

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pilihan yang dibuat oleh bisnis tentang investasi pada tenaga kerja mereka sangat penting, karena mereka memainkan peran kunci dalam pencapaian keseluruhan organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, perawatan kesehatan, dan dukungan karyawan lebih dari sekadar biaya; itu adalah investasi yang dapat menghasilkan keuntungan jangka panjang yang signifikan bagi perusahaan (Priyadi, Riharjo dan Harini, 2020).

Sumber daya manusia sangat penting bagi operasional perusahaan dan tidak boleh diabaikan. Namun, biaya yang terkait dengan karyawan sering dianggap sebagai biaya operasional dan bukan investasi modal. Hal ini terlihat dari bagaimana nilai modal manusia sering diabaikan dalam neraca dan laporan keuangan bisnis di Indonesia. Konsep HRAD masih cukup baru dalam praktik akuntansi Indonesia, terutama karena tidak adanya peraturan atau pedoman yang jelas dari badan pengatur mengenai pencantuman nilai sumber daya manusia dalam laporan keuangan tahunan. Oleh karena itu, para akuntan merasa kesulitan untuk mengevaluasi, menyajikan, dan menyampaikan nilai tenaga kerja kepada para pemangku kepentingan dalam laporan tahunan suatu organisasi (Hidayati, Diana dan Saputri, 2024).

Tujuan HRAD adalah untuk menemukan dan mengukur informasi tentang tenaga kerja perusahaan dan membagikan informasi ini kepada pemangku kepentingan melalui laporan sehingga mereka dapat mengatasi tantangan tersebut. HRAD adalah metode yang, seperti yang dinyatakan oleh (Sari dan Eksandy, 2020), mencakup pengenalan dan pengukuran data terkait sumber daya manusia sebelum menyediakannya kepada pemangku kepentingan, yang membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik. HRAD menawarkan detail tentang pengeluaran dan signifikansi sumber daya manusia untuk mendukung pengambilan keputusan. Sangat penting bagi mereka yang menyediakan dan mereka yang menggunakan informasi ini untuk memahami dengan jelas keuntungan dan nilai HRAD agar efektif. Ketika sebuah perusahaan lebih memahami pentingnya nilai manusia, perusahaan tersebut lebih cenderung untuk mencerminkan kontribusi sumber daya manusia dalam laporan tahunannya.

Untuk memastikan bahwa laporan keuangan perusahaan akurat untuk pengambilan keputusan, HRAD sangat penting. Dalam standar akuntansi Indonesia, HRAD tidak diperlakukan sebagai PSAK terpisah, tetapi jika perusahaan membagikan data SDM, hal ini harus sesuai dengan penomoran standar akuntansi yang diperbarui yang akan berlaku pada 1 Januari 2025. Pergeseran dari PSAK 19 ke PSAK 238 memperkenalkan perubahan terkait aset tak berwujud. PSAK 238 berisi persyaratan pengungkapan umum yang mewajibkan penyertaan informasi tentang kebijakan akuntansi dan fakta-fakta penting lainnya dalam laporan

keuangan standar yang berkaitan dengan aset tak berwujud. Oleh karena itu, jika perusahaan memutuskan untuk mengungkapkan informasi penting tentang sumber daya manusia mereka pada tahun 2025, mereka harus memenuhi persyaratan pengungkapan utama yang ditetapkan dalam PSAK 238 (IAI, 2025).

Kesalahan dan kelalaian dalam pengembangan sumber daya manusia seringkali muncul dari pengaruh internal dan eksternal, yang berdampak pada manajemen dan staf dalam berbagai cara. Contoh yang sering terjadi adalah kesalahan di sektor akuntansi, seperti mengabaikan penyimpanan bukti transaksi seperti kwitansi atau nota, yang sangat penting untuk validasi. Selain itu, ketidakakuratan dalam mendokumentasikan dan merekonsiliasi transaksi sering terjadi ketika karyawan mengabaikan untuk secara teratur memperbarui catatan keuangan mereka. Akibatnya, laporan keuangan gagal untuk secara akurat mewakili situasi aktual perusahaan.

