

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Dunia bisnis saat ini semakin berkembang pesat seiring dengan perkembangan teknologi, dimana akibatnya kemudahan mendapatkan informasi menjadi lebih mudah, ditambah dengan adanya perubahan paradigma bisnis dari *labor-based business* menuju *knowledge-based business*. Hal ini menyebabkan perusahaan berkompetisi dalam menyajikan informasi baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif atas aktivitasnya sebagai dasar pengambilan keputusan bagi para pemakai informasi itu sendiri, dikarenakan pelaporan keuangan tradisional saja belum cukup merepresentasikan perusahaan secara menyeluruh (Mulyadi & Panggabean, 2017).

Informasi yang menarik dalam sebuah perusahaan adalah informasi mengenai modal manusia-nya atau bisa disebut dengan *human capital*. Hal ini dikarenakan dalam perkembangan bisnis yang sudah berbasis kepada teknologi, pengungkapan informasi seputar modal-modal fisik dinilai tidak terlalu penting (Gusti & Dwita, 2016). *Human capital* sebagai salah satu unsur dalam modal intelektual, memegang peranan penting dalam produktivitas suatu perekonomian. *Human capital* diyakini menjadi faktor pembeda dalam dua bisnis yang memiliki jumlah tenaga kerja, modal fisik, sumber daya alam, dan teknologi yang sama (Farah & Puspita Sari, 2014).

Santosus (dalam Istanti, 2009), menyatakan bahwa perusahaan yang mampu mengelola *intangible asset*-nya dalam, akan memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai atau value yang dapat meningkatkan asetnya. Modal intelektual memungkinkan adanya peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya. Guthrie dan Petty (2000, dalam Istanti, 2009), menjelaskan bahwa pentingnya modal intelektual, di mana di dalamnya terdapat *human capital*, dikarenakan oleh berbagai faktor seperti: adanya perubahan teknologi informasi, telah diakuinya pentingnya pengetahuan dan ekonomi yang berbasis kepada pengetahuan, serta adanya perbedaan pola aktivitas antar individu dan timbulnya inovasi sebagai penilaian utama keunggulan kompetitif perusahaan.

*Human capital* merupakan suatu konsep yang baru lahir dalam beberapa puluh tahun terakhir oleh Theodore Schultz, Gary Becker, dan Jacob Mincer (Harteg, Joop. Brink, 2007). Konsep ini muncul karena konsep ekonomi tradisional tidak dapat memecahkan permasalahan yang ada pada negara kurang berkembang. Di Indonesia sendiri, konsep modal intelektual yang salah satu komponennya yaitu modal manusia, sudah berkembang sejak adanya PSAK No.19 tentang aktiva tak berwujud (Ulum, Ghozali, & Chariri, 2008). Untuk memecahkan permasalahan ini, ia berpendapat bahwa meningkatkan kesejahteraan tidak hanya dapat dilakukan melalui asset fisik, tetapi harus pada peningkatan pengetahuan. Dalam konsep bisnis, Fitz berpendapat bahwa modal manusia merupakan kombinasi dari faktor-faktor sebagai berikut (Fitz-enz, 2009):

- a. Suatu sifat membawa tugasnya. Berkaitan dengan kecerdasan, energi, sifat yang baik, kepercayaan, dan komitmen.

- b. Kemauan untuk belajar. Berkaitan dengan bakat, imajinasi, kreativitas, dsb.
- c. Motivasi untuk menebarkan informasi dan pengetahuan. Berkaitan dengan kemampuan bekerja dalam tim dan orientasi pada tujuan.

Pengungkapan *human capital* dalam laporan tahunan termasuk sebagai pengungkapan sukarela, dikarenakan pengungkapan dalam aspek ini bukanlah salah satu inti dari proses pelaporan perusahaan. Hassan & Saad (Hassan & Saad, 2013) menyatakan bahwa pengungkapan informasi diluar data keuangan perusahaan, diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri, khususnya dalam hal informasi *human capital*.

*Annual report* dinilai sebagai sumber informasi yang bernilai bagi pemegang kepentingan dalam memutuskan suatu keputusan (Roodt, 2017). Hal ini dikarenakan *annual report* merupakan representasi perusahaan dalam mengungkapkan aktivitas bisnisnya kepada para pemegang kepentingan. Sebuah perusahaan akan melaporkan pengungkapan sukarelanya apabila manajemen mengharapkan *feedback* dari pemakai informasi sesuai ekspektasinya (Hassan & Saad, 2013), melalui *annual report*. Selain itu, *annual report* juga merupakan sebuah media informasi perusahaan yang mudah didapat. Pengungkapan *human capital* dapat dilakukan salah satunya dalam media *annual report*.

Perlakuan perusahaan pada *human capital* adalah bahwa modal manusia dianggap sebagai suatu investasi, dimana pada akhirnya akan memberikan suatu tingkat pengembalian. Invesatasi pada modal manusia biasanya akan memakan waktu yang lama untuk memberikan suatu tingkat pengembalian (Becker, 1993).

Investasi pada *human capital* ini dapat diberikan dalam bentuk sekolah, pelatihan, jasa medis, dan sebagainya kepada SDM perusahaan, di mana dalam investasi tersebut berhubungan dengan biaya yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Kinerja dalam suatu perusahaan sangat bermanfaat bagi berbagai pihak (*stakeholders*) seperti investor, kreditur, analisis, konsultan keuangan, pialang, pemerintah, dan pihak manajemen itu sendiri. Laporan keuangan yang berupa neraca dan laporan laba rugi dari suatu perusahaan bila disusun secara baik dan akurat dapat memberikan gambaran keadaan yang nyata mengenai hasil atau prestasi yang dicapai oleh suatu perusahaan selama kurun waktu tertentu (Harjito, 2010). Kinerja menjadi sesuatu hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena kinerja adalah cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumberdayanya. Pendekatan yang sering digunakan dalam menilai kinerja adalah dengan mengevaluasi data akuntansi perusahaan berupa laporan-laporan yang dikeluarkan perusahaan, khususnya laporan keuangan (neraca, posisi keuangan, dan catatan atas laporan keuangan) (Ferdiansyah, 2018).

Ukuran perusahaan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja suatu perusahaan (Epi, 2017). Ukuran perusahaan memerlukan penggunaan dana eksternal yang digunakan oleh perusahaan karena perusahaan dalam skala besar membutuhkan dana yang besar pula untuk menjalankan operasinya (Oktaviana, 2016). Pendanaan eksternal adalah salah satu cara pemenuhan dana tersebut, dan total aset perusahaan biasanya dijadikan ukuran

suatu perusahaan karena memiliki sifat yang jangka panjang. Ukuran perusahaan yang besar juga dapat menentukan bagaimana perusahaan tersebut menghasilkan laba dan keuntungan kompetitif lainnya, seperti kekuatan pasar, di mana perusahaan besar akan lebih fleksibel dalam menentukan harga produknya yang berimplikasi pada kinerja perusahaan (Azzahra & Nasib, 2019).

Ukuran dewan komisaris merupakan salah satu bentuk dari mekanisme tata kelola perusahaan, di mana dewan komisaris menjadi salah satu bagian dari struktur tata kelola perusahaan. Ukuran dewan komisaris bereperan penting dalam mewujudkan *good corporate governance*, yang berfungsi sebagai mekanisme pengawasan dan memberikan arahan bagi manajemen (FCGI, 2002). Oleh karena itu, maka dapat dikarakan bahwa dewan komisaris dapat menjadi pusat ketahanan dan kesuksesan perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerjanya. Tata kelola yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan disenangi oleh para investor (Masithoh & Dewayanto, 2020).

Pemilihan objek dalam penelitian ini yaitu perusahaan industri *consumer goods* dilatarbelakangi karena industri ini memproduksi barang-barang yang dipakai sehari-hari, sehingga dinilai pertumbuhannya cepat. Dalam daftar Bursa Efek Indonesia, industri *consumer goods* ini dibedakan lagi menjadi 5 *sub sector* yaitu: kosmetik dan produk rumah tangga, makanan dan minuman, peralatan dan perlengkapan rumah tangga, obat-obatan, dan perusahaan rokok. Pemilihan industri ini juga dikarenakan industri *consumer goods* termasuk saham yang tahan dalam kondisi ekonomi yang buruk karena produk yang dihasilkan selalu dibutuhkan oleh masyarakat (Dewi, 2018). Jumlah penduduk Indonesia yang

cukup besar juga berpengaruh terhadap peluang keuntungan perusahaan karena adanya peluang permintaan yang besar juga.

Dikutip dari laporan statistik Bursa Efek Indonesia (IDX, 2020), dapat dilihat bahwa industri *consumer goods* merupakan industri ke-dua dengan kapitalisasi yang besar setelah industri keuangan. Rinciannya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Kapitalisasi Pasar dan Jumlah Saham Kuartal 3 Tahun 2020**  
**Berdasarkan Sektor**

<b>Sektor</b>	<b>Jumlah Perusahaan Yang Listing</b>	<b>Kapitalisasi Pasar (Miliar Rupiah)</b>
Agrikultur	24	72.865
Pertambangan	47	309.363
Industri Dasar Dan Kimia	80	570.393
Industri Lainnya	53	249.997
Industri <i>Consumer Goods</i>	61	1.052.204
Properti, <i>Real Estate</i> , Dan Konstruksi	95	327.498
Infrastruktur Dan Transportasi	80	553.318
Keuangan	94	1.964.792
Perdagangan, Jasa, Dan Investasi.	178	563.487
Jumlah	712	5.663.917

