

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan akuntansi saat ini telah mengalami kemajuan yang cukup pesat, saat ini akuntansi dituntut untuk lebih memberikan kontribusi yang positif terhadap para pemakai dan penggunanya. Pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya investor dan kreditor menggunakan akuntansi sebagai sumber informasi utama untuk pengambilan keputusan mereka. Karena itu, agar kepentingan mereka bisa terpenuhi, informasi yang disajikan dalam laporan keuangan harus mencakup penjabaran yang lengkap. Dengan demikian, investor dan kreditor dapat mengandalkan laporan keuangan untuk pengambilan keputusan mereka. Sumber daya manusia (*Human resource*) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh manajemen. *Human Resource* adalah elemen yang pasti ada dalam suatu organisasi. Perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktifitas dan laba tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berdedikasi terhadap tujuan perusahaan. Adanya gagasan baru di bidang akuntansi yaitu *Human Resource Accounting* (HRA) yang dicetuskan oleh Likert bahwa keputusan yang diambil oleh investor dan kreditor kadang-kadang keliru sebab mengabaikan salah satu faktor yang penting yaitu sumber daya manusia. Saat ini, informasi akuntansi konvensional belum mengungkapkan sumber daya manusia (Kemalasari, 2012).

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. Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar demi mendapatkan sumber daya atau karyawan yang terampil dan berkualitas.

Terhadap biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan tersebut, selayaknya dilakukan pencatatan yang memadai agar nantinya tersedia data-data yang lengkap dan teliti tentang sumber daya manusia tersebut. Akan tetapi, asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan karena nilai SDM sulit untuk diukur dalam satuan moneter (Ulfa, 2016).

Pengungkapan akuntansi SDM dalam laporan keuangan saat ini masih bersifat sukarela (*voluntary disclosure*). Hal tersebut 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 membedakannya dengan perusahaan yang lain. Karakteristik perusahaan ini dapat dilihat dari berbagai kondisi baik ukuran perusahaan, umur perusahaan, profitabilitas, konsentrasi kepemilikan atau karakteristik lainnya. Menurut (Wijayanti, 2013) kondisi tersebut mencerminkan bagaimana manajemen mengelola perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Berdasarkan ukuran perusahaan, perusahaan dapat diklasifikasikan menjadi perusahaan besar, menengah dan 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 Ullah, *et al.* (2014) membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan SDM. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam penelitian Al Mamun (2009) dan Widodo (2014).

Kasus pelanggaran terhadap buruh sering terjadi di Indonesia. Wijayanti (2011) menjelaskan bahwa telah terjadi pelanggaran hak buruh oleh oknum manajemen perusahaan. Tindakan pelanggaran oleh manajemen diantaranya mengurangi pembayaran upah dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Peristiwa semacam ini dapat mengakibatkan demo karyawan hingga aktivitas mogok kerja.

Pengungkapan akuntansi SDM didalamnya termasuk dana karyawan dan manfaat pengunduran diri (pesangon). Hasil penelitian Djati dan Khusaini (2003) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi, kemauan bekerja keras dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Kasus pelanggaran terhadap buruh sering terjadi di Indonesia. Wijayanti (2011) menjelaskan bahwa telah terjadi pelanggaran hak buruh oleh oknum manajemen perusahaan. Tindakan pelanggaran oleh manajemen diantaranya mengurangi pembayaran upah dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Peristiwa semacam ini dapat mengakibatkan demo karyawan hingga aktivitas mogok kerja. Pengungkapan akuntansi SDM didalamnya termasuk dana karyawan dan manfaat pengunduran diri (pesangon). Berikut ini adalah beberapa kasus yang terkait dalam pelanggaran terhadap buruh sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Kasus-kasus Pelanggaran Terhadap Buruh tahun 2017

