

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, ada beberapa aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemilik maupun manajemen perusahaan. Salah satunya adalah aset yang terdapat di perusahaan tersebut. Aset dapat diartikan sebagai sesuatu barang yang memiliki nilai ekonomi (*economic value*), nilai komersial (*commercial value*), ataupun nilai tukar (*exchange value*) yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau pun individu (Siregar, 2004:178). Aset juga dapat didefinisikan sebagai seluruh kekayaan milik seseorang atau suatu perusahaan (PSAK 16). Kekayaan yang dimaksud adalah sumber daya baik yang berupa benda maupun hak kuasa dimana hal tersebut diperoleh dari suatu peristiwa yang terjadi pada masa lalu dan diharapkan untuk memberikan manfaat dimasa yang akan datang. Aset dalam suatu perusahaan dapat digolongkan dalam aset lancar dan aset tidak lancar, serta aset berwujud dan tidak berwujud yang dapat digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan. Selain aset yang berupa barang, ada juga aset lainnya yang juga sangat penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan, aset tersebut adalah sumber daya manusia (*Human Resources*).

*Human Resource Accounting* (HRA) adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia serta mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan (Mamun, 2009). Salah satu pengertian dari sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis. Flamholtz (1999) menyatakan "*People are not asset, the service people are expected to provide to an organization compromise the asset*". Aset manusia dalam HRA yang dimaksud, kemudian adalah jasa karyawan yang disediakan untuk operasional perusahaan. Jasa karyawan tersebut meliputi sumber daya yang dimiliki manusia berupa keterampilan, pengetahuan serta pengalaman dan

kemudian disetarakan dengan aset melalui perhitungan biaya. Dengan demikian menilai SDM adalah mengenai investasi manusia sebagai aset, dan bukan perlakuan manusia sebagai aset.

Pengungkapan HRA belum diatur dalam peraturan Bapepam-LK. PSAK No. 19 menyebutkan bahwa aktiva tidak berwujud adalah aktiva non moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif (Ikatan Akuntan Indonesia, 2009). Peraturan terkait hak asasi manusia dalam hubungan kerja telah diatur pada Pasal 28D (2) UUD 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal 6 No 13 UU Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Pasal 28 No 13 UU Tahun 2003 mengatur agar perusahaan memperkerjakan 1% penyandang cacat yang memenuhi kualifikasi dari keseluruhan jumlah karyawan. Perusahaan tentunya akan berusaha mentaati regulasi yang ada di Indonesia. Perusahaan yang telah memenuhi kriteria regulasi menurut resource based theory akan mengungkapkan ketercapainnya. Hal ini karena pencapaian terhadap regulasi adalah suatu keuntungan kompetitif yang memberikan value added terhadap stakeholder.

Adanya tindakan pelanggaran oleh manajemen dengan melakukan PHK secara sepihak, membayar upah dibawah upah minimum Provinsi, mengurangi pembayaran upah, tidak memberikan pesangon, dan tidak memperhatikan kesehatan serta keselamatan kerja karyawan menunjukkan terdapat permasalahan *Human Resource Accounting*. Berdasarkan beberapa kasus negatif HRA yang terjadi pada perusahaan manufaktur, maka pemerintah mewajibkan setiap perusahaan untuk memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi karyawan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Pengembangan HRA diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan keputusan (Brummet *et al*). Pelaporan keuangan HRA dapat memberikan peran penting

untuk memfasilitasi pemanfaatan yang tepat sumber daya manusia perusahaan (Mamun, 2009). Asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan perusahaan. Oleh karena itu, pihak-pihak yang memiliki kepentingan tidak mendapatkan informasi penting tentang sumber daya manusia organisasi mereka. Hal ini menimbulkan tantangan bagi para akuntan untuk mengidentifikasi dan mengukur sumber daya manusia serta mengkomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan.

Pengungkapan HRA di Indonesia diatur dalam peraturan Bapepam-LK. PSAK 19 menyebutkan bahwa aktiva tidak berwujud adalah aktiva non moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif (Ikatan Akuntan Indonesia, 2009). Peran ilmu akuntansi sangat diperlukan dalam merumuskan pengungkapan sumber daya manusia. Laporan tahunan perusahaan merupakan sarana bagi manajemen perusahaan untuk mengkomunikasikan informasi yang diperlukan oleh para *stakeholder*. Namun, nilai mengenai sumber daya manusia sebuah organisasi sulit untuk diukur dalam satuan moneter. Kendala ini menyebabkan para *stakeholder* sulit untuk mendapatkan informasi terkait sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, yaitu *foreign ownership*, *family ownership*, Komisaris Asing, ukuran perusahaan dan umur perusahaan,

Fenomena yang terjadi Pengungkapan *Human Resources Accounting* adalah PT Lion Metal Works. Tbk (LION), kasus yang terjadi pada karyawan PT LION yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 254 eks-karyawan dan belum memperoleh upah yang totalnya senilai Rp7,2 miliar. Karyawan pengelola sudah menuntut haknya selama lebih dari satu tahun. Jaminan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dibutuhkan karyawan agar dapat mencapai target dan tujuan perusahaan, maka itu diperlukan pelaporan *Human Resources Accounting* (HRA) agar 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 *Human Resources Accounting* (HRA) memang diperlukan agar *stakeholder* mendapatkan informasi yang valid mengenai kondisi perusahaan ([www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com)).

*Foreign Ownership* atau kepemilikan asing di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Jika terjadi *sudden capital reversal* (keluarnya aliran modal secara mendadak) akan dapat mengganggu stabilitas ekonomi dalam negeri. Indikasi ini akan dapat mempengaruhi manajemen dari pihak asing untuk melakukan pengungkapan informasi secara tepat.

