

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam dunia bisnis. Peran sumber daya ini begitu krusial terhadap keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat membuat peranan sumber daya manusia dirasa semakin penting (Wulan dan Poernawan, 2011). Hal tersebut berdampak pada berkembangnya pemikiran di bidang manajemen sumber daya manusia. Banyak pakar yang menganjurkan agar sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi yang dieksploitasi sedemikian rupa seperti mesin atau faktor produksi lain karena secara kodrati SDM memiliki karakter khusus berupa perasaan dan harapan-harapan (Sudarno, 2010). Pola ekonomi yang bergulir saat ini sejalan dengan pemikiran tersebut, di mana pola yang terjadi adalah pola ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge based economy*). Pola ini menggambarkan keadaan perusahaan yang membutuhkan teknologi modern serta manusia yang berpendidikan tinggi, terlatih dan berpengalaman.

Henry Ford dalam Sudarno (2010), pengusaha mobil asal Amerika Serikat pernah berkata “Anda boleh ambil alih perusahaan-perusahaanku, hancurkan

pabrik-pabrikku, tapi kembalikan orang-orangku, maka aku akan membangun lagi bisnisku". Pernyataan Henry Ford menggambarkan bagaimana kesuksesan korporasi Ford ditunjang oleh sumber daya manusia. Perusahaan rela mengeluarkan anggaran yang besar demi memberdayakan dan menambah kualitas sumber daya manusia. Semua itu terlihat dari keseriusan perusahaan dalam melakukan perencanaan dan pengembangan program yang terkait dengan sumber daya manusia. Hal tersebut secara implisit membuktikan adanya pengakuan sumber daya manusia sebagai *human asset* dan *human capital*.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga melebihi aset-aset lain yang dimiliki perusahaan. Namun sayangnya di dalam laporan keuangan akuntansi konvensional masih digunakan metode akuntansi yang tidak memperlakukan manusia maupun investasi di dalam manusia sebagai aset. Harahap dalam Naukoko (2014) mengungkapkan bahwa informasi yang tersedia hanyalah biaya gaji atau biaya pelatihan yang dianggap sebagai biaya operasional (*revenue expenditure, expense approach*) bukan sebagai pengeluaran modal (*capital expenditure*).

Akuntansi sumber daya manusia telah mengalami berbagai perkembangan. Pengembangan akuntansi SDM berfokus pada pengembangan konsep dan metode akuntansi untuk mengkapitalisasi investasi sumber daya manusia dan mengelompokkannya sebagai aset. Fokus akuntansi sumber daya manusia menitikberatkan pada identifikasi, pengukuran, dan pengungkapan *human capital* di dalam laporan keuangan. Pendekatan pengkapitalisasian *cost* (biaya) sumber daya manusia secara konsepsional adalah lebih bermanfaat daripada pendekatan yang

memperlakukan sebagai *expense* (beban). Informasi mengenai modal manusia kemungkinan sekali akan relevan dengan keputusan pemakainya yang bervariasi (Sarwoko dan Senastri, 2009).

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di dalam laporan keuangan bukanlah suatu kewajiban (*mandatory*) melainkan laporan yang bersifat sukarela (*voluntary*). Meskipun bersifat *voluntary*, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu informasi penting bagi *stakeholders*. Menurut PSAK No. 1 (revisi 2009) perusahaan dianjurkan mengungkapkan informasi lain untuk menghasilkan penyajian yang wajar walaupun tidak diharuskan oleh PSAK. Akuntansi SDM bertujuan untuk memberikan informasi yang relevan bagi para *stakeholder*.

Ullah dan Karim (2015) mengungkapkan bahwa akuntansi sumber daya manusia dan aspek pelaporannya menentukan kesuksesan perusahaan. Informasi mengenai sumber daya manusia digunakan baik oleh pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan. Pihak internal membutuhkan informasi sumber daya manusia untuk menyusun rencana jangka pendek dan rencana strategis guna mengoptimalkan sumber daya manusia. Selain itu, manajemen perusahaan menggunakan informasi tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan terkait pengembangan bisnis, perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia serta kebijakan-kebijakan lain tentang alokasi, pemeliharaan dan kompensasi ketenagakerjaan. Informasi tentang sumber daya manusia dapat pula dimanfaatkan oleh pihak eksternal seperti kreditor dan investor (Suwanto dalam Wulan dan Poernawan, 2011).

Pengungkapan akuntansi SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk (Mamun, 2009; Fontana dan Macagnan, 2012; Micah *et al.*, 2012; Setiono dan Rudiawarni, 2012; Athanasios *et al.*, 2013; Enofe *et al.* 2013, Ullah *et al.*, 2014; Widodo, 2014).

Ukuran perusahaan merupakan variabel yang paling umum digunakan dalam menjelaskan tingkat pengungkapan informasi (Fontana dan Macagnan, 2012). Hossain dan Hammami (2009) dalam Setiono dan Rudiawarni (2012) berpendapat bahwa terdapat lebih banyak pihak yang melakukan pengawasan dan permintaan yang lebih besar terhadap pengungkapan informasi pada perusahaan yang berukuran besar.

