusahaan}$$

Sumber : Fahrizqi, 2010.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Aquilina Putri ¹ , Catharina Sri Vivian Pusposari ¹ , Anton ¹ . (2015)	Analisis pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan di Indonesia.	Size umur, Profitabilitas Diversifikasi produk.	a. Size, umur, dan profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. b. Diversifikasi produk tidak berpengaruh terhadap pengungkapan Akuntansi SDM.
2.	Nova Maulud Widodo, Ari Kuncara Widagd. (2014)	Struktur kepemilikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia	Size Umur	Size berpengaruh positif signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM

				Umur berpengaruh positif signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM
3.	Maria Ulfa (2016))	Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Keuangan, IT, dan Farmasi Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013 Dan 2014	Size Profitabilitas Ukuran dewan komisaris	Size perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi SDM. profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi SDM Ukuran dewan komisaris pengaruh positif yang signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM.
4.	Rachmatika Pramuna M P dan Surya Raharja. (2013)	Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan.	Size	Size berpengaruh positif signifikan
5.	Nia cristy Br P. (2015)	Pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia tahun 2011-2013	Size Profitabilitas Umur Diversifikasi produk	Size berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Umur berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM

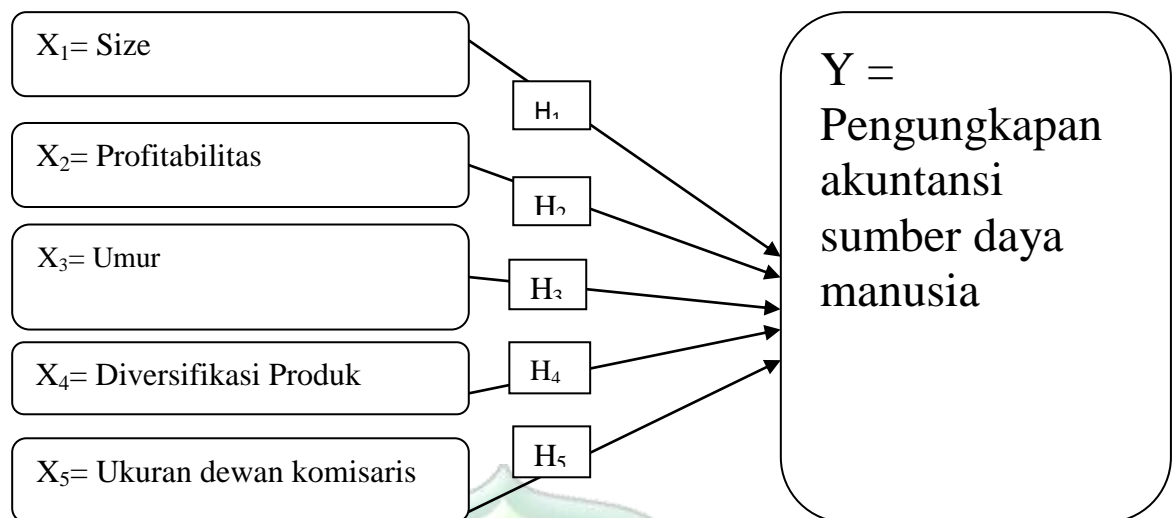
				Diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM
--	--	--	--	--

Dalam penelitian ini mereplikasi penelitian dari Widodo (2014) dengan beberapa perbedaan. penelitian ini menggunakan 5 variabel yaitu size, profitabilitas, umur, diversifikasi produk, dan ukuran dewan komisaris. Tetapi tehnik populasi sampelnya yang berbeda. Pada penelitian Widodo (2014) menggunakan populasi sampling dan penelitian ini menggunakan populasi perusahaan perbankan yang berjumlah 41. periode yang dipergunakan pada penelitian ini adalah periode 2014-2017.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang teori dan penelitian terdahulu diatas, penelitian tersebut menggunakan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. variabel dependen yang diteliti yaitu pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan variabel independennya terdiri dari *size*, *profitabilitas*, umur, *diversifikasi produk*, dan ukuran dewan komisaris.

