

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mulai menjadi perhatian banyak pihak seiring perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, dan merupakan salah satu aset penting di perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis, baik dalam operasional bisnis maupun pencapaian tujuan dari bisnis tersebut (Suranta dan Alafi S., 2018).

Sumber daya manusia merupakan aset kritis dalam menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia adalah energi, keterampilan, dan pengetahuan setiap orang untuk memproduksi barang atau memberikan jasa yang bermanfaat. Keberadaan SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama dapat menghasilkan nilai tambah yang berbeda bagi perusahaan itu sendiri (Sari, 2016).

Dalam pengertian harfiah, akuntansi sumber daya manusia diartikan sebagai akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih, dan mengembangkan aset manusia (Tunggal, 2008). Akuntansi sumber daya manusia juga melibatkan pengukuran terhadap nilai ekonomi dari manusia bagi organisasi. Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia berarti

mengukur investasi yang dibuat oleh organisasi dalam hal manusia, biaya untuk menggaji orang-orang tersebut, serta nilai dari manusia bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan definisi mengenai akuntansi sumber daya manusia, dapat dikatakan bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia merupakan pengungkapan informasi mengenai sumber daya manusia kepada pihak yang berkepentingan untuk pengambilan keputusan oleh manajer dan investor. Adapun pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ini dapat dikategorikan kedalam pengungkapan sosial, karena pengungkapan mengenai akuntansi sumber daya manusia ini merupakan pelaporan sosial, termasuk adanya deskripsi terhadap sejumlah aspek yang terkait dengan karyawan dalam pelaporan perusahaan (Arfan, 2008). Adapun tujuan utama dari akuntansi sumber daya manusia yaitu untuk membantu para manajer perusahaan dalam mengukur efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia belum diatur dalam peraturan Bapepam-LK (Widodo dkk, 2014). PSAK No. 19 menyebutkan bahwa aset tidak berwujud adalah aset non moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, dan disewakan kepada pihak lainnya atau untuk tujuan administratif.

Berikut daftar perusahaan manufaktur yang telah mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia pada tahun 2014-2018. Adapun pengukuran yang digunakan yaitu menggunakan indeks pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang mengacu pada penelitian Mamun (2009):

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Manufaktur yang Mengungkapkan Akuntansi Sumber
Daya Manusia Periode 2014-2018

Kode	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
TIRT	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	10
IIKP	×	×	✓	✓	×	✓	×	×	×	×	✓	✓	×	✓	×	✓	7
ALTO	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	2
PANI	×	×	✓	×	×	✓	×	×	×	✓	✓	✓	✓	×	×	×	6
RMBA	×	×	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	11
LPIN	×	×	✓	×	✓	×	✓	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	5
INCF	×	×	✓	×	✓	×	×	×	×	✓	✓	×	×	✓	✓	✓	7
POLY	×	×	✓	✓	✓	×	×	×	×	✓	✓	×	✓	×	×	✓	6
DLTA	×	×	✓	✓	✓	×	✓	✓	×	×	✓	✓	×	×	×	×	7
NIPS	×	×	✓	×	✓	×	✓	×	✓	✓	×	×	×	×	×	✓	6
SMBR	×	×	✓	×	✓	×	✓	×	×	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	8
MAIN	×	×	✓	×	✓	✓	✓	×	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
IGAR	×	×	✓	✓	✓	×	×	×	✓	✓	×	✓	×	✓	✓	✓	9
JPFA	×	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	×	×	✓	✓	×	✓	✓	✓	10
SMCB	×	×	✓	×	✓	✓	×	×	×	×	✓	×	×	✓	×	×	5
ADES	×	×	✓	✓	✓	×	×	×	✓	✓	✓	✓	×	×	×	✓	9
PICO	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	✓	×	×	×	✓	✓	✓	6
UNIC	×	×	✓	×	✓	×	×	×	×	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	8
TBMS	×	×	✓	×	✓	×	×	×	×	✓	✓	✓	×	✓	×	×	6
TOTO	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13

Sumber: www.idx.co.id

Keterangan:

