

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini terus berkembang secara pesat yang ditandai dengan maraknya perdagangan bebas, persaingan pasar yang ketat, dan perkembangan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan perubahan agar dapat bertahan dalam menghadapi globalisasi (Santioso et al., 2017). Perusahaan harus menunjukkan bahwa sumber daya manusianya merupakan aset yang berharga yang harus dijaga dan ditingkatkan dalam mencapai kesuksesan perusahaan (Yunita & Mauliza, 2020). Kinerja perusahaan perlu ditingkatkan dan dikelola secara baik agar perekonomian dapat tetap stabil. Pertumbuhan kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari profitabilitasnya, seberapa besarnya dan berkembangnya perusahaan itu serta *going concern* dari perusahaan yang tercermin pada usia perusahaan (Diansari & Rispin, 2019).

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan harus dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi ataupun perusahaan yang berperan untuk mengembangkan dan melatih mereka sebagai aset (Hudin et al., 2021). Keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya lainnya. Salah satu faktor terpenting dalam menentukan seberapa baik aktivitas operasional perusahaan berjalan adalah sumber daya manusia. Jika

tidak ada sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya tidak dapat berjalan secara efektif. Terciptanya nilai tambah, kreativitas dan inovasi, serta meningkatnya persaingan merupakan keunggulan dari memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Mardhiyah et al., 2021).

Terdapat permasalahan sumber daya manusia pada perusahaan sektor perbankan. Hal ini dibuktikan dengan kasus pelanggaran terhadap pihak manajemen Bank Bukopin pada tahun 2011 melakukan mutasi dan PHK terhadap pengurus serikat pekerja. Pasalnya, tindakan tersebut bertentangan dengan hukum dibidang ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan yang berlaku di Bank Bukopin. Tindakan ini dapat merugikan pekerja maupun negara yang meminta supaya manajemen Bank Bukopin transparan dalam menjalankan perusahaan ([okezone.com](http://okezone.com)). Fenomena yang terjadi di perusahaan ini kembali muncul menjelang akhir tahun 2021. Bank Bukopin melakukan merger dengan perusahaan Bank yang berasal dari Korea Selatan yaitu KB (Kookmin) Bank. Adanya transformasi sejak tahun 2021, hal ini mengakibatkan sebanyak 1.400 karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. (BBKP) yang beramai-beramai mengundurkan diri. Pengunduran ini dikarenakan perusahaan fokus pada pertumbuhan berbasis teknologi dan mengembangkan ekosistem IT sehingga dilakukan transformasi SDM dengan program penawaran pengakhiran hubungan kerja secara sukarela. Berdasarkan laporan keuangan per 30 September 2021, bank berkode BBKP ini mengalami rugi bersih Rp361,02 miliar dan rugi operasional Rp78,60 miliar ([cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com)). Berdasarkan kejadian tersebut, organisasi harus dapat

memberikan penjelasan rinci tentang bagaimana dampak pengunduran diri dan mutasi terhadap kinerja pekerja yang tidak memiliki rasa aman dan kesejahteraan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan akuntansi sumber daya manusia untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan ditegakkan.

Akuntansi SDM merupakan proses mengidentifikasi, mengukur, dan mengkomunikasikan data tentang SDM kepada pihak yang berwenang (Mulyati & Nafiza, 2020). Menurut Yenni et al., (2020), tujuan pengembangan ASDM adalah untuk memberikan pelaporan keuangan yang andal bagi pengambil keputusan untuk perusahaan. Pelaporan keuangan akuntansi sumber daya manusia dapat menjadi sangat penting dalam memungkinkan penggunaan yang tepat untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan (Aulia et al., 2021).

