

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Akuntansi merupakan bahasa bisnis yang dapat memberikan informasi tentang kondisi bisnis dan hasil usahanya pada suatu waktu atau periode tertentu (Harahap, 2015:2). Suwardjono (2013:10) mendefinisikan akuntansi sebagai berikut:

Proses pengidentifikasian, pengesahan, pengukuran, pengakuan, pengklasifikasian, penggabungan, peringkasan dan penyajian data keuangan dasar (bahan olah akuntansi) yang terjadi dari kejadian-kejadian, transaksi-transaksi, atau kegiatan operasi suatu unit organisasi dengan cara tertentu untuk menghasilkan informasi yang relevan bagi pihak yang berkepentingan.

Menurut Naukoko (2014) perkembangan ilmu akuntansi tidak hanya sebatas memberikan informasi kondisi ekonomi saja, tetapi mengacu pada informasi-informasi yang diperlukan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan. Informasi-informasi tersebut dapat diperoleh dari laporan keuangan yang telah disusun oleh perusahaan. Menurut PSAK No. 1 paragraf ke 9 (revisi 2015) laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja suatu entitas. Definisi lain dari laporan keuangan menurut Hariyanto (2013) adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan selama suatu periode akuntansi yang digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan dan posisi keuangan perusahaan. Informasi yang berkaitan dengan pengukuran kinerja nampak pada laporan laba rugi, sedangkan informasi yang ada dalam laporan

posisi keuangan berkaitan dengan aset, kewajiban dan ekuitas.

Salah satu unsur penting bagi perusahaan adalah aset. Aset merupakan kekayaan perusahaan yang digunakan untuk kegiatan operasional maupun upaya dalam memperoleh laba. Aset menurut *Financial Accounting Standards Board* (FASB) sebagai berikut “Aset adalah manfaat ekonomi yang mungkin terjadi di masa mendatang yang diperoleh atau dikendalikan oleh suatu entitas tertentu sebagai akibat transaksi atau peristiwa masa lalu” (Ikhsan, 2008:194).

Definisi lain dari aset menurut Hariyanto (2013) adalah segala sesuatu yang memiliki nilai ekonomi termasuk di dalamnya keterampilan seseorang seperti mekanik, keahlian dokter, kepiawaian seorang pengusaha dan lain-lain. Mengacu pada beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa aset tidak hanya terbatas pada sumber daya atau harta tidak bergerak saja, akan tetapi karyawan atau sumber daya manusia juga tergolong sebuah aset. Jika didasarkan pada pencatatan akuntansi, sumber daya manusia yang digolongkan menjadi aset atau sumber kekayaan perusahaan seharusnya dicantumkan dalam laporan posisi keuangan perusahaan. Namun menurut Cristy (2015) asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan perusahaan karena nilai sumber daya manusia sulit untuk diukur dalam satuan moneter, oleh karena itu para pemangku kepentingan mendapatkan informasi penting yang minim terkait sumber daya manusia yang organisasi mereka miliki. Hal ini menimbulkan tantangan bagi para akuntan untuk mengidentifikasi dan mengukur data mengenai sumber daya manusia dan mengkomunikasikannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Sumber daya manusia merupakan aset kritis dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Agar dapat menghasilkan laba tinggi, perusahaan harus didukung oleh seluruh sumber daya yang dimilikinya baik berupa harta maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi hal yang paling penting sebab sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia dirasa semakin penting bagi suatu kegiatan usaha dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat, sehingga kualitas sumber daya manusia harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang telah ditetapkan agar mampu mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya (Kasmir, 2016:3-4). Menurut Al Mamun (2009) sumber daya manusia adalah energi, keterampilan, bakat dan pengetahuan dari seseorang yang berpotensi dan dapat diterapkan untuk memproduksi suatu barang atau memberikan sebuah jasa yang berguna. Menurut Ulfa (2016) sumber daya manusia termasuk ke dalam aset tidak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan dimana sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh manusia. Pengembangan akuntansi sumber daya manusia diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan pengambilan keputusan (Widodo, 2014).