Isu sumber daya manusia sering muncul di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan pelanggaran hak-hak buruh. Situasi karyawan yang tidak menentu di perusahaan seringkali membuat mereka rentan terhadap keputusan manajemen. Contohnya adalah ketika manajemen PT. XYZ melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 446 pekerja, yang memicu pemogokan. Selain itu, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menyatakan bahwa berbagai kejadian di tempat kerja akan diprioritaskan di tingkat nasional pada tahun 2023. Pada 1 September 2023, sebuah

peristiwa tragis di Ayuterra Resort di Gianyar, Bali, merenggut nyawa lima pekerja ketika lift yang mereka tumpangi jatuh ke jurang (travel.detik.com, 15 September 2023). Pada Februari 2023, tiga karyawan dari PT Prasada Pamuna Rimba Industri, yang merupakan subkontraktor PT Pertamina Fur Locan (PHR), kehilangan nyawa setelah jatuh ke dalam tangki limbah (Kompas, 26 Februari 2023). Kedua peristiwa ini hanyalah sebagian kecil dari kecelakaan industri yang terjadi di Indonesia. Tingkat kecelakaan semacam itu terus meningkat, dengan jumlah korban yang dilaporkan bertambah menjadi 220.740 pada tahun 2020, 234.370 pada tahun 2021, dan 265.334 pada tahun 2022 (Kementerian Tenaga Kerja, 2022: 95).

Para pekerja harus merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja mereka untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan *Human Resources Accounting Disclosure* dapat meningkatkan keselamatan karyawan dan melindungi hak-hak mereka. Selain itu, hal ini mendorong komunikasi terbuka antara organisasi dan stafnya, serta mempromosikan hubungan yang konstruktif dan kolaboratif. Keadaan seperti yang disebutkan sebelumnya tentu akan memengaruhi bagaimana pemangku kepentingan memandang perusahaan. Oleh karena itu, akuntansi sumber daya manusia sangat penting dalam memberikan informasi yang transparan kepada pemangku kepentingan mengenai status perusahaan (Safe'i dan Ariningrum, 2021).

Akibatnya, sifat dan cakupan HRAD mungkin berbeda antar organisasi. Perubahan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan perusahaan seperti struktur modal, lini produk, dan profitabilitas. Selain itu, perhitungan (Yusra, et.all, 2023) tentang jumlah aset yang dimiliki merupakan indikator penting ukuran perusahaan dalam analisis ini.

Kesalahan dan kelalaian oleh manajemen dan staf, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seringkali menyebabkan masalah yang berkaitan dengan HRAD. Banyak tantangan dapat muncul selama implementasi HRAD, baik di dalam organisasi itu sendiri maupun dari faktor eksternal di lingkungan. Misalnya, masalah yang sering terjadi adalah staf di departemen akuntansi tidak mengatur dokumen transaksi dengan benar seperti kwitansi atau nota, yang merupakan bukti penting dan dapat diterima selama proses pelaporan. Selain itu, masalah yang sering terjadi melibatkan rekonsiliasi keuangan yang tidak akurat dan kesalahan dalam proses pencatatan. Masalah utama adalah tidak adanya dokumentasi laporan keuangan yang konsisten, yang pada akhirnya menyebabkan laporan-laporan ini gagal mencerminkan kondisi bisnis secara akurat.

Perusahaan energi di industri minyak, gas, dan batubara menjadi latar studi ini. Perusahaan ini dipilih karena perusahaan energi di subsektor minyak, gas, dan batubara ini memiliki hubungan erat dengan HRAD (Sumber Daya Manusia dan Pengembangan), yang sangat penting bagi

bisnis karena secara langsung mendukung pencapaian kinerja puncak dan keberlanjutan jangka panjang operasi perusahaan dalam menjamin ketersediaan tenaga kerja yang terampil, produktif, dan sangat termotivasi.

Industri minyak, gas, dan batubara, yang sangat bergantung pada pendanaan dan berisiko tinggi, sering beroperasi di tempat-tempat terpencil, sehingga menimbulkan kesulitan khusus bagi HRAD. Berikut adalah beberapa kesulitan utama yang berkaitan dengan HRAD di perusahaan energi yang beroperasi di industri batubara, minyak, dan gas:

1. Penilaian Aset Manusia: Menentukan nilai ekonomis karyawan dan mengukur kontribusi mereka terhadap perusahaan masih menjadi tantangan. Tidak ada standar baku yang diakui secara universal untuk menilai aset manusia.
2. Kompleksitas Pekerjaan: Pekerjaan di sektor tambang sering kali memerlukan keahlian khusus dan pengalaman yang luas. Penilaian terhadap keterampilan dan pengalaman ini bisa sangat subjektif dan sulit untuk diukur dengan tepat.
3. Transparansi dan Konsistensi Pengungkapan: standar pengungkapan: Tidak adanya standar yang baku dalam (HRAD) menyebabkan terjadinya perbedaan yang signifikan dalam metode pelaporan informasi tersebut di antara perusahaan-perusahaan energi di subsektor minyak, gas, dan batu bara.

