

ANALISIS PENGUNGKAPAN HRA (*HUMAN RESOURCES ACCOUNTING*) PADA PERBANKAN DI ASIA

Yeni Priatna Sari¹, Sunandar², Muhammad Alfian³

yeni.priatna@gmail.com¹, nandars2ak@gmail.com², alfian_fee20@yahoo.co.id³

^{1,2,3}D-III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal

Jl. Mataram No.09 Tegal

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengungkapan Human Resources Accounting yang dilakukan oleh perbankan di Asia. Populasi dalam penelitian ini adalah Perbankan Asia yang telah melakukan go publik selama kurang lebih 5 sampai dengan 10 tahun. Dan sampel dalam penelitian ini adalah 10 perusahaan yang terpilih memperoleh predikat terbaik dari Asian Bankers Association.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan pengolahan data dengan menggunakan statistik deskriptif untuk melihat rata-rata keberadaan 16 indikator yang diperoleh dari penelitian Mamun, 2009. Keempatbelas indikator tersebut adalah *seperate HRA statement, total value of human resource, number of employee, human resource policy, training and development, management succession plan, employment report, employees value addition, human resources development fund, employees/ workers fund, employee catagories, managerial remuneration, retirement benefits, performance recognition, superannuation fund, other employees benefit*.

Hasil dari penelitian ini adalah dari tingkat pengungkapan tertinggi adalah tentang kategori karyawan, managerial remuneration, dan other employee benefits. Sedangkan pengungkapan yang tidak diungkapkan oleh semua perusahaan adalah human resources development fund dan total value of human resource.

Keywords : *disclosure, human resource accounting, banking in asia.*

1. Pendahuluan

Di era industrialisasi saat ini perkembangan ekonomi berkembang sedemikian pesat. Ekonomi yang berbasis pada ilmu pengetahuan dan *human capital* memegang peranan penting dalam pembangunan sebuah entitas bisnis. Saat ini bahkan modal SDM dan personel yang berpengetahuan menjadi kunci sukses bagi berkembangnya bisnis. Pengembangan akuntansi SDM diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan yang akurat sebagai acuan dalam pembuatan keputusan⁽¹⁾. Pelaporan keuangan akuntansi SDM eksternal dapat memberikan peran penting untuk memfasilitasi pemanfaatan yang tepat SDM organisasi⁽²⁾. Jauh beberapa tahun sebelumnya para ilmuwan di bidang akuntansi telah berusaha untuk lebih menghargai keberadaan Human Resource sebagai asset perusahaan dengan berusaha menyajikan nilai Human Resource yang dimiliki perusahaan dalam treatment akuntansi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka muncullah istilah *Human Resource*

Accounting (HRA) sebagai salah satu cabang akuntansi. Tantangan bagi para akuntan dalam pengungkapan *Human Resources Accounting* adalah dalam hal mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia serta mengkomunikasikan nya kepada pihak yang berkepentingan⁽²⁾.

Dalam prakteknya saat ini pengukuran HR dalam HRA pada perusahaan-perusahaan go public biasa diakui tercermin dalam *intellectual capital disclosure*. *Intellectual capital* sendiri dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian yang meliputi modal manusia (*human capital*), modal struktural (*structural capital*) dan modal relasional (*relational capital*). Berkembangnya HRA dalam implementasi oleh perusahaan-perusahaan saat ini mengarahkan kebutuhan mereka pada keseragaman pemakaian metode valuasi dalam HRA dimana metode tersebut merupakan metode yang relevan pada kemudahan aplikasi dan kebutuhan informasi yang akan tersaji oleh suatu

metode HRA. Kendala utama mengenai adanya unsur subyektifitas dalam pengukuran HRA mungkin memang diakui adanya, seperti yang ditulis oleh Flamholtz (2012) yang mengatakan bahwa HRA sangat relevan terhadap kebutuhan riil para pengambil keputusan dan para investor.

Perbankan adalah perusahaan yang mengedepankan SDM dalam pengembangan usahanya. Industri perbankan termasuk dalam industri jasa yang memberikan pelayanan kepada para nasabah untuk meningkatkan potensinya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui sejauh mana industri perbankan menyajikan pengungkapan SDM atau disebut sebagai *Human Resources Accounting* dalam penyajian pelaporan keuangannya. Berdasarkan penelitian dari Mamun, 2009⁽²⁾ telah disimpulkan bahwa pengungkapan akuntansi SDM berkaitan erat dengan ukuran perusahaan, jenis perusahaan (keuangan atau non keuangan) serta tingkat profitabilitas perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar tingkat pengungkapan *Human Resource* yang telah dilakukan oleh perusahaan perbankan multinasional yang telah go public selama minimal 10 tahun serta memperoleh predikat terbaik dari Asian Bankers Association (2014) sehingga mereka dapat menjadi bank terbaik.

