

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada masa modern seperti saat ini, pelaporan keuangan oleh perusahaan menjadi suatu hal yang krusial dan sangat penting. Tuntutan publik akan transparansi dan akuntabilitas pelaporan keuangan menjadi semakin meningkat. Hal ini menjadi krusial apabila perusahaan tidak mampu memenuhi harapan publik untuk mengungkapkan segala kondisi yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan, para pemangku kepentingan perusahaan berkepentingan penuh terhadap pelaporan keuangan perusahaan sebagai dasar bagi mereka dalam pengambilan keputusan. Ketika ada ketidaksielarasan informasi antara pihak internal dengan pihak eksternal perusahaan, maka hal ini akan memicu timbulnya permasalahan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalkan kesenjangan informasi tersebut yakni dengan melakukan pengungkapan sukarela (*voluntary disclosure*) atas informasi yang diharapkan dapat menambah nilai perusahaan di mata *stakeholder*. Salah satu informasi yang dapat diungkapkan oleh perusahaan untuk mengurangi kesenjangan informasi tersebut yaitu informasi mengenai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam praktiknya, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk aset yang tak berwujud merupakan faktor terpenting disamping modal yang

digunakan untuk menjalankan strategi perusahaan dalam rangka mengelola teknologi ataupun aset fisik yang dimiliki oleh perusahaan (Ulfa, 2016). Meskipun perusahaan memiliki teknologi yang sangat canggih, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mengendalikan, maka perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan melainkan juga pada perencanaan strategis (Ellitan, 2002 dalam Widodo, 2014). Bassey & Tapang (2012) dalam Enofe, Mgbame, Otuya, dan Ovie (2013) menekankan pada fakta bahwa sumber daya manusia telah diidentifikasi sebagai salah satu sumber daya utama yang memberikan keuntungan yang kompetitif bagi banyak organisasi dalam kondisi ekonomi saat ini. Kesuksesan organisasi didasarkan pada kualitas dan efisiensi dari sumber daya manusia yang dimilikinya yang terpisah dari parameter penting lainnya (Kaur, Raman, dan Singhanian, 2014).

Namun, dibalik pentingnya peran sumber daya manusia bagi operasional perusahaan, sampai saat ini di Indonesia sendiri masih banyak permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Salah satu kasus yang terjadi di Indonesia terkait pelanggaran hak buruh yakni dilakukan oleh perusahaan Nike Inc, perusahaan multinasional yang memproduksi peralatan olahraga terbesar di dunia. Dilansir dari Azhari (2014), beberapa pelanggaran yang telah dilakukan oleh Nike Inc terhadap buruh di Indonesia yakni:

1. Tidak ada keadilan kinerja untuk pekerja.
2. Tidak ada *reward* apapun yang diterima pekerja setelah menjalankan tugasnya.

3. Perusahaan tidak memfasilitasi karyawan ketika ingin berorganisasi melalui serikat pekerja.
4. Manajer tidak menghargai hak-hak pekerja untuk menerima uang lembur, mendapatkan hari libur, dan diperlakukan selayaknya manusia.
5. Manajer cenderung memaksa pekerja memenuhi target produksi, tanpa memberikan fasilitas yang memadai.
6. Perusahaan tidak memotivasi karyawan bekerja dengan baik, tetapi cenderung mengancam.
7. Perusahaan tidak pernah mendengar keluhan dan aspirasi pekerja.
8. Pekerja merasa terancam dan terpaksa bekerja karena takut menerima upah lebih rendah lagi.
9. Upah yang diterima pekerja dibawah standar hidup layak, padahal mereka bekerja di atas jam kerja normal.
10. Perusahaan memperkerjakan banyak anak dibawah umur, demi meningkatkan kapasitas produksi dengan harga murah.
11. Pekerja akan menerima hukuman jika menolak lembur.
12. Pekerja wanita yang berasal dari Jawa lebih diutamakan karena upah lebih rendah.

Data yang diambil dari sumber yang berbeda (Hastuti, 2012) juga menunjukkan hal yang hampir sama, mengenai pelanggaran kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sendiri, yaitu tidak adanya kesesuaian antara standar kebijakan dengan kenyataan yang ada.

### Standar Panduan Kebijakan Perusahaan Nike:

Karyawan kontraktor tidak bekerja lebih dari 60 jam per minggu, atau jam kerja reguler dan lembur yang diperbolehkan oleh undang-undang di negara produsen, pilih yang paling sedikit. Jam kerja lembur disetujui oleh kedua belah pihak dan mendapatkan kompensasi dengan bayaran premium. Karyawan berhak atas minimal 24 jam istirahat secara berturut-turut untuk setiap periode tujuh hari.

### Fakta Jam kerja di Lapangan:

50% hingga 100% buruh perusahaan Nike, jam kerja melebihi yang ditentukan oleh Code of Conduct; 25% hingga 50% pabrik perusahaan Nike, buruh bekerja selama 7 hari dalam seminggu; 25% hingga 50% pabrik perusahaan Nike, jam kerja buruh melebihi jam kerja yang diatur secara hukum; 25% pabrik perusahaan Nike, pekerja dihukum ketika menolak bekerja lembur.

Pelanggaran ini memicu aksi protes dan demonstrasi, bahkan sampai muncul gerakan anti-Nike dengan seruan boikot terhadap produk Nike di beberapa Negara bagian Amerika Serikat dan di beberapa bagian Negara di seluruh belahan dunia. Gerakan boikot salah satunya didasari karena rasa simpati terhadap kondisi buruh Nike di Indonesia. Tekanan buruh di Indonesia telah menyebabkan pemerintah Indonesia mengupayakan untuk menaikkan ketentuan upah minimum. Namun dengan kebijakan baru ini, Nike justru mengancam akan memindah investasinya ke Vietnam. Hal inilah yang ditakuti oleh pemerintah Indonesia karena pada dasarnya buruh Nike di Indonesia tersebut akan kehilangan pekerjaannya jika perpindahan investasi tersebut

terlaksana. Hal tersebut tentunya akan menambah jumlah pengangguran di Indonesia yang jelas sudah relatif banyak, dan sampai saat ini belum ada tindakan dan upaya yang nyata untuk menanggulangnya.

Adanya pelanggaran oleh perusahaan tersebut memicu munculnya penilaian yang buruk dari masyarakat terhadap reputasi perusahaan. Hal ini setidaknya akan membuat para pemangku kepentingan perusahaan menjadi berpikir dua kali untuk tetap percaya terhadap perusahaan. Bagaimanapun, demi mendapatkan keuntungan yang tinggi, perusahaan telah mengorbankan hak pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan dalam pekerjaan mereka. Pada akhirnya, perusahaan sendiri yang akan merasakan dampaknya akibat kejadian tersebut.

Dalam hubungannya dengan akuntansi, akuntansi sumber daya manusia muncul disebabkan karena kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak manajemen dan investor, dimana biaya-biaya sumber daya manusia diperlakukan sebagai beban (*expense*) pada saat terjadi (Ikhsan, 2008:27-28). Penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia dimulai pada tahun 1960 oleh Rensis Likert (Bowers, 1973 dalam Ullah, 2014). Namun, penelitian yang lebih lanjut mulai dilaksanakan pada akhir tahun 1980-an dan 1990-an. Meskipun ide mengenai akuntansi sumber daya manusia telah dimulai beberapa tahun yang lalu, konsep ini masih belum dapat diterima secara umum (Bowers, 1973 dalam Enofe, 2013). Sampai saat ini, aspek pelaporan akuntansi sumber daya manusia di negara berkembang seperti Indonesia adalah konsep yang masih sangat baru (Widodo, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) mengenai praktik pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Bangladesh memberikan hasil bahwa perusahaan di Bangladesh rata-rata mengungkapkan 25% item pelaporan yang tersedia pada model pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dikembangkannya. Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sarkar, Alam, dan Ali (2016) mengungkapkan hasil bahwa rata-rata pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Bangladesh hanya sekitar 27%. Artinya, secara garis besar, sejak penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) sampai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarkar (2016), rata-rata pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Bangladesh hanya meningkat sebesar 2%. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Enofe (2013) mengungkapkan hasil bahwa perusahaan di Nigeria mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia sekitar 20%-40% dengan menggunakan model pendekatan yang dikembangkan oleh Mamun (2009).

Dalam kegiatan operasionalnya, hampir sebagian besar perusahaan selalu menyediakan anggaran untuk merekrut sumber daya manusia yang handal dan berkualitas yang diharapkan akan mampu memberikan manfaat kepada perusahaan di masa mendatang. Banyak organisasi-organisasi mendapatkan sumber daya manusia untuk menghasilkan pendapatan di masa mendatang, dan oleh karena itu sumber daya manusia seharusnya dipertimbangkan ketika menghitung nilai sebuah perusahaan dengan menjumlahkannya dibandingkan membebankannya dalam periode saat ini (Sveiby's, 1997 dalam Mamun, 2009). Akan tetapi, belum semua perusahaan mampu mengungkapkannya dalam

pelaporan keuangan yang dilakukan secara berkala. Tantangan utama yang dihadapi dalam pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva sebagian besar ada pada karakteristik sumber daya manusia, cara pengukuran dalam satuan moneter dan metode untuk melaporkan (Enofe, 2013). Asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan karena nilai sumber daya manusia sulit untuk diukur dalam satuan moneter (Widodo, 2014).

Pengungkapan akuntansi SDM juga sulit disampaikan kepada para stakeholders karena belum adanya standar yang mengatur tentang pengungkapan tersebut (Ulfa, 2016). Sebagai hasilnya, meskipun semua perusahaan di seluruh dunia menampilkan beban-beban mereka yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam laporan keuangan, mereka belum mampu untuk menampilkan keahlian dari “Modal Manusia” yang mereka miliki, dan bagaimana sumber daya-sumber daya tersebut dimanfaatkan didalam laporan keuangan (Mamun, 2009). Dengan alasan ini, pemangku kepentingan merasa kurang dalam mendapatkan informasi yang penting terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi-organisasi tersebut (Hossain, Khan, dan Yasmin 2004 dalam Mamun, 2009).

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia belum diatur dalam peraturan Bapepam-LK (Widodo, 2014). Terkait dengan aset yang tidak berwujud, Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 19 menyatakan bahwa aset tidak berwujud adalah aset non moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam

menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif (Ikatan Akuntan Indonesia, 2015). Dalam praktiknya, meskipun sumber daya manusia memiliki wujud fisik, namun pada kenyataannya, yang dibutuhkan untuk menghasilkan manfaat atau keuntungan bagi perusahaan adalah keterampilan, keahlian, pengetahuan yang tidak dapat dilihat secara fisik. Sehingga, biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan keahlian dan keterampilan dari SDM nya, selayaknya diakui sebagai aset yang tidak berwujud karena merupakan investasi masa kini yang akan memberikan manfaat di masa mendatang. Namun, pada akuntansi konvensional, sumber daya manusia tidak dicatatkan dalam daftar akun seperti aset fisik dan keuangan lainnya (Sarkar, 2016).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan pengungkapan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satunya yaitu bergantung pada karakteristik yang dimiliki oleh perusahaan. Karakteristik tersebut diantaranya ukuran perusahaan (Mamun, 2009; Alam, 2010; Dominguez, 2012; Huui, 2012; Athanasios, 2013; Andriani, 2014; Ullah, 2014; Widodo, 2014; Cristy, 2015; Sarkar, 2016; Ulfa, 2016), profitabilitas (Mamun, 2009; Alam, 2010; Dominguez, 2012; Andriani, 2014; Athanasios, 2014; Ullah, 2014; Cristy, 2015; Sarkar, 2016; Ulfa, 2016), umur perusahaan (Mamun, 2009., Alam, 2010., Ullah, 2014., Cristy, 2015., Sarkar, 2016), kategori perusahaan (Mamun, 2009), listing status (Huui, 2012., Athanasios, 2014), tipe industri (Huui, 2012., Athanasios, 2014., Dominguez, 2014., Sarkar, 2016), konsentrasi kepemilikan (Alam, 2010., Dominguez, 2012.,

Ulfa, 2016), diversifikasi produk (Widodo, 2014., Cristy, 2015., Putri, 2016), dan lain sebagainya.

Sampai saat ini, telah banyak penelitian yang dilakukan oleh praktisi maupun akademisi untuk meneliti faktor-faktor yang dimungkinkan mampu mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia oleh perusahaan. Beberapa peneliti menguji pengaruh konsentrasi kepemilikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Alam, 2010., Dominguez, 2012., Ulfa, 2016). Pendapat yang memberikan alasan pertimbangan dari tingkat konsentrasi kepemilikan sebagai faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah berdasarkan pada biaya agensi dan kebutuhan perusahaan untuk melakukan hal yang sah/benar (Dominguez, 2012). Oleh karena itu pemegang saham mayoritas perusahaan dengan konsentrasi kepemilikan dapat mempengaruhi kualitas dari laporan keuangan (Wawo, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Alam (2010) dan Dominguez (2012) mengungkapkan hasil bahwa variabel konsentrasi kepemilikan berpengaruh signifikan negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2016) mendapatkan hasil yang sebaliknya, yaitu bahwa konsentrasi kepemilikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengaruh konsentrasi kepemilikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia belum dapat dijelaskan dengan pasti.

Beberapa peneliti juga menguji pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian yang menguji

pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia diantaranya penelitian oleh Widodo (2014), Cristy (2015), dan Putri (2016). Penelitian yang diperoleh oleh Widodo (2014) dan Cristy (2015) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara diversifikasi produk dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) menunjukkan bahwa diversifikasi produk tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan begitu, masih terdapat pertentangan hasil terkait pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Selain faktor konsentrasi kepemilikan dan diversifikasi produk, faktor lain yang dianggap mampu mempengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yakni *Global Reporting Initiative (GRI) guidelines*. Peneliti yang telah menguji pengaruh hubungan *GRI guidelines* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah Athanasios (2014). Saat ini, konsep *GRI guidelines* masih tergolong baru, terutama bagi negara berkembang seperti di Indonesia. Secara keseluruhan, *GRI guidelines* bertujuan untuk memberikan standar pelaporan sukarela yang mencoba untuk meningkatkan praktik pelaporan berkelanjutan sampai pada level yang setara dengan pelaporan keuangan dalam ketelitian, disamakan, diatas semua pengakuan bersama (Athanasios, 2014). *GRI guidelines* akan memungkinkan semua perusahaan dan organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja berkelanjutan mereka. Athanasios (2014)

dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang positif antara *GRI guidelines* dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam hal ini masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, mengindikasikan bahwa penelitian ini masih perlu untuk dilakukan. Pada dasarnya, penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Disamping ketidakkonsistenan hasil penelitian, konsep baru mengenai *GRI guidelines* juga menarik untuk diketahui dampaknya lebih lanjut terhadap pengungkapan akuntansi SDM mengingat keduanya merupakan pengungkapan secara sukarela oleh perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Diversifikasi Produk, dan *GRI guidelines* Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2013-2015”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diuraikan beberapa permasalahan yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Adanya konsentrasi kepemilikan dalam perusahaan akan menurunkan kualitas laporan keuangan.

2. Perusahaan yang memiliki banyak jenis produk tidak mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia secara luas.
3. Konsep baru GRI *guidelines* belum banyak diterapkan oleh perusahaan di Indonesia.
4. Belum adanya keseimbangan antara pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan dengan tingkat kesejahteraan yang diperoleh oleh tenaga kerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih fokus dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Objek penelitian yang diteliti adalah perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).
2. Sampel yang diteliti yaitu aspek pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan dengan rentang waktu dari tahun 2013-2015.
3. Variabel independen yang diuji yaitu konsentrasi kepemilikan, diversifikasi produk, dan *GRI guidelines*.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dengan masih terdapatnya hasil penelitian yang berbeda diantara para peneliti, dalam hal ini konsentrasi kepemilikan dan diversifikasi produk masih belum dapat dipastikan

pengaruhnya terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Selain itu, terkait dengan adanya konsep baru mengenai *GRI guidelines*, juga perlu diuji pengaruhnya terhadap pengungkapan akuntansi SDM di Indonesia. Oleh karena itu, permasalahan pokok dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Konsentrasi Kepemilikan berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM?
2. Apakah Diversifikasi Produk berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM?
3. Apakah *GRI guidelines* berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi SDM?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan, diantaranya:

- 1) Kegunaan teoretis
  - a) Menambah pemahaman baru mengenai konsep pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada pelaporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan.
  - b) Memperkuat teori Sumber Daya bahwa dengan memanfaatkan sumber daya internal perusahaan dengan maksimal, akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan intensitas pengungkapannya.
- 2) Kegunaan praktis
  - a) Mengkonfirmasi hasil dari penelitian-penelitian terdahulu terkait faktor yang dapat mempengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan.

- b) Memberikan masukan kepada para pembuat standar dan kebijakan yang mampu mendorong perusahaan untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan tahunan mereka.
- c) Memberikan pemahaman kepada perusahaan terkait pentingnya kesejahteraan bagi sumber daya manusia yang dimilikinya.