

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen kunci dalam proses perusahaan manufaktur skala besar dalam mencapai tujuannya, termasuk menghasilkan keuntungan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis, manusia memiliki peranan yang penting bagi suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia dapat dinyatakan sebagai *asset* yang sangat berharga (Ayu Wahyu Wulan R. and Didied Poernawan A., 2020).

Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dinilai semakin vital. Sumber daya organisasi yang paling penting dan salah satu aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Kemampuan perusahaan dalam mengelola bisnis dengan profesionalisme dan sumber daya manusia berkualitas tinggi sangat penting bagi keberhasilannya dan merupakan aset berharga bagi perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan akan mengalami kerugian yang sangat besar jika sumber daya manusia profesionalnya hilang atau dialihkan karena biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk melatih atau mengembangkan sumber daya manusianya

menjadi sia-sia. Potensi untuk menggunakan sumber daya manusia ini untuk meningkatkan pendapatan perusahaan juga hilang, yang mungkin membahayakan keberadaan bisnis tanpa adanya sistem yang efektif untuk merekrut dan melatih karyawan baru serta mengembangkan sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia didefinisikan sebagai metode pengukuran dan pengenalan data terkait sumber daya manusia serta sarana menginformasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, pernyataan tersebut menurut komite akuntansi sumber daya manusia *American Accounting Association*. Dalam sektor perbankan akuntansi konvensional pernah gagal memberikan informasi penting yang mempengaruhi pilihan tentang sumber daya manusia perusahaan, maka diciptakanlah akuntansi sumber daya manusia. Karena keterbatasan akuntansi konvensional dalam menjelaskan nilai sumber daya manusia suatu bisnis, laporan keuangan sering kali dianggap tidak memadai untuk mengambil keputusan (Purnomo & Hariyati, 2019). Terjadinya kekurangan ini menunjukkan bahwa untuk menunjukkan nilai tambah dalam citra perusahaan, maka informasi mengenai sumber daya manusia harus dikembangkan dan diungkapkan.

Perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman merupakan salah satu sektor yang memberikan pengaruh terhadap perekonomian suatu negara, khususnya di Indonesia. Perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman mempunyai peranan penting dalam mensejahterakan kehidupan masyarakat dimana produknya sangat

diperlukan untuk kebutuhan sehari-hari. Pengelolaan perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman haruslah dilakukan dengan baik agar terjadi peningkatan pada suatu perusahaan. Pada perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang berskala besar, sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mencapai proses pencapaian tujuan perusahaan, yang menghasikan laba maksimum perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lainnya dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Warno, 2014). Menurut CNBN Indonesia terdapat kasus yang mengenai sumber daya manusia pada perusahaan Es Cream Aice dimana kasus dugaan eksploitasi sumber daya manusia yaitu buruh pabrik dimana ada pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja. Ada berbagai masalah yang diadukan pekerja bervariasi, mulai dari pesangon tidak dibayar, upah lembur tak dibayar. Dengan adanya kasus tersebut dapat dipastikan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sangat penting, karena digunakan sebagai informasi mengenai segala sesuatu mengenai sumber daya manusia. Terdapat juga fenomena pada perusahaan manufaktur dalam jangka pendek misalnya ada kebijakan untuk memperkuat konsumsi domestik akan dipacu melalui permintaan dari sektor industri dengan mendorong penggunaan produk dalam negeri. Sedangkan jangka menengah dan panjang, pemerintah melanjutkan transformasi ekonomi untuk meningkatkan daya saing dan investasi di sektor industri termasuk

menyiapkan sumber daya manusia yang berkompeten. Sehingga dalam hal itu perusahaan perlu adanya dana yang digunakan untuk mendukung sumber daya manusia suatu perusahaan.

Di Indonesia sejauh ini, pengukuran terkait sumber daya manusia diatur dalam PSAK No. 57 tentang kewajiban diestimasi, kewajiban kontijensi, dan aktiva kontijensi. Dalam aturan ini PSAK mewajibkan perusahaan mengestimasi kewajiban kontijensinya termasuk pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan ganti rugi karyawan. Standar laporan tahunan sebenarnya diperlukan karena semakin kompleks dan beragamnya akuntansi yang juga memudahkan penyusunan laporan keuangan. Menurut PSAK No. 19 Tahun 2015 dijelaskan bahwa aktiva tidak berwujud adalah sumber daya yang dikendalikan oleh entitas sebagai peristiwa masa lalu dan manfaat ekonomi masa depan dari aset tersebut diperkirakan mengalir ke entitas (*Ikatan Akuntan Indonesia, 2023*). Dalam artian laporan keuangan terdiri dari aset, kewajiban, dan modal sangat berpengaruh dalam pengendalian manusia, hal tersebut dapat dijadikan alasan untuk meningkatkan lebih sumber daya manusia perusahaan. Oleh karenanya, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan laba dan kemajuan perusahaan agar mendapatkan nilai tambah dalam menarik investor.