No	Kasus
1	Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT Smelting Gresik melaporkan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap 309 karyawan dari total 500 pekerja. Pemecatan tersebut sebagai buntut aksi mogok kerja yang dilakukan karyawan karena menilai kenaikan gaji tidak adil. Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam (SPL) FSPMI PT Smelting Indonesia mengungkapkan, karyawan PT Smelting Gresik golongan 1-4 bagian pengamanan hingga staf hanya mendapatkan kenaikan gaji 5 persen, sementara karyawan golongan 5-6 level manajer mendapat kenaikan 170 persen. Diskriminasi kenaikan upah tersebut tidak sesuai dengan Perjanjian Bersama (PB) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ke-7 antara pihak manajemen dengan pekerja. Sebab, pada tahun sebelumnya kenaikan gaji berdasarkan inflasi dan kinerja.
2	Dua orang karyawan PT SISK melaporkan manajemen perusahaannya kepada Kejaksaan Negeri Sampit, karena dinilai menelantarkan karyawan dan tidak memberikan kartu <u>NPWP</u> kepada karyawan. Selama ini setiap bulan dipotong gaji untuk membayar pajak, tetapi sama sekali tidak mendapatkan Kartu <u>NPWP</u> , sehingga akhirnya melapor ke Kejaksaan,

	karena diduga potongan pajak tidak disetorkan dan juga melaporkan perusahaan karena sempat tertimpa musibah kecelakaan kerja malah keluar uang pribadi dalam pengobatannya.
3	Perusahaan RD PI hingga kini tidak membayar sisa THR karyawan. Paling miris, gaji di Januari tahun ini juga ditahan. Padahal tutup buku perusahaan setahu kami 19 Januari. perusahaan yang dikeluhkan itu, memang langganan bermasalah terkait ketenagakerjaan. Perusahaan tersebut berinisial RD PI yang bekerja di bidang pengelolaan perikanan.
4	Kasus PHK sepihak oleh PT.INII. Komisi B DPRD Medan meminta agar PT Intan Nasional Iron Industri (INII) untuk membayar gaji kepada 43 karyawan yang dinilai telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Apa yang dilakukan perusahaan adalah melanggar aturan. Melakukan PHK sepihak kemudian tidak membayar gaji karyawan, dengan adanya anjuran dari Dinsosnaker itu secara langsung pihak PT INII diharuskan membayar upah karyawan sesuai dengan aturan pada pasal 164 dan 165 UU No 13 Tahun 2003 yakni jika karyawan mengundurkan diri I KEPMEN serta jika di PHK harus membayar 2 KEPMEN tapi karyawan juga tak kunjung digaji dan di PHK secara sepihak.
5	Managemen PT PBS Lubuk Gaung belum membayar hak normative (upah lembur) dan gaji bulan Desember 2018 puluhan pekerja di perusahaan yang merupakan sub kontraktor PT Sinar Mas tersebut. Merasa dirugikan, puluhan orang pekerja mendatangi kantor Disnakertrans Kota Dumai Rabu. Namun setelah pekerja melapor, gaji mereka langsung dibayar, hanya saja managemen PT PBS mengancam akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sumber : Data diolah Kumparan.com, RioOne.com, News.metro24jam.com

Banjarmasin.tribunnews.com, ManadoPostOnline.com

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 (Mamun, 2009). Dalam penelitian Mamun (2009) menunjukan bahwa perusahaan di Bangladesh mengungkapkan rata-rata 25% dari total item pengungkapan akuntansi SDM. Dalam penelitian tersebut indeks variabel pengungkapan terdiri dari 16 item pelaporan. Selain itu, dalam penelitian tersebut juga ditemukan bahwa ukuran perusahaan, kategori perusahaan (keuangan dan non-keuangan), dan *profitabilitas* mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM, sedangkan umur perusahaan terbukti tidak mempunyai pengaruh. Penelitian

Enofe, *et al* (2013) membuktikan bahwa perusahaan di Nigeria mengungkapkan akuntansi SDM rata-rata 20%-40% dari model Mamun. Penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja keuangan perusahaan dan level pengungkapan akuntansi SDM. Penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwa sektor keuangan mengungkapkan informasi akuntansi SDM lebih tinggi daripada sektor non-keuangan dan perusahaan yang mempunyai profitabilitas positif mempengaruhi perusahaan untuk mengungkapkan informasi SDM dalam laporan tahunannya.

