

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Salah satu faktor penting dalam mengukur dan menilai sebuah perusahaan adalah bagaimana kinerja sumber daya manusianya yang baik. Apabila sumber daya manusianya memenuhi, dengan begitu akan meningkatkan kinerja perusahaan baik dalam perusahaan besar atau kecil, perusahaan manufaktur ataupun jasa. Sumber daya manusia adalah kekayaan perusahaan yang paling penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Sumber daya manusia bukan hanya kekayaan perusahaan saja, bahkan juga sangat berpengaruh kedalam siasat perusahaan (Ellitan, 2002) dalam (Widodo, 2014). Pencapaian perusahaan sangat didasari dengan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi perusahaan mencapai laba yang maksimum dalam jangka panjang. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan terutama kegiatan operasional perusahaan, dengan mendayagunakan sumber daya manusia juga membantu dalam perusahaan menjalankan strategi bisnis dengan optimal (Warno, 2011).

PSAK No. 19 menjelaskan bahwa aktiva tidak berwujud adalah sumber daya yang dikendalikan oleh entitas sebagai peristiwa masa lalu dan manfaat ekonomi masa depan dari aset tersebut diperkirakan mengalir ke entitas (Ikatan Akuntan Indonesia, 2017). Entitas menerapkan paragraf tersebut pada seluruh

revaluasian yang diakui pada tahun buku yang dimulai pada atau setelah tanggal penerapan paragraf tersebut dan pada periode terdahulu. Laporan keuangan yang terdiri dari aset, kewajiban dan modal sangat berpengaruh penting dalam pengendalian manusia, hal tersebut yang menjadikan alasan kuat dalam perusahaan untuk selalu meng-*upgrade* atau meningkatkan lebih SDM yang mereka punya. Oleh karenanya, SDM dalam suatu perusahaan sangat menentukan peningkatan laba dan kemajuan perusahaan agar mendapat nilai tambah tersendiri dalam menarik investor.

Akuntansi sumber daya manusia adalah runtutan dalam mengumpulkan data dan menulis data tentang sumber daya manusia untuk menginformasikan kepada pihak-pihak yang terlibat di perusahaan (Mamun, 2009). Akuntansi sumber daya manusia telah menjadi fokus penelitian akademis terkait dengan meningkatnya pengakuan kepentingan terhadap perilaku sosial dan perilaku korporasi yang bertanggungjawab terhadap lingkungan.

Barney, (1991) dalam Widodo, (2014) mengungkapkan bahwa akuntansi sumber daya manusia sudah membuat beban perusahaan menjadi sedikit saat perusahaan akan mengungkap masalah-masalah pegawai di dalam organisasi perusahaan. Kekayaan perusahaan adalah sebuah keuntungan kompetitif yang berkelanjutan saat sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dapat ditiru oleh para pesaing.

Manajemen SDM dan akuntansi SDM sangatlah berbeda, manajemen SDM sangat penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan, ini biasanya diperkuat dengan cara perusahaan menggaji manajer yang berkualitas dan

profesional dengan gaji yang lebih dari standarnya, karena manajer yang sudah berpengalaman dan bagus kinerjanya bisa dikontrak untuk mengatur perusahaan agar seperti hasil yang diharapkan. Sedangkan akuntansi SDM lebih menonjol dalam proses didalam perusahaan, yaitu dalam menghasilkan laporan keuangan perusahaan yang baik, mudah dipahami, dan bervalidasi. Karena akuntansi perusahaan hal pertama kali di lihat dalam mendalami perusahaan tersebut apakah baik kinerjanya dalam laporan keuangan, atau ada penghambat yang nantinya dapat merugikan pihak investor dan lainnya. Itu sebabnya, pengguna laporan keuangan menginginkan laporan keuangan yang kualitatif dan kuantitatif dalam informasi evaluasi kinerja perusahaan serta informasi perusahaan yang baik mengenai SDM yang dimiliki perusahaan tersebut (Sudarno, 2015) dan (Cristy, 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*. Selain itu, pengungkapan ini diharapkan dapat mengurangi asimetris informasi antara pemegang saham selaku *principal* dan manajemen selaku *agent*, dimana manajemen sebagai pengelola perusahaan memiliki informasi yang lebih terkait perusahaan dibanding pemilik (pemegang saham) karena manajemen berinteraksi langsung dengan kegiatan operasional perusahaan (Ulfa, 2015).

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terdapat jenis dan tingkat pengungkapan setiap perusahaan bervariasi yang dipengaruhi oleh karakteristik dari masing-masing perusahaan. Karakteristik perusahaan sendiri adalah ciri khas yang ada dalam perusahaan tersebut, berbeda dengan yang lain, lebih menonjol, dan yang menjadi acuan pokok bahwa perusahaan memiliki karakter tersebut. Karakteristik perusahaan yang digunakan yaitu, ukuran perusahaan (*size*), profitabilitas, umur perusahaan dan diversifikasi produk.

Menurut Amran *et al*, (2009), *size* perusahaan adalah nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. *Size* perusahaan dengan akuntansi sumber daya manusia, yaitu semakin besar *size* suatu perusahaan maka semakin luas pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya.

Menurut Husnan, (2001) dalam Cristy, (2015), profitabilitas perusahaan merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan (*profit*) pada penjualan, aset, dan modal saham. Hubungan antara profitabilitas dengan akuntansi sumber daya manusia adalah luas pengungkapan informasi *forward-looking*, suatu perusahaan dengan profitabilitas yang tinggi akan melakukan pengungkapan sumber daya manusianya agar terjaga nama baik perusahaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh Mamun, (2009) bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Umur perusahaan adalah awal perusahaan melakukan aktivitas operasional hingga dapat mempertahankan *going concern* perusahaan tersebut atau mempertahankan eksistensi dalam dunia bisnis (Nugroho, 2012). Semakin lama

perusahaan berdiri, logikanya perusahaan lebih berpengalaman dalam melakukan pengungkapan sumber daya manusia.

Menurut Effendi, (1996) diversifikasi produk merupakan perluasan dalam memilih barang atau jasa yang akan dijual perusahaan dengan menambah varian baru, meningkatkan kualitas produk dengan memperbaiki jenis produk lama, dalam rangka memaksimalkan laba perusahaan. Diversifikasi produk yang dimiliki perusahaan biasanya memicu pengungkapan informasi tambahan dalam laporan keuangan tahunan, karena diversifikasi produk mengungkap informasi penting yang digunakan untuk meyakinkan *stakeholder* mengenai rencana yang akan dilakukan.

Menurut penelitian terdahulu yang terkait dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia antara lain (Cristy, 2015) bahwa *size*, profitabilitas, umur, dan diversifikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian (Ulfa, 2015) adalah *size*, dan ukuran dewan komisaris mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sedangkan profitabilitas dan konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Selanjutnya Penelitian (Widodo dan Widagdo, 2015) mengungkapkan bahwa *foreign ownership* dan *family ownership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian dari (Yusmarisa, 2016) bahwa *size*, dan umur mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi

sumber daya manusia, sedangkan profitabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Beragam hasil penelitian yang berbeda, maka penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Widodo, 2014) dengan objek/sampel perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2013, namun demikian terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yakni dengan menambah, yang pertama : variabel kontrol, yang terdiri dari *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Loan to Deposits Ratio* (LDR), yang mengacu pada (Widodo dan Widagdo, 2015). Dengan alasan kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, hal ini dibuktikan dalam penelitian (Widodo dan Widagdo, 2015) bahwa dengan adanya CAR dan LDR maka dapat menyerap kerugian-kerugian yang dialami sehingga meningkatkan laba dan berdampak baik pada pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Perbedaan yang kedua, peneliti akan memfokuskan penelitian pada objek/sampel penelitian di perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2016. Peneliti memilih perusahaan jasa karena berdasarkan karakteristik perusahaan perbankan yang tidak memiliki wujud, produk yang dihasilkan bervariasi, tidak dapat dipisahkan (produk dihasilkan dan di konsumsi secara bersama-sama), dan tidak dapat disimpan karena tidak memiliki wujud, dipercaya akan mengungkap penuh akuntansi sumber daya manusia, karena perusahaan jasa itu sendiri akan memberikan pelayanan penuh terhadap masyarakat sehingga terdapat banyak pekerja yang dijadikan sebagai penyalur untuk memperlancar aktivitas produksi maupun konsumsi. Dengan

demikian, penelitian ini akan mengangkat judul : Pengaruh Karakteristik Perusahaan Perbankan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara size perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
2. Apakah terdapat pengaruh antara umur perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara profitabilitas perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
4. Apakah terdapat pengaruh antara diversifikasi produk perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang kemudian diidentifikasi ke dalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara size perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara umur perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara profitabilitas perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara diversifikasi produk perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk berbagai pihak diantaranya sebagai berikut :

##### **1.4.1 Aspek Teoritis**

###### **1 Akademisi**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pengembangan sumber daya manusia dikalangan akademik.

##### **1.4.2 Aspek Praktis**

###### **1 Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada perusahaan-perusahaan untuk mengungkap sumber daya manusianya sudah baik atau belum, dan sebagai referensi dalam meningkatkan sumber daya manusianya agar lebih berkualitas dalam mengembangkan perusahaannya.

###### **2 Investor dan Kreditor**

Hasil penelitian ini dapat digunakan investor dan kreditor sebagai alternatif menilai sumber daya manusianya dalam pengambilan keputusan atau investasi sekarang dapat memperoleh return yang diharapkan.