Sumber: (IDX, 2020)

Industri *consumer goods* berdasarkan data di atas adalah industri yang memiliki kapitalisasi pasar terbesar kedua setelah perbankan. Hal ini mengindikasikan bahwa saham-saham *consumer goods* dinilai oleh pasar (investor) tinggi dibandingkan dengan industri lainnya, sehingga ada kecenderungan bahwa perusahaan *consumer goods* harus lebih terbuka mengenai

segala informasi terkait keunggulannya. Data yang digunakan yaitu kuartal 3 tahun 2020 dikarenakan pada saat dilakukan penelitian data yang tersedia di Bursa Efek Indonesia baru sebatas data kuartal 3 untuk setiap sektor industri di Bursa Efek Indonesia.

Industri *consumer goods* yang merupakan salah satu industri yang masih mengandalkan aset fisik dalam operasi bisnisnya, berbeda dengan perbankan yang lebih mengandalkan aset non-fisik dalam operasi bisnisnya. Hal ini menandakan ada suatu *gap* antara penilaian pasar yaitu melalui kapitalisasi pasar yang besar, dan posisi industri *consumer goods* yang masih mengandalkan aset fisik dalam operasi bisnisnya, di mana saat ini paradigma bisnis sudah berubah menjadi *knowledge-based business* (Taliyang & Jusop, 2011).

Laporan yang dikeluarkan oleh World Bank, Indonesia pada tahun 2019 menduduki peringkat ke-87 dari 157 negara di dunia dalam hal indeks modal manusianya, dan peringkat ini berada di atas rata-rata global (Victoria, 2019). Sejauh ini, peneliti berpendapat belum banyak penelitian tentang *human capital* di Indonesia. Beberapa penelitian yang ada di Indonesia umumnya berkaitan dengan modal intelektual, dimana salah satu unsur modal intelektual tersebut adalah *human capital*. Penelitian mengenai *human capital* di Indonesia umumnya masih sangat jarang. Hal ini kemungkinan dikarenakan belum adanya item-item yang baku mengenai pengungkapan *human capital* yang dikeluarkan oleh regulator di Indonesia.

Kontan (2020), pada tahun 2019, kinerja perusahaan *consumer goods* masih belum menunjukkan performa yang baik yang dapat dilihat dari

terkoreksinya indeks saham *consumer goods* sebesar 20,11%, lebih buruk dibandingkan pada tahun 2018 di mana adanya penurunan sebesar 20,21% *year-to-date*. Dari sisi bursa saham, hal ini disebabkan oleh menurunnya saham-saham perusahaan *consumer goods*, antara lain menurunnya saham PT Unilever Indonesia Tbk sebesar 5,73%, PT HM Sampoerna Tbk sebesar 42,59%, PT Gudang Garam sebesar 36,62%, PT Mayora Indah Tbk sebesar 21,76%, serta saham PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk sebesar 19,47%. Penurunan saham perusahaan tersebut umumnya terjadi akibat penurunan kinerja perusahaan serta adanya sentimen negatif kenaikan cukai rokok.

Pisano, Lepore, & Lamboglia (2017), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara struktur kepemilikan dan pengungkapan modal manusia, yang artinya perusahaan dalam skala kecil memiliki sedikit motivasi untuk mengeluarkan informasi sukarelanya. Sedangkan (Alafi, Faiz. Suranta, 2018), menyatakan bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan melalui ROA, ATO, dan MBV.

Fitriya & Locke (2012), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sehubungan dengan fungsi dari dewan komisaris sebagai mekanisme pengawasan perusahaan, yang dapat meningkatkan kinerjanya. Namun Masithoh & Dewayanto (2020) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara ukuran dewan komisaris dan kinerja perusahaan. Dewan komisaris yang lemah bisa saja tidak berpengaruh



terhadap kinerja perusahaan, dan kinerja perusahaan dapat didominasi oleh jenis operasi perusahaan itu sendiri.

