

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah bisnis. Kegiatan operasional perusahaan seperti aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian sangat terikat pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki entitas bisnis. Maka dari itu, nilai dari suatu perusahaan tidak lagi hanya diukur berdasarkan aset fisik seperti bangunan atau pabrik, tetapi juga berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawannya.

Konsep *human resource accounting* pertama kali diperkenalkan pada tahun 1960-an. Inisiatif ini diusulkan oleh Rensis Linkert, yang menjabat sebagai direktur di Institute for Social Research, University of Michigan (Aggarwal, 2021). *Human resource accounting* didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan informasi mengenai sumber daya manusia. Tujuan proses ini adalah untuk mendukung manajemen dalam pengambilan keputusan yang efektif dalam suatu perusahaan. Berikut ini adalah beberapa faktor utama yang mendorong perkembangan konsep akuntansi sumber daya manusia :

1. Konsep dalam teori ekonomi modern memandang manusia sebagai modal manusia (*human capital*) yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman.

2. Peran sumber daya manusia semakin penting serta mengalami perkembangan yang cepat.

Kedua hal tersebut mendorong para ilmuwan serta ahli akuntansi serta manajemen untuk menjalankan penelitian.

Peneliti serta profesional akuntansi berusaha untuk membuat kerangka kerja yang dapat diandalkan untuk menilai *human resource accounting*. Flamholtz merupakan salah seorang ahli terkemuka yang mengembangkan *The Stochastic Rewards Valuation Model*. Model ini dibangun berdasarkan teori ekonomi yang berkaitan dengan nilai dari proses probabilistik. Dalam konteks teori ekonomi, suatu aset dianggap berharga jika memiliki kemampuan untuk menghasilkan keuntungan di masa depan. Karena itu, perusahaan dapat mengakui nilai sumber daya manusia.

Penelitian terdahulu telah mengupayakan pengukuran nilai sumber daya manusia melalui berbagai metode, termasuk cost approach yang menilai sumber daya manusia berdasarkan biaya historis, biaya pengganti, biaya peluang, serta model kontribusi pemerintah. Namun, menurut Lumban Tobing (2021), pendekatan ini kerap diperdebatkan karena bertentangan dengan prinsip akuntansi konvensional, dimana kelemahannya terletak pada kenyataan bahwa nilai sumber daya manusia tidak semata-mata ditentukan oleh biaya yang dikeluarkan entitas, tetapi juga dapat naik atau turun akibat faktor eksternal. Hal ini memungkinkan adanya penurunan maupun peningkatan value dari SDM.

Akuntansi sumber daya manusia krusial dalam memandu keputusan investasi pada sumber daya manusia untuk menjamin keuntungan jangka panjang bagi perusahaan. Informasi sumber daya manusia yang disajikan dapat menjadi pertimbangan manajemen guna mendukung proses penentuan kebijakan tentang perencanaan strategis, pengembangan organisasi, dan manajemen tenaga kerja, termasuk kebijakan tentang retensi, kompensasi, dan alokasi tenaga kerja.

Investor dan regulator semakin menuntut metrik human capital yang dapat dibandingkan, peningkatan pengungkapan kuantitatif diperlukan agar nilai sumber daya manusia menjadi relevan bagi penilaian pasar (Bourveau, Chowdhury, Le, & Rouen, 2022). Langkah ini bertujuan untuk menentukan nilai moneterinya secara tepat. Dalam hal ini, nilai sumber daya manusia dapat dihitung dan dimasukkan ke dalam neraca jika sumber daya manusia tersebut diperlakukan sebagai aktiva. Menurut Standar Akuntansi Keuangan (SAK), aktiva merupakan sumber daya yang dikelola oleh suatu entitas bisnis yang bersumber dari transaksi masa lalu yang ditargetkan untuk menghasilkan keuntungan ekonomi di waktu mendatang. Manfaat ekonomi atau keuntungan yang didapat bersifat *intangible* (tidak berwujud), yaitu berupa kontribusi dalam meraih tujuan perusahaan.