Berikut ini merupakan gambaran yang kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Perumusan Hipotesis

2.4.1 Hubungan Size dengan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Size atau ukuran perusahaan pada dasarnya adalah pengelompokan perusahaan kedalam beberapa kelompok, diantaranya perusahaan besar, sedang dan kecil. Ukuran perusahaan menggambarkan besar kecilnya perusahaan. Besar kecilnya usaha tersebut ditinjau dari lapangan usahan yang dijalankan (Seftianne, 2011). Perusahaan yang berukuran besar mempunyai berbagai kelebihan dibanding perusahaan kecil. Salah satunya adalah kemudahan perusahaan memperoleh dana dari pasar modal. Perusahaan dengan ukuran besar memiliki akses lebih besar dan luas untuk mendapatkan sumber pendanaan dari luar, sehingga untuk memperoleh pinjaman akan lebih mudah karena perusahaan dengan ukuran besar memiliki kesempatan lebih besar untuk

memenangkan persaingan atau bertahan dalam dunia industri (Lisa dan Jogi, 2013). Semakin besar ukuran perusahaan maka pertanggung jawaban kepada public akan semakin besar pula dan menarik para investor untuk menanamkan modalnya terhadap perusahaan tersebut.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan. Menurut dari Amran et al. (2009) *Size* merupakan nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. *Size* diukur menggunakan total karyawan yang dimiliki perusahaan. Ketersediaan dana dan sumber daya yang besar membuat perusahaan merasa perlu melakukan pengungkapan akuntansi Sumber Daya Manusianya. Perusahaan berukuran besar mendapatkan permintaan besar dari publik akan informasi yang lebih lengkap. Studi yang berkaitan dengan pengungkapan keuangan mengungkap bahwa ada hubungan positif antara ukuran perusahaan dan jumlah pengungkapan (Amran, 2009; dan Taures 2011). Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia perusahaan Bangladesh dipengaruhi oleh ukuran perusahaan (Mamun, 2009). *size* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah :

H1 : *Size* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

2.4.2 Hubungan Profitabilitas dengan Pengungkapan Akuntansi

Sumber Daya Manusia.

Tingkat profitabilitas merupakan indikator keberhasilan perusahaan terutama kemampuannya dalam menghasilkan laba dengan memanfaatkan sumber – sumber yang dimilikinya seperti aset dan ekuitas. Tingkat profitabilitas dalam penelitian ini didasarkan pada alasan bahwa ditemukannya hubungan signifikan antara tingkat profitabilitas dengan luas pengungkapan informasi *forward-looking* dalam laporan tahunan perusahaan di UEA yang dilakukan Aljifri Hussainey(2007). Tingkat profitabilitas dapat diukur menggunakan hasil laba dari suatu perusahaan.

Penggunaan informasi keuangan sebagai sinyal ini membutuhkan biaya dimana biaya atas sinyal *bad news* lebih tinggi dari pada *good news*. Sehingga perusahaan lebih terdorong untuk melakukan pengungkapan informasi *good news* berupa pengungkapan akuntansi SDM yang memberikan sinyal bagus mengenai kinerja perusahaan. Selain itu perusahaan yang profitnya tinggi didukung oleh SDM yang berkualitas seperti kemampuan berinovasi. Oleh karena itu, untuk menjaga unsur manusia ini perusahaan harus melakukan pengelolaan dan pemanfaatan dengan baik. Perhatian lebih terhadap SDM ini mendorong perusahaan untuk mengungkapkan akuntansi SDM dalam laporan keuangan. Sebuah perusahaan dengan profitabilitas yang lebih baik akan melakukan pengungkapan operasi untuk menjaga image dari perusahaan.

