

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak-pihak manajemen dan investor, dimana biaya-biaya perolehan sumber daya manusia diperlakukan sebagai beban, bukan sebagai modal merupakan cikal bakal munculnya akuntansi sumber daya manusia (Arfan Ikhsan, 2008). Landasan konseptual mengenai akuntansi sumber daya manusia adalah dengan memperlakukan nilai sumber daya manusia pada aktiva perusahaan, seperti aktiva-aktiva lainnya pada neraca (Ikhsan, 2008). Sebelum memperoleh sumber daya manusia (karyawan), perusahaan akan melakukan investasi dalam bidang sumber daya manusia dengan melakukan berbagai pelatihan-pelatihan, investasi yang dilakukan dimaksudkan sebagai salah satu cara mengantisipasi seluruh hasil yang akan diperoleh pada generasi di masa depan melalui berbagai keuntungan dan jasa-jasa yang dihasilkan oleh aktiva-aktiva (sumber daya manusia) tersebut.

Belum adanya standar yang jelas mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia juga merupakan salah satu masalah yang menjadi pemicu banyaknya perusahaan yang merasa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia kurang penting.

Ragam produk yang ditawarkan perusahaan sering kali memicu perusahaan melaporkan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Diversifikasi produk merupakan hal yang penting untuk mendapatkan dukungan dari *stakeholder*. (Widodo,2013). Banyaknya jenis produk yang ditawarkan perusahaan memicu persaingan bisnis antar perusahaan sejenis sehingga perusahaan berlomba-lomba meningkatkan ragam dan kualitas produknya. Dalam sektor *real estate* sendiri, menawarkan berbagai pilihan produk hunian dan fasilitas yang memiliki daya saing serta keunggulan masing-masing. Hal ini terlihat dari banyaknya pembangunan *apartemen, cluster*, perumahan, rumah susun, *hotel, mall* dan lain sebagainya yang memicu persaingan untuk merebut pasar industri *real estate*.

Pengungkapan biaya sumber daya manusia merupakan hal yang penting. Karena pengungkapan tersebut mencakup biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam mendapatkan, mempekerjakan, merawat dan memberikan pensiun karyawannya. Pengungkapan tersebut sangat diperlukan berbagai pihak (karyawan, investor, pemerintah dan calon karyawan) . Baru-baru ini sering didapati demo buruh (pekerja) yang merasa tidak diperlakukan secara adil dengan pihak manajemen perusahaan karena para buruh dibayar dengan upah yang dinilai rendah. Diliput dari liputan6.com pada tanggal 2 Juni 2016 para buruh yang tergabung dalam KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia) menggelar aksi unjuk rasa didepan kantor Gubernur DKI Jakarta dan gedung KPK menyuarakan penolakan kebijakan upah murah di DKI Jakarta, menolak reklamasi dan penggusuran serta menolak negara tunduk dengan pemilik modal. Jika pihak manajemen perusahaan mengungkapkan

biaya sumber daya manusia dan alokasi biaya-biaya lain, hal ini dapat diminimalisir terjadi.

Semakin besarnya ukuran perusahaan berbanding lurus dengan banyaknya jumlah karyawan yang dimilikinya. Perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak akan memperhatikan sumber daya manusianya dan memiliki standar yang relatif tinggi dalam penyeleksian dan peningkatan mutu karyawan.

Profitabilitas perusahaan didukung dengan keberhasilan sumber daya manusia mencapai efisiensi dan efektifitas dengan baik sehingga menghasilkan laba bagi perusahaan. Keberhasilan manajemen perusahaan juga turut serta berperan penting. Sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan profitabilitas karena dalam menjalankan aktivitas bisnis dan pengambilan keputusan perusahaan melibatkan peran penting SDMnya.