2. Metode Penelitian

a. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perbankan multinasional yang ada di wilayah Asia. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan multinasional yang telah melakukan go publik selama kurun waktu 10 tahun serta mempunyai kinerja keuangan yang memuaskan selama 3 tahun berturut-turut dan telah terpilih menjadi bank terbaik menurut Asian Bankers Association pada tahun 2014.

b. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari website perusahaan dan annual report dari perusahaan pada tahun 2014 yang diperoleh dari internet.

c. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen, catatan-catatan, baik berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian.

d. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna (Wikipedia, 2015).

Pada tahap awal peneliti mengumpulkan seluruh annual report yang telah ditampilkan oleh setiap perusahaan dalam laporan keuangan yang ditampilkan dalam website mereka. Selanjutnya peneliti melakukan penelaahan terhadap pengungkapan atas *Human Resources Accounting* dalam yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan sampel dalam laporan tersebut dengan menggunakan indikator pengungkapan berdasarkan penelitian Mamun, 2009 yang terdiri dari 16 indikator yaitu :

Tabel 1. Indikator Pengungkapan Human Resources Accounting (Mamun, 2009) (2)

| No | Indikator Pengungkapan |
|-----|----------------------------------|
| 1. | Seperate HRA statement |
| 2. | Total value of human resource |
| 3. | Number of employee |
| 4. | Human Resource policy |
| 5. | Training and development |
| 6. | Management succesion plan |
| 7. | Employment report |
| 8. | Employees value addition |
| 9. | Human resources development fund |
| 10. | Employees/workers fund |
| 11. | Employee catagories |
| 12. | Manageral remuneration |
| 13. | Retirement benefits |
| 14. | Performance Recognition |
| 15. | Super annuation fund |
| 16. | Other employees benefits |

Ada atau tidak nya pengungkapan di beri tanda oleh peneliti dengan angka 0 dan satu. Jika terdapat pengungkapan maka penulis memberi tanda 1 dan jika tidak terdapat pengungkapan maka penulis memberi tanda 0. Selanjutnya peneliti menghitung total skor untuk masing-masing pengungkapan serta skor untuk masing-masing perusahaan. Adanya pengungkapan itu berarti bahwa kondisi pengungkapan tersebut telah disajikan oleh perusahaan dan terekam dalam pelaporan keuangan.

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah hasil analisa terhadap tingkat pengungkapan Human Resources Accounting yang ada dalam masing-masing perusahaan sampel. Dari tabel 1 tentang tingkat pengungkapan HRA di masing-masing perusahaan dapat di analisa yaitu tingkat pengungkapan yang banyak dilakukan/ tertinggi (90%) oleh perusahaan perbankan adalah pengungkapan training dan pengembangan, perencanaan regenerasi management, pelaporan karyawan, kategori karyawan, dan remunerasi bagi manajemen. Sedangkan yang terendah (dibawah 50%) adalah pengungkapan kebijaksan pengembangan SDM dan nilai tambah karyawan. Sedangkan pengungkapan secara jelas atas Human Resources Accounting, total nilai dari Sumber Daya

Manusia, dan dana pengembangan SDM tidak ada satu pun perusahaan yang menampilkan secara definitif.

Adapun nama-nama perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian tentang Human Resources Accounting ini adalah :

Tabel 2.Data Perbankan yang diteliti.

| No | Nama | Negara |
|-----|---|---------------|
| 1. | MayBank | Malaysia |
| 2. | Sumitomo Mitsui Financial Grup | Jepang |
| 3. | Industrial and Commercial Bank of China | China |
| 4. | HDFC Bank | India |
| 5. | HSBC | Hongkong |
| 6. | Bank Central Asia | Indonesia |
| 7. | Overseas Chinese Banking Corporation | Singapura |
| 8. | Shinhan Bank | Korea Selatan |
| 9. | Siam Commercial Bank | Thailand |
| 10. | Bank of Phillipine Island | Philipina |