Namun, dalam praktik pengembangan konsep akuntansi sumber daya manusia, masih terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi seperti (Istiqomah & Ardiani, 2020) :

1. Permasalahan terkait dengan pengakuan *human resources* sebagai aktiva perusahaan.
2. Penghitungan *human resources* dalam satuan moneter.
3. Batasan akuntansi konvensional dalam penilaian *human resources*.

Dalam pendekatan *human resource accounting*, pengeluaran yang terkait dengan sumber daya manusia dicatat sebagai aktiva dalam neraca. Sebaliknya, pendekatan akuntansi konvensional mengklasifikasikan pengeluaran tersebut sebagai beban operasional dalam laporan laba rugi. Biaya yang dikeluarkan untuk aktivitas pengelolaan sumber daya manusia dapat diperlakukan sebagai investasi (aktiva) atau sebagai beban, tergantung pada pemenuhan kriteria pengakuan dan manfaat ekonomi yang diharapkan (Dwyanti, Nabilla, & Sugiarta, 2023) . Biaya tersebut wajib diakui sebagai beban pada periode ketika manfaatnya dihasilkan. Namun, hasil dari pengembangan sumber daya manusia dapat mendatangkan manfaat baik dalam periode pendek maupun jangka panjang, maka biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan terkait layak diakui sebagai aset.

Para ahli akuntansi mengakui bahwa modal manusia merupakan aset yang sangat krusial bagi setiap perusahaan. Namun, pengukuran akuntansi sumber daya manusia masih menghadapi tantangan yang signifikan. Belum adanya standar akuntansi yang mengatur nilai sumber daya manusia merupakan faktor utama dibalik ketidakmampuan untuk menilai nilai sumber daya manusia secara objektif. Meskipun telah

dilakukan berbagai penelitian oleh para ahli mengenai pengukuran alternatif sumber daya manusia, tampaknya belum terdapat konsensus mengenai kriteria untuk mengukur sumber daya manusia secara objektif (Rahayu & Poernawan, n.d.).

Saat ini, *human resource accounting disclosure* dalam laporan keuangan masih bersifat sukarela. Pengungkapan informasi sukarela merujuk pada penyampaian informasi yang dilakukan perusahaan secara inisiatif, di luar kewajiban pelaporan yang diatur oleh ketentuan yang berlaku.

Banyak perusahaan di seluruh dunia berusaha untuk melaporkan sumber daya manusia dalam neraca dan laporan keuangan mereka, meskipun tidak ada undang-undang atau peraturan formal yang mewajibkan hal itu. Misalnya, di beberapa negara seperti Selandia Baru, Inggris dan Amerika, akuntansi sumber daya manusia sering digunakan dalam tim olahraga profesional (Anani, n.d.). Hal ini mencakup pengeluaran untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan pemain. Namun, perlu dicatat bahwa standar dan praktik akuntansi mungkin berbeda antar negara dan organisasi.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi *human resource accounting disclosure* adalah profitabilitas. Kemampuan suatu entitas bisnis untuk menghasilkan keuntungan dalam periode waktu tertentu disebut sebagai profitabilitas. Entitas bisnis dengan tingkat profitabilitas tinggi menunjukkan bahwa entitas bisnis tersebut telah efisien dalam

penggunaan sumber dayanya dan berhasil meraih keuntungan. Hal ini cenderung menarik *stakeholder*, terutama investor yang ingin mengalokasikan modalnya ke dalam perusahaan. Dalam konteks ini, teori *stakeholder* berpendapat bahwa ada hubungan positif antara pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dan profitabilitas.

Ukuran perusahaan adalah faktor lain yang dipertimbangkan, karena dapat mempengaruhi *human resource accounting disclosure*. Ukuran perusahaan menunjukkan ukuran atau kapasitas entitas bisnis secara keseluruhan. Semakin besar ukuran suatu perusahaan, biasanya permintaan akan transparansi informasi cenderung tinggi dibandingkan dengan ukuran perusahaan yang lebih kecil. Dalam konteks ini, teori *stakeholder* mendukung gagasan bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia karena entitas bisnis yang lebih besar cenderung menarik perhatian *stakeholder* terhadap cara manajemen mengatur modal, aset, serta sumber daya manusia.