Pesatnya perkembangan sektor *real estate* di Indonesia akhir-akhir ini, terlihat dari banyaknya peningkatan pembangunan di berbagai daerah terutama di ibukota Jakarta turut serta menjadi sorotan publik. Sektor *real estate* di Indonesia kini mulai bangkit kembali setelah sekian lama terpuruk karena kondisi krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997. Kebangkitan sektor *real estate* juga membangkitkan harapan terhadap perbaikan pemerintah yang baru, yang mengakibatkan bangkitnya para investor untuk berinvestasi dalam sektor ini. Peran sektor *real estate* ini mengambil peran yang cukup penting karena perusahaan *real estate* turut menyumbang 28% pertumbuhan ekonomi. Dikutip dari laman tribunnews.com asosiasi *Real Estate* Indonesia (REI) yang telah bekerja sama dengan

Universitas Indonesia, mendapatkan data sektor properti menyumbang pertumbuhan ekonomi sebesar 28%. Pertumbuhan dari sektor properti ditinjau dari pengeluaran konsumsi sektor bangunan.

Dalam UUD 1945 pasal 28H menyatakan bahwa “ Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta memperoleh layanan kesehatan” menjadi landasan hukum diadakannya Program Sejuta Rumah Untuk Rakyat Indonesia merupakan sebuah program pemerintah yang digadang-gadang *pro* terhadap masyarakat kalangan bawah yang bertujuan untuk memberikan kemudahan serta keringanan dalam mendapatkan hunian yang layak bagi masyarakat dengan penghasilan 2,5-4 juta rupiah setiap bulannya. Hal ini dilatar belakangi oleh rendahnya daya beli masyarakat berpenghasilan rendah untuk membeli rumah subsidi melalui KPR yang mewajibkan untuk membayar 10% uang muka. Dengan program ini, masyarakat berpenghasilan rendah mendapat keringanan dalam melakukan kewajiban pembayaran uang muka hanya 1%. Program ini tersebar diseluruh Indonesia dengan wilayah persebaran yang telah tercantum pada *website* resmi www.sejutarumah.id. Hal ini pula yang menjadi salah satu pemicu peneliti melakukan penelitian pada sektor *real estate*.

Seperti kita ketahui dalam setiap organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting mengingat sumber daya manusia yang memiliki peran berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat serta kepemimpinan dalam suatu organisasi. Arti penting sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada pada perusahaan. Tidak terkecuali perusahaan

real estate yang membutuhkan peranan sumber daya manusia dalam setiap aktivitas perusahaannya. Pentingnya sumber daya manusia yang selanjutnya disebut sebagai SDM dalam *real estate* memiliki peran dan fungsi strategis dalam menjalankan aktivitas bisnis perusahaan, diantaranya adalah peran dalam mendesain dan melakukan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan lain-lain. (Ikhsan, 2008).

Pelatihan merupakan suatu aktivitas yang mengembangkan kapasitas pekerja untuk memperbaiki mutu dan efisiensi kualitas pekerja, oleh karena itu hasil yang diperoleh perusahaan adalah meningkatnya profitabilitas perusahaan secara maksimal. (Ikhsan, 2008). Beberapa hal yang diperhatikan dalam akuntansi sumber daya manusia adalah pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk melakukan perekrutan, penyeleksian, karyawan, melatih dan mengembangkan manusia yang dianggap sebagai suatu aktiva yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Akuntansi sumber daya manusia juga melibatkan pengukuran terhadap biaya yang akan dikeluarkan untuk menggantikan sumber daya manusia dari suatu organisasi.

Fllamholtz dalam Tunggal (1995) mendefinisikan bahwa akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu sumber dari organisasi. Dengan demikian akuntansi sumber daya manusia memiliki arti mengukur investasi yang dibuat oleh organisasi dalam hal manusia yang dianggap sebagai suatu aset, biaya untuk mengganti orang-orang tersebut dan nilai dari manusia bagi organisasi tersebut.

