

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan suatu bisnis. Keberadaan sumber daya ini merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis. Manusia dalam keberadaannya pada suatu bisnis memegang peranan yang sangat penting, baik dalam pelaksanaan maupun dalam pencapaian target dari bisnis itu sendiri. Tidak jarang, karena dianggap sebagai suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, manusia bagi suatu perusahaan sering dinyatakan sebagai aset yang sangat berharga atau sering diistilahkan sebagai *human asset*.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan tak mungkin bisa memaksimalkan produktivitas dan laba tanpa adanya SDM yang kompeten dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, karena kita semua tahu bahwa manusialah yang menggerakkan semuanya, baik itu dari hal perkiraan kas sampai dengan berbagai jenis aktiva yang ada dalam perusahaan semuanya dikendalikan manusia.

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 kendala 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. Manusalah yang mengelola suatu perusahaan dan manusia yang menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan SDM yang kompeten merupakan sesuatu yang paling berharga, karena dengan adanya SDM yang kompeten, perusahaan bisa mengoptimalkan strategi bisnis yang telah direncanakan. Kalau dirinci lebih spesifik, aktor dibalik keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan adalah manusia, jadi manusalah penentu di perusahaan. Untuk itu, penghargaan atas kekayaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mutlak untuk diakui.

Perusahaan manufaktur merupakan salah satu sektor yang memberikan pengaruh terhadap perekonomian suatu Negara, khususnya di Indonesia. Perusahaan manufaktur mempunyai peranan penting dalam mensejahterakan kehidupan masyarakat dimana produknya sangat diperlukan untuk kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, pengelolaan perusahaan manufaktur haruslah dilakukan dengan baik agar terjadi peningkatan kinerja perusahaan yang positif. Apabila kinerja perusahaan tersebut juga akan meningkat, yang terlihat dari karakteristik yang dimilikinya.

Pada perusahaan manufaktur yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lainnya dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal. (Warno, 2011)

Tenaga kerja yang terampil dan memiliki kemampuan yang memadai adalah SDM yang sangat berarti bagi perusahaan. Perusahaan rela mengeluarkan dana demi mengembangkan tenaga kerja, baik melalui perekrutan, penempatan kerja, dan pelatihan serta pendidikan untuk para tenaganya demi mendapat SDM yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Namun, di samping itu perusahaan pun perlu mencatat biaya-biaya yang telah dikeluarkan atas pengembangan SDM yang dilakukan, ini bertujuan untuk menyediakan data-data yang lengkap mengenai SDM yang dimiliki perusahaan. Informasi SDM dapat digunakan oleh pihak internal maupun eksternal perusahaan untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai berbagai hal.

Pengembangan Akuntansi SDM diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan keputusan. Pelaporan keuangan Akuntansi SDM eksternal dapat memberikan peran penting untuk memfasilitasi pemanfaatan yang tepat SDM organisasi (Mamun, 2009). Asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan perusahaan karena nilai SDM sulit untuk diukur dalam

satuan moneter. Oleh karena itu, para pemangku kepentingan tidak mendapatkan informasi penting tentang sumber daya manusia organisasi mereka.

Biaya yang dikeluarkan terhadap karyawan (SDM) dinyatakan pada laporan laba rugi, akan tetapi nilai tambah yang diberikan oleh SDM yang bersangkutan tidak muncul sebagai asset maupun kewajiban perusahaan. Dengan kata lain perusahaan akan menerima benefit yang sulit ditentukan nilainya dalam rupiah apabila diberikan pelatihan dan seminar peningkatan kualitas kepada karyawan pada periode tertentu. Keuntungan semacam itu hanya dapat dilihat dari tingkat produktivitas dan pencapaian kinerja perusahaan yang akan terrefleksikan dalam laporan laba rugi berjalan dan bukan sebagai asset perusahaan yang memiliki *future benefit* bagi perusahaan.

