

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini banyak perusahaan yang tumbuh berkembang, sehingga terjadi persaingan bisnis yang ketat. Dasar pendirian perusahaan adalah untuk meraih *profit orientated* yang maksimal, sehingga dituntut untuk selalu meningkatkan *knowledge* para karyawannya untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Aset tidak berwujud yang paling dasar adalah *Human Capital* atau sumber daya manusia (SDM). Theodore Schultz, seorang ahli ekonomi yang tertarik pada negara-negara miskin, mengatakan bahwa untuk meningkatkan kemakmuran tidak hanya tergantung pada tanah, perlengkapan, atau energi, akan tetapi tergantung pada pengetahuan. Ia menyebut aspek ekonomi tersebut sebagai *Human Capital*. Kegiatan investasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah mengembangkan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai dan pemberdayaan pegawai. (Dermawan Wibisono, 2006:131).

Dalam Undang-undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan dan

diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Kepmen No. 261 Tahun 2004 tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja, perusahaan wajib untuk melakukan peningkatan kompetensi karyawannya melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja ini adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk mengeluarkan biaya untuk pelatihan sebesar Rp 26,2 miliar pada tahun 2012 dan meningkat 88% pada tahun 2013 menjadi Rp 49,1 miliar. Namun nilai tersebut masih terbilang kecil untuk sebuah perusahaan penerbangan berskala internasional. PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk mengeluarkan biaya pelatihan pada tahun 2012 sebesar Rp 259 miliar dan meningkat 59% pada tahun 2013 menjadi Rp 412 miliar. Peningkatan ini seiring dengan telah lama menerapkan *Human Capital Plan*.

Namun yang menjadi masalah perusahaan-perusahaan belum mengetahui bagaimana metode perhitungan nilai dan biaya sumber daya manusia tersebut ke dalam ukuran moneter jika ingin memasukannya ke dalam aset perusahaan. Dalam seminarnya (2007), Marisi P. Purba menjelaskan konsep *Human Capital* di Indonesia masih dalam tahap transisi, maka pengukuran *Human Capital* bisa digunakan dengan *fair value* dimana *fair value* telah mendapat perhatian baik dalam *International Financial Reporting Standart* (IFRS) dan IAS maupun ISA.

Fair value menurut IFRS sendiri adalah jumlah yang dapat digunakan sebagai dasar pertukaran aset atau penyelesaian kewajiban antara pihak yang paham (*knowledgeable*) dan berkeinginan untuk melakukan transaksi wajar (*arm's length transaction*). Dimana *fair value Human Capital* perusahaan di Indonesia ditetapkan pada *investment in training and development* (investasi pada pelatihan dan pengembangan), *investment practices for improved retention* (investasi pada peningkatan *retention*), dan *investment in job secure work forces* (investasi pada keselamatan kerja).

Menurut Pulic (1998) juga menyarankan sebuah pengukuran tidak langsung terhadap *Human Capital* itu sendiri namun dengan mengukur efisiensi dari nilai tambah yang dihasilkan oleh kemampuan *Human Capital* tersebut atau biasa disebut dengan *Value Added Human Capital* (VAHU).

Saat ini jumlah perusahaan BUMN adalah 142, namun baru 20 perusahaan BUMN yang *listing* di bursa saham. Wakil Sekretaris Kabinet (Waseskab), Ibnu Purna, pernah mengungkapkan "Privatisasi melalui *Initial Public Offering* (IPO) di bursa efek merupakan opsi terbaik, karena selain menguntungkan dari sisi dukungan pendanaan, juga mendorong perluasan dan pemerataan basis kepemilikan oleh investor domestik," (www.setkab.go.id). Selain itu juga Menteri BUMN, Dahlan Iskan juga mengatakan, "Untuk menekan korupsi, kami harus memperjuangkan BUMN agar *go public* sehingga tekanan politik atau pihak yang tidak bertanggung jawab bisa berkurang. *Go public* juga menjadi salah satu langkah yang lebih baik daripada harus menjual BUMN kepada asing, ataupun pihak-pihak yang berminat untuk mengambil alih" (antaranews.com).

Dari kedua tokoh diatas dapat dikatakan bahwa perusahaan yang melakukan *go public* memiliki lebih banyak keuntungan. Perusahaan selalu menginginkan untuk hidup atau beroperasi selamanya (*going concern*). Agar semua itu terjadi maka perusahaan membutuhkan dana (modal). Dana tersebut dapat diperoleh dari penjualan saham. Selain itu juga perubahan status perusahaan menjadi *go public* maka perusahaan itu akan mudah mendapatkan dana dari pinjaman Bank karna pihak Bank dapat dengan mudah mengakses informasi tentang perusahaan.

Modal yang ada pada perusahaan BUMN berasal dari Negara, itu sesuai dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, “Modal BUMN merupakan dan berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan”. Kekayaan yang dipisahkan adalah pemisahan kekayaan negara dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk dijadikan penyertaan modal negara pada BUMN yang kemudian dikelola oleh perusahaan BUMN tersebut.

Modal kerja adalah nilai aset atau harta yang dapat segera dijadikan uang kas yaitu dipakai perusahaan untuk keperluan sehari-hari, misalnya untuk membayar gaji pegawai, membeli bahan baku/ barang, membayar ongkos angkutan, membayar hutang dan sebagainya (Riyanto, 2008: 57). Oleh sebab itu kesalahan dalam mengelola modal kerja mengakibatkan kegiatan usaha dapat terhambat atau terhenti sama sekali. Pengelolaan modal kerja berkaitan dengan kebijakan penentuan berapa besarnya jumlah aktiva lancar yang dibutuhkan dan bagaimana cara pendanaannya. Adapun elemen-elemen pembentuk modal kerja

adalah meliputi kas, sekuritas yang dapat diperjualbelikan, piutang dan persediaan (Van Horne, 2005:313).

