

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pada perusahaan manufaktur yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. 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). Namun, kasus pelanggaran terhadap sumber daya manusia (buruh) sering terjadi di Indonesia. Menurut Wijayanti (2011), terjadi pelanggaran hak buruh oleh oknum manajemen perusahaan dilakukan dengan mengurangi pembayaran upah dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Contoh kasus pelanggaran terhadap buruh terjadi pada perusahaan manufaktur PT The Master Steel Manufactory pada tahun 2015. Hasil kajian Menteri ESDM saat itu menyebutkan bahwa faktanya PT The Master Steel Manufactory melakukan pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan salah satunya adalah melakukan PHK sepihak terhadap 257 orang buruhnya (Nunu, 2015). Pelanggaran lainnya adalah membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi, tidak mendaftarkan program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, status kerjanya yang tidak jelas, mempekerjakan seluruh pekerja dengan *outsourcing* dan harian lepas selama bertahun-tahun di bagian inti, dan

tidak adanya K3 (kesehatan dan keselamatan kerja). Akibatnya ribuan massa buruh didukung Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) menggelar demo di Kantor Pusat PT The Master Steel Manufactory.

Contoh lain kasus pelanggaran terhadap buruh terjadi pada perusahaan manufaktur PT Krakatau Steel, Tbk. Buruh dari berbagai serikat buruh Krakatau Steel, melakukan unjuk rasa dengan memblokade jalan jalur masuk kawasan industri PT Krakatau Steel, Kota Cilegon, Banten (Antara, 2019). Unjuk rasa menolak adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap 2.860 karyawan secara sepihak oleh PT Krakatau Steel. Pada kenyataannya, mulai tanggal 1 Juni 2019 sudah ada 529 karyawan *outsourcing* yang dirumahkan dengan alasan tidak jelas dan kebijakan tersebut dilakukan sepihak oleh perusahaan.

Adanya tindakan pelanggaran oleh manajemen dengan melakukan PHK secara sepihak, membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi, mengurangi pembayaran upah, tidak memberikan pesangon, dan tidak memperhatikan kesehatan serta keselamatan kerja karyawan menunjukkan terdapat permasalahan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena akuntansi sumber daya manusia di dalamnya tercakup gaji karyawan dan besar manfaat pengunduran diri (pesangon) karyawan (Mamun, 2009). 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.

Salah satu karakteristik perusahaan yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah pedoman *GRI* atau *GRI guidelines*. Menurut Diono (2017), *Global Reporting Initiative (GRI)* adalah sebuah organisasi nirlaba yang bekerja ke arah ekonomi global yang berkelanjutan dengan memberikan panduan pelaporan berkelanjutan. *GRI* telah merintis dan mengembangkan pelaporan keberlanjutan dengan kerangka komprehensif yang banyak digunakan di seluruh dunia. Kerangka ini

memungkinkan semua organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja ekonomi, lingkungan, kinerja sosial dan pemerintahan.

Saat ini *GRI* sudah mengeluarkan Pedoman G4 yang di dalamnya menuntur perusahaan membuat pelaporan yang terdiri dari tiga indikator, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial (Athanasios *et al.*, 2013). Indikator sosial cukup mendapat perhatian karena terdapat beberapa subkategori yang mendorong perusahaan mengungkapkan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu kategori praktik ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja. Hal ini sejalan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Diharapkan apabila perusahaan menggunakan standart *GRI* dalam pelaporannya, maka semakin luas pula pengungkapan sumber daya manusianya.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah *Net Profit Margin* (NPM). Profit margin yang tinggi akan mendorong para manajer perusahaan untuk memberikan informasi yang lebih terinci, sebab mereka ingin meyakinkan investor terhadap profitabilitas perusahaan dan mendorong kompensasi terhadap manajemen (Sunaryo, 2016). Semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan maka semakin besar pengungkapan informasi (Kurnianingsih, 2014). Hal ini disebabkan karena perusahaan ingin menunjukkan kepada publik dan *stakeholders* bahwa perusahaan mengalami perkembangan sehingga investor akan merespon positif dan nilai perusahaan meningkat.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah *size*. Menurut Amran *et al.* (2009), *size* adalah nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. 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), *size* 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 *size*.

Karakteristik perusahaan lainnya yang 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 (Handayani, 2016). Menurut Putri (2017), semakin tinggi umur perusahaan, maka semakin besar pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya yang dilakukan.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah struktur kepemilikan manajerial. Menurut Diah dan Widanar (2009), kepemilikan manajemen adalah proporsi pemegang saham dari pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan. 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 Boys, 2010). Manajer akan lebih termotivasi untuk mencari proyek yang menguntungkan, sehingga manajer tidak akan mengungkapkan informasi secara lengkap kepada publik.

Karakteristik perusahaan yang 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).

Terdapat hasil penelitian terdahulu terkait dengan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibisono (2016) menunjukkan penggunaan standar pelaporan *GRI* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi

sumber daya manusia. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian oleh Sholikaturun (2017), yang menunjukkan bahwa *GRI guidelines* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya *research gap* dari penelitian Wibisono (2016) dan (Sholikaturun, 2017), maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh *GRI guidelines* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Thanaya (2016) menunjukkan bahwa *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian oleh Cristy (2015), yang menunjukkan bahwa *Net Profit Margin* (NPM) tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya *research gap* dari penelitian Thanaya (2016) dan Cristy (2015), maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh *Net Profit Margin* (NPM) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) menunjukkan bahwa *size* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian oleh Cristy (2015), yang menunjukkan bahwa *size* 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 *size* 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.

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.

Motivasi dilakukannya penelitian ini adalah adanya *gap* antara hasil-hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten terkait pengaruh *GRI guidelines*, *Net Profit Margin* (NPM), *size*, umur perusahaan, struktur kepemilikan manajerial, dan diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Selain itu, adanya permasalahan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur, yang dibuktikan dengan kasus pelanggaran gaji dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap buruh. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian kembali dengan judul “Determinan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia)”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

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

1. Terdapat kasus pelanggaran terhadap buruh terjadi pada perusahaan manufaktur PT The Master Steel Manufactory pada tahun 2015. PT The Master Steel Manufactory melakukan pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan salah satunya adalah melakukan PHK sepihak terhadap 257 orang buruhnya (Nunu, 2015). Pelanggaran lainnya adalah membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi, tidak mendaftarkan program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, status kerjanya yang tidak jelas, mempekerjakan seluruh pekerja dengan *outsourcing* dan harian lepas selama bertahun-tahun di bagian inti, dan tidak adanya K3 (kesehatan dan keselamatan kerja).
2. Terdapat kasus pelanggaran terhadap buruh terjadi pada perusahaan manufaktur PT Krakatau Steel, Tbk, yaitu adanya pemutusan hubungan kerja

(PHK) sepihak terhadap 2.860 karyawan secara sepihak oleh PT Krakatau Steel. Pada kenyataannya, mulai tanggal 1 Juni 2019 sudah ada 529 karyawan *outsourcing* yang dirumahkan dengan alasan tidak jelas dan kebijakan tersebut dilakukan sepihak oleh perusahaan.

3. Kasus-kasus pelanggaran gaji dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap buruh pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia menunjukkan masih lemahnya penerapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten terkait pengaruh *GRI guidelines*, *Net Profit Margin* (NPM), *size*, umur perusahaan, struktur kepemilikan manajerial, dan diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini dibatasi pada permasalahan mengenai determinan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2018.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah *GRI guidelines* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
2. Apakah *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

3. Apakah *size* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
4. Apakah umur perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
5. Apakah struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
6. Apakah diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh *GRI guidelines* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Net Profit Margin* (NPM) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *size* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Untuk mengetahui pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
5. Untuk mengetahui pengaruh struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
6. Untuk mengetahui pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan wacana, referensi, dan literatur di bidang akuntansi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya maupun civitas akademika lain yang tertarik pada bidang yang sama. Penelitian ini juga digunakan untuk menguji teori agensi dalam kaitannya hubungan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Bagi kebijakan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pondasi bagi pemerintah untuk menetapkan kebijakan berupa peraturan perundang-undangan dalam penentuan standar pengukuran dan pengungkapan akuntansi

sumber daya manusia dan wajib diungkapkan oleh perusahaan agar investor dapat melakukan analisis yang tepat dalam menentukan prospek perusahaan serta memberikan keamanan bagi karyawan perusahaan.