Penelitian praktik pengungkapan akuntansi SDM di Indonesia dilakukan oleh Widodo (2014) yang meneliti pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa pengungkapan akuntansi SDM pada perusahaan perbankan di Indonesia menggunakan model Mamun (2009) sudah dilakukan cukup baik yaitu sekitar 57%. Selain itu, penelitian tersebut juga membuktikan bahwa *size*, umur, dan diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Sedangkan untuk variabel profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas bahwa terdapat hasil penelitian yang belum konsisten dari beberapa peneliti terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi Sumber Daya Manusia.

Sangat penting untuk mengukur dan menyajikan *human resources* dalam statement keuangan. Teori elemen statemen keuangan tidak terbatas pada penalaran tentang pendefinisian tetapi meliputi pula penalaran tentang pengukuran, penilaian, pengakuan, penyajian, dan pengungkapan. Dalam lingkup perusahaan, akuntansi dapat didefinisikan sebagai: Proses pengidentifikasi, pengukuran, dan penyajian suatu objek pelaporan keuangan dengan cara tertentu untuk menyediakan informasi relevan kepada pihak yang berkepentingan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan ekonomi. Sehingga, pengukuran diperlukan

untuk menyajikan atau memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan. Dalam Pengukuran sumber daya manusia, ada empat metode yang dapat dipakai, salah satu metode yang biasa dipakai oleh perusahaan yaitu Replacement cost (Kemalasari, 2012).

Penelitian ini mengacu pada penelitian Widodo (2014) dan Cristy (2015). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ada pada penambahan variabel independen yaitu Dewan Komisaris. Alasan penambahan variabel independen dalam penelitian ini dikarenakan Dewan komisaris merupakan wakil shareholder dalam entitas bisnis yang berbadan hukum perseroan terbatas (PT) yang berfungsi mengawasi pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan oleh manajemen memenuhi tanggung jawab mereka dalam mengembangkan dan menyelenggarakan pengendalian intern perusahaan. Keberadaan dewan komisaris yang lebih tinggi menyebabkan adanya peningkatan pengawasan terhadap kinerja manajemen yang dapat menekan perilaku manajer agar bertindak sesuai dengan kepentingan perusahaan. Berkaitan dengan pengungkapan akuntansi SDM, maka tekanan manajemen juga akan semakin besar untuk mengungkapkan informasi (Mulyadi, 2012). Selain itu penulis melakukan penelitian pada periode terbaru dan memperluas populasi penelitian dengan perusahaan manufaktur yang menjadi objek dalam penelitian ini, dengan harapan menggambarkan kondisi terkini pengungkapan akuntansi SDM perusahaan serta hasil penelitian ini menjadi lebih aktual dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, dengan objek pada perusahaan manufaktur dikarenakan dengan pertimbangan bahwa sektor ini merupakan perusahaan yang relatif banyak yang telah *listing* di BEI sehingga melambatnya permintaan global yang memunculkan kekhawatiran adanya penyusutan jumlah perusahaan manufaktur. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2013-2015)”.

1.2 Ruang lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bisa dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah menguji Pengaruh karakteristik perusahaan yang terdiri dari ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, diversifikasi produk dan ukuran dewan komisaris terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia?
2. Apakah profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia?
3. Apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia?
4. Apakah diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia?
5. Apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

1. Membuktikan secara empiris pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

2. Membuktikan secara empiris pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.
4. Membuktikan secara empiris pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.
5. Membuktikan secara empiris pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Sebagai pembelajaran awal dalam melakukan penelitian, dan juga menambah pengetahuan dan pemahaman tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dan sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi pada program studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI Darmajaya.

1.5.2 Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi, bahan rujukan, bahan referensi, dan data tambahan bagi peneliti lainnya yang tertarik pada bidang kajian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti mengenai praktik akuntansi sumber daya manusia

1.5.3 Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Akuntansi Sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan serta implikasinya bagi investor.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematik penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis/peneliti. Apabila penelitian memerlukan analisa statistika maka pada bab ini dicantumkan juga teori statistika yang digunakan dan hipotesa (bila diperlukan).

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan metodelogi penelitian yang digunakan termasuk definisi, sumber data, pengolahan, teknik analisis, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan deskripsi hasil penelitian berdasarkan data-data yang telah didapat, pengujian, dan pembahasan penelitian yang akan diuraikan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan,implikasi penelitian dan saran sehubungan dengan penulisan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN