

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, yang berdampak langsung pada kinerja dan keberlanjutan bisnis. Sumber daya manusia dalam sebuah bisnis memegang peranan yang sangat penting, baik dalam operasional bisnis maupun dalam mencapai tujuan bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam mengelola sumber daya lainnya (Kusumastuti, 2021).

Akuntansi sumber daya manusia memiliki definisi dan istilah yang bermacam. *Human Resource Accounting* (HRA) adalah pengukuran dan pelaporan dari biaya yang terjadi untuk merekrut, melatih, menyewa dan mengembangkan karyawan serta nilai ekonomisnya kedalam perusahaan (Nafiah et al., 2020). Pada prinsipnya akuntansi sumber daya manusia merupakan alat yang digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Jika dilihat dari sisi internal akuntansi sumber daya manusia dapat dikembangkan dalam dua hal. Pertama, untuk mengatasi masalah penilaian aset tak berwujud. Kedua, menambahkan tanggung jawab sosial diantara sektor publik dan sektor swasta (Istiawan & Kartika, 2022).

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia bertujuan untuk menyediakan informasi yang relevan dan transparan mengenai kontribusi SDM terhadap kinerja perusahaan (Anggraini & Fransiska, 2023). Informasi ini penting bagi pemangku kepentingan, seperti investor, kreditor, dan manajemen, dalam membuat keputusan ekonomi yang tepat. PASDM juga membantu manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait alokasi anggaran dan pengembangan organisasi, serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif (Sundari et al., 2024). Namun, hingga saat ini, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia belum diatur secara eksplisit dalam standar akuntansi di Indonesia (Eksandy & Sari, 2020). Sulitnya pengakuan dan pengukuran nilai SDM disebabkan karena meskipun SDM dianggap aset terpenting, ia tidak memenuhi kriteria aset menurut IFRS atau PSAK, dan penilaiannya cenderung subjektif (Santos et al., 2021). Akibatnya, perusahaan memiliki kebebasan dalam menentukan tingkat dan jenis informasi yang diungkapkan terkait SDM.

Fenomena atau kasus mengenai pelanggaran terhadap para buruh atau karyawan sering terjadi di Indonesia. Pelanggaran tersebut seringkali berupa mengurangi pembayaran upah dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peristiwa semacam ini dapat mengakibatkan demo karyawan hingga aktivitas mogok kerja (Widiartini et al., 2020). Fenomena ini didukung dengan data yang disampaikan kementerian ketenagakerjaan mengenai perusahaan berbagai sektor di Indonesia yang mengalami fluktuasi gelombang PHK sejak

tahun 2019-2023 setidaknya terdapat 500.000 kasus PHK massal yang terjadi di Indonesia dalam kurun waktu tersebut (Sukma, 2025).



Gambar 1.1. Grafik PHK di Indonesia

Sumber: Kementrian Ketenagakerjaan, 2025

Sampai saat ini kondisi PHK massal juga tidak segera membaik. Sektor perbankan juga ikut berkontribusi dalam menyumbang kasus PHK. Dikutip dari laman berita cnbc mulai dari tahun 2019, terdapat 50.000 karyawan bank yang terkena PHK (Purnomo, 2023). Selain PHK yang terjadi, banyak bank juga menutup kantor cabangnya secara besar-besaran seperti BNI yang menutup 96 kantor cabangnya, kasus PHK tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai perlindungan hak-hak pekerja (Tempo, 2021). Seiring meningkatnya tuntutan terhadap kualitas informasi, terutama bagi perusahaan yang mengandalkan *intellectual capital* muncul perkembangan baru dalam akuntansi, yaitu Akuntansi Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk

menyediakan laporan perusahaan yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan (Anggraini & Fransiska, 2023).