Azzahra & Nasib (2019) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang ada bahwa faktor ukuran perusahaan menjadi faktor penting dalam penciptaan profit yang menjadi tujuan utama sebuah perusahaan. Perusahaan dengan ukuran yang besar, dinilai lebih stabil dan mencapai tahap ‘kedewasaan’. Oktaviana (2016), menyatakan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Ukuran perusahaan yang besar belum tentu menjamin kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan, karena bisa jadi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan besar lebih kompleks.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Pisano et al., (2017). Adapun perbedaan penelitian acuan dengan penelitian ini sekaligus yang menjadi kontribusinya yaitu pertama, sampel yang digunakan dalam penelitian utama adalah perusahaan yang ada di Eropa, sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan *consumer goods* yang listing di Bursa Efek Indonesia. Kedua, sumber data salah satu variabel yaitu informasi pengungkapan *human capital* pada penelitian utama berasal dari halaman LinkedIn masing-masing perusahaan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan media *annual report*. Ketiga, pada penelitian utama variabel yang diteliti adalah pengungkapan *human capital* dengan menggunakan konsentrasi kepemilikan sebagai variabel penjelas. Sedangkan dalam penelitian ini, variabel pengungkapan *human capital* menjadi salah satu variabel penjelas bersama dengan faktor-faktor lain yang

mempengaruhi kinerja perusahaan sebagai implikasi dari praktik pengungkapan *human capital* yaitu ukuran perusahaan dan ukuran dewan komisaris.

Data mengenai ukuran perusahaan pada industri *consumer goods* secara rata-rata menunjukkan tren meningkat setiap tahun periode penelitian dari tahun 2015-2019. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan *consumer goods* adalah perusahaan yang terus berkembang sehingga diasumsikan kinerjanya juga terus meningkat. Adapun data rata-rata total aset perusahaan *consumer goods* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rata-rata Total Aset *Consumer Goods***

Tahun	Rata-rata Total Aset (Juta Rp)
2015	14.812.148
2016	16.781.505
2017	18.006.339
2018	19.939.408
2019	20.419.240

Sumber: Data diolah, 2021.

Fungsi dewan komisaris yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Jika dihubungkan dengan rata-rata total aset yang terus meningkat, atau dalam arti lain ukuran perusahaan yang terus meningkat, maka mekanisme pengawasan kinerja manajemen yang meliputi direksi dan dibawahnya perlu ditingkatkan juga. Ukuran dewan komisaris menjadi sebuah indikator terkait fungsi pengawasan perusahaan. Menurut Dewayanto (2019), ukuran dewan yang lebih besar secara langsung meningkatkan daya saing perusahaan.

Peneliti tertarik untuk meneliti modal manusia karena modal manusia dianggap sebagai *key-value* dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Saat ini di

mana paradigma bisnis berubah menjadi *knowledge based business* yang mengandalkan modal intelektual, modal manusia dianggap sebagai komponen terpenting dalam modal intelektual (Mulyono, 2013), karena merupakan sumber inovasi dan pengembangan di dalam perusahaan. Menurut (Sawarjuwono & Kadir, 2003), modal manusia masih sulit untuk diukur karena bentuknya yang abstrak (meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan), sehingga pengukurannya saat ini masih dengan cara pengungkapan informasi. Atas alasan tersebut, peneliti tertarik ingin melihat apakah modal manusia memiliki pengaruh dalam kinerja perusahaan *consumer goods* yang secara ukuran terus menerus berkembang.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dan dengan pertimbangan masih minimnya riset mengenai pengungkapan modal manusia, maka peneliti mengambil judul ***“Pengaruh Ukuran Perusahaan, Ukuran Dewan Komisaris, dan Pengungkapan Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Consumer Goods di Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Consumer Good yang Listing di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019).***

## **1.2. Rumusan masalah**

Penelitian ini akan meneliti bagaimana pengaruh dari pengungkapan *human capital* terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *price to book value*, dikarenakan nilai PBV dapat merepresentasikan kinerja perusahaan yang dinilai oleh investor, maka peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui *price to book value*?
2. Apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui *price to book value*?
3. Apakah pengungkapan *human capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui *price to book value*?
4. Apakah ukuran perusahaan, ukuran dewan komisaris, dan pengungkapan *human capital* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui *price to book value*?

### **1.3. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji secara empiris pengaruh dari ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui *price to book value*.
2. Menguji secara empiris pengaruh dari ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui *price to book value*.
3. Menguji secara empiris pengaruh dari pengungkapan *human capitalnya* terhadap kinerja perusahaan melalui pendekatan *Price to Book Value*.
4. Menguji secara empiris seberapa besar pengungkapan *human capital* pada industri *consumer goods* pada periode 2015-2019.

### **1.4. Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi akademisi, penelitian ini bermanfaat untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan, terutama dalam hal kaitannya dengan pengaruh ukuran perusahaan, ukuran dewan komisaris, dan pengungkapan *human capital* terhadap kinerja perusahaan.
2. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk referensi tentang ukuran perusahaan, ukuran dewan komisaris, serta pengungkapan *human capital* dan sebagai bahan pertimbangan keputusan manajemen perusahaan untuk peningkatan kinerja perusahaan.
3. Bagi pembaca dan peneliti lain, penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bahan bacaan ilmu pengetahuan dan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan ukuran perusahaan, ukuran dewan komisaris, serta pengungkapan *human capital* dan kinerja perusahaan.