1. Pernyataan terpisah akuntansi sumber daya manusia
2. Nilai total sumber daya manusia
3. Jumlah tenaga kerja
4. Kebijakan terkait sumber daya manusia
5. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia
6. Rencana sukses manajemen / manajemen karir
7. Laporan pekerjaan
8. Nilai tambah pekerja
9. Dana pengembangan sumber daya manusia
10. Dana terkait pekerja / karyawan
11. Kategori karyawan
12. Remunerasi manajemen
13. Manfaat pensiun
14. Pengakuan kinerja
15. Dana pensiun
16. Imbalan kerja lainnya

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat perusahaan yang tidak melaporkan dana terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Seperti yang dikutip pada penelitian Michael (2015) menyatakan bahwa PT Sinar Pure Foods International Bitung yang merupakan produsen ikan kaleng. Sejak tahun 2010 PT Sinar Pure Foods International Bitung telah memproduksi ikan kaleng untuk penjualan dalam negeri yang saat ini telah terdapat di Supermarket yang ada di Sulawesi Utara, dan saat ini telah dilakukan promosi untuk Indonesia Bagian Timur. Terkait hal tersebut PT Sinar Pure Foods International Bitung menyadari peranan dominan SDM, hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya kegiatan perekrutan, seleksi, pengembangan dan pelatihan, program pendidikan yang dilakukan secara berkelanjutan, serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Pengeluaran terkait SDM tersebut idealnya diperlukan sebagai investasi pada manusia karena pengeluaran tersebut digunakan untuk menambah nilai SDM itu sendiri sebagai aset perusahaan, namun hingga saat ini PT Sinar Pure Foods International Bitung masih memperlakukan pengeluaran tersebut sebagai beban operasional perusahaan. Pelaporan seperti ini tentunya kurang informatif bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan, seperti investor yang ingin menanamkan modalnya pada perusahaan karena laporan keuangan tidak melaporkan biaya SDM sebagai aset penting perusahaan yang merupakan salah satu faktor pendukung aktivitas dalam perusahaan.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain keberadaan dewan komisaris asing. Pada umumnya

keberadaan dewan komisaris asing diketahui dengan melihat struktur organisasi perusahaan untuk melihat profil dewan komisaris dan melihat ada tidaknya warga asing dalam profil tersebut. Pihak asing berfungsi sebagai tekanan untuk memperkenalkan praktik tata kelola perusahaan yang sah secara sosial atau secara luas dianggap tepat (Widjaja, 2009). Terdapat teori yang mendukung pengaruh keberadaan dewan komisaris asing terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yaitu teori *stakeholder*. Teori *stakeholder* pertama kali dikemukakan oleh Freeman (1984) yang menjelaskan bahwa perusahaan tidak hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholdernya*. Teori ini mendukung hubungan positif antara keberadaan dewan komisaris asing terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dikarenakan semakin tinggi presentase dewan komisaris asing, maka aktivitas pengawasan akan mendorong perusahaan untuk mengungkapkan informasi perusahaannya kepada *stakeholder*. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo, dkk (2014) menjelaskan bahwa keberadaan dewan komisaris asing berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradono dan Widowati (2016) yang menyatakan bahwa keberadaan dewan komisaris asing tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Faktor lain yang juga dianggap sebagai pengaruh pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yaitu profitabilitas. Profitabilitas menggambarkan tingkat kemampuan sebuah perusahaan untuk menghasilkan keuntungan (Kasmir,

2014:115). Ketika perusahaan mencapai atau menghasilkan laba yang tinggi, maka semakin besar tingkat *return* yang didapatkan investor. Terdapat teori yang mendukung pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yaitu teori *stakeholder*. Teori ini mendukung hubungan positif antara profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dikarenakan perusahaan yang memiliki profitabilitas tinggi maka akan menarik *stakeholder* untuk menanamkan modalnya di perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Suranta dan Alafi S. (2018) dan Putri dkk (2017) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Santioso dkk (2017), Ulfa (2016), dan Cristy (2015) menyatakan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Ukuran perusahaan juga sebagai pengaruh dari pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Ukuran perusahaan merupakan gambaran besar kecilnya suatu perusahaan (Amran, 2009). Ukuran yang biasa digunakan untuk mewakili ukuran perusahaan adalah total penjualan, total aset, dan kapitalisasi pasar. Terdapat teori yang mendukung pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yaitu teori *stakeholder*. Teori ini mendukung hubungan positif antara ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dikarenakan semakin besar ukuran perusahaan maka semakin besar juga perputaran modal perusahaan, hal tersebut dapat diawasi oleh para *stakeholder* terkait dengan bagaimana manajemen mengelola modal manusia yang dimiliki, seperti pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Diansari dan