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan sebuah organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai aset yang paling berharga bagi sebuah badan usaha. Sumber daya manusia yang handal dapat menciptakan keunggulan bersaing agar dapat mempertahankan eksistensi diri dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang semakin ketat. Hal ini

mendorong perusahaan untuk meningkatkan kesadaran akan aset yang paling berharga dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak akan mampu menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri, sebab manusialah yang menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Putri *et al*, 2016).

Hasil penelitian Djati dan Khusaini (2003) dalam Widodo (2014) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial memiliki pengaruh terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi, kemauan bekerja keras dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Hal itulah yang menyebabkan sumber daya manusia yang berupa pekerja, karyawan maupun buruh merupakan aset penting perusahaan.

Tindakan sepihak yang sering dilakukan oleh beberapa manajemen perusahaan dalam memutuskan perkara dengan para karyawannya dapat mengakibatkan buruknya hubungan antara perusahaan dengan karyawannya. Beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan para karyawan dengan manajemen perusahaan adalah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dimana didalamnya termasuk hak-hak karyawan seperti dana karyawan dan pesangon. Terbukti pada tahun 2012 karyawan Standard Chartered Bank Jakarta melakukan aksi unjuk rasa mengenai tuntutan kenaikan upah berkala yang telah dipermasalahkan sejak tahun 2006. Selain mengenai tuntutan kenaikan upah, pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh manajemen kepada 92 orang karyawan juga menjadi pemicu perselisihan (<http://economy.okezone.com>, diakses 15 Juni 2017).

Tahun 2013 ratusan pensiunan karyawan PT Bank BRI Tbk yang tergabung dalam Forum Komunikasi Pensiunan BRI Perjuangan Pesangon wilayah Jatim menggelar aksi unjuk rasa yang disebabkan jajaran direksi BRI yang tidak memberikan hak pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Salah satu mantan karyawan PT Bank BRI Tbk, Syarief menerangkan bahwa ia dan ribuan orang diberhentikan karena mencapai usia pensiun normal dalam rentang waktu tahun 2003-2012 tanpa pesangon. Kasus ini tidak hanya terjadi di wilayah Jatim saja, tetapi juga di Jabar, Lampung dan daerah lainnya ([www.beritasatu.com](http://www.beritasatu.com), diakses 15 Juni 2017).

Tahun 2014 ratusan karyawan outsourcing atau tenaga kerja alih daya (TKAD) yang bekerja sebagai supir, administrasi, credit marketing officer (CMO) dan operator PT Bank Sumut menggelar demo menuntut status pengangkatan karyawan yang telah diwacanakan sejak tahun 2013. Menurut perwakilan karyawan yang juga merupakan Ketua Serikat Pekerja Forum Komunikasi PT PKS, Hakamuddin Halim menerangkan bahwa status pengangkatan tersebut telah dibuat, direncanakan dan program-program telah disusun namun kemudian dibatalkan. Selain status, para karyawan juga mempertanyakan terkait gaji yang hanya naik sekitar 7% per tahun, sementara kenaikan jajaran direksi bisa sekitar 35,6% ([www.medanbisnisdaily.com](http://www.medanbisnisdaily.com), diakses 15 Juni 2017).

Tahun 2015 beberapa karyawan PT Bank Mega Syariah melakukan aksi menyalurkan aspirasi didepan publik karena dipaksa untuk berhenti bekerja

di perusahaan tempat mereka bekerja atau dengan kata lain di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak. Dalam aspirasinya, para karyawan tersebut menyampaikan bahwa proses pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan UU yang berlaku di Negara Republik Indonesia yaitu UU RI NO. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terutama pada pasal 156 dan 157 terkait perhitungan uang pesangon ([www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com), diakses 15 Juni 2017).