Umur *listing* perusahaan merujuk pada periode waktu sejak perusahaan melakukan *Initial Public Offering* (IPO) atau *go public*. Setelah IPO, entitas bisnis memiliki tanggung jawab untuk melaporkan kinerja operasional kepada otoritas pasar modal dan pemegang saham mereka. Teori *stakeholder* mendukung pandangan bahwa usia pencatatan perusahaan secara positif mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Ini disebabkan oleh fakta bahwa entitas bisnis yang telah

beroperasi lebih lama cenderung menghadapi pengawasan yang lebih ketat dari para *stakeholder*.

Studi ini memilih perusahaan-perusahaan pada sektor perbankan sebagai sampel penelitian. Perusahaan perbankan dipilih karena dalam industri perbankan, sumber daya manusia merupakan komponen kritis dalam kesuksesan operasional. Mereka berinteraksi langsung dengan nasabah dan menjalankan kegiatan operasional. Kualitas layanan yang diberikan memainkan peran penting terhadap kepuasan nasabah dan reputasi bank. Studi ini menggunakan jangka waktu 2019-2022 untuk bisa menggambarkan situasi terkini terkait pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Merujuk pada penelitian oleh Al Mamun (2009), penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat keterbukaan informasi akuntansi terkait sumber daya manusia di Indonesia serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Di sisi lain, penelitian oleh M. Agus Purnomo dan Hariyati (2018) menghasilkan temuan yang berbeda, di mana profitabilitas tidak menunjukkan pengaruh atau bahkan berpengaruh negatif terhadap pengungkapan *human resource accounting disclosure*.

Rani Eka dan Sheftyka Rispin (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Namun, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Agus Waloya (2018), yang menyatakan

bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh atau bahkan berpengaruh negatif terhadap *human resource accounting disclosure*.

Agus Istiawan dan Andi Kartika (2022) dalam penelitiannya mendapati bahwa umur perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sebaliknya, Nelly Anggraini dan Christina Fransiska (2021) menghasilkan temuan yang berbeda, di mana umur perusahaan mempunyai pengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Adanya ketidakkonsistenan temuan dalam beberapa penelitian terdahulu mendorong penulis untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Dan Umur Listing Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di BEI Periode 2019-2022”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar permasalahan yang sudah dikemukakan sebelumnya, berikut ini adalah rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini :

1. Apakah profitabilitas berpengaruh positif terhadap *human resource accounting disclosure*?
2. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap *human resource accounting disclosure*?
3. Apakah umur *listing* perusahaan berpengaruh positif terhadap *human resource accounting disclosure*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dilakukannya studi ini yaitu guna memberikan temuan faktual terkait pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan, dan umur *listing* perusahaan terhadap tingkat pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan oleh entitas bisnis.

Sedangkan tujuan khusus dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Guna mengidentifikasi pengaruh signifikan profitabilitas pada *human resource accounting disclosure*.
2. Guna menganalisis pengaruh signifikan ukuran perusahaan pada *human resource accounting disclosure*.
3. Guna menganalisis sejauh mana umur *listing* berpengaruh secara signifikan pada *human resource accounting disclosure*.

1.4 Manfaat Penelitian

Temuan penelitian diharapkan mampu berkontribusi melalui manfaat-manfaat berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Studi ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam pemahaman yang lebih baik tentang unsur-unsur yang menjadi dasar *human resource accounting disclosure*.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil dari studi ini diharapkan mampu menghasilkan landasan teoritis serta menjadi rujukan untuk mendukung penelitian di periode mendatang mengenai faktor-faktor *human resource accounting disclosure*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Investor

Hasil studi ini diharapkan mampu menyajikan data informatif yang berguna bagi investor sebagai dasar dalam menentukan keputusan investasi.

b. Bagi Perusahaan

Temuan dari studi ini mampu memberikan pemahaman awal bagi perusahaan mengenai peran krusial pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan terkait *human resources* dengan lebih efisien dan efektif.