

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sektor pertambangan merupakan salah satu sektor yang memberikan pengaruh terhadap perekonomian suatu negara, khususnya di Indonesia. Sektor pertambangan mempunyai peranan penting dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan perusahaan pertambangan haruslah dilakukan dengan baik agar terjadi peningkatan kinerja perusahaan yang positif. Kinerja suatu perusahaan meningkat dapat terlihat dari karakteristik yang dimilikinya. Pada perusahaan pertambangan yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Menurut Hasibuan (2012), tujuan mengelola sumber daya manusia adalah untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Warno, 2011). Bagaimanapun baiknya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Pengembangan akuntansi sumber daya manusia diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan keputusan (Cristy, 2015). Pelaporan keuangan akuntansi sumber daya manusia dapat memberikan peran penting untuk memfasilitasi pemanfaatan yang tepat sumber daya manusia perusahaan (Widodo dan Widagdo, 2016). 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, pihak-pihak yang memiliki kepentingan tidak mendapatkan informasi penting tentang sumber daya manusia organisasi mereka. Hal ini menimbulkan tantangan bagi para akuntan untuk mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia dan mengkomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan. Akuntansi sumber daya manusia telah membantu dalam memecahkan sebagian besar permasalahan pegawai dalam organisasi perusahaan (Syntia, 2017). Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena dapat memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia perusahaan secara tepat sehingga dapat meningkatkan daya saing untuk menghadapi globalisasi.

Namun, terdapat permasalahan pada akuntansi sumber daya manusia pada sektor pertambangan. Hal ini dibuktikan dengan kasus pelanggaran terhadap buruh yang terjadi di PT. Freeport Indonesia pada tahun 2011, di mana terdapat perbedaan indeks standar gaji yang diterapkan oleh manajemen pada operasional Freeport di seluruh dunia. Pekerja Freeport di Indonesia diketahui mendapatkan gaji lebih rendah daripada pekerja Freeport di Negara lain untuk level jabatan yang sama. Gaji per jam pekerja Freeport di Indonesia USD 1,5-USD 3, padahal

gaji di negara lain mencapai USD 15-USD 35 per jam. Seperti yang diberitakan VivaNews pada hari Senin, 10 Oktober 2011 hal ini menyebabkan ribuan pekerja Freeport di Indonesia melakukan demo dan mogok kerja. Fenomena mogok kerja terjadi kembali pada tahun 2016. Seperti yang diberitakan Liputan 6 melalui websitenya www.liputan6.com pada hari Senin, 3 Oktober 2016, para pekerja kecewa mendapatkan bonus kecil, apalagi selama ini karyawan telah membantu perusahaan dalam operasional. Dengan adanya ketimpangan ini, maka sejak 28 September 2016 karyawan memutuskan untuk mogok kerja. Kejadian mogok kerja pada PT. Freeport Indonesia juga kembali terjadi mulai tanggal 1 Mei 2017 seperti yang diberitakan Kompas pada websitenya www.regional.kompas.com pada hari Selasa, 2 Mei 2017. Hal ini disebabkan karena PT. Freeport Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan karyawan dirumahkan sebanyak 4.647 orang. Menurut Wijayanti (2011), terjadi pelanggaran hak buruh oleh oknum manajemen perusahaan dilakukan dengan mengurangi pembayaran upah dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Peristiwa semacam ini dapat mengakibatkan demo karyawan hingga aktivitas mogok kerja.

Dari fenomena tersebut, telah terjadi permasalahan akuntansi sumber daya manusia pada sektor pertambangan, yang dibuktikan dengan kasus pelanggaran gaji dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap buruh. Hal ini disebabkan karena akuntansi sumber daya manusia di dalamnya tercakup dana karyawan dan besar manfaat pengunduran diri (pesangon) karyawan (Setiawan, 2016). Berdasarkan beberapa kasus negatif akuntansi sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan pertambangan, maka pemerintah mewajibkan setiap perusahaan untuk memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi karyawan sesuai

dengan undang-undang ketenagakerjaan. Akuntansi sumber daya manusia dapat membantu dalam memecahkan sebagian besar permasalahan karyawan dalam organisasi perusahaan (Thanaya, 2016). Oleh karena itu, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena dapat memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia perusahaan secara tepat sehingga karyawan perusahaan mendapatkan kompensasi secara adil.

Pengembangan akuntansi sumber daya manusia diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan keputusan (Cristy, 2015). Pelaporan keuangan akuntansi sumber daya manusia dapat memberikan peran penting untuk memfasilitasi pemanfaatan yang tepat sumber daya manusia perusahaan (Mamun, 2009). 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, pihak-pihak yang memiliki kepentingan tidak mendapatkan informasi penting tentang sumber daya manusia organisasi mereka. Hal ini menimbulkan tantangan bagi para akuntan untuk mengidentifikasi dan mengukur data sumber daya manusia serta mengkomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan. Dampak dari akuntansi sumber daya manusia yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik perusahaan. Karakteristik operasi perusahaan yang menghasilkan dampak sosial yang tinggi akan menuntut pemenuhan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang lebih tinggi pula. Dalam hal ini karakteristik perusahaan yang digunakan, yaitu diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan struktur kepemilikan manajerial.

Karakteristik perusahaan diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah diversifikasi produk. Definisi diversifikasi produk menurut PSAK Nomor 5 tahun 2000 tentang Pelaporan Segmen adalah komponen perusahaan yang dapat dibedakan dalam menghasilkan produk atau jasa dan komponen itu memiliki risiko dan imbalan yang berbeda dengan risiko dan imbalan segmen lain. 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). Hal ini dimungkinkan karena rasa tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat atas jasa dan produk yang diberikan, sehingga perusahaan akan melakukan pengungkapan. Menurut Asriningrum (2016), diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, Herawan (2015) menyatakan bahwa semakin banyak diversifikasi produk, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin bertambah atau meningkat. Jika semakin banyak diversifikasi produk perusahaan, maka perusahaan cenderung mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia perusahaannya. Jadi, pendapat-pendapat tersebut menunjukkan bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Artinya, jika diversifikasi produk semakin banyak, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi.

Karakteristik perusahaan lainnya yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah ukuran

perusahaan. Menurut Amran *et al.* (2009), ukuran perusahaan adalah nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. Ukuran yang biasa digunakan untuk mewakili ukuran perusahaan, diantaranya yaitu total penjualan, total aset, dan kapitalisasi pasar. Semakin besar total aset, maka semakin banyak modal yang ditanam, semakin banyak penjualan maka semakin banyak perputaran uang dan semakin besar kapitalisasi pasar maka semakin besar pula perusahaan dikenal dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan kecenderungan organisasi besar memerlukan dana yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang lebih kecil (Dewi, 2010). Ketersediaan dana dan sumber daya yang besar membuat perusahaan merasa perlu untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya. Perusahaan berukuran besar mendapatkan permintaan yang besar dari publik akan informasi yang lebih lengkap. Menurut Sinaga (2018), ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, Susilo (2015) menyatakan bahwa luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan di Indonesia dipengaruhi oleh ukuran perusahaan. Jadi, pendapat-pendapat tersebut menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Artinya, hubungan antara ukuran perusahaan dengan akuntansi sumber daya manusia adalah semakin besar ukuran suatu perusahaan, maka semakin luas pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya.

Karakteristik perusahaan lainnya yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah umur perusahaan. Nugroho (2012) mendefinisikan umur perusahaan sebagai awal perusahaan

melakukan aktivitas operasional hingga dapat mempertahankan *going concern* perusahaan tersebut atau mempertahankan eksistensi dalam dunia bisnis. Perusahaan yang terdaftar di pasar modal lebih lama memiliki banyak pengalaman untuk pengungkapan informasi dengan mempertimbangkan reaksi pasar terhadap pengungkapan yang sesuai. Perusahaan cenderung untuk memberikan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia ketika mereka berencana untuk menerbitkan utang publik atau ekuitas atau mengakuisisi perusahaan lain dalam rangka memberikan informasi eksplisit investor dan mempengaruhi persepsi mereka (Handayani, 2016). Semakin lama perusahaan terdaftar, asumsinya perusahaan akan lebih berpengalaman untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Menurut Putri (2017), semakin tinggi umur perusahaan, maka semakin besar pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya yang dilakukan. Jadi, pendapat-pendapat tersebut menunjukkan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Artinya, jika umur perusahaan semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi.

Karakteristik perusahaan lainnya yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah struktur kepemilikan manajerial. Menurut Diah dan Erman (2009), kepemilikan manajemen adalah proporsi pemegang saham dari pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan. Berdasarkan teori keagenan, struktur kepemilikan manajerial memiliki peranan dalam konflik keagenan. Adanya struktur kepemilikan saham yang dimiliki oleh pihak manajerial, maka

perusahaan cenderung dapat meminimalisir adanya konflik keagenan di dalam perusahaan. Menurut Widodo dan Widagdo (2016), konflik keagenan dapat diminimalisir karena tidak terjadi konflik antara manajemen perusahaan dan pemilik perusahaan. Hal itu disebabkan pengambilan keputusan dan kontrol dilakukan oleh agen yang sama, yaitu anggota manajerial pemilik perusahaan sehingga tidak terjadi *agency cost* yang muncul untuk melakukan monitoring terhadap pengambilan keputusan. Menurut *alignment of interest effect* (efek kesesuaian kepentingan), semakin banyak saham yang dimiliki oleh para manajer, tujuan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras (Charlier dan Du Boys, 2010). Manajer akan lebih termotivasi untuk mencari proyek yang menguntungkan dan kepentingan mereka akan lebih selaras dengan kepentingan para pemegang saham yang lain seiring meningkatnya saham yang dipegang oleh para manajer. Semakin besar proporsi kepemilikan saham pada perusahaan maka manajemen cenderung berusaha lebih giat untuk kepentingan pemegang saham yang tidak lain adalah dirinya sendiri (Purnamawati *et al.*, 2017). Dengan demikian, manajer tidak akan mengungkapkan informasi secara lengkap kepada publik.

Menurut Nurcahyo (2016), struktur kepemilikan berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, Ulfa (2016) menunjukkan bahwa semakin tinggi struktur kepemilikan, maka semakin rendah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jadi, pendapat-pendapat tersebut menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Artinya, hubungan antara struktur kepemilikan manajerial dengan akuntansi sumber daya

manusia adalah semakin tinggi struktur kepemilikan manajerial, maka semakin sempit pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya.

Terdapat hasil penelitian terdahulu terkait dengan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Thanaya (2016) menunjukkan bahwa diversifikasi produk terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian oleh Setiawan (2016), yang menunjukkan bahwa diversifikasi produk tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya *research gap* dari penelitian Thanaya (2016) dan Setiawan (2016), maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) menunjukkan bahwa ukuran perusahaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian oleh Cristy (2015), yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya *research gap* dari penelitian Widodo (2014) dan Cristy (2015), maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cristy (2015) menunjukkan bahwa umur perusahaan terbukti berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian oleh Amalia (2015), yang menunjukkan bahwa umur perusahaan berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya *research gap* dari penelitian Cristy (2015) dan Amalia (2015), maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Negariani (2017) menunjukkan bahwa struktur kepemilikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian oleh Widodo dan Widagdo (2016), yang menunjukkan bahwa struktur kepemilikan keluarga tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya *research gap* dari penelitian Negariani (2017) dan Widodo dan Widagdo (2016), maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Penelitian ini dilakukan atas dasar adanya permasalahan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor pertambangan, yang dibuktikan dengan kasus pelanggaran gaji dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap buruh dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik melakukan penelitian kembali dengan judul “Pengaruh Diversifikasi Produk, Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, dan Struktur Kepemilikan Manajerial Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.”

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Ada permasalahan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor pertambangan, yang dibuktikan dengan kasus pelanggaran gaji dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap buruh.
2. Ada hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten terkait pengaruh diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini dibatasi pada permasalahan mengenai pengaruh diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan pertambangan di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2015-2018.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
2. Bagaimana pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
3. Bagaimana pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
4. Bagaimana pengaruh struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. Untuk mengetahui pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Untuk mengetahui pengaruh struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan wacana, referensi, dan literatur dibidang akuntansi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya maupun civitas akademika lain yang tertarik pada bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini selain sebagai syarat untuk menyelesaikan studi, juga sebagai sarana untuk mengimplementasikan ilmu dan teori yang didapat di bangku perkuliahan dalam kasus nyata di lapangan.
- b. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau bacaan ilmiah di perpustakaan dan dapat dijadikan sebagai perbandingan bagi mahasiswa lain dalam penulisan karya ilmiah.

- c. Bagi perusahaan/investor, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan kepada perusahaan/investor untuk memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia perusahaan secara tepat sehingga dapat meningkatkan daya saing untuk menghadapi globalisasi.
- d. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan masyarakat ketika mencari pekerjaan bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangat penting untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap buruh dalam hal kecukupan dan kesesuaian gaji, besar manfaat pengunduran diri (pesangon), dan dasar pemutusan hubungan kerja.