*Family Ownership* atau kepemilikan keluarga memiliki struktur yang unik yang berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi secara sukarela. Perusahaan keluarga cenderung berinvestasi dalam jangka waktu yang panjang sehingga akan memanfaatkan kecepatan informasi yang diterima, serta kepemilikan keluarga siap menanggung jika di waktu yang akan datang muncul potensi biaya. Perusahaan yang dimiliki oleh keluarga tetapi dikelola oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkaran keluarga. Dalam hal ini keluarga berperan sebagai pemilik dan tidak melibatkan diri dalam operasi di lapangan agar pengelolaan perusahaan berjalan secara professional. Dengan pembagian peran ini anggota keluarga dapat mengoptimalkan diri dalam fungsi pengawasan.

Adanya dewan komisaris asing dalam suatu perusahaan juga menjadi pertimbangan dalam kaitannya terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Menurut Riyanto (2008) besarnya nilai aset atau penjualan dan nilai ekuitas merupakan faktor yang menentukan ukuran perusahaan. Keterbukaan informasi yang dimiliki sangat bergantung pada ukuran perusahaan. Perusahaan yang besar cenderung lebih terbuka dalam mengungkapkan informasinya dibandingkan dengan perusahaan kecil.

Ukuran perusahaan adalah suatu ukuran, skala atau variabel yang menggambarkan besar-kecilnya perusahaan berdasarkan beberapa ketentuan, seperti total aktiva, log size, nilai pasar, saham, total penjualan, total pendapatan, total modal dan lain-

lain. Pengelompokan perusahaan atas dasar skala operasi umumnya terbagi menjadi tiga kategori, yaitu: perusahaan besar (large firm), perusahaan menengah (medium-size) dan perusahaan kecil (small firm) (Fahmi, 2016).

Umur perusahaan menunjukkan berapa lama perusahaan tersebut telah beroperasi dan menunjukkan kemampuan perusahaan bertahan hidup dan memberikan informasi untuk publik.

Penelitian ini replikasi dari Kadek, I Gusti dan Putu (2017) diperoleh hasil bahwa struktur kepemilikan berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting* (HRA). *Leverage*, profitabilitas dan *Return on Equity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting* (HRA). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel independennya. Pada penelitian ini, ditambahkan 2 variabel lainnya yaitu ukuran perusahaan dan umur perusahaan. Alasan menambah variable Ukuran Perusahaan adalah karena Perusahaan yang berukuran besar memiliki basis pemegang kepentingan yang lebih luas, sehingga berbagai kebijakan perusahaan besar akan berdampak lebih besar terhadap kepentingan publik dibandingkan dengan perusahaan kecil. Bagi investor, kebijakan perusahaan akan berimplikasi terhadap prospek cash flow di masa yang akan datang. Sedangkan bagi regulator (pemerintah) akan berdampak terhadap besarnya pajak yang akan diterima serta efektifitas peran pemberian perlindungan terhadap masyarakat secara umum.

Selain penambahan variabel independen, tahun penelitian yang digunakan juga dibedakan, pada penelitian ini digunakan periode terbaru yaitu dari tahun 2017-2019. Sektor dalam penelitian ini juga dibedakan, sebelumnya penelitian dilakukan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pemilihan sampel perusahaan manufaktur dikarenakan dalam perusahaan manufaktur sumber daya manusia terkadang harus dikorbankan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan efektif

dan efisien sehingga sering terjadi pelanggaran hak oleh manajemen perusahaan terhadap buruh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pengungkapan *Human Resources Accounting* dan seberapa banyak perusahaan manufaktur yang sudah melakukan pengungkapan *Human Resources Accounting*. Penelitian ini berjudul “Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan *Human Resources Accounting* (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019)”.

## **1.2 Ruang lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data perusahaan manufaktur yang terdapat di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2017-2019.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas menjelaskan bahwa pentingnya pengungkapan laporan keuangan dalam suatu perusahaan untuk mencegah terjadinya asimetri informasi. Dalam pengungkapan *Human Resources Accounting* ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi. Maka permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut:

1. Apakah *Foreign Ownership* berpengaruh terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*?
2. Apakah *Family Ownership* berpengaruh terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*?
3. Apakah Dewan Komisaris Asing berpengaruh terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*?
4. Apakah Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*?

5. Apakah Umur Perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh *Foreign Ownership* terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*.
2. Menguji pengaruh *Family Ownership* terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*.
3. Menguji pengaruh Dewan Komisaris Asing terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*.
4. Menguji pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*.
5. Menguji pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan *Human Resources Accounting*.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan mengenai *human resources accounting* di Indonesia serta menjadi sumber referensi atau bacaan kepada pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengungkapan *Human Resources Accounting*.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi investor untuk menilai pengungkapan *Human Resources Accounting* yang dilakukan oleh perusahaan manufaktur sebelum mengambil keputusan untuk menanamkan

modalnya ke perusahaan tersebut dan diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen untuk dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, sistematika penelitian dibagi menjadi lima (5) bab yang diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sehingga acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan manfaat penelitian, dan pada akhir bab dijelaskan tentang sistematika penelitian yang akan digunakan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk rumusan masalah yang akan diajukan. Akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang akan diajukan. Di bab ini juga akan dijabarkan tentang kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini terdapat penjelasan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, dijabarkan pula populasi dan sampel yang digunakan, dan metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang hasil analisis data yang didapat dari objek penelitian (sampel) beserta hasil analisis data dan penjabarannya akandidasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan pada Bab II, sehingga segala permasalahannya yang di kemukakan dalam Bab I dapat dipecahkan agar mendapat solusi yang tepat.

#### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini penulis berusaha untuk menarik beberapa kesimpulan penting dari semua uraian dalam bab-bab sebelumnya dan memberikan saran-saran yang dianggap perlu untuk pihak yang terkait.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**