Pihak manajemen perusahaan memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan kepada pihak berwenang melalui pengungkapan (*disclosure*). Pengungkapan merupakan suatu tindakan mengungkapkan segala informasi yang berkaitan dengan perusahaan yang mempengaruhi pengambilan keputusan, baik informasi baru maupun rahasia (Chandra, 2021). Pengungkapan SDM penting bagi manajemen perusahaan karena dapat membantu mereka dalam menilai serta meningkatkan sumber daya manusianya. Tujuan pengungkapan SDM adalah untuk membantu calon investor dalam mengevaluasi masa depan perusahaan serta membantu pemangku kepentingan memahami keunggulan kompetitif perusahaan. Selama ini belum ada upaya

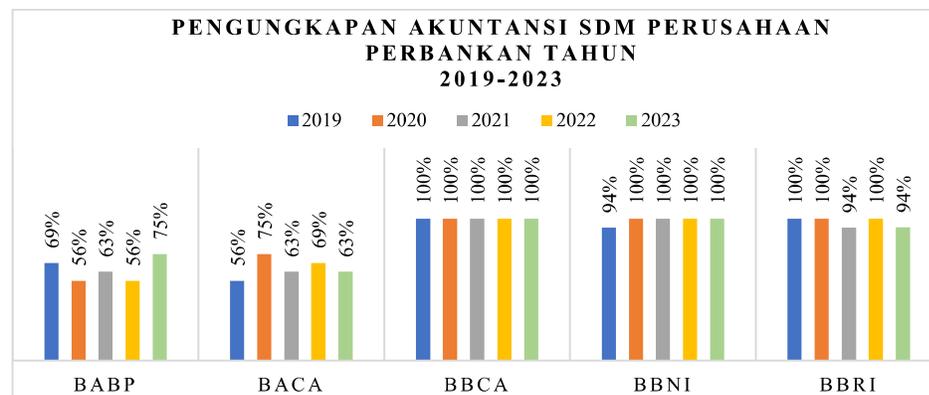
untuk mengevaluasi dan menyajikan SDM sebagai aset dalam laporan perusahaan, khususnya laporan tahunan, karena laporan keuangan hanya memuat biaya karyawan. Saat ini, perusahaan hanya menyebutkan dalam laporan tahunannya bahwa mereka miliki SDM yang unggul, yang merupakan bukti keunggulan kompetitif mereka.

Saat ini, banyak perusahaan di negara-negara maju yang telah memasukkan informasi tentang akuntansi SDM dalam laporan tahunan mereka. Sebaliknya, pelaporan aspek akuntansi SDM merupakan konsep yang relatif baru dan belum berkembang di negara-negara berkembang. Penelitian yang dilakukan oleh Islam et al., (2023) mengungkapkan bahwa perusahaan perbankan yang terdaftar di Bangladesh dengan kategori menengah (67,85%). Selain itu, perusahaan dapat memutuskan informasi apa yang akan dibagikan untuk membantu pihak yang berkepentingan dalam mengambil keputusan, dan di negara-negara berkembang seperti Indonesia, pengungkapan SDM bersifat sukarela (*voluntary*) dan tidak diwajibkan oleh peraturan (Pontoh et al., 2021). Tujuan pengungkapan sukarela yaitu untuk meningkatkan transparansi antara pihak perusahaan dengan pihak eksternal dan mengurangi asimetri informasi terkait sumber daya manusia. Akibatnya, pengungkapan SDM yang dibuat perusahaan tidak terstruktur, konsisten, dan sebanding.

Pemilihan objek penelitian perusahaan perbankan disebabkan sektor ini memiliki kecenderungan memberikan lebih banyak informasi mengenai SDM dibandingkan dengan perusahaan non-keuangan (Setiabudhi & Pamitkasih, 2023). Perusahaan sektor keuangan, khususnya perbankan, biasanya

menghasilkan laporan tahunan lebih cepat karena terdapat permintaan yang besar dari publik akan informasi yang lebih komprehensif dan dapat disajikan kepada pihak eksternal. Meskipun demikian, perbankan terbukti masih kurang memberikan informasi mengenai pengungkapan ASDM.

Pengungkapan ASDM dari 16 item pengungkapan yang akan dilakukan dengan menggunakan prosedur dikotomis. Jumlah total item yang diungkapkan perusahaan dibagi dengan 16 item pengungkapan. Grafik pengungkapan ASDM pada beberapa perusahaan perbankan tahun 2019-2023 dapat dilihat di bawah ini.