Fenomena-fenomena tersebut menjadi sangat krusial bagi perusahaan yang berfokus terhadap pelayanan dan juga pengelolaan SDM yang berkelanjutan, contohnya seperti perusahaan sektor perbankan. Perbankan sebagai sektor perusahaan yang berfokus pada pelayanannya tentunya pengembangan dan kesejahteraan dari SDM perusahaan menjadi hal yang harus dipedulikan oleh perusahaan (Faizah et al., 2025). Namun, di tengah meningkatnya tuntutan terhadap akuntabilitas sosial dan keberlanjutan, masih terjadi berbagai pelanggaran terhadap karyawan perbankan. Salah satu contoh nyata adalah kasus kesenjangan upah di Bank QNB Indonesia, karena upah yang diterima oleh *Commercial Relationship Manager* tidak sesuai dengan tanggung jawab jabatannya (Ruslan, 2019). Terjadinya pemblokiran rekening karyawan yang di-PHK di salah satu Bank BUMN Cabang Banjar (TimesIndonesia, 2025), serta pelanggaran jam kerja di Bank BTPN Syariah Kendari, mengindikasikan lemahnya perlindungan terhadap karyawan di sektor ini.

Berdasarkan fenomena tersebut, telah terjadi permasalahan akuntansi sumber daya manusia pada sektor perbankan, yang dibuktikan dengan kasus pelanggaran gaji dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hal ini disebabkan karena akuntansi sumber daya manusia di dalamnya tercakup dana karyawan dan besar manfaat yang didapatkan karyawan (Widiartini et al., 2020). Oleh karena itu, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menjadi

hal yang penting karena dapat memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia perusahaan secara tepat sehingga karyawan perusahaan mendapatkan kompensasi secara adil.

Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia mendorong banyak perusahaan untuk secara sukarela mengungkapkannya guna mengurangi asimetri informasi dan meningkatkan transparansi dengan para pemangku kepentingan (Pham et al., 2021). Pengukuran sumber daya manusia sendiri, berlandaskan pada pemahaman bahwa manusia adalah sumber daya perusahaan yang memiliki kemampuan untuk memberikan manfaat ekonomi baik saat ini maupun di masa depan. Manfaat tersebut harus dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan manajerial, terutama dalam perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia (Istiawan & Kartika, 2022).

Penelitian empiris telah banyak menyediakan bukti mengenai hubungan antara profitabilitas dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Profitabilitas merupakan indikator keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan memanfaatkan sumber-sumber yang dimilikinya. Perusahaan yang memiliki profit tinggi memiliki dana yang cukup untuk dapat melakukan pengungkapan informasi tambahan terkait sumber daya manusianya, hal tersebut sebagai bentuk tanggung jawab terhadap para *stakeholder* (Istiawan & Kartika, 2022). Penelitian oleh Hariono et al. (2023) dan Nafiah et al. (2020) menyatakan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adila &

Wahyuningrum (2021) menyatakan bahwa profitabilitas tidak memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Leverage juga mempunyai pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang dapat dijelaskan dengan teori agensi (Kusumastuti, 2021). *Leverage* merupakan indikator yang menilai kapasitas sebuah entitas bisnis untuk mengatasi kewajiban jangka pendek maupun jangka panjangnya. Perusahaan dengan *leverage* tinggi cenderung mengungkapkan lebih banyak data secara sukarela untuk mengurangi biaya keagenan dan meningkatkan nilai perusahaan (Pham et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al. (2024) dan Kusumastuti (2021) yang menyatakan bahwa *leverage* berpengaruh positif secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Duc et al. (2021) menyatakan *leverage* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah usia perusahaan. Usia perusahaan merupakan lama jangka waktu perusahaan berdiri dan ukuran perusahaan mengacu pada skala atau besarnya perusahaan. Usia perusahaan memiliki pengaruh yang terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dapat dijelaskan dengan teori *stakeholder*. Perusahaan yang lebih lama berdiri akan mengungkapkan informasi yang lebih luas dalam tanggung jawabnya pada *stakeholder*

(Istiawan & Kartika, 2022). Hal tersebut dibuktikan melalui studi Duc et al. (2021) yang menyatakan usia perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Namun, studi yang dilakukan (Eksandy & Sari, 2020) menyatakan usia tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Ukuran dari suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, pengaruh tersebut juga dapat dijelaskan melalui teori *stakeholder* (Istiawan & Kartika, 2022). Perusahaan yang skalanya besar biasanya cenderung lebih banyak melakukan pengungkapan, seperti Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Widiartini et al., 2020). Penelitian yang dilakukan Anggraini & Fransiska (2023) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Namun, studi yang dilakukan Adejuwon et al. (2020) menyatakan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi pengungkapan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah diversifikasi produk. Diversifikasi produk adalah strategi bisnis di mana perusahaan memperkenalkan produk baru yang berbeda. Korelasi antar keduanya ialah dikarenakan informasi diversifikasi penting untuk memperoleh dukungan dari *stakeholder* mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan, semakin banyak diversifikasi produk maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

semakin bertambah atau meningkat (Widiartini et al., 2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Istiawan & Kartika (2022) mengungkapkan bahwa diversifikasi produk dari suatu perusahaan berpengaruh positif terhadap tingkat pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan.

Penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendorong pengakuan atas pentingnya sumber daya manusia sebagai aset tidak berwujud yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Penelitian akuntansi sumber daya manusia juga menunjang pelaksana fungsi perencanaan dan pengendalian perusahaan terkait dengan sumber daya manusia dengan baik serta dapat membantu menyajikan laporan tahunan yang akurat dan dapat dijadikan alat untuk menentukan suatu keputusan bagi pemangku kepentingan (Mahari, 2020).

Fenomena pelanggaran HAM dan juga maraknya kasus PHK yang diterima oleh karyawan bank di Indonesia, dan juga berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dijabarkan membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai topik pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dan juga variabel-variabel yang mempengaruhinya. Perusahaan sektor perbankan memiliki peran krusial dalam perekonomian sebagai lembaga intermediasi yang mengelola dana masyarakat dan menyalurkannya dalam bentuk kredit. Stabilitas dan kinerja keuangan perbankan menjadi faktor penting dalam menjaga kepercayaan publik serta mendukung pertumbuhan ekonomi. Selain itu, perusahaan sektor perbankan merupakan perusahaan yang cenderung mengungkapkan lebih banyak informasi sumber daya manusia daripada

perusahaan non-keuangan (Kusumastuti, 2021). Pengungkapan tersebut biasanya dapat dilihat pada laporan tahunan perusahaan melalui Bursa Efek Indonesia (BEI) atau website resmi perusahaan.

Berdasarkan uraian terkait kasus-kasus pelanggaran HAM yang terjadi di Indonesia mulai dari PHK sampai dengan pelanggaran hak-hak karyawan perusahaan, khususnya untuk perusahaan sektor perbankan yang terjadi semenjak 2019 hingga saat ini. Penulisan ini bertujuan untuk meneliti pengaruh profitabilitas, *leverage*, usia perusahaan, ukuran perusahaan, dan diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sub sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan periode penelitian pada tahun 2019-2023 untuk menggambarkan kondisi terkini pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan perbankan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Determinan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Tbk Sektor Perbankan Yang Terdaftar Di BEI"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, masalah yang diangkat dalam penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah profitabilitas berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan?
2. Apakah *leverage* berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan?
3. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan?
4. Apakah usia perusahaan berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan?
5. Apakah diversifikasi produk berpengaruh terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk:

1. Menguji pengaruh profitabilitas terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan.
2. Menguji pengaruh *leverage* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan.
3. Menguji pengaruh ukuran perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan.
4. Menguji pengaruh usia perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan.
5. Menguji pengaruh diversifikasi produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (PASDM) pada perusahaan Tbk sektor perbankan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur akuntansi untuk memperoleh informasi atau ilmu yang baru, khususnya dalam bidang pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. (ASDM), melalui analisa pengaruh profitabilitas, *leverage*, umur perusahaan, ukuran perusahaan, dan diversifikasi produk terhadap pengungkapan ASDM dengan *Stakeholder Theory* sebagai *Grand Theory* penelitian ini. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan tamnahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik serupa.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis yaitu menambah pengetahuan dan sumber referensi penelitian tentang pengaruh pengaruh antara profitabilitas, *leverage*, diversifikasi produk, usia perusahaan dan nilai perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Serta penelitian ini juga dibuat sebagai pemenuhan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Akuntansi dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

b. Bagi Pembaca

Manfaat penelitian ini bagi pembaca yaitu pembaca diharapkan dapat mengetahui lebih dalam terkait profitabilitas, *leverage*,

diversifikasi produk, usia perusahaan dan nilai perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Manfaat yang dapat diambil untuk perusahaan yaitu perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memahami manfaat dan pentingnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan perusahaan

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai rujukan atau acuan tambahan informasi yang serupa untuk melakukan penelitiannya dan dapat dikembangkan lebih lanjut.