

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perekonomian di suatu negara salah satunya ditunjang dengan adanya perusahaan-perusahaan di suatu negara. Perusahaan-perusahaan besar yang ada di suatu negara akan menandai kemajuan di suatu negara. *Capital market* atau sering disebut dengan Pasar modal adalah tempat dimana perusahaan-perusahaan *go public* tercatat dan terdaftar di suatu negara. Menurut Nurafiati (2019), Pasar Modal adalah sebuah pasar yang memperjualbelikan sekuritas) jangka panjang. Di Indonesia perkembangan pasar modal terbilang cukup pesat dan dapat dilihat dari perkembangan-perkembangan perusahaan yang terdaftar di pasar modal Indonesia. Pasar modal di Indonesia adalah Bursa Efek Indonesia (BEI) atau *Indonesia Stock Exchange* (IDX). Perusahaan-perusahaan yang sudah terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan sudah *go publik* akan menawarkan sahamnya kepada investor. Ada berbagai Indeks saham yang tersedia di BEI. Perusahaan yang terdaftar di indeks LQ45 Bursa Efek Indonesia digunakan dalam penelitian ini karena merupakan perusahaan-perusahaan yang memiliki kapitalisasi pasar yang tinggi dan sering diminati oleh investor untuk menanamkan modalnya (berinvestasi). Menurut Downes (dalam Mufreni, 2015 : 30) kapitalisasi pasar adalah harga yang berlaku dari sekuritas dan mencerminkan nilai kekayaan perusahaan saat ini yang merupakan suatu pengukuran terhadap *size* (ukuran) perusahaan. Selain itu, pemilihan indeks LQ45 didasarkan pada bagaimana kinerja perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Indeks LQ45 tersebut. Perusahaan LQ45 yang diartikan sebagai perusahaan yang sangat likuid ternyata sangat sulit untuk menembus *top ten gainers* (10 saham yang menguntungkan). Menurut salah satu pengamat pasar modal di Indonesia Budi Frensidy mengatakan bahwa Saham sang pemenang bukanlah saham LQ45. Tak satu pun dari 10 saham *top gainers* yang termasuk dalam 45 saham terlikuid. Dari nilai kapitalisasi pasar sebagai salah satu kriteria

perusahaan bagus, tidak ada satu pun dari 10 saham *top gainers* yang masuk 50 saham berkapitalisasi terbesar di BEI pada akhir Desember 2017. Kapitalisasi yang tinggi seharusnya diiringi dengan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah sebuah aset yang harus diperhatikan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi aset yang sangat berharga dan bisa melebihi aset-aset lain yang dimiliki perusahaan (Sudarno, 2013). Namun, akhir-akhir ini sering terjadi kasus pelanggaran terhadap sumber daya manusia (buruh) di Indonesia. Menurut Adi dan Evi (2014), manajemen perusahaan hanya berfokus dalam penggunaan modal dan penggunaan mesin seefisien mungkin dalam memperoleh laba maksimum dan tidak memperhatikan sumber daya fisik dan sumber daya manusia (tenaga kerja) sehingga para tenaga kerja dilupakan oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, para pekerja merasa dirugikan oleh pihak manajemen yang memicu adanya perselisihan dan demo dalam bentuk mogok kerja atau merusak fasilitas umum yang merugikan perusahaan maupun masyarakat sekitarnya. Tindakan tersebut mencerminkan ketidaksejahteraan para pekerja.

Beberapa perusahaan yang terdaftar di indeks LQ45 juga melakukan pelanggaran terhadap tenaga kerja dengan alasan efisiensi penggunaan modal dan efisiensi penggunaan mesin. Pelanggaran terhadap tenaga kerja dilakukan oleh berbagai perusahaan yang bergerak dalam bidang sektor perusahaan yang berbeda. Dalam sektor *consumer* (Konsumen), salah satu contoh perusahaan yang melakukan kasus pelanggaran terhadap tenaga kerja adalah perusahaan Indofood Sukses Makmur Tbk. Dikutip dari detikfinance pada 13 Januari 2016 dijelaskan bahwa penyebab perusahaan Indofood Sukses Makmur Tbk. Melakukan pemutusan kerja secara sepihak dengan 4.000 karyawannya karena alasan efisiensi modal. Menurut wakil direktur utama Indofood Sukses Makmur Tbk, Fransiscus Welirang menjelaskan bahwa dengan pengurangan karyawan tersebut, perusahaan akan menghemat Rp. 80 miliar sampai Rp. 100 miliar yang didapat dari selisih gaji. Karyawan yang diputus kontrak kerjanya tersebut sempat melakukan aksi demo di kantor pusat perusahaan Indofood Sukses Makmur Tbk di Jakarta Pusat. Contoh kasus lain terjadi di sektor *finance* (Keuangan) yaitu di Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk. Dari data yang dihimpun CNBC Indonesia dari tahun 2016

sampai dengan tahun 2018, Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk telah mengurangi jumlah karyawannya mencapai 5.804 orang. Menurut Abdoel Mujib yang merupakan salah satu juru bicara Jaringan Komunikasi Serikat Pekerja Perbankan di Indonesia, mengatakan posisi yang rawan tergantikan oleh kecanggihan teknologi (mesin) adalah posisi *teller*, posisi *costumer service* serta posisi divisi manajemen. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk melakukan digitalisasi karena dianggap membuat biaya operasional lebih murah sehingga harus melakukan pengurangan jumlah karyawan.

Pelanggaran terhadap tenaga kerja juga terjadi pada perusahaan yang bergerak di sektor *property* yaitu pada perusahaan PT. Wijaya Beton (WIKABETON). Dikutip dari berita yang diterbitkan oleh PAB Indonesia cabang Deliserdang, pada tanggal 22 Oktober 2019 para pekerja yang diberhentikan secara sepihak berunjuk rasa menuntut dipecatnya seluruh pimpinan di PT. Wika Beton PBB Sumut. Menurut kordinator unjuk rasa “Paidi”, puluhan pekerja yang terkena PHK dikarenakan kebijakan perusahaan yang lebih memaksimalkan penggunaan mesin untuk proses operasional perusahaan. Selain itu, para pekerja yang di PHK tidak diberikan pesangon. Sektor *Infrastruc* (Infrastruktur) juga terdapat perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Salah satu contoh perusahaannya adalah Jasa Marga (Persero) Tbk. Menurut Presiden Asosiasi Serikat Pekerja (Aspek) Indonesia yang dikutip dalam Tempo.co, Mirah Sumirat menyatakan bahwa PT. Jasa Marga (Persero) Tbk telah memberhentikan 3.000 karyawan di posisi penjaga gardu tol karena pihak perusahaan telah memutuskan untuk menggunakan mesin (transaksi non tunai) untuk pembayaran jalan tol. Sektor *mining* (Pertambangan) juga melakukan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Salah satu contohnya adalah PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk. Dikutip dalam Liputan6.com, PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk unit penambangan Ombilin, Sawahlunto, Sumatra Barat memecat 300 karyawannya karena alasan efisiensi biaya operasional. Perusahaan tersebut sebelumnya telah memecat 1.300 Karyawannya.

Perusahaan sektor perdagangan (*Trade*) yaitu perusahaan Media Nusantara Citra Tbk juga melakukan pelanggaran terhadap tenaga kerja dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dikutip dari CNBC

Indonesia, pemanfaatan robot, kecerdasan buatan dan *virtual reality* dikatakan dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas industri. Menurut Genie Gilbert salah satu karyawan yang mengalami PHK yang dikutip dari harian TEMPO menyatakan bahwa surat pemutusan kerja sepihak dikirim melalui JNE H-2 sampai H-3 lebaran tahun 2019. Perusahaan disektor *Miscellaneous Industry* (Aneka Industri) yaitu PT. Astra International Tbk juga melakukan pengurangan jumlah karyawan karena melakukan efisiensi penggunaan mesin. Dikutip dari CNBC Indonesia awal tahun 2019 PT. Astra International Tbk telah memangkas 2.191 karyawan mereka. Perusahaan Semen Indoesia yang bergerak dalam sektor *Basic Industry* (Industri Dasar) juga melakukan PHK secara sepihak kepada 40 karyawan mereka pada November 2018. Melansir dari TitikNol.com, pihak perusahaan beralasan karena perusahaan ingin melakukan efisiensi penggunaan biaya operasional perusahaan. Menurut keterangan Robi (Salah satu karyawan yang terkena PHK), mereka juga tidak mendapatkan pesangon dari peristiwa PHK tersebut.

Dari contoh kasus pelanggaran yang dilakukan oleh manajemen perusahaan diberbagai sektor yang terdaftar di indeks LQ45 terhadap karyawannya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, menunjukan bahwa adanya permasalahan dalam sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sering kali diabaikan oleh perusahaan-perusahaan besar karena berbagai alasan. Akuntansi sumber daya manusia atau *Human Resource Accounting* (HRA) merupakan suatu kegiatan mengidentifikasi serta mengukur data tentang sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan serta mengkomunikasikan informasi ini kepada para pemangku kepentingan (Mamun, 2009). Pemutusan hubungan kerja secara sepihak menunjukan terdapat permasalahan *Human Resource Accounting* (HRA). Hal ini terjadi karena HRA di dalamnya tercakup gaji karyawan dan besar manfaat pengunduran diri (pesangon) yang diterima karyawan (Mamun, 2009). Dengan adanya kasus pelanggaran HRA yang terjadi, pemerintah mewajibkan setiap perusahaan memberikan kontribusi manfaat bagi karyawan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menjadi penting karena dapat memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia perusahaan

secara tepat sehingga terciptanya keadilan di karyawan perusahaan. Hal ini juga untuk menciptakan sinergi antara perusahaan dengan karyawan. HRA juga perlu dikembangkan untuk penyediaan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan keputusan (Brumment et al. dalam Cristy, 2015). Pelaporan keuangan HRA dapat memberikan fasilitas pemanfaatan yang tepat terhadap sumber daya manusia perusahaan. Pengungkapan HRA juga berperan dalam kinerja keuangan dan akses pada modal.

Karakteristik operasi perusahaan yang menghasilkan dampak sosial yang tinggi akan menuntut pemenuhan pengungkapan HRA yang lebih tinggi juga. Dalam hal ini, operasi perusahaan yang dimaksud adalah kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan, dan diversifikasi produk. Menurut Jumingan (dalam Nuriwan 2018 : 11) Kinerja keuangan merupakan suatu gambaran bagaimana kondisi keuangan perusahaan dalam suatu periode tertentu yang menyangkut aspek penghimpunan dana serta penyaluran dana dan diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas dan profitabilitas. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia untuk menjaga nama baik perusahaan akan dilakukan oleh perusahaan yang memiliki kinerja keuangan yang baik.

Selain kinerja keuangan, faktor lain yang mempengaruhi pengungkapan HRA adalah struktur kepemilikan. Beberapa instrument dapat mencerminkan bagaimana struktur kepemilikan di dalam perusahaan. Instrumen saham dan Instrumen utang adalah cerminan struktur kepemilikan. Keagenan yang terjadi dalam struktur kepemilikan dapat ditelaah melalui instrument tersebut. Menurut Wicaksono (dalam Negariani, 2018 : 6) menjelaskan bahwa struktur kepemilikan mempunyai peranan yang penting dalam keberhasilan penerapan *corporate governance*. Menurut Jahera dan Aurburn (dalam Negariani 2018 : 6) menyatakan bahwa struktur kepemilikan adalah perbandingan jumlah saham yang dimiliki oleh orang dalam (insider) dengan jumlah saham yang dimiliki oleh investor. Investor yang aktif dalam melakukan monitoring, akan membuat perusahaan lebih banyak melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Diversifikasi produk diidentifikasi berdasarkan definisinya menurut PSAK Nomor 5 tahun 2000 tentang pelaporan segmen, yaitu 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. Faktor yang dapat menyebabkan perusahaan untuk mengungkapkan informasi tambahan dalam laporan tahunan adalah diversifikasi produk. Hal ini dikarenakan informasi diversifikasi penting untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan (Amran dalam Adhis Thanaya 2016 : 7). Jika semakin banyak diversifikasi produk yang dilakukan oleh perusahaan, maka perusahaan cenderung akan mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia perusahaannya. Rasa tanggung jawab perusahaan kepada masyarakat atas jasa dan produk adalah penyebab pengungkapan yang dilakukan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu diantara penelitian dari Widodo (2014), yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia”. Hasil dari penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa *size* dan umur perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan profitabilitas perusahaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Negariani (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Struktur Kepemilikan, *Leverage*, Profitabilitas, *Return On Equity* Terhadap Pengungkapan *Human Resource Accounting* (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2013-2016)”. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa struktur kepemilikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengungkapan HRA. Sedangkan leverage, profitabilitas, dan *return on equity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan HRA.

Keterbaruan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, terletak pada penggunaan variabel independent dimana peneliti akan menggunakan variabel independent yang belum pernah digunakan untuk meneliti bagaimana pengaruhnya terhadap pengungkapan Human Resource Accounting. Sebagai contoh adalah

variabel kinerja keuangan dan juga diversifikasi produk. Peneliti-peneliti sebelumnya, lebih banyak menggunakan variabel independent yang mencirikan karakteristik perusahaan seperti umur perusahaan, ukuran perusahaan dan *Leverage*. Selain itu, di dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan periode yang lebih lama yaitu 5 tahun. Penelitian-penelitian terdahulu lebih banyak hanya periode penelitiannya antara 2 sampai dengan 3 tahun.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian kembali dengan judul “Pengaruh Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan dan Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan HRA pada Perusahaan yang terdaftar di Indeks LQ45 Tahun 2014 - 2018”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Dari pemaparan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Fokus perusahaan-perusahaan sebagian besar hanya pada aset berwujud yang dimilikinya dan kurang memberikan perhatian terhadap aset tidak berwujud seperti sumber daya manusia
2. Peran dan pengaruh sumber daya manusia terutama dalam hal meningkatkan nilai perusahaan sangatlah besar. Namun banyak perusahaan yang mengabaikan sumber daya manusianya tersebut.
3. Adanya Beberapa kasus pelanggaran seperti yang dilakukan oleh manajemen perusahaan kepada buruh yang terjadi pada perusahaan yang terdaftar di LQ45 yaitu perusahaan Indofood Sukses Makmur Tbk. Dan juga pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang disebabkan oleh adanya efisiensi penggunaan modal serta modernisasi mesin yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti membatasi masalah hanya berkaitan pada Pengaruh Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan, dan Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan *Human Resource Accounting* (HRA) pada Perusahaan yang terdaftar di indeks LQ45 Tahun 2014-2018.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kinerja keuangan berpengaruh terhadap pengungkapan *Human Resource Accounting* (HRA) ?
2. Apakah struktur kepemilikan berpengaruh terhadap pengungkapan *Human Resource Accounting* (HRA) ?
3. Apakah diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan *Human Resource Accounting* (HRA) ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kinerja keuangan terhadap pengungkapan HRA.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan struktur kepemilikan terhadap pengungkapan HRA
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan diversifikasi produk terhadap pengungkapan HRA

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Berikut manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat teoritis

- a. Melalui penelitian ini, penulis mencoba memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kinerja keuangan, struktur kepemilikan, dan diversifikasi produk terhadap pengungkapan HRA pada perusahaan yang terdaftar di indeks LQ45 tahun 2014-2018.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan referensi dan literatur dibidang akuntansi sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman serta pengetahuan mahasiswa mengenai pengukuran pengungkapan HRA serta faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan HRA seperti kinerja keuangan, struktur kepemilikan, dan diversifikasi produk.

b. Bagi Perusahaan / Investor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau pertimbangan kepada pemangku kepentingan (perusahaan / investor) dalam memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia secara tepat untuk menghadapi era globalisasi