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Gambar 1: Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Perusahaan Perbankan Tahun 2019-2023.

Data yang disajikan pada grafik di atas menunjukkan bahwa perusahaan perbankan dalam sampel penelitian ini mengalami peningkatan atau penurunan dalam pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya. Pengungkapan akuntansi SDM meningkat pada Bank Negara Indonesia Tbk. (BBNI) pada tahun 2019 mencapai 94% dengan 15 item pengungkapan dalam laporan tahunan. Pada tahun 2020-2023, pengungkapan akuntansi sumber daya

manusia meningkat sebesar 100% dengan 16 item pengungkapan disertakan dalam laporan tahunan. Pengungkapan akuntansi SDM dalam laporan tahunan 2019, Bank Rakyat Indonesia Tbk. (BBRI) mencapai 81% dengan 13 item. Namun, pada laporan tahunan 2021-2023 terjadi peningkatan yang cukup signifikan yaitu mencapai 88% dengan 14 item. Sementara itu, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada Bank Central Asia Tbk. (BBCA) konsisten 100% yang memiliki 16 item dalam laporan tahunan 2019-2023. Rata-rata jumlah item yang diungkapkan tiga perusahaan bank 13,6 item. Sebaliknya, item yang tidak diungkapkan ketiga perusahaan dalam laporan tahunannya yaitu dana karyawan.

Pengungkapan akuntansi SDM tidak konsisten, salah satu contohnya terjadi di Bank MNC Internasional Tbk. (BABP), dimana persentase pengungkapannya mencapai 69% pada tahun 2019 dari 11 item yang dimuat dalam laporan tahunan. Terjadi penurunan sebesar 56% dengan 9 item pada tahun 2020. Terjadi peningkatan menjadi 63% pada tahun 2021 dan turun sebesar 56% dengan 9 item pada tahun 2022. Terjadi peningkatan sebesar 75% pada tahun 2023 sebesar 75% 12 item yang tersedia dalam laporan tahunan. Banyak item yang tidak terungkap yang dimiliki Bank MNC Internasional Tbk. (BABP) pada tahun 2019-2023 seperti jumlah nilai SDM, imbalan kinerja karyawan, dana pensiun, pengakuan kinerja, manfaat pensiun, dana karyawan, laporan pekerjaan, dan nilai tambah pekerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat inkonsistensi dalam mengungkapkan banyak item setiap tahunnya dalam pengungkapan akuntansi sumber daya manusia Bank MNC

Internasional Tbk. (BABP). Oleh karena itu, pengungkapan ini tidak memiliki daya banding dan tidak terstruktur.

Fenomena ini dapat disimpulkan bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dari perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI masih belum terinformasi secara konsisten ke publik. Mengukur dan menyampaikan data SDM kepada pihak yang berkepentingan merupakan tantangan bagi manajemen dan akuntan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengungkapan SDM suatu perusahaan yaitu diversifikasi produk, ukuran perusahaan, umur perusahaan dan struktur kepemilikan manajerial, profitabilitas, dan *leverage* (Eksandy & Sari (2020) ; Pham et al., (2022) ; Sibarani (2023) dan Widiartini et al., (2020). Faktor-faktor ini dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian ini menguji hubungan antara ukuran perusahaan, profitabilitas dan *leverage* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Faktor pertama adalah ukuran perusahaan. Besar kecilnya suatu perusahaan ditentukan dengan melihat total aktiva, total penjualan, kapitalisasi pasar (Irianti, 2021). Semakin banyak keseluruhan aset, modal yang ditanam, penjualan, peredaran uang, dan kapitalisasi pasar yang dimiliki suatu perusahaan, maka semakin terkenal pula perusahaan tersebut di kalangan masyarakat. Tingkat ukuran perusahaan semakin tinggi berarti pengungkapan ASDM semakin tinggi (Santioso et al., 2017).