4. **Transparansi Informasi:** perusahaan energi sektor oil, gas dan coal enggan melakukan HRAD secara transparan karena alasan kompetitif atau reputasional.
5. **Biaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja:** investasi dalam Keselamatan: Mengukur dan melaporkan investasi dalam program kesehatan dan keselamatan kerja bisa sulit, terutama dalam industri yang memiliki risiko tinggi seperti pertambangan.
6. **Pelatihan dan Pengembangan:** Pengeluaran untuk Pelatihan: Menentukan cara untuk menunjukkan biaya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam catatan keuangan.
7. **Kepatuhan terhadap Regulasi:** mengikuti perubahan regulasi ketenagakerjaan dan pelaporan SDM, baik di tingkat nasional maupun internasional, merupakan tantangan yang berkelanjutan. Standar Internasional: Perusahaan tambang yang beroperasi di berbagai negara perlu menavigasi berbagai standar akuntansi dan pelaporan SDM yang berbeda.
8. **Pengaruh Ekonomi dan Fluktuasi Pasar:** ketidakpastian Ekonomi: Fluktuasi harga komoditas tambang mempengaruhi stabilitas keuangan perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi investasi dalam SDM.
9. **Investasi dalam Kesejahteraan Karyawan:** Di tengah fluktuasi pasar, perusahaan mungkin menghadapi tantangan dalam mempertahankan program kesejahteraan karyawan yang konsisten.

Mengatasi masalah ini memerlukan strategi yang menyeluruh dan jelas untuk pelaporan HRAD, bersamaan dengan pengembangan teknik penilaian dan pelaporan yang inovatif dan dapat diandalkan untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan di perusahaan energi.

Faktor signifikan yang mempengaruhi pengungkapan HRAD dalam penelitian ini adalah karakteristik perusahaan, terutama profitabilitasnya. Profitabilitas sangat penting untuk pengungkapan HRAD karena menunjukkan seberapa baik perusahaan dapat menghasilkan keuntungan, yang selanjutnya menunjukkan kemampuannya untuk menangani dan berbagi informasi tentang tenaga kerjanya (Diansari & Rispin, 2019). Ketika suatu bisnis berhasil menghasilkan keuntungan yang substansial, pengembalian bagi investor juga meningkat. Poin ini penting bagi individu yang berpikir untuk berinvestasi di bisnis tersebut (Rahman, 2021).

Margin laba bersih digunakan sebagai tolok ukur profitabilitas dalam penelitian ini. Para pemimpin perusahaan termotivasi untuk mengungkapkan lebih banyak informasi dengan margin laba bersih yang kuat karena mereka didorong oleh keinginan untuk meningkatkan gaji manajemen dan meyakinkan investor tentang potensi pendapatan perusahaan. Akibatnya, tingkat HRAD yang dilaporkan cenderung meningkat seiring dengan pendapatan bisnis (Yuniarta dan Gita, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Yuniarta dan Gita, 2021) menunjukkan adanya hubungan positif antara NPM dan HRAD, yang

menunjukkan bahwa peningkatan NPM menyebabkan peningkatan HRAD. Pada dasarnya, seiring meningkatnya HRAD, NPM juga meningkat.

Faktor lain yang dapat memengaruhi HRAD adalah ukuran perusahaan. "Ukuran perusahaan" mengacu pada seberapa besar suatu bisnis. Suatu bisnis dianggap lebih besar jika menghasilkan lebih banyak barang dan dapat memindahkan uangnya lebih cepat. Cara umum untuk mengukur ukuran perusahaan meliputi total penjualan, total aset, dan nilai pasar. Ketika nilai pasar suatu perusahaan lebih tinggi, biasanya berarti perusahaan tersebut memiliki lebih banyak penjualan dan arus kas yang lebih baik, yang terkait dengan memiliki lebih banyak uang yang diinvestasikan. Akibatnya, hal ini menyebabkan pengetahuan publik yang lebih besar tentang perusahaan tersebut. Ini menyiratkan bahwa perusahaan yang lebih besar seringkali membutuhkan lebih banyak sumber daya dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil. Karena memiliki lebih banyak sarana dan sumber daya keuangan, perusahaan yang lebih besar biasanya lebih sering mengadopsi HRAD, seperti yang dicatat oleh (Wahyuni, dkk, 2020).