Tahun 2016 puluhan karyawan PT Bank Danamon Tbk melakukan aksi demo menolak adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan manajemen PT Bank Danamon Tbk kepada karyawannya. Aksi tersebut merupakan pernyataan keberatan karyawan atas tindakan manajemen yang dianggap melakukan PHK secara sepihak (<http://infobanknews.com>, diakses 15 Juni 2017).

Beberapa kasus yang telah diuraikan sebelumnya merupakan contoh bukti masih terdapatnya kesewena-wenaan pihak manajemen perusahaan terhadap para karyawannya. Hal tersebut sangat bertolak belakang mengingat karyawan merupakan sebuah aset tidak berwujud yang penting untuk dimiliki perusahaan agar dapat menunjang eksistensi dan pemrolehan laba. Kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial memiliki pengaruh terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi, kemauan bekerja keras, dan kebanggaan karyawan pada organisasi (Widodo, 2014).

Kualitas sumber daya manusia di Indonesia juga perlu diperhatikan mengingat sejak tanggal 1 Januari 2016, Indonesia memasuki pasar bebas Asia Tenggara atau yang lebih dikenal dengan sebutan Masyarakat Ekonomi Asean

(MEA). Tujuan diciptakannya MEA berdasarkan piagam ASEAN adalah berupaya meningkatkan perekonomian kawasan dengan meningkatkan daya saing di kancah regional dan internasional agar ekonomi tumbuh merata serta meningkatkan taraf hidup masyarakat ASEAN. Salah satu konsekuensi dari diberlakukannya MEA yaitu membuka pasar tenaga kerja profesional. Terdapat delapan profesi yang dibuka yaitu insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi dan akuntan. *Institute of Management Development* (IMD) yang merupakan lembaga pendidikan bisnis terkemuka di Swiss pernah melaporkan hasil penelitiannya yang berjudul *IMD World Talent Report 2015*. Penelitian ini berbasis survei yang menghasilkan peringkat tenaga kerja berbakat dan terampil di dunia tahun 2015. IMD menempatkan Indonesia di peringkat ke 41 dari 61 negara yang disurvei. Peringkat Indonesia mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu peringkat 25 pada tahun 2014. Posisi Indonesia berada jauh dibawah posisi negara tetangga seperti Singapura, Malaysia bahkan Thailand. Peringkat ini dihitung didasarkan pada bobot tertentu dengan mempertimbangkan tiga faktor diantaranya faktor pengembangan dan investasi, faktor daya tarik suatu negara dan faktor kesiapan sumber daya manusia. (<http://indonesia.irib.ir>, diakses 6 April 2017).

Akuntansi sumber daya manusia (*human resource accounting*) merupakan proses dalam mengidentifikasi dan mengukur data mengenai sumber daya lalu mengkomunikasikan informasi tersebut pada pihak yang berkepentingan (Al Mamun, 2009). Sumber daya manusia yang tidak dapat diukur dalam satuan moneter, diproksikan melalui pengungkapan. Pengungkapan sering pula dimaknai

sebagai penyediaan informasi lebih dari apa yang perlu disampaikan dalam bentuk *statement* keuangan formal. Secara umum, tujuan dari pengungkapan adalah menyajikan informasi yang dipandang perlu untuk mencapai tujuan pelaporan keuangan dan untuk melayani berbagai pihak yang memiliki kepentingan berbeda-beda (Suwardjono, 2013:579-580).

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan bersifat sukarela atau *voluntary disclosure* (Widodo, 2014). Menurut Suwardjono (2013:583) pengungkapan sukarela merupakan pengungkapan yang dilakukan perusahaan diluar apa yang telah diwajibkan oleh standar akuntansi atau peraturan badan pengawas. Walaupun seluruh perusahaan publik diwajibkan memenuhi pengungkapan minimum, setiap perusahaan publik memiliki perbedaan secara substansial dalam hal jumlah tambahan informasi yang diungkapkan ke pasar modal (Daniel, 2013). Hal tersebut menyebabkan jenis dan tingkat pengungkapan setiap perusahaan bervariasi. Variasi pengungkapan tersebut antara lain dipengaruhi oleh karakteristik masing-masing perusahaan. Karakteristik dari perusahaan ini dapat diproksikan dalam item-item pada laporan keuangan entitas yang bersangkutan seperti ukuran perusahaan, umur perusahaan, profitabilitas dan diversifikasi produk (Cristy, 2015). Menurut Dominguez (2012) karakteristik perusahaan dapat diproksikan dengan ukuran perusahaan, tingkat *leverage*, tingkat konsentrasi kepemilikan, jenis industri, profitabilitas dan investasi aset tidak berwujud.