Menurut penelitian Sinaga (2018), pengungkapan ASDM dipengaruhi secara positif oleh ukuran perusahaan. Menurut penelitian Sibarani (2023), pengungkapan ASDM tidak dipengaruhi oleh ukuran perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengungkapan ASDM adalah profitabilitas. Kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan laba dengan seluruh asetnya setelah disesuaikan dengan biaya-biaya untuk mendanai aset tersebut dikenal dengan istilah profitabilitas (Irianti, 2021). Tingkat profitabilitas yang tinggi akan memberikan sinyal kepada investor bahwa perusahaan tersebut memiliki prospek yang menjanjikan, sehingga akan memperoleh respon yang baik. Suatu perusahaan akan mengungkap informasi sumber daya manusianya jika mendapat umpan balik positif dari pasar (Eksandy & Sari, 2020). Dalam penelitian ini profitabilitas diukur menggunakan Rasio *Return on Asset* (ROA). Rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dalam jangka waktu tertentu sehingga dapat menunjukkan kemampuan manajemen dalam mengelola perusahaannya.

Menurut penelitian Istiawan & Kartika (2022), profitabilitas memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan ASDM. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Yunita & Mauliza (2020) yang tidak menemukan hubungan antara profitabilitas dengan pengungkapan ASDM.

Selain ukuran perusahaan dan profitabilitas, *leverage* merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi pengungkapan ASDM. Menurut Saputra, (2020), *leverage* merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan

dalam menggunakan aset atau modal yang memiliki biaya tetap (hutang atau saham) untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan nilai perusahaan. *Leverage* juga dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi pengungkapan SDM. Perusahaan berbagi informasi dengan kreditor dan pemangku kepentingan lainnya (Firdausi & Prihandana, 2022).

Berdasarkan penelitian Kusumastuti (2021), *leverage* memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Waloya (2019) yang menyatakan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan ASDM.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan ASDM, terlihat bahwa informasi yang akan diungkapkan kepada pihak eksternal sangatlah penting. Hal ini sesuai dengan teori keagenan (*agency theory*) yang menyatakan bahwa pihak agen memiliki kewajiban untuk memenuhi semua perjanjian yang dibuat dengan prinsipal, serta pihak prinsipal mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan (Nugraheni et al., 2021). Agar prinsipal dapat lebih mengetahui keadaan perusahaan serta seluruh potensi dan sumber dayanya, maka pihak agen harus mengungkapkan informasi yang lebih mendalam dalam laporan tahunan perusahaan ( et al., 2023).

Hal ini sesuai dengan teori *signalling* yang menyatakan bahwa untuk mengurangi asimetri informasi, pihak manajemen perusahaan harus memberikan sinyal atau instruksi mengenai keberhasilan dan kegagalan kepada

investor (Eksandy & Sari, 2020). Pihak manajemen harus mengungkapkan informasi yang dapat meningkatkan kredibilitas dan kesuksesan perusahaan guna mengurangi asimetri informasi. Investor mendapat sinyal positif dari perusahaan ketika mengungkapkan informasi perusahaan seluas-luasnya (Aldama et al., 2021).

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, peneliti terdorong untuk menyelidiki lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan ASDM, khususnya perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2019 – 2023, mengingat fenomena pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dan perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas dan Leverage terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada BEI Sektor Perbankan Tahun 2019-2023**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI?
2. Apakah profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI?
3. Apakah *leverage* berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *leverage* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.

### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis
  - a. Bagi universitas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi tambahan empiris pada pengembangan ilmu teori akuntansi mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dipengaruhi dengan ukuran perusahaan, profitabilitas, dan *leverage*.
  - b. Bagi peneliti, diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan informasi mengenai pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, dan *leverage* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Serta diharapkan menjadi acuan bagi

penelitian berikutnya, dalam rangka menerapkan dan mengembangkan ilmu mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan sumber daya manusia akuntansi, ukuran perusahaan, profitabilitas, dan *leverage*.
- b. Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan literasi finansial yang berisi informasi tentang hubungan antara Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan *Leverage* dengan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.