Amran *et al.* (2009) dalam Widodo (2014) mengungkapkan bahwa ukuran perusahaan merupakan nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. Perusahaan yang berukuran besar memiliki aset dan kapitalisasi pasar yang besar pula. Ketersediaan dana dan sumber daya yang besar membuat perusahaan merasa perlu untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya (Widodo, 2014).

Profitabilitas merupakan salah satu indikator dalam menilai kinerja perusahaan. Pada umumnya perusahaan yang memiliki profitabilitas tinggi cenderung untuk mengungkapkan lebih banyak informasi tentang aktivitas operasi guna menaikkan citra perusahaan (Mamun, 2009). Perusahaan yang menghasilkan profitabilitas tinggi juga mempunyai pengetahuan yang tinggi. Athanasios *et al.* (2014) menyatakan bahwa manajemen yang memiliki pengetahuan untuk

menghasilkan profitabilitas yang tinggi berarti memiliki pemahaman terhadap tanggung jawab sosial sehingga lebih banyak mengungkapkan informasi sosial dan sumber daya manusia.

Fontana dan Macagnan (2012) berpendapat bahwa perusahaan dapat mengungkapkan lebih banyak informasi, bahkan informasi mengenai sumber daya manusia sebagai alasan kepada pemilik saham karena tidak dapat mencapai profitabilitas yang ditargetkan kepada manajemen.

Umur perusahaan dapat digunakan sebagai variabel independen dalam menjelaskan pengungkapan informasi perusahaan. Mamun (2009) mengungkapkan bahwa perusahaan yang terdaftar terlebih dahulu di bursa saham mempunyai lebih banyak pengalaman dalam mengungkapkan informasi daripada perusahaan yang baru terdaftar di bursa saham. Perusahaan yang lebih “berumur” telah mempertimbangkan dengan tepat reaksi pasar terkait pengungkapan informasi.

Rencana strategis perusahaan tidak bisa dipisahkan dengan strategi diversifikasi produk yang akan diambil. Strategi diversifikasi produk cenderung mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan keuangan. Hal tersebut terjadi karena informasi diversifikasi penting untuk mendapatkan dukungan dari pemilik saham mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan (Amran *et al.*, 2009 dalam Widodo, 2014).

Strategi diversifikasi produk dapat dihubungkan juga dengan strategi alokasi sumber daya perusahaan, terlebih sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Optimalisasi alokasi sumber daya manusia menentukan keberhasilan dan kesuksesan perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia layak dilakukan di Indonesia dengan berbagai pertimbangan. Di negara maju, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di dalam laporan keuangan merupakan suatu fenomena yang sangat umum kita jumpai. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sudah dibuat secara formal di dalam laporan keuangan tahunan, sedangkan di negara berkembang seperti Indonesia, hal tersebut masih belum terjadi. Oleh karena itu, penelitian-penelitian dan beberapa pertimbangan di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang sama di Indonesia. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan, dan Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
2. Apakah terdapat pengaruh antara profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
4. Apakah terdapat pengaruh antara diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bukti empiris pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Mengetahui bukti empiris pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. Mengetahui bukti empiris pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Mengetahui bukti empiris pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah bertambahnya wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Indonesia.

2. Bagi *stakeholders*

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang lebih relevan bagi investor dan kreditor dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi IAI dan OJK

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi informasi kepada Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan Otoritas Jasa keuangan (OJK) untuk me-

rancang penelitian lebih lanjut mengenai standar pelaporan dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam perusahaan, secara khusus perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun sesuai sistematika dan secara keseluruhan terdiri dari lima bab. Berikut ini uraian dari ide pokok yang terkandung pada masing-masing bab yang terdapat dalam skripsi.

#### **Bab 1 Pendahuluan**

Bab ini merupakan pengenalan terhadap masalah yang akan dibahas, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Latar belakang masalah di dalam penelitian ini adalah fenomena pengakuan sumber daya manusia sebagai aset sehingga muncul pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di dalam laporan keuangan.

Rumusan masalah adalah rumusan dari fenomena yang memerlukan pemecahan melalui penelitian, analisis berdasarkan teori, konsep, dan alat yang relevan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara empiris pengaruh antara ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

## Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi teori – teori yang relevan terhadap penelitian yang dilakukan yaitu mengenai *resource-based theory*, pengertian akuntansi sumber daya manusia, manfaat akuntansi sumber daya manusia, terminologi ukuran perusahaan, terminologi profitabilitas perusahaan, terminologi umur perusahaan, dan terminologi diversifikasi produk. Dalam bab ini juga menyertakan ringkasan penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan kerangka konseptual.

## Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan pendekatan penelitian, identifikasi variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel bergantung yang akan digunakan, jenis dan sumber data yang digunakan, prosedur dalam pengumpulan data, populasi dan proses pengambilan sampel, dan teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.

## Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi inti dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yang memuat uraian tentang subjek dan objek penelitian, analisis model, dan pengujian hipotesis, serta deskripsi hasil penelitian menggunakan *Eviews*, dan diskusi mengenai hasil penelitian.

## Bab 5 Simpulan dan Saran

Bab ini berisi penjelasan inti atas hipotesis yang telah diungkapkan sebelumnya dan penarikan kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta saran – saran untuk penelitian lebih lanjut.