Rispin (2019), Santioso dkk (2017), Ulfa (2016), dan Putri dkk (2017) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Ojokuku dan Oladejo (2017) dan Cristy (2015) menyatakan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh *market to book value*. Menurut Rajan dan Zingales (2014), *market to book value* diartikan sebagai nilai perusahaan yang didapat dengan membandingkan nilai pasar perusahaan (*market value*) dengan nilai bukunya (*book value*). Nilai pasar mencerminkan sudut pandang pasar yang berasal dari investor, kreditor maupun *stakeholder* lain terhadap kondisi perusahaan. Nilai buku adalah nilai yang tercantum dalam laporan keuangan. Terdapat teori yang mendukung pengaruh *market to book value* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yaitu *resource – based theory*. Teori ini pertama kali dipelopori oleh Wernerfelt (1984) yang menjelaskan bahwa perusahaan yang unggul dalam kompetitif dapat dicapai apabila memiliki sumber daya yang unggul serta sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan tidak mampu ditiru oleh perusahaan lainnya. Keterkaitan *resource – based theory* dengan *market to book value* yaitu semakin tinggi nilai *market to book value* maka perusahaan tersebut mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, sehingga dapat menaikkan persepsi pasar akan nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Suranta dan Alafi S. (2018) menyatakan bahwa *market to book value* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Yeh dan Kung (2013) menyatakan bahwa *market to book value* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan laporan tahunan dan laporan keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Alasan peneliti memilih perusahaan manufaktur karena perusahaan ini memiliki produksi yang berkesinambungan sehingga diperlukan kapitalisasi sumber daya manusia yang semakin meningkat untuk pengelolaan modal dan aset yang baik. Hal ini akan menghasilkan profit yang besar untuk memberikan pengembalian investasi sehingga dapat menarik investor untuk menanamkan modalnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini penting untuk diteliti karena untuk mengetahui praktik pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur di Indonesia, apakah lebih banyak atau lebih sedikit perusahaan yang mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia dari perusahaan perbankan di Indonesia seperti yang telah diteliti oleh Widodo, dkk (2014) yang menyatakan bahwa rendahnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan di Indonesia, sehingga akan memberikan tambahan wawasan mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis mengambil penelitian dengan judul: **“Pengaruh Keberadaan Dewan Komisaris Asing, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan *Market to Book Value* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang terdapat pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah keberadaan dewan komisaris asing berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
2. Apakah profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
3. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
4. Apakah *market to book value* berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh keberadaan dewan komisaris asing terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh *market to book value* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan wawasan bagi mahasiswa atau mahasiswi STIE Perbanas Surabaya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis mengenai faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia agar yang dihasilkan akan bermanfaat bagi peneliti di masa yang akan datang.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian mengenai variabel yang masih mengalami *gap research*.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Untuk memahami penulisan ini, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang penelitian yang menyangkut fenomena yang menjadi isu penting sehingga layak untuk diteliti dengan argumentasi teoretis yang ada, perumusan masalah yang didasarkan pada

latar belakang penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian ini secara teoretis dan praktis, serta sistematika penulisan secara umum.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini juga menguraikan penelitian terdahulu sebagai acuan penelitian ini, kerangka penelitian yang membahas rangkaian pola pikir untuk menggambarkan masalah penelitian, hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara atas masalah penelitian dan pedoman untuk pengujian data, serta ruang lingkup penelitian yang menjelaskan secara rinci batasan dan cakupan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian yang digunakan, identifikasi variabel dependen dan variabel independen, definisi operasional variabel, tahapan penelitian, jenis dan sumber data (populasi dan sampel), serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini membahas mengenai gambaran dari subyek penelitian dan membahas mengenai hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian, keterbatasan dari penelitian dan saran yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang terkait.