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data annual report tahun 2014 dari ke 10 perusahaan perbankan yang menjadi sampel penelitian yang diperoleh dari internet. Berikut ini adalah tabulasi tentang hasil analisa pengungkapan pada perbankan di Asia tersaji pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Analisa Data Pengungkapan HRA Pada Perbankan di Asia

| No | Disclosure Items | Prosentase Pengungkapan | Keterangan |
|----|-------------------------------|-------------------------|--|
| 1. | Seperate HRA Statement | 0,1 | Semua perusahaan melaporkan HRA secara tersirat, hal tersebut dikarenakan HRA belum menjadi pengungkapan secara mandatori. |
| 2. | Total Value of Human Resource | 0 | Semua Perusahaan tidak menampilkan value of human resource, karena belum ada standar yang mengatur tentang value of human resource, dan pengukuran tersebut masih menjadi perdebatan dikarenakan faktor etis menilai manusia dengan nominal. |
| 3. | Number of employee | 0,8 | Hampir semua perusahaan memunculkan jumlah SDM nya, hal tersebut bertujuan untuk menunjukkan tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan SDM |
| 4. | Human Resource Policy | 0,5 | Kebijakan - kebijakan terkait HR belum banyak perusahaan yang mempublikasikan. Hal tersebut dikarenakan hal tersebut belum |

| | | | |
|-----|----------------------------|-----|---|
| | | | mempengaruhi pemangku kepentingan diluar perusahaan. |
| 5. | Training and development | 0,9 | Pelatihan dan pengembangan di publikasikan oleh perusahaan dikarenakan untuk menunjukkan bahwa perusahaan terus berkembang dan menjaga kualitas kinerja |
| 6. | Management succession plan | 0,9 | Strategi strategi perusahaan dipublikasikan oleh perusahaan dikarenakan guna memberikan informasi kepada pemangku kepentingan di luar perusahaan mengenai langkah-langkah apa saja yang akan diambil. |
| 7. | Employment report | 0,9 | Laporan kerja karyawan telah ditampilkan di hampir semua perusahaan sampel |
| 8. | Employee's value addition | 0,4 | Beberapa perusahaan mempublikasikan tentang kemampuan HR diharapkan dapat meningkatkan nilai perusahaan tersebut. |
| 9. | Human resources dev fund | 0 | |
| 10. | Employee's/workers fund | 0,6 | |
| 11. | Employee categories | 1,0 | Pengkategorian karyawan diharapkan menunjukkan bahwa telah ada pembagian kelompok - kelompok karyawan berdasarkan kemampuannya. Dengan adanya pengelompokan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dari perusahaan. |
| 12. | Managerial remuneration | 1,0 | Remunerasi diberlakukan oleh perusahaan dengan tujuan bahwa pegawai yang bekerja dengan baik diberikan hadiah yang baik pula. |
| 13. | Retirement benefits | 0,7 | Dengan diberikan jaminan pasca berhentinya dari pekerjaan akan memberikan ketenangan dan kenyamanan pada saat bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. |
| 14. | Performance Recognition | 0,8 | Dengan adanya pengakuan hasil kerja karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan informasi adanya pengakuan kinerja karyawan kepada pemangku kepentingan maka hal tersebut dapat sebagai informasi yang berguna. |
| 15. | Superannuation fund | 0,7 | Dana pensiun yang telah disiapkan oleh perusahaan sebagai hadiah bagi karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut. Berita adanya program tersebut kepada pihak ketiga dapat menjadi informasi yang baik. |
| 16. | Other | 1,0 | Dengan diberikan jaminan |

| | | | |
|--|--------------------|--|--|
| | Employee's Benefit | | pasca berhentinya dari pekerjaan akan memberikan ketenangan dan kenyamanan pada saat bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. |
|--|--------------------|--|--|

Untuk lebih memudahkan mengklasifikasikan pengungkapan apa saja yang banyak diungkapkan oleh perusahaan perbankan multinasional yang tersaji pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Tingkat Pengungkapan per Indikator

| No | Keterangan | %Tase Pengungkapan |
|-----|----------------------------------|--------------------|
| 1. | Employee categories | 100 |
| 2. | Managerial remuneration | 100 |
| 3. | Other Employees benefits | 100 |
| 4. | Employment report | 90 |
| 5. | Management succession plan | 90 |
| 6. | Training and development | 90 |
| 7. | Number of employee | 80 |
| 8. | Performance Recognition | 80 |
| 9. | Retirement benefits | 70 |
| 10. | Super annuation fund | 70 |
| 11. | Employees/workers fund | 60 |
| 12. | Human Resource policy | 50 |
| 13. | Employees value addition | 40 |
| 14. | Seperate HRA statement | 10 |
| 15. | Human resources development fund | 0 |
| 16. | Total value of human resource | 0 |