Berbagai kasus pelanggaran terhadap buruh kerap kali terjadi di Indonesia. Wijayanti (2011) menjelaskan bahwa telah terjadi berbagai pelanggaran hak buruh oleh oknum manajemen perusahaan. Beberapa pelanggaran tersebut diantaranya pelanggaran oleh manajemen yang biasanya mengurangi pembayaran upah dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Peristiwa semacam ini dapat mengakibatkan demo karyawan hingga aktivitas mogok kerja. Pengungkapan akuntansi SDM didalamnya termasuk dana karyawan dan manfaat pengunduran diri (pesangon).

Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berharga, maka, kehilangan atau kepindahan sumber daya manusia yang profesional merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Hasil penelitian Djati dan Khusaini (2003) menunjukkan kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada organisasi, kemauan bekerja keras dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Hasil penelitian Mamun (2009) menunjukan perusahaan di Bangladesh rata-rata mengungkapkan 25% item pelaporan yang tersedia pada model pengungkapan akuntansi SDM. Penelitian Enofe et al. (2013) memberikan hasil bahwa perusahaan di Nigeria belum sepenuhnya menerapkan ASDM.

Aspek pelaporan akuntansi SDM di negara berkembang seperti Indonesia adalah konsep yang sangat baru. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) yang meneliti praktik pengungkapan akuntansi SDM spengaruh karakteristik perusahaan terhadap praktik pengungkapan akuntansi SDM. Sampel pada penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009) merupakan perusahaan keuangan dan non keuangan yang terdapat di Bangladesh.

Penelitian mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, telah dilakukan beberapa peneliti, diantaranya adalah Nova Maulud Widodo (2013), Syed Abdulla Al Mamun (2009), Enofe *et al* (2013), Ari Kuncara Widagdo (2014), Hafis Ullah dan Tanvirul Karim (2014), Helal Uddin dan Rama Kharam (2014) telah dilakukan dan menghasilkan perbedaaan korelasi antar variabel.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendukung, diantaranya adalah: *size* (ukuran perusahaan) hal ini diungkapkan oleh Amran et al dalam Nova Maulud Widodo (2013), Mamun (2009) dan Ulfah (2015) ukuran perusahaan merupakan nilai yang merepresentasikan besar kecilnya perusahaan. Ukuran yang digunakan untuk merepresentasikan besar kecilnya suatu perusahaan diantaranya adalah total asset, total penjualan, dan kapitalisasi pasar. Total asset yang besar, menunjukkan bahwa terdapat banyak modal yang ditanamkan , semakin banyaknya penjualan maka semakin banyak pula perputaran uang. Sedangkan kapitalisasi pasar berbanding lurus dengan ukuran perusahaan dan *goodwill* perusahaan di mata masyarakat. Perusahaan merasa perlu untuk mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia dikarenakan ketersediaan dana dan

sumber daya yang besar. Dengan ukuran perusahaan yang besar, mendorong permintaan yang besar dari public untuk mengungkapkan informasi secara lengkap mengenai laporan keuangannya. Sedangkan terdapat hasil berbeda yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan, penelitian tersebut dilakukan oleh Ullah dan Karim (2014), Ullah, Uddin dan Khanam (2014), dan Widodo (2013).

Profitabilitas merupakan suatu ukuran yang digunakan perusahaan untuk mengukur sejauh mana perusahaan mampu menghasilkan laba selama satu periode tertentu pada tingkat penjualan, asset dan modal saham tertentu. Variabel ini berpengaruh signifikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mamun (2009), namun terdapat hasil yang berbeda dari penelitian Widodo (2013), Oenafe, Otuya dan Ovie (2013), Ullah dan Karim (2014), Ullah, Uddin, Khanam (2014), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara profitabilitas perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Terdapat beberapa metode pengukuran yang merepresentasikan profitabilitas perusahaan, diantaranya adalah ROI (*Return on Investment*), ROA (*Return on Aset*) dan ROE (*Return on Equity*).

