

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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.

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 manusialah penentu di perusahaan. Untuk itu, penghargaan atas kekayaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mutlak untuk di akui (Arfan, 2008:3).

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 tenaga kerjanya demi mendapat SDM yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Namun, disamping 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.

Seiring berkembangnya teknologi tentunya arus akan 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 (Arfan, 2008: 54).

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 (Arfan, 2008:159).

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).

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 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)]

Kasus tersebut mencerminkan bahwa pengungkapan mengenai 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* .

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 diantaranya adalah Syed (2009), Enofe (2013), dan Nova (2014) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Diantara 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. Menurut Arfan( 2008:80), 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 Shingvi dan Desai (1971) dalam 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.

Umu perusahaan dapat menunjukkan eksistensi perusahaan di bursa saham. Menurut Rahmawati (2012:187), perusahaan yang berumur lebih tua memiliki pengalaman lebih banyak, sehingga lebih mengetahui kebutuhan konstituennya akan informasi tentang perusahaan.

Diversifikasi produk merupakan upaya mencari dan mengembangkan produk atau pasar yang baru. Menurut Hery (2012:148), untuk menghindari masalah yang tidak diinginkan nantinya, perusahaan dituntut untuk membuat kebijakan yang melaporkan aktivitas produksinya berupa pengungkapan sosial.

Transparansi pengungkapan memang dibutuhkan untuk memberikan informasi secara luas kepada *stakeholder* mengenai keadaan maupun kinerja perusahaan. Ersu 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), Enofe (2013), dan 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, dan mengenai tingkat pengungkapan akuntansi sumber daya manusia diperoleh angka 25% atas pengungkapannya.

Enofe (2013), melakukan penelitian pada sektor yang sama, yaitu sektor keuangan dan non-keuangan, dengan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, yaitu , *category of company* dan

*profitability*. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, dan mengenai tingkat pengungkapan akuntansi sumber daya manusia diperoleh angka sebesar 27.5% atas pengungkapannya.

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, dan mengenai tingkat pengungkapan akuntansi sumber daya manusia diperoleh angka 57% atas pengungkapannya.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai masalah ini, yakni tentang praktik pengungkapan 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 dengan beberapa perbedaan pada metode perhitungannya, yaitu pada perhitungan ukuran perusahaan dan profitabilitas, dalam penelitian ini ukuran perusahaan di hitung dengan total penjualan dan profitabilitas menggunakan ROE.

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, dapat diidentifikasi permasalahan yaitu pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang umumnya masih bersifat sukarela dalam praktik pengungkapannya di pengaruhi oleh ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis memperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana ukuran perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi?
2. Bagaimana profitabilitas perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi?
3. Bagaimana umur perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi?
4. Bagaimana diversifikasi produk perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi?

5. Bagaimana pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi ?
6. Berapa besar pengaruh ukuran perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
7. Berapa besar pengaruh profitabilitas perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
8. Berapa besar pengaruh umur perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
9. Berapa besar pengaruh diversifikasi produk perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
10. Berapa besar pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi secara simultan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

### 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
2. Untuk mengetahui profitabilitas perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi
3. Untuk mengetahui umur perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi
4. Untuk mengetahui diversifikasi produk perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi
5. Untuk mengetahui pengungkapan akuntansi sumber daya manusia perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi?
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh ukuran perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh profitabilitas perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh umur perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

9. Untuk mengetahui besarnya pengaruh diversifikasi produk perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
10. Untuk mengetahui besarnya pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi secara simultan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

#### **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 praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

## 2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan masukan terkait praktik pengungkapan mengenai akuntansi sumber daya manusia dan membuat kebijakan terkait pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

## 3. Bagi Peneliti Berikutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi terhadap penelitian yang sejenis.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini dilakukan di Bursa Efek Indonesia, yaitu di Jl. Veteran No.10 Bandung, dan waktu penelitiannya adalah pada bulan April 2015, sumber data diperoleh dari *Indonesian Stock Exchange* ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id))