Dalam penelitian Al Mamun (2009) ditemukan pengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian dari Enofe (2013) yang menyatakan bahwa *profitabilitas* berhubungan positif dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunannya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

2.4.3 Hubungan Umur dengan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Umur merupakan sebuah perusahaan yang terdaftar di pasar modal lebih lama dan memiliki banyak sekali pengalaman untuk mengungkapkan informasi dengan mempertimbangkan reaksi pasar terhadap pengungkapan yang sesuai. Selain itu tanggal pendiriannya maupun dari tanggal terdaftar di BEI, pada saat suatu perusahaan sudah terdaftar dan go public, maka perusahaan harus mempublikasikan laporan keuangan mereka kepada masyarakat dan pemakai laporan keuangan agar informasi yang terkandung didalamnya dapat segera digunakan oleh pihak-pihak yang membutuhkan tersebut. Perusahaan cenderung untuk memberikan pengungkapan sukarela, ketika mereka berencana menerbitkan utang publik atau ekuitas, serta mengakui sisi dari perusahaan lain dalam rangka memberikan informasi eksplisit investor dan mempengaruhi persepsi mereka Healy & Palepu (1993).

Umur perusahaan merupakan hal yang dipertimbangkan investor dalam menanamkan modalnya, umur perusahaan mencerminkan perusahaan tetap survive dan menjadi bukti bahwa perusahaan mampu bersaing dan dapat mengambil kesempatan bisnis yang ada dalam perekonomian. Perusahaan yang lama berdiri umumnya memiliki profitabilitas yang lebih stabil dibandingkan perusahaan yang baru berdiri atau yang masih memiliki umur singkat. Perusahaan yang telah lama berdiri akan meningkatkan labanya karena adanya pengalaman dari manajemen sebelumnya dalam mengelola bisnisnya.

Pada hasil penelitian Aquilina (2015) bahwa terdapat hubungan antara umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis untuk menemukan hubungan umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah.

H3 : Umur berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

2.4.4 Hubungan Diversifikasi produk dengan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Produk dalam istilah pemasaran adalah bentuk fisik barang yang ditawarkan dengan seperangkat citra dan jasa yang digunakan untuk memuaskan kebutuhan. Diversifikasi produk yaitu upaya mencari dan mengembangkan produk atau pasar yang baru atau keduanya dalam

rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profitabilitas dan fleksibilitas (Tjiptono, 2004).

Strategi diversifikasi yang dilakukan pada perusahaan umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Hal tersebut dikarenakan informasinya penting untuk memperoleh dukungan dari stakeholder tentang rencana diversifikasi yang nantinya akan dilakukan oleh perusahaan. Hal tersebut sependapat dengan penelitian (Amran et al., 2009) yang menyatakan umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Semakin banyak diversifikasi produk perusahaan maka perusahaan cenderung mengungkapkan akuntansi SDM perusahaannya. Hal ini dimungkinkan karena rasa tanggung jawab perusahaan terhadap nasabah atas jasa dan produk yang diberikan, sehingga perusahaan akan melakukan pengungkapan. Diversifikasi produk dilakukan untuk meningkatkan laba melalui tingkat intensitas pembelian yang dilakukan konsumen dalam jangka waktu tertentu. Diversifikasi produk merupakan hasil dari kinerja karyawan, jika diversifikasi produk berhasil, maka karyawan akan mendapatkan tambahan. Namun sebaliknya, jika gagal karyawan tidak akan mendapatkan tambahan bagi kesejahteraan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis untuk menemukan hubungan dari diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi SDM adalah :

H4 : Diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM

2.4.5 Hubungan Ukuran dewan komisaris dengan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Dewan Komisaris adalah mekanisme pengendalian intern tertinggi, yang bertanggung jawab untuk mengawasi tindakan yang dilakukan oleh manajemen puncak (Mulyadi, 2002). Coller dan Gregory (1999) dalam Sembiring (2005) menyatakan bahwa semakin besar jumlah anggota dewan komisaris, maka akan semakin mudah untuk mengendalikan CEO dan monitoring yang dilakukan akan semakin efektif. Jika semakin besar jumlah anggota dewan komisaris, maka tekanan terhadap manajemen juga akan semakin besar untuk mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan. Berkaitan dengan teori agency, dengan melaporkan laporan keuangan yang lebih lengkap maka setidaknya manajemen dapat mengurangi masalah keagenan yang rawan muncul dalam hubungan manajer pemegang saham. Dewan komisaris dapat mempengaruhi luasnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia karena dewan komisaris merupakan wakil dari prinsipal yang menjadi pelaksana tertinggi di perusahaan (Fahrizqi, 2010)

H5 : Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM..