

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia ialah salah satu elemen terberharga dalam mencapai arah entitas. Sumber daya manusia yang bermutu memegang peranan yang sangat berharga dalam menggerakkan aktifitas operasional entitas, pemakaian sumber daya lain di dalam entitas dan implementasi strategi bisnis yang optimal (Warno, 2011). Namun, pelanggaran sumber daya manusia (tenaga kerja) kerap terjadi di Indonesia. Bagi Wijayanti (2011), pelanggaran hukum perburuhan oleh oknum manajemen entitas dilakukan dengan pengurangan upah dan pemutusan afiliasi kerja (PHK).

Ilustrasi kasus pelanggaran terhadap buruh terjadi pada PT. Freeport Indonesia pada tahun 2016, di mana terbisanya para pekerja kecewa meraih bonus kecil, apalagi selama ini karyawan telah menunjang entitas 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 (Antara, 2017). Hal ini dipicu karenanya PT. Freeport Indonesia melakukan pemutusan afiliasi kerja (PHK) dan karyawan dirumahkan sebanyak 4.647 orang.

Ilustrasi lain pelanggaran pekerja terjadi pada tahun 2015 di PT The Master Steel Manufactory. Capaian kajian Menteri ESDM kala itu menampakkan bahwasanya PT The Master Steel Factory memang melanggar undang-undang ketenagakerjaan, salah satunya melakukan PHK sepihak terhadap 257 pekerja

(Nunu, 2015). Pelanggaran lainnya tercantum membayar upah di dasar upah minimum nasional, kegagalan mendaftar buat program BPJS Kesehatan serta BPJS Ketenagakerjaan, status pekerjaan yang tidak jelas, mempekerjakan seluruh pekerja dengan outsourcing serta setiap hari lepas selama bertahun-tahun, serta minimnya K3 (kesehatan serta keselamatan). Alhasil, ribuan massa buruh yang didukung oleh Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) menggelar aksi unjuk rasa di kantor pusat PT The Master Steel Manufactory.

Ilustrasi lain pelanggaran pekerja terjadi di entitas manufaktur PT Krakatau Steel, Tbk. Buruh dari bermacam serikat pekerja Krakatau Steel menggelar unjuk rasa memblokir pintu depan kawasan industri PT Krakatau Steel, Kota Cilegon, Banten (Antara, 2019). Demonstrasi menentang pemutusan afiliasi kerja (PHK) sepihak 2.860 karyawan oleh PT Krakatau Steel. Bahkan, per 1 Juni 2019, ada 529 pekerja kontrak yang di-PHK dengan alasan yang tidak jelas dan kebijakan tersebut diterapkan secara sepihak oleh entitas.

Adanya pemecatan sepihak oleh manajemen, pembayaran lebih rendah dari upah terendah provinsi, pengurangan pembayaran gaji, tidak mengasihkan pesangon, dan kelalaian kesehatan dan keselamatan karyawan, dll, menunjukkan bahwa ada masalah akuntansi di sumber daya manusia. karenanya akuntansi sumber daya manusia mencakup gaji karyawan, dan guna pensiun karyawan (pesangon) (Mamun, 2009). Akuntansi sumber daya manusia bisa menunjang menyelesaikan sebagian besar masalah karyawan di entitas (Thanaya, 2016). Oleh karenanya itu, penguraian akuntansi sumber daya manusia sangat berharga, karenanya bisa menopang penggunaan sumber daya manusia badan utama secara benar, kemudian karyawan badan utama menbisakan remunerasi yang adil.

Perkembangan akuntansi penggajian dituntut untuk menyajikan laporan keuangan entitas yang akurat sebagai acuan pengambilan keputusan (Cristy, 2015). Informasi akuntansi keuangan personel bisa memainkan peran berharga dalam memfasilitasi pemakaian yang tepat dari sumber daya manusia entitas (Mamun, 2009). Anggaran satuan moneter ialah tidak mungkin menetapkan poin karyawan entitas dalam laporan keuangan entitas karenanya poin sumber daya manusia dalam satuan moneter sulit diukur.

Akibatnya, pemangku relevansi tidak menerima informasi berharga tentang sumber daya manusia entitas Anda. Hal ini mengasihikan tantangan bagi akuntan untuk menentukan dan menakar data pribadi dan menyampaikannya kepada pemangku relevansi. Dampak akuntansi penggajian bervariasi bersumber pada spesifikasi bisnis. Spesifikasi bisnis entitas yang memiliki dampak sosial yang naik juga memerlukan pemenuhan informasi yang lebih banyak dalam akuntansi penggajian.

Salah satu spesifikasi entitas yang bisa mempengaruhi tingkat penguraian penggajian ialah pemakaian standar pelaporan GRI. Bagi Diono (2017), *Global Reporting Initiative* (GRI) ialah entitas nirlaba yang bekerja menuju ekonomi global yang berkelanjutan dengan mengasihikan acuan pelaporan berkelanjutan. GRI memelopori pengembangan kerangka pelaporan keberlanjutan komprehensif yang banyak dipakai di seluruh dunia. Kerangka kerja ini memungkinkan semua entitas untuk menakar dan melaporkan kinerja ekonomi, lingkungan, sosial dan tata kelola. Kala ini GRI telah mengeluarkan acuan G4 yang menginstruksikan entitas untuk menyusun laporan yang terdiri dari tiga parameter yakni ekonomi, lingkungan dan sosial (Athanasios et al., 2013). Parameter sosial meraih perhatian

yang cukup karenanya ada beberapa subgolongan yang menopang entitas untuk mengemukakan sumber daya manusianya, yakni golongan praktik kerja dan kenyamanan kerja. Hal ini sejalan dengan penguraian akuntansi kepegawaian, penguraian sumber daya manusia semakin luas kala entitas memakai standar GRI dalam laporannya.

Fitur lain dari entitas yang bisa mempengaruhi takaran penguraian akuntansi SDM ialah Net Profit Margin (NPM). Margin laba yang naik akan menopang manajer entitas untuk mengasihkan informasi yang lebih detail, karenanya ingin meyakinkan investor tentang profitabilitas entitas dan menopang kompensasi manajemen (Sunaryo, 2016). Semakin naik tingkat profitabilitas entitas maka semakin besar penguraian informasi (Kurnianingsih, 2014). Hal ini dipicu entitas ingin menampakkan kepada publik dan stakeholders bahwasanya entitas berkembang agar investor merespon positif dan poin entitas meningkat..

Fitur lain dari entitas yang bisa mempengaruhi takaran akuntansi SDM ialah takaran. Bagi Amran dkk. (2009), takaran ialah poin yang menampakkan besar kecilnya entitas. Semakin besar total aset, semakin besar modal yang diinvestasikan, semakin besar omset, semakin besar peredaran uang dan semakin besar kapitalisasi pasar, semakin dikenal entitas di masyarakat. Hal ini memicu kecondongan entitas besar untuk meminta dana lebih banyak daripada entitas kecil (Dewi, 2010). Keberadaan dana dan sumber daya yang besar mencetuskan entitas merasa perlu untuk mengemukakan akuntansi sumber daya manusianya. Entitas besar menerima permintaan yang besar dari masyarakat akan informasi yang lebih komprehensif. Bagi Sinaga (2018), takaran berdampak positif terhadap pelaporan akuntansi sumber daya manusia. Searah dengan hal tersebut, Susilo

(2015) mengutarakan bahwasanya sejauh mana penguraian akuntansi SDM yang dilakukan oleh entitas-entitas di Indonesia didampaki oleh takaran.

Spesifikasi lain dari bisnis yang bisa mempengaruhi jumlah informasi pada akuntansi penggajian ialah rasio utang terhadap ekuitas (DER). Rasio utang (DER) mencerminkan tingkat risiko keuangan entitas (Sembiring, 2005). leverage ialah alat yang dipakai untuk menakar sejauh mana entitas bergantung pada kreditur untuk membiayai asetnya. Pada entitas dengan tingkat ketergantungan utang yang sangat naik, terdapat kemungkinan pengalihan aset dari debitur kepada pemegang saham dan manajer, yang menimbulkan biaya keagenan yang naik (Jensen dan Meckling, 1976). Entitas dengan proporsi hutang yang naik dalam struktur modalnya menanggung biaya perantara yang lebih naik daripada entitas dengan proporsi hutang yang rendah. Untuk mengurangi biaya agensi, manajemen bisa mengemukakan lebih banyak informasi, yang kemungkinan akan meningkat dengan dampak yang lebih besar. Oleh karenanya itu, entitas dengan leverage naik memiliki kewajiban yang lebih besar untuk memenuhi keperluan informasi kreditur jangka panjang (Chow, 1987). Teori agensi memprediksi bahwasanya entitas dengan rasio leverage yang lebih naik akan mengemukakan lebih banyak informasi karenanya biaya agensi untuk entitas dengan struktur modal seperti itu lebih naik (Jensen dan Meckling, 1976). Informasi tambahan diperlukan untuk menghilangkan keraguan pemegang obligasi tentang pemenuhan haknya sebagai kreditur.

Spesifikasi lain entitas yang bisa berdampak besar kecilnya informasi akuntansi sumber daya manusia ialah skema kepemilikan manajerial. Bagi Diyah dan Widanar (2009), kepemilikan manajemen ialah proporsi pemegang saham

manajemen yang berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan ketetapan entitas. Sebagai capaian dari penyelarasan relevansi, semakin banyak saham yang dimiliki direktur, semakin selaras arah direktur dan pemegang saham (Charlier and Boys, 2010). Manajer akan lebih terdorong untuk mencari proyek yang profitabel, kemudian manajer tidak akan mengemukakan informasi yang lengkap kepada publik.

Ada riset sebelumnya pada beberapa variabel yang mempengaruhi penguraian penggajian. Capaian riset Wibisono (2016) menampakkan bahwasanya penerapan standar pelaporan GRI berdampak positif terhadap penguraian akuntansi penggajian. Capaian riset Sholikun (2017) menampakkan capaian yang berbeda, yang menampakkan bahwasanya pemakaian standar pelaporan GRI tidak berdampak terhadap informasi pada akuntansi sumber daya manusia. Mengingat kesenjangan riset dari riset Wibisono (2016) dan (Sholikun, 2017), diperlukan riset lebih lanjut tentang dampak pemakaian standar pelaporan GRI terhadap penguraian akuntansi sumber daya manusia.

Capaian riset Thanaya (2016) menampakkan bahwasanya *net profit margin* (NPM) berdampak positif dan substansial terhadap penguraian akuntansi SDM. Capaian riset Cristy (2015) menampakkan capaian yang berbeda, menampakkan bahwasanya *net profit margin* (NPM) tidak berdampak terhadap penguraian akuntansi sumber daya manusia. Dengan gap riset dari riset Thanaya (2016) dan Cristy (2015), diperlukan riset lebih lanjut tentang dampak *net profit margin* (NPM) terhadap penguraian akuntansi SDM.

Capaian riset Widodo (2014) menampakkan bahwasanya takaran berdampak positif dan substansial terhadap pelaporan akuntansi sumber daya

manusia. Capaian riset dari Cristy (2015) menampakkan capaian yang berbeda, menampakkan bahwasanya takaran tidak berdampak terhadap penguraian akuntansi SDM. Dengan riset gap riset Widodo (2014) dan Cristy (2015), diperlukan riset lebih lanjut mengenai dampak dimensi terhadap penguraian akuntansi SDM.

Capaian riset Handayani (2016) menampakkan bahwasanya debt to equity (DER) ratio berdampak positif dan substansial terhadap penguraian akuntansi penggajian. Capaian riset Waloya (2019) menampakkan capaian yang berbeda, yang menampakkan bahwasanya debt-equity ratio (DER) tidak memiliki dampak yang substansial terhadap informasi akuntansi penggajian. Karenanya adanya research gap dari riset Handayani (2016) dan Waloya (2019), maka diperlukan riset lebih lanjut mengenai dampak *debt-to-equity ratio* (DER) ratio terhadap penguraian akuntansi sumber daya manusia.

Riset Negariani (2017) menampakkan bahwasanya struktur kepemilikan berdampak negatif dan substansial terhadap penguraian penggajian. Capaian riset Widodo dan Widagdo (2016) menampakkan capaian yang berbeda, menampakkan bahwasanya struktur kepemilikan keluarga tidak berdampak terhadap penguraian akuntansi penggajian. Mengingat kesenjangan riset dari riset Negariani (2017) dan Widodo dan Widagdo (2016), diperlukan riset lebih lanjut tentang dampak kepemilikan eksekutif terhadap penguraian akuntansi sumber daya manusia.

Penyelidikan ini dilakukan atas dasar adanya masalah akuntansi sumber daya manusia pada entitas di sektor pertambangan dan manufaktur, yang dibuktikan dengan kasus pelanggaran upah dan pemutusan afiliasi kerja sepihak dengan pekerja dan capaian yang tidak konsisten dari riset sebelumnya, maka

pengkaji tertarik melakukan riset kembali dengan judul “Dampak Pemakaian Standar Pelaporan GRI, NPM, *Size*, DER, dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Penguraian Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Entitas Pertambangan dan Manufaktur di BEI Tahun 2016-2019)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Riset ini dilakukan untuk menganalisa elemen-elemen yang mempengaruhi akuntansi penggajian. Karenanya ada riset yang menyarankan bahwasanya penggajian sangat berharga dalam memfasilitasi pelatihan karyawan dengan baik kemudian karyawan entitas menerima kompensasi yang adil, ada beberapa variabel yang berperan dalam penguraian akuntansi sumber daya manusia.

Dengan demikian, motivasi dilakukan riset ini ialah seperti berikut.

1. Menguji peranan pemakaian standar pelaporan GRI terhadap penguraian akuntansi sumber daya manusia. Hal ini dilakukan mengingat masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang menguji dampak pemakaian standar pelaporan GRI.
2. Menguji peranan *Net Profit Margin* (NPM) terhadap penguraian akuntansi sumber daya manusia. Hal ini dilakukan mengingat masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang menguji dampak *Net Profit Margin* (NPM).
3. Menguji peranan *size* terhadap penguraian akuntansi sumber daya manusia. Hal ini dilakukan mengingat masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang menguji dampak *size*.

4. Menguji peranan *Debt To Equity Ratio* (DER) terhadap penguraian akuntansi sumber daya manusia. Hal ini dilakukan mengingat masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang menguji dampak *Debt To Equity Ratio* (DER).
5. Menguji peranan struktur kepemilikan manajerial terhadap penguraian akuntansi sumber daya manusia. Hal ini dilakukan mengingat masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang menguji dampak struktur kepemilikan manajerial.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian ini bisa dirumuskan seperti berikut.

1. Bagaimana dampak pemakaian standar pelaporan GRI terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
2. Bagaimana dampak *Net Profit Margin* (NPM) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
3. Bagaimana dampak *size* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
4. Bagaimana dampak *Debt To Equity Ratio* (DER) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
5. Bagaimana dampak struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun arah dari penelitian ini adalah seperti berikut.

1. Untuk mengetahui dampak pemakaian standar pelaporan GRI terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2. Untuk mengetahui dampak *Net Profit Margin* (NPM) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. Untuk mengetahui dampak *size* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Untuk mengetahui dampak *Debt To Equity Ratio* (DER) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
5. Untuk mengetahui dampak struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teori, riset ini harus menjadi bahan tambahan untuk wacana, referensi, dan literatur di bidang akuntansi kemudian bisa berguna untuk riset masa depan dan sarjana lain yang tertarik pada bidang yang sama. Riset ini juga dipakai untuk mengetest teori agensi tentang afiliasi elemen-elemen yang bisa mempengaruhi penguraian akuntansi SDM.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha, riset ini dimaksudkan untuk menambah referensi akademik atau bacaan di perpustakaan dan bisa dipakai sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa lain dalam menulis artikel akademik.
2. Bagi entitas/investor, riset ini diharapkan bisa mengasihikan informasi kepada entitas/investor untuk mempermudah pegunaan SDM entitas secara tepat guna menaikkan daya saing dalam menghadapi globalisasi.
3. Bagi masyarakat, capaian riset ini diharapkan bisa menunjang pencari kerja

memahami bahwasanya penguraian akuntansi SDM di suatu entitas sangat berharga untuk menghindari pelanggaran terhadap pekerja dalam perihal kecukupan dan kecukupan gaji, tunjangan pengunduran diri (pesangon), dan dasar pemutusan afiliasi kerja. dari afiliasi kerja.