Akuntansi sumber daya manusia adalah suatu runtutan dalam mengumpulkan data dan menulis data tentang sumber daya manusia untuk menginformasikan kepada pihak-pihak yang terlibat di perusahaan

(Purnomo & Hariyati, 2019). Akuntansi sumber daya manusia sudah membuat beban perusahaan menjadi sedikit saat perusahaan akan mengungkapkan masalah-masalah pegawai didalam organisasi perusahaan. Dalam pengukuran pengungkapan akuntansi sumber daya manusia mengacu pada penelitian (Hariono et al., 2023). Dalam studi tersebut indeks variabel pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terdiri dari 16 item pelaporan dibangun dengan meninjau literatur yang relevan. Pengukuran tersebut dapat diperoleh dari total item yang diungkapkan perusahaan dibandingkan dengan maksimal item pengungkapan.

Pengungkapan dalam akuntansi sumber daya manusia masih bersifat sukarela (*voluntary disclosure*). Dalam penelitian ini *human resource accounting disclosure* diduga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu profitabilitas dan konsentrasi kepemilikan yang menggunakan pengukuran kepemilikan institusional. Menurut (Cristy Br P., 2015) profitabilitas perusahaan merupakan kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan pada penjualan, aset, dan modal saham. Perusahaan dengan profitabilitas yang lebih tinggi cenderung memiliki dana internal yang lebih banyak dibandingkan perusahaan dengan profitabilitas yang lebih rendah. Perusahaan dengan cadangan kas internal yang besar biasanya tidak memerlukan pembiayaan utang dan menggunakan cadangan kas mereka sebelum mengambil utang. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dan profitabilitas saling berhubungan, tanpa sumber daya manusia perusahaan akan sulit meraih keuntungan, namun ketika perusahaan

mendapatkan keuntungan besar, mendorong perusahaan mengungkapkan akuntansi sumber daya manusianya. Menurut (Kurniawan, 2017) menemukan pada 22 perusahaan manufaktur sektor industri barang dan konsumsi periode 2012-2015 mengungkapkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Ketika perusahaan menghasilkan laba yang tinggi, maka semakin besar tingkat *return* yang didapatkan investor, dalam artian investor yang menanamkan modal dalam suatu perusahaan tersebut dapat memperoleh keuntungan juga. Perusahaan yang memiliki tingkat profitabilitas yang tinggi akan menarik pemangku kepentingan, dalam hal ini adalah investor yang akan memberikan dan menanamkan modal di perusahaan, dimana dalam hal tersebut investor memiliki hak untuk menerima segala informasi mengenai pengungkapan sumber daya manusia. Menurut (Anggarani, D., & Malang, 2018) hubungan antara profitabilitas dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah perusahaan yang mencapai tingkat profitabilitas yang tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih proaktif dalam mengungkapkan informasi tentang sumber daya manusia. Suatu perusahaan dengan profitabilitas yang tinggi akan melakukan pengungkapan sumber daya manusia agar terjaga nama baik perusahaan dan memberikan informasi kepada publik mengenai tanggungjawabnya terhadap sumber daya manusia. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh (Cristy Br P., 2015) bahwa profitabilitas memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Namun berlainan dengan hasil penelitian

yang dilakukan (Nova, 2014) dan (Rani Eka, 2019) yang Faktor - Faktor yang mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Artinya profitabilitas tidak dapat mempengaruhi untuk mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia, karena walaupun perusahaan dengan laba yang rendah namun perusahaan tetap melakukan pengungkapan karena sebagai bentuk tanggungjawab perusahaan terhadap semua pihak yang terlibat.

Menurut penelitian terdahulu, (Amalia, 2015 dalam penelitian Fajar et al., 2023) dengan judul penelitian pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia hasilnya profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, dengan adanya profitabilitas yang lebih baik akan melakukan pengungkapan untuk menjaga *image* perusahaan dimana perusahaan menginformasikan kepada kepada pihak eksternal bahwa perusahaan telah mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Enofe et al., 2013) tentang *Human Resources Accounting Disclosure in Nigeria Quoted Firms*, mengatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Yang artinya jika profitabilitas tinggi maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia juga tinggi, dimana perusahaan yang memiliki profitabilitas yang baik dapat menarik lebih investor, untuk mempertahankan kepercayaan investor maka perusahaan dapat memberikan informasi lebih luas mengenai

pengelolaan sumber daya manusia untuk memberika kepercayaan bahwa modal yang ditanamkan telah dimanfaatkan dengan baik. Namun menurut penelitian (Widodo, 2014) mengenai karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, mengatakan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian tersebut menggunakan 61 perusahaan sebagai sampel, dimana perusahaan telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Dimana pengaruh negatif ini perusahaan memiliki profitabilitas rendah, namun pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya tinggi. Artinya meskipun profitabilitas perusahaan rendah namun perusahaan tetap melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia karena perusahaan ingin mempertimbangkan pengaruh jangka panjang dari strategi pengungkapan yang transparan terhadap reputasi dan hubungan jangka panjang dengan investor atau masyarakat umum.