Berikut ini adalah tampilan grafik untuk dapat membuat gambaran pada tingkat pengungkapan HRA yang telah dilakukan oleh perusahaan perbankan di Asia seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik Tingkat Pengungkapan Human Resource Accounting

Dari hasil tingkat pengungkapan per indikator dalam tabel 4.2 dan grafik 4.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pengungkapan *Human Resource Accounting* yang paling banyak disampaikan oleh perusahaan perbankan adalah adanya kategori karyawan, remunerasi untuk manajemen serta benefit atau keuntungan yang diperoleh karyawan. Sedangkan tingkat pelaporan karyawan, perencanaan suksesi manajemen serta kondisi training dan pengembangan karyawan di sajikan oleh 90% perusahaan. Pengungkapan yang paling sedikit diungkapkan oleh perusahaan perbankan adalah adanya pernyataan *Human Resource Accounting* secara terpisah atau secara definitif dalam laporan keuangan perusahaan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ke 10 perusahaan perbankan multinasional yang diteliti telah menyajikan pelaporan HRA dalam laporan keuangan tahunan seperti yang diungkapkan Masoud, 2012 bahwa perusahaan dapat menggunakan beberapa metode dalam pengungkapan HRA diantaranya adalah melalui laporan keuangan yang dibuat oleh dewan direksi kepada para pemegang saham. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua perusahaan telah menyajikan *Human Resource Accounting* dalam laporan keuangan tahunan. Hal tersebut juga membuktikan adanya pengujian secara empiris yang telah dilakukan oleh (Adrem, 1999)⁽⁵⁾ bahwa faktor yang mendukung adanya pengungkapan diantaranya adalah ukuran perusahaan serta terdaftar dalam listing di bursa saham. Ke 10 perusahaan yang telah

diteliti semuanya mempunyai aset milyaran serta listing di pasar saham di masing-masing negara. Hal ini menjawab pertanyaan penelitian pertama yaitu apakah setiap perusahaan menyajikan pengungkapan *Human Resource Accounting*.

Semua perusahaan menampilkan tiga pengungkapan utama yaitu adanya kategori karyawan, remunerasi manajemen, dan benefit untuk karyawan. Pengkategorian karyawan diharapkan menunjukkan bahwa telah ada pembagian kelompok - kelompok karyawan berdasarkan kemampuannya. Dengan adanya pengelompokan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dari perusahaan. Selain itu remunerasi manajemen juga diungkapkan oleh semua perusahaan. Remunerasi diberlakukan oleh perusahaan dengan tujuan bahwa pegawai yang bekerja dengan baik akan diberikan hadiah yang baik pula. Dan pengungkapan yang telah dilakukan oleh seluruh perusahaan adalah adanya pengungkapan atas benefit lain kepada karyawan. Benefit untuk karyawan diungkapkan karena dengan diberikan jaminan pasca berhentinya dari pekerjaan akan memberikan ketenangan dan kenyamanan pada saat bekerja sehingga perusahaan berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengungkapan yang telah dilakukan oleh masing-masing perusahaan telah memadai meskipun belum seluruhnya dilakukan. Dari ke 16 (enam belas) indikator hampir semua telah terungkapkan meski dan hanya dua indikator pengungkapan yang belum dinyatakan oleh perusahaan. Dua indikator yang belum diungkapkan adalah dana pengembangan SDM dan total nilai SDM. Nilai SDM belum dapat diungkapkan karena masih terdapat kerancuan dalam penilaian SDM yang selama ini dilakukan.

5. Daftar Pustaka

- [1] Brummet LR, Flamholtz EG, Pyle WC. Human resource measurement - A challenge for accountants. *Account Rev.* 1968;43(2):217-24.
- [2] Al Mamun SA. Human resource

accounting ({HRA}) disclosure of {Bangladeshicompanies} and its association with corporate characteristics. 2009;V(1):35–43.

- [3] Flamholtz E. *Human Resource Accounting*. New York: Springer Science and Business; 2012.
- [4] Bullen ML. *Human Resource Accounting* and international developments: implications for measurement of human capital. *J Int Bus Cult Stud* [Internet]. 2010;3(3):1–16. Available from: <http://www.aabri.com/manuscripts/09342.pdf>
- [5] Adrem A. *Essays on Disclosure Practices in Sweden: Cause and Effects*. Lund Studies in Economic Management. Lund; 1999;51.