Ukuran perusahaan merupakan pengelompokan perusahaan ke dalam beberapa kelompok yaitu perusahaan besar, menengah dan kecil. Penentuan skala

besar kecilnya sebuah perusahaan dapat dilihat berdasarkan total penjualan, total aset, dan rata-rata penjualan. Perusahaan yang berukuran lebih besar memiliki berbagai kelebihan dibandingkan dengan perusahaan yang berukuran lebih kecil, diantaranya adalah mudahnya perusahaan dalam memperoleh dana dari pasar modal (Putri *et al*, 2016). Hal itu disebabkan karena perusahaan yang berukuran lebih besar memiliki akses yang lebih besar dan luas dalam mencari sumber pendanaan dari luar, sehingga kemungkinan untuk memperoleh pinjaman akan lebih mudah dengan pertimbangan bahwa perusahaan yang memiliki ukuran yang besar akan lebih bisa mempertahankan diri dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Semakin besar sebuah perusahaan maka tuntutan terkait informasi yang lebih lengkap dari publik juga akan semakin besar termasuk didalamnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sebab semakin bertambahnya pihak yang berkepentingan atas informasi perusahaan tersebut (Ulfa, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) mengungkapkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sebaliknya hasil penelitian Cristy (2016) tidak menemukan adanya pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Profitabilitas merupakan indikator keberhasilan perusahaan terkait kemampuannya dalam menghasilkan laba dengan memanfaatkan sumber yang dimiliki seperti aset dan ekuitas (Cristy, 2016). Menurut Widodo (2014) sebuah perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang baik akan cenderung melakukan pengungkapan yang lebih lengkap dengan tujuan menjaga citra baik perusahaan.

Profitabilitas merupakan rasio dari efektifitas manajemen yang didasarkan pada hasil pengembalian yang berasal dari kegiatan penjualan dan investasi, dimana rasio profitabilitas diantaranya terdiri atas *profit margin*, *basic earning power*, *return on assets* (ROA) dan *return on equity* (ROE) (Hermuningsih, 2013).

Hasil penelitian Putri *et al* (2016) memperlihatkan adanya pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Berlawanan dengan hasil penelitian Ulfa (2016) yang menyatakan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Umur perusahaan merupakan hal yang dipertimbangkan oleh investor dalam menanamkan modalnya, sebab umur perusahaan mencerminkan eksistensi sebuah perusahaan dan menjadi bukti bahwa perusahaan mampu bersaing dan dapat mengambil kesempatan bisnis yang ada dalam perekonomian (Bestivano, 2013 dalam Putri *et al*, 2016). Perusahaan yang telah lama berdiri dan terdaftar di pasar modal lebih lama cenderung memiliki banyak pengalaman dalam melakukan pengungkapan informasi dengan mempertimbangkan reaksi pasar terhadap pengungkapan yang sesuai. Perusahaan memiliki kecenderungan akan memberikan pengungkapan sukarela ketika perusahaan tersebut berencana untuk menerbitkan hutang publik atau ekuitas atau mengakuisisi perusahaan lain dalam rangka memberikan informasi eksplisit untuk investor dan mempengaruhi persepsi mereka (Widodo, 2014).