Faktor ketiga yang memengaruhi terungkapnya akuntansi sumber daya manusia adalah umur perusahaan. Penelitian yang mendukung variabel ini adalah Widodo (2013), Mamun (2009) sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ullah dan Karim (2014) dan Ullah, Uddin dan Khanam (2014) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang menyatakan keterkaitan antara umur perusahaan dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Diversifikasi produk hanya diteliti oleh Widodo (2009) yang menyatakan terdapatnya hubungan yang signifikan antara diversifikasi produk dan pengungkapan akutansi sumber daya manusia. Diversifikasi produk menyatakan pengembangan usaha yang dilakukan perusahaan. Proksi yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah variasi jumlah produk yang ditawarkan perusahaan.

Financial institution merupakan variabel kelima yang menggambarkan keterkaitan dengan pengungkapan akutansi sumber daya manusia. Variabel ini berpengaruh signifikan seperti yang dikemukakan oleh Mamun (2009) dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Enofe, Otuya dan Ovie (2013).

Foreign Ownship dan *family ownership* memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akutansi sumber daya manusia. Hal ini dikemukakan oleh Widodo dan Widagdo (2014) yang menyatakan bahwa struktur kepemilikan perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan. Beberapa hal dapat dilihat dari variabel ini diantaranya adalah proporsi saham yang dimiliki oleh asing dan keluarga.

Human resources cost merupakan faktor ketujuh yang mempengaruhi pengungkapan akutansi sumber daya manusia. Hal ini diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ullah dan Karim (2014) bahwa pengungkapan akutansi sumber daya manusia tidak dipengaruhi oleh *human resources cost*.

Penelitian terhadap pengungkapan akutansi sumber daya manusia lebih sering dilakukan terhadap perusahaan perbankan, oleh karena itu peneliti Ullah dan Karim menyatakan bahwa CAR merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan dalam

mengukur pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Variabel ini berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Terdapat beberapa perbedaan hasil yang menjadi pemicu peneliti untuk melakukan penelitian terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Selain itu, penelitian mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah penelitian yang tergolong *less study*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji berbagai faktor yang berkaitan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan *real estate* di BEI tahun 2012 sampai dengan 2014. Faktor lainnya adalah kurangnya penelitian mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Indonesia khususnya pada perusahaan *real estate*.

A. Identifikasi Masalah

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

1. Perusahaan cenderung kurang informatif mengungkapkan informasi tambahan mengenai diversifikasi produk yang ditawarkan.
2. Perlunya pengungkapan biaya sumber daya manusia secara lengkap dan terklasifikasi sesuai dengan 26 item pengungkapan biaya sumber daya manusia.
3. Ukuran perusahaan yang besar, dalam hal ini perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak belum sejalan dengan pengungkapan sukarela informasi tambahan yang dibutuhkan *stakeholder*.

4. Kurangnya profitabilitas perusahaan akan mengakibatkan kurangnya informasi tambahan mengenai akuntansi sumber daya manusia.
5. Terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

B. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti menyadari bahwa masalah dalam akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sangat luas dan beragam, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada :

1. Peneliti hanya memfokuskan objek penelitian ini pada Perusahaan *Real Estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2014.
2. Penelitian ini hanya membahas variabel independen yaitu Diversifikasi Produk, Pengungkapan biaya sumber daya manusia, Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas dan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai variabel dependen.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Diversifikasi Produk berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan *Real Estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2014?
2. Apakah Biaya SDM berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan *Real Estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2014?
3. Apakah Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan *Real Estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2014?
4. Apakah Profitabilitas berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan *Real Estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2014?

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang Diversifikasi Produk, Pengungkapan Biaya Sumber Daya Manusia, Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Perusahaan dalam kaitannya dengan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik ini.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam menentukan seberapa besar biaya yang dapat di bebaskan untuk memperoleh sumber daya manusia.
- c. Bagi investor, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam berinvestasi, terutama terkait informasi mengenai akuntansi sumber daya manusia.