Seiring berkembangnya teknologi tentunya arus informasi pun semakin meningkat, yang mengakibatkan segala aktivitas tidak bisa berjalan sendiri-sendiri baik ekonomi maupun disiplin ilmu. Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu disiplin ilmu yang mempelajari sumber daya manusia dalam organisasi saat ini mengalami pergesaran peranannya dari yang bersifat taktis menuju strategis. Demikian juga dengan disiplin ilmu akuntansi, yang dahulunya hanya memberikan informasi tentang kekayaan perusahaan berupa sumber daya alam dan modal saja, sekarang dirasa masih kurang karena masih ada kekayaan perusahaan yang belum tersajikan, yaitu kekayaan sumber daya manusia.

Tujuan utama dari akuntansi sumber daya manusia adalah untuk membantu manajer perusahaan dalam mengukur efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia. Hal ini semakin penting terutama dalam bisnis yang makin

kompetitif sehingga di perlukan *management strategy* yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia ini. Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu pengukuran yang tegas atas dasar pemikiran manusia yang merupakan sumber daya organisasi yang sangat berharga dan merupakan bagian integral dari perpaduan sumber daya.

Akuntansi sumber daya manusia merupakan proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan atau suatu pengakuan bahwa orang-orang merupakan modal manusia maupun aktiva manusia. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia penting adanya, selain untuk menyalurkan tanggungjawab sosial dan memperbaiki profil dan citra perusahaan, akuntansi sumber daya manusia juga penting untuk menyediakan informasi yang cukup terhadap para investor.

Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) pertama sekali mendapat sorotan di Amerika Serikat dan dengan cepat telah menjadi transformasi yang mendasar pada industrial ke ekonomi yang lebih didasarkan pada “pengetahuan dasar ekonomi (*knowledge – based economy*)” yang memerlukan latihan dan pendidikan serta pengalaman di bidangnya. Dalam praktek akuntansi yang berjalan sekarang ini, akuntansi keuangan memperlakukan segala pengeluaran SDM sebagai beban tahun berjalan yang akan mengurangi laba bersih perusahaan, yang sifatnya bertolak belakang dengan perlakuan akuntansi terhadap pengeluaran investasi yang akan memberikan manfaat ekonomis kepada perusahaan di masa mendatang, yang dilaporkan sebagai aset di masa yang akan mendatang.

Di Indonesia, akuntansi sumber daya manusia masih jarang dipergunakan, tetapi perhatian akan sumber manusia itu sendiri sebenarnya telah cukup besar. Hal tersebut terbukti dengan semakin banyaknya kasus pembajakan tenaga profesional, seperti pembajakan buku-buku, lagu-lagu dan lain-lain. Kejadian tersebut menunjukkan bahwa kaum usahawan di Indonesia telah menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola perusahaan secara efisien sehingga perusahaan tidak segan memberikan nilai yang tinggi untuk sumber daya manusia tersebut. Bagi perusahaan, hal tersebut akan memberikan keuntungan yang lebih besar setiap tahunnya dimana dana yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan manfaat pada masa yang akan datang yang lebih besar dari dana yang telah dikeluarkan (Tunggal dalam Arfan, 2008).

Berdasarkan PSAK No. 5 mengenai Pelaporan Segmen, segmen usaha (diversifikasi produk) adalah komponen perusahaan yang dapat dibedakan dalam menghasilkan produk atau jasa (Ikatan Akuntan Indonesia, 2009). Strategi diversifikasi yang dilakukan perusahaan umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Hal ini dikarenakan informasi diversifikasi penting untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan (Amran *et al.*, 2009).

Kasus pelanggaran terhadap buruh sering terjadi di Indonesia. 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).

Seperti halnya kasus di PTPN 4 tahun 2015 yang mengindikasikan bahwa adanya kasus terkait pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, yakni mengenai tidak adanya transparansi mengenai dana pensiun. Para pekerja PTPN 4 menuntut adanya transparansi mengenai dana pensiun. Para pekerja mengeluhkan mengenai ketidaktahuan mereka tentang berapa sebenarnya besaran gaji pensiunan mereka. Hal inilah yang menjadi pemicu adanya dugaan korupsi dana pensiun di PTPN 4 ini, para pekerja menilai bahwa PTPN 4 sudah tidak memanusiakan manusia lagi.

[sumber : Lintaspublik.com (11 Februari 2015)]

Pengungkapan akuntansi SDM juga sulit disampaikan kepada para *stakeholders* karena belum adanya standar yang mengatur tentang pengungkapan tersebut. Padahal SDM merupakan salah satu aset yang bernilai dalam perusahaan yang sudah seharusnya disajikan dalam laporan keuangan agar dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan bagi para *stakeholders*.

Dan terjadi juga pada kasus di BI tahun 2014 yang mengindikasikan bahwa adanya kasus terkait pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, yakni adanya penggelapan dana pensiun karyawan BI. Direktorat Tindak Pidana Ekonomi dan Khusus Mabes polri berhasil mengungkap kasus penggelapan dana pensiun karyawan Bank Indonesia sebesar Rp.33juta, kasus yang bermula saat YS, dirut di PT BTS berniat mengelola dana pension karyawan di BI sebesar

Rp.33 miliar agar mendapatkan bunga yang besar. Hal inilah yang menjadi pemicu adanya dugaan penggelapan dana pensiun karyawan di BI tahun 2014.

[sumber:tribunnews.com (24 November 2014)]

Sehingga dari kasus diatas secara umum bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terjadi pada PTPN dan BI yang mengindikasikan bahwa adanya penyalahgunaan dana pensiun karyawan, oleh karena itu dari kasus tersebut penulis memilih untuk memspezifikasikan kasus yang terkait pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi.

Hal ini menimbulkan tantangan bagi para akuntan untuk mengidentifikasi dan mengukur sumber daya manusia dan mengkomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan (Mamun, 2009). Pengungkapan Akuntansi SDM belum diatur dalam peraturan Bapepam-LK. Penelitian terkait Akuntansi SDM dapat membantu Bapepam dan Ikatan Akuntansi Indonesia dalam membuat standar pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. PSAK No. 19 menyebutkan bahwa aset tidak berwujud adalah aset nonmoneter 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.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang termasuk dalam *social disclosure* dan umumnya bersifat sukarela membuat perusahaan-perusahaan tak terlalu terfokus mengenai pengungkapan ini, padahal pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ini akan meningkatkan transparansi mengenai segala hal

yang berkaitan dengan SDM dalam perusahaan dan mencegah adanya kecurigaan baik di lingkungan internal maupun eksternal.

Seperti halnya kasus di SDM Industri tahun 2016 yang mengindikasikan bahwa adanya kasus terkait pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, yakni mengenai biaya upah. Para pekerja menuntut adanya transparansi mengenai biaya upah. Pekerja mengeluh karena produktivitas sumber daya manusia industri manufaktur juga menurun, padahal upah tenaga kerja telah dinaikan. Yang perlu dilihat dari manufaktur ini, produktivitas senantiasa lebih rendah dari pada kenaikan upah minimum provinsi (UMP). Berdasarkan paparan BI, kenaikan UMP dari kurun 2013-2014 mencapai 15%-20%. Sementara itu, tingkat pertumbuhan produktivitas di periode yang sama hanya kisaran 5%. Sehingga kami berbicara upah, tapi bukan hanya mempertimbangkan dari sisi inflasi, melainkan juga memperhitungkan daya saing produksi. Oleh karena itu jika produktivitas sumber daya manusia menurun akan berhubungan kepada salah satu pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yaitu mengenai dana yang terkait pada pekerja/karyawan.

[sumber: Mediaindonesia.com (26 November 2016)]

Pada kasus industri makanan dan minuman ditargetkan tumbuh stabil 8-9 persen, Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman Indonesia (Gapmmi) yakin tahun ini bisa mencapai pertumbuhan minuman 8.5%. Optimisme ini didasarkan pada tren peningkatan investasi di sektor industri makanan dan minuman yang kian membaik. Tahun lalu nilai investasi industri makanan dan minuman

mencapai Rp. 61 triliun, meningkat tajam dibanding tahun 2015 sebesar Rp. 43 triliun.

Adhi Ketua Umum Asosiasi Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman Indonesia (Gapmmi) mengatakan bahwa pada tahun 2016 saja pertumbuhan mencapai 8,2 sampai 8,5 persen dengan nilai sebesar Rp.1.400 triliun. Pertumbuhan ini dipengaruhi besarnya surplus perdagangan luar negeri produk makanan dan minuman. Diantaranya terkait dengan lemahnya daya saing dan profitabilitas industri yang dinilai menurun. Penyebabnya adalah regulasi teknis dari lembaga kementerian yang dianggap membebani. Oleh karena itu jika terjadi penurunan profitabilitas dan lemahnya daya saing maka berhubungan kepada salah satu pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yaitu mengenai pengakuan kinerja pada perusahaan.

[sumber:katadata.com (03 Februari 2017)]

Hal inilah yang mengakibatkan produktivitas senantiasa akan menjadi lebih rendah dari pada upah minimum. Sehingga tidak hanya mempertimbangkan sisi inflasi melainkan juga mempertimbangkan daya saing produksi.

Dan pada kasus Gabungan perusahaan Makanan dan Minuman Indonesia (Gapmmi) mengindikasikan bahwa industri makanan dan minuman melakukan pengurangan jam kerja untuk efisiensi anggaran perusahaan sehingga terjadi pelemahan rupiah yang terus terjadi sehingga pekerja tidak hanya menghadapi pembatasan jam kerja reguler tetapi juga mendapat batasan untuk jam kerja lembur, dan pengurangan jam kerja itu termasuk mengurangi jam lembur kerja.

Hal inilah yang yang mengakibatkan pendapatan pekerja menjadi menurun, dengan demikian daya beli karyawan juga menurun dan akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sejumlah karyawan.

[sumber: Beritasatu.com (25 september 2015)]

Kasus tersebut mencerminkan bahwa pengungkapan SDM memang dibutuhkan, ini dilakukan untuk mencegah adanya kecurigaan buruh atau tenaga kerja, atau dengan kata lain untuk lebih meningkatkan transparansi, dan hal ini juga akan berimbas baik atas pengungkapan yang dilakukan, karena dengan diungkapkannya informasi mengenai SDM ini akan mencerminkan citra baik perusahaan terhadap investor atau *stakeholder*.

Dampak dari akuntansi SDM yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik perusahaan. Karakteristik operasi perusahaan yang menghasilkan dampak sosial yang tinggi akan menuntut pemenuhan pengungkapan Akuntansi SDM yang lebih tinggi pula.

Pentingnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia membuat para peneliti baik dalam maupun luar negeri tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ini. Beberapa di antaranya adalah Syed (2009), Nova (2014) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Di antara faktor-faktor, yang menjadi variabel independen adalah ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk.

Ukuran perusahaan diduga merupakan faktor dari pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, ukuran perusahaan dapat menunjukkan besar kecilnya

perusahaan. Perusahaan yang besar cenderung mengungkapkan informasi keuangannya lebih luas ketimbang perusahaan yang kecil. Dengan demikian, semakin besar ukuran perusahaan maka akan semakin banyak pengungkapan yang dilakukan, termasuk pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan atau menciptakan laba. Menurut Adi dan Basuki (2013) tingkat profitabilitas yang tinggi akan mendorong para manajer untuk memberikan informasi yang lebih rinci, sebab mereka ingin meyakinkan investor terhadap profitabilitas perusahaan dan mendorong kompensasi terhadap manajemen.

Umur perusahaan dapat menunjukkan eksistensi perusahaan di bursa saham. Menurut Bestivano (2013) 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.

Diversifikasi produk merupakan upaya mencari dan mengembangkan produk atau pasar yang baru. Menurut Amran *et al.*, (2009) semakin terdiversifikasinya produk, maka semakin tinggi pula tingkat pengungkapan yang seharusnya dilakukan untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan.

Transparansi pengungkapan memang dibutuhkan untuk memberikan informasi secara luas kepada *stakeholder* mengenai keadaan maupun kinerja perusahaan. Ersya Tri Wahyuni (2015) selaku *Technical Advisor* IAI pun

menyatakan bahwa perusahaan di era modern ini tidak bisa menafikan permintaan investor terhadap berbagai laporan non- keuangan yang perannya semakin penting dalam menilai kesinambungan bisnis.

Hal ini tentu mengindikasikan bahwa segala aspek yang bertujuan untuk kesinambungan perusahaan perlu diungkapkan, termasuk pengungkapan mengenai akuntansi sumber daya manusia, karena SDM dinilai menjadi faktor utama penggerak dalam kegiatan perusahaan.

Fakta bahwa perusahaan memberikan informasi sukarela mengenai sumber daya manusia menunjukkan bahwa perusahaan mengharapkan manfaat dari pengungkapan tersebut, seperti akses yang lebih mudah ke pasar modal, peningkatan likuiditas saham perusahaan atau bahkan penurunan biaya modal (Dominguez,2011 dalam Rachmatika,2013).

Penelitian terkait pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan oleh Syed (2009), Nova (2014) memberikan hasil yang beragam. Syed (2009) menguji karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dengan memproksikan karakteristik perusahaan dengan *size, category of company, profitability dan age*. Penelitian Syed (2009) dilakukan pada perusahaan keuangan dan non-keuangan dan hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa secara signifikan *size, category of company, profitability* berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan *age* tak memiliki pengaruh atas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Nova (2014) melakukan penelitian disektor perbankan yang *listing* di BEI yang menguji karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber

daya manusia yang memproksikan karakteristik perusahaan dengan *size*, profitabilitas, umur, dan diversifikasi produk. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa secara signifikan *size*, umur, dan diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai masalah ini, yakni tentang pengungkapan praktik akuntansi sumber daya manusia. Namun dalam penelitian ini penulis memilih perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang *listing* di BEI dan dalam penelitiannya penulis menggunakan variabel ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengambil judul : **“Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan, dan Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Tuntutan kepada perusahaan untuk dapat melakukan pengelolaan fungsi yang terdapat di dalam perusahaan secara efektif dan efisien. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalkan biaya modal yang ditanggung perusahaan dan dapat memaksimalkan nilai perusahaan.
2. Perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan operasional perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan perusahaan. Dalam hak ini perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan produk yang dapat memuaskan konsumen dan mengelola perusahaan dengan baik.
3. Kesulitan pendanaan akan berpengaruh terhadap profitabilitas dan resiko yang ditanggung pemegang saham besarnya tingkat pengembalian yang diharapkan untuk dapat mencapai keuntungan optimal.
4. Analisis naik turunnya tingkat profitabilitas dilihat dalam total aktiva, penjualan dan kapitalisasi pasar.
5. Ukuran perusahaan mempengaruhi kemampuan perusahaan memperoleh pinjaman (dana eksternal)

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Ukuran Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Bagaimana Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Bagaimana Umur Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
4. Bagaimana Diversifikasi Produk Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
5. Bagaimana Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
6. Seberapa besar pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan dan Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia secara Simultan.
7. Seberapa besar pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan dan Pengaruh Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia secara Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui Ukuran Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Untuk mengetahui Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Untuk mengetahui Umur Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
4. Untuk mengetahui Diversifikasi Produk Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
5. Untuk mengetahui Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
6. Menganalisi dan mengetahui besarnya pengaruh Ukuran Perusahaan , Profitabilitas, Umur Perusahaan dan Pengaruh Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia secara Simultan.
7. Menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh Ukuran Perusahaan , Profitabilitas, Umur Perusahaan dan Pengaruh Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia secara Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu akuntansi dan menambah kajian dalam bidang akuntansi dalam mengetahui pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan dan diversifikasi produk terhadap pengungkapan ASDM (Akuntansi Sumber Daya Manusia).

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan penelitian ini dari sisi akademik, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan perluasan wawasan dalam meningkatkan pemahaman mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan perluasan wawasan dalam meningkatkan pemahaman mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan penambah wawasan mengenai Akuntansi Sumber Daya Manusia untuk pihak lain yang membacanya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan objek penelitian Laporan Keuangan Perusahaan Manufaktur Sektor Industri barang konsumsi yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia Kantor Bandung, Jl. Veteran No.10 Bandung, sumber data diperoleh dari *Indonesian Stock Exchange*. (www.idx.co.id)