Penelitian yang dilakukan Cristy (2016) menyatakan umur perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Widodo (2014) yang mengungkapkan

bahwa umur perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Ukuran dewan komisaris yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah banyaknya jumlah anggota dewan komisaris dalam suatu perusahaan. Dewan Komisaris merupakan sekelompok individu yang ditunjuk sebagai wakil dari pemegang saham yang berada dalam perusahaan berbadan hukum perseroan terbatas (Dewi dan Priyadi, 2013). Adanya dewan komisaris dalam sebuah perusahaan berfungsi untuk mengawasi kegiatan pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan oleh pihak manajemen (direksi).

Menurut Utami dan Rahmawati (2010) semakin besar jumlah anggota dewan komisaris yang ada dalam perusahaan, maka semakin mudah untuk mengendalikan CEO dan pengawasan yang dilakukan menjadi lebih efektif. Penelitian Ulfa (2016) menyatakan bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

*Resource Based Theory* menurut Wernerfelt (1984) menjelaskan bahwa perusahaan akan unggul dalam persaingan usaha dan memiliki kinerja keuangan yang baik apabila memiliki, menguasai dan memanfaatkan aset-aset penting yang dianggap strategis. Aset-aset penting perusahaan yang dimanfaatkan dapat berupa aset berwujud maupun aset tidak berwujud seperti sumber daya manusia perusahaan. Pengelolaan sumber daya unggul yang dilakukan dengan baik dapat berdampak membaiknya kinerja keuangan perusahaan dan kesempatan untuk memperoleh laba yang semakin besar. Ukuran perusahaan yang menggambarkan besar atau kecilnya perusahaan memiliki keterkaitan dengan

*resource based theory*. Ukuran sebuah perusahaan menentukan tingkat profitabilitas perusahaan. Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba. Perusahaan dengan ukuran yang besar memiliki kemampuan yang tinggi dalam memperoleh laba. Kemampuan tinggi dalam memperoleh laba tersebut sebagai akibat dari kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan dan menguasai aset-aset pentingnya yang dianggap strategis.

Umur perusahaan juga memiliki keterkaitan dengan *resource based theory*. Umur perusahaan yang merupakan cerminan dari eksistensi sebuah perusahaan menjadi bukti bahwa perusahaan mampu bersaing. Perusahaan yang mampu menjaga eksistensinya dianggap memiliki kondisi keuangan yang cenderung stabil dan kemampuan tinggi dalam memperoleh laba. Kemampuan perusahaan dalam menjaga eksistensinya tersebut merupakan akibat dari kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan dan menguasai aset-aset pentingnya yang dianggap strategis seperti sumber daya manusia. Tingginya kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba dan menjaga eksistensinya tersebut merupakan sebuah *good news* atau berita baik sehingga mendorong untuk dilakukannya pengungkapan, salah satunya adalah pengungkapan mengenai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Salah satu asumsi dari *agency theory* adalah adanya perbedaan antara tujuan *principal* dan tujuan agen dapat menimbulkan konflik. Adanya dua kepentingan yang berbeda dalam perusahaan dimana masing-masing pihak baik *principal* maupun agen berusaha untuk mencapai kemakmuran yang diinginkan berakibat munculnya asimetri informasi antara pemegang saham sebagai *principal*

dan manajemen sebagai agen. Ukuran dewan komisaris diproksikan dengan banyaknya dewan komisaris yang ada dalam perusahaan sebagai wakil dari para pemegang saham yang dapat berperan sebagai solusi untuk menyelesaikan konflik keagenan. Pemegang saham memiliki hak dalam pengambilan keputusan investasi maupun mempengaruhi cara kerja atau kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Hal tersebut dapat membuat dewan komisaris sebagai wakil dari pemegang saham mendorong perusahaan untuk memberikan informasi penting yang berkaitan dengan pemegang saham salah satunya adalah pengungkapan mengenai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Terdapat beberapa alasan penelitian ini penting dilakukan antara lain adanya fenomena aksi demo yang dilakukan oleh para pegawai perbankan seperti yang telah diuraikan sebelumnya sebagai bentuk menyalurkan aspirasi akibat kurangnya kesejahteraan karyawan yang seharusnya menjadi kewajiban setiap manajemen perusahaan. MEA juga menjadi salah satu alasan penting mengapa kualitas sumber daya manusia di Indonesia perlu untuk diperhatikan, sebab MEA meningkatkan daya saing yang kompetitif bagi masyarakat ASEAN yang terjadi di kancah regional maupun internasional. Alasan lain penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia ini penting dilakukan adalah untuk meningkatkan kesadaran perusahaan dalam mengungkapkan sumber daya manusianya, sebab Enyi dan Akindehinde (2014) menemukan adanya kebutuhan untuk menghargai aset manusia dan mencerminkan nilai ini dalam laporan keuangan seperti aset-aset perusahaan lainnya. Selain itu, salah satu alasan yang mendasari perusahaan untuk

melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia meskipun merupakan pengungkapan sukarela adalah adanya proses rekrutmen karyawan.

Definisi rekrutmen menurut Setiani (2013) adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Proses perekrutan karyawan melalui prosedur dan standar yang baik diharapkan mampu menghasilkan karyawan yang handal sebagai mitra strategis perusahaan. Biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawainya tidak terbilang rendah, sehingga dibutuhkan seleksi yang selektif (Yulamsi, 2016). Biaya perekrutan yang cukup tinggi itulah yang wajib dipertanggungjawabkan pihak manajemen perusahaan dalam laporan keuangannya sehingga mendorong dilakukannya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Perusahaan jasa merupakan perusahaan yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada konsumen baik dalam aktivitas produksi maupun konsumsi. Output dari jasa bersifat abstrak namun manfaatnya dapat dirasakan oleh konsumen.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Perusahaan Jasa**

No.	Sektor	
1.	Sektor Properti, Real Estate dan Konstruksi Bangunan	
	Sub Sektor :	Properti dan Real Estate
		Konstruksi Bangunan

No.	Sektor	
2.	Sektor Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	
	Sub Sektor :	Energi
		Jalan Tol, Pelabuhan, Bandara
		Telekomunikasi
		Transportasi
3.	Sektor Keuangan	
	Sub Sektor :	Bank
		Lembaga Pembiayaan
		Perusahaan Efek
		Asuransi
4.	Sektor Perdagangan, Jasa dan Investasi	
	Sub Sektor :	Perdagangan Besar
		Perdagangan Eceran
		Restoran, Hotel dan Pariwisata
		<i>Advertising, Printing</i> dan Media
		Kesehatan
	Perusahaan Investasi	

Sumber : sahamok.com

Subyek dalam penelitian ini adalah perusahaan jasa sub sektor perbankan. Alasan pemilihan perbankan sebagai subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karena sektor perbankan membutuhkan dan melibatkan sumber daya manusia paling banyak. Ketua Umum Ikatan Bankir Indonesia (IBI) Zulkifi Zaini mengatakan hingga tahun 2014 ada sekitar 500.000 karyawan yang bekerja di sektor perbankan. Namun, sektor perbankan dinilai masih membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia. Menurut Zulkifi, setidaknya

sektor perbankan membutuhkan 25.000 tenaga kerja baru setiap tahunnya dan perlu untuk di sertifikasi. (<http://finansial.bisnis.com>, diakses 15 Juni 2017).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengungkapkan kebutuhan jumlah sumber daya manusia sektor industri jasa keuangan yang memiliki sertifikasi terus meningkat. Bagi sektor perbankan sebagian besar sumber daya manusia yang bersertifikasi dibutuhkan untuk pejabat eksekutif. Bagi sektor industri keuangan non bank sebagian besar sumber daya manusia bersertifikasi diperuntukkan bagi Ajun Ahli Asuransi Indonesia Jiwa (AAAIJ), Ajun Ahli Asuransi Indonesia Kerugian (AAAIK), aktuaris serta pengurus. (<http://keuangan.kontan.co.id>, diakses 15 Juni 2017).