Untuk selanjutnya terdapat ada Konsentrasi kepemilikan adalah sejumlah saham perusahaan yang didistribusikan di antara beberapa pemegang saham dan manajemen harus melaporkannya untuk berbagai kepentingan seperti perbaikan kebijakan di masa depan dan pengambilan keputusan pemegang saham (Puasanti, 2014). Konsentrasi kepemilikan ada 2 yaitu kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional. Di dalam penelitian ini menggunakan kepemilikan institusional, karena diduga kepemilikan institusional berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Istilah "kepemilikan institusional" adalah kepemilikan saham perusahaan

oleh institusi lain, seperti bank, perusahaan asuransi, dan perusahaan investasi. Menurut Brealey, Myers, dan Marcus dalam penelitian (Aini, 2015) Dalam Kepemilikan Institusional adalah investor individu memegang langsung sahamnya, namun proporsi saham yang besar dimiliki oleh lembaga keuangan seperti reksadana, dana pensiun, dan perusahaan asuransi. Proporsi saham yang dimiliki oleh pihak institusional terhadap total modal saham beredar suatu perusahaan merupakan indikator yang digunakan untuk menghitung kepemilikan institusional (Amalia, 2015). Kepemilikan institusional yang besar diharapkan mampu mendorong untuk mengungkapkan sumber daya manusia perusahaan yang lebih luas. Semakin besarnya kepemilikan oleh institusi keuangan maka semakin besar kekuatan suara dan dorongan untuk mengoptimalkan luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan (Wening dalam Puasanti 2014). Jumlah saham yang dimiliki oleh institusi pada akhir tahun, yang dinyatakan sebagai persentase saham yang dimiliki oleh investor institusi dalam suatu perusahaan, dapat digunakan untuk menghitung kepemilikan institusional.

Dalam konsentrasi kepemilikan dengan pengukuran kepemilikan institusional, hubungan kepemilikan institusional dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menurut penelitian yang dilakukan oleh (Yunita & Mauliza, 2020) dan (Fajar et al., 2023) kepemilikan insitusional memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dimana jika suatu kepemilikan institusional tinggi, maka

perusahaan akan mengungkapkan lebih luas mengenai sumber daya manusianya. Artinya perusahaan yang memiliki investor institusi akan lebih melakukan pengungkapan, karena investor institusi yang menanamkan modal di perusahaan tersebut merupakan bagian dari perusahaan sehingga investor memiliki hak untuk mendapatkan semua informasi mengenai pengungkapan untuk memastikan bahwa modal dari investor telah dikelola dengan baik. Namun menurut penelitian (Negariani, 2017 dalam penelitian Sudiari et al., 2020) yang menunjukkan secara parsial kepemilikan institusional memiliki pengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika semakin tinggi kepemilikan institusional, maka semakin rendah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Artinya jika kepemilikan institusional akan berpotensi mengurangi transparansi perusahaan dalam mengungkapkan informasi akuntansi sumber daya manusia. Hal ini karena institusi yang besar seringkali memiliki kepentingan yang kompleks yang sulit untuk diungkapkan secara terbuka. Menurut penelitian (Rahayu & Sulistyawati, 2019) konsentrasi kepemilikan yaitu kepemilikan institusional berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dimana kepemilikan institusional rendah namun pengungkapan akuntansi sumber daya manusia tinggi. Artinya perusahaan akan lebih mengungkapkan akuntansi sumber daya manusianya karena kurangnya pengaruh besar dari investor institusional, perusahaan akan lebih tertarik untuk membangun yang kuat dengan berbagai pihak yang memiliki kepentingan jangka panjang dalam perusahaan. Dengan

pengungkapan yang tinggi perusahaan menunjukkan komitmen pada nilai – nilai seperti tanggungjawab sosial perusahaan atas perlakuan yang adil terhadap karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti akan menggunakan judul Pengaruh Profitabilitas dan Konsentrasi Kepemilikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2022.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
2. Apakah konsentrasi kepemilikan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian diidentifikasi ke dalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif konsentrasi kepemilikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pengembangan sumber daya manusia dikalangan akademik dan memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan bidang ekonomi tentang profitabilitas dan konsentrasi kepemilikan yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk mengungkapkan akuntansi sumber daya manusianya sudah baik atau belum dan dapat juga sebagai referensi meningkatkan sumber daya manusia agar lebih berkualitas dalam mengembangkan perusahaan.

2. Investor dan Kreditor

Hasil penelitian ini dapat digunakan investor dan kreditor sebagai alternatif menilai sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan atau investasi sekarang dapat memperoleh *return* yang diharapkan.