Namun, kesimpulan ini bertentangan dengan studi Rahman (2021), yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan tidak memengaruhi seberapa banyak informasi yang dibagikan (HRAD).

Salah satu aspek perusahaan yang juga dapat memengaruhi tingkat HRAD adalah usianya. Perusahaan yang telah beroperasi selama bertahun-

tahun biasanya memiliki pengalaman, pemahaman, dan pengakuan yang lebih besar tentang nilai berbagi informasi secara sukarela dengan pemangku kepentingan. Sebuah studi oleh Andini (2020) menunjukkan bahwa lamanya perusahaan beroperasi sangat memengaruhi seberapa banyak informasi akuntansi mengenai HRAD yang dipublikasikan. Sebaliknya, penelitian oleh (Purnomo, 2018) menunjukkan temuan yang kontras, yang menunjukkan bahwa usia perusahaan dapat berdampak negatif terhadap tingkat pelaporan HRAD.

Aspek lain yang diyakini memengaruhi HRAD adalah kepemilikan saham oleh para manajer. Konsentrasi kepemilikan manajerial menggambarkan sejauh mana sekelompok individu tertentu memiliki saham di suatu perusahaan. Ketika mereka yang mengelola perusahaan memiliki persentase saham yang lebih besar, mereka biasanya memiliki lebih banyak kekuatan untuk memengaruhi keputusan yang dibuat di dalam perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan mereka membuat keputusan mengenai sumber daya perusahaan tanpa analisis yang menyeluruh (Rahayu & Sulistyawati, 2019). Sebuah studi yang dilakukan oleh (Rahayu & Sulistyawati, 2019) mengungkapkan bahwa konsentrasi kepemilikan tidak berdampak pada HRAD. Namun demikian, kesimpulan ini tidak sejalan dengan temuan (Kurniawan, Werastutui dan Pudjiani, 2020). Studi mereka menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial berdampak negatif pada HRAD sampai batas tertentu. Ini menunjukkan

bahwa ketika manajer memiliki jumlah saham yang lebih besar, terjadi penurunan penyebaran informasi HRAD.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendamaikan temuan yang saling bertentangan dari studi-studi sebelumnya mengenai dampak struktur kepemilikan manajerial, ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan standar NPM terhadap HRAD. Untuk alasan ini, peneliti berencana untuk melakukan penelitian tambahan tentang "Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap HRAD di Perusahaan Energi di Sektor Minyak, Gas, dan Batubara."

1.2. Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian yang dapat dikembangkan berdasarkan konteks yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Apakah margin laba bersih, yang mengukur karakteristik bisnis, memengaruhi HRAD di industri minyak, gas, dan batubara?
2. Apakah ukuran perusahaan energi minyak, gas, dan batubara memengaruhi HRAD-nya?
3. Apakah usia perusahaan, yang diukur berdasarkan karakteristiknya, memengaruhi cara perusahaan energi minyak, gas, dan batubara mendekati HRAD?
4. Apakah ciri-ciri perusahaan, yang ditentukan oleh kepemilikan manajerial, berdampak pada HRAD di bisnis energi batubara, minyak, dan gas?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, dengan menggunakan data yang telah diberikan sebelumnya, adalah:

1. Untuk meneliti bagaimana margin laba bersih mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan energi yang beroperasi di industri minyak, gas, dan batubara.
2. Untuk meneliti bagaimana ukuran perusahaan memengaruhi HRAD di perusahaan energi dalam industri minyak, gas, dan batubara.
3. Untuk menyelidiki bagaimana usia perusahaan memengaruhi HRAD di bisnis energi yang terkait dengan minyak, gas, dan batubara.
4. Untuk menyelidiki dampak kepemilikan oleh manajer terhadap Akuisisi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di perusahaan energi yang bergerak di industri minyak, gas, dan batubara.

1.4. Keunggulan Studi

Berdasarkan tujuan penelitian ini, penulis berharap dapat memperoleh keunggulan berikut dari studi ini:

1. Studi ini kemungkinan akan memberikan informasi penting bagi para akademisi tentang aspek ekonomi yang memengaruhi karakteristik HRAD.
2. Bagi para profesional, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang belum memasukkan HRAD dalam laporan mereka. Bagi organisasi yang telah menerapkan HRAD, diharapkan hal ini akan membantu mereka dalam meningkatkan elemen HRAD mereka.

3. Studi ini dapat memberikan wawasan penting dan meningkatkan pemahaman tentang HRAD baik bagi mahasiswa maupun masyarakat luas.