Mendukung pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia, pada tahun 2016 Bank Indonesia (BI) meresmikan pendirian *BI Institute* yang merupakan lembaga dibawah BI yang fokus kepada pengembangan sumber daya manusia (SDM). Gubernur BI, Agus Martowardojo mengatakan bahwa pembangunan ekonomi nasional diperlukan SDM yang berkualitas. *BI Institute* didukung oleh empat pilar, diantaranya pembelajaran, penelitian, kemitraan dan *public exposure*. Untuk mendorong pertumbuhan ekonomi ke angka yang lebih besar, BI melihat dukungan SDM yang mumpuni diperlukan. Oleh sebab itu, perlu adanya lembaga yang mendorong terciptanya SDM yang berkualitas. (<http://bisnis.liputan6.com>, diakses 13 Juni 2017).

Periode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tahun 2012 hingga tahun 2016. Alasan dipilihnya periode penelitian tersebut adalah

terkait fenomena yang terjadi pada tahun tersebut dan data pada tahun tersebut merupakan data terbaru.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN TERHADAP *HUMAN RESOURCE ACCOUNTING DISCLOSURE* PADA PERBANKAN KONVENSIONAL DI INDONESIA”**.

### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya maka, rumusan masalah penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure* pada perbankan konvensional di Indonesia?
2. Apakah profitabilitas berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure* pada perbankan konvensional di Indonesia?
3. Apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure* pada perbankan konvensional di Indonesia?
4. Apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure* pada perbankan konvensional di Indonesia?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure* pada perbankan konvensional di Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah profitabilitas berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure* pada perbankan konvensional di Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure* pada perbankan konvensional di Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh terhadap *human resource accounting disclosure* pada perbankan konvensional di Indonesia.

#### 1.4. **Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi kepada :

1. Bagi Penulis  
Penulis mengetahui pengaruh dari karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan jasa di Indonesia.
2. Bagi Investor dan Calon Investor  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam menganalisis pengambilan

keputusan investasi bisnis sehingga dapat mencapai *return* atau pengembalian yang sesuai dengan harapan investor.

3. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia agar dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan pengungkapan informasi-informasi penting perusahaan.

4. Bagi Penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi referensi tambahan penelitian untuk penelitian selanjutnya.

**1.5. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan yang disusun bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan. Berikut sistematika penulisan dalam penelitian ini :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjelaskan tentang permasalahan atau topik penelitian, rumusan masalah yang menjelaskan tentang masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian yang menjelaskan tentang hal yang ingin diketahui oleh peneliti berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian, manfaat penelitian yang menjelaskan tentang hal yang ingin diperoleh peneliti dengan melakukan penelitian, serta sistematika penulisan yang menjelaskan

tentang isi dari masing-masing bab meliputi sub bab yang ditulis oleh peneliti.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, landasan teori yang menjelaskan mengenai teori-teori yang mendasari penelitian, kerangka pemikiran yang menggambarkan alur hubungan antar variabel yang akan diteliti berdasarkan penelitian terdahulu, dan hipotesa penelitian.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian yang menjelaskan terkait jenis penelitian yang akan dilakukan; batasan penelitian yang menjelaskan ruang lingkup atau variabel penelitian yang akan digunakan; identifikasi variabel yang menjelaskan variabel-variabel yang akan diamati oleh peneliti; definisi operasional dan pengukuran variabel; populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel; data dan metode pengumpulan data; dan teknik analisis data yang menjelaskan secara detail mengenai berbagai tahap yang akan dilakukan dalam menganalisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Bab ini menguraikan tentang gambaran subyek penelitian dan analisis data yang menjelaskan mengenai gambaran subyek yang diteliti, analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen, uji asumsi klasik (yang

terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi), pengujian hipotesis serta pembahasan dari hasil pengujian tersebut.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang penjelasan mengenai kesimpulan yang terdiri dari jawaban atas rumusan masalah dan pembuktian hipotesis berdasarkan data yang telah dianalisis, keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, serta saran yang diharapkan dapat digunakan untuk perbaikan pada penelitian selanjutnya.