Sebagai salahsatu contoh perusahaan BUMN yang sudah berubah status menjadi *go public*, PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk menjadi perusahaan BUMN dengan laba terbesar ke-2 setelah PT Pertamina pada 3 tahun terakhir ini. Pada tahun 2011 perusahaan yang lebih dikenal PT Telkom mencatat laba sebesar 15,5 triliun Rupiah dan pada tahun 2012 mencatat laba sebesar 18,4 triliun Rupiah. Pada tahun 2012 PT Telkom tercatat memiliki modal kerja yang minus, yaitu minus 931 miliar Rupiah dan pada tahun 2012 meningkat menjadi 3,9 miliar rupiah. Pada saat yang sama PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk sebagai salah satu maskapai penerbangan terbaik di Indonesia pada tahun 2011 memperoleh laba 859 miliar rupiah dan 918 miliar Rupiah sebagai modal kerja. Namun pada tahun 2012, tercatat laba sebesar 1,5 triliun rupiah dengan modal kerja minus 1,2 triliun rupiah. Data di atas didapat dari hasil pengolahan kembali data yang berasal dari *Annual Report* masing-masing perusahaan.

Dalam pasal 4 ayat 1 undang-undang BUMN, “Modal BUMN berasal dari negara dari kekayaan negara yang dipisahkan”. Arti dipisahkan yaitu pemisahan kekayaan dari APBN untuk dijadikan penyertaan modal negara pada BUMN untuk selanjutnya pembinaan dan pengelolaannya tidak lagi didasarkan pada sistem APBN. Sehingga diperlukannya suatu alat untuk menilai keefektifan atau keefisienan modal yang telah diberikan.

Untuk menilai keefektifan modal kerja dari aktivitas perusahaan dapat digunakan rasio perputaran modal kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Kuswadi

(2005:75) bahwa “Besarnya laba bersih operasi perusahaan dipengaruhi oleh perputaran dana yang ditanam. Makin cepat dana itu berputar, makin efektif penggunaan dananya sehingga makin besar pula laba perusahaan atas dana yang digunakan”.

Cepat lambatnya perputaran modal kerja akan mempengaruhi kelancaran operasi perusahaan dalam menghasilkan laba. Semakin cepat perputaran modal kerja menunjukkan modal kerja digunakan secara efektif dalam menghasilkan laba, sebaliknya semakin lambat perputaran modal kerja menunjukkan kelebihan atau kekurangan pada modal kerja yang diperlukan, sehingga laba yang dihasilkan pun akan sedikit atau malah rugi.

Sehingga dapat diartikan bahwa modal kerja digunakan perusahaan untuk kebutuhan pengeluaran atau operasional perusahaan. Dimana perusahaan akan menggunakan modal kerja seefektif dan seefisien mungkin menggunakan modal kerja untuk memperoleh profitabilitas sebesar-besarnya.

Profitabilitas merupakan salah satu indikator yang penting untuk menilai suatu perusahaan. Profitabilitas perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba. Menurut Brigham (2006: 107), hasil akhir dari sejumlah kebijakan dan keputusan yang dilakukan perusahaan merupakan profitabilitas. Masalah profitabilitas ini penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. Bagi pimpinan perusahaan, profitabilitas dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui berhasil atau tidaknya perusahaan yang dipimpinnya, sedangkan bagi penanam modal dapat digunakan sebagai tolak ukur prospek modal yang ditanamkan dalam perusahaan tersebut.

Agus Sartono (2001:122) mengungkapkan “profitabilitas adalah kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total asset maupun modal sendiri”. Sehingga dapat diartikan bahwa profitabilitas adalah mengukur efektifitas perusahaan menggunakan total asset dan modal hingga penjualan itu sendiri. Perhitungan profitabilitas dapat menggunakan rasio *Return on Assets* (ROA) yaitu dengan perhitungan laba bersih dibagi total aset.

Dibawah ini adalah tabel rata-rata jumlah aset, rata-rata *Net Income* dan ROA perusahaan BUMN yang *listing* pada bursa efek Indonesia. Dari 142 perusahaan BUMN yang ada, hanya 20 perusahaan yang *listing* pada bursa efek.

Tabel 1-1
Rata-Rata Jumlah Aset dan Rata-Rata Net Income

Tahun	Jumlah Aset	<i>Net Income</i>	ROA
2010	Rp 78.625.104.370.336	Rp 3.000.519.174.436	3,82%
2011	Rp 93.454.049.794.455	Rp 3.591.013.359.777	3,84%
2012	Rp 108.383.373.801.127	Rp 4.725.782.978.123	4,36%
2013	Rp 125.685.070.663.586	Rp 4.939.220.062.935	3,93%

Sumber : *Annual Report* yang diolah kembali

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang *Human Capital* terhadap profitabilitas diantaranya Budi Artinah (2011) serta penelitian yang dilakukan oleh Martha Kartika dan Saerce Elsy Hatane (2013). Dari kedua penelitian tersebut memiliki hasil penelitian yang sama yaitu tidak adanya pengaruh. Namun penelitian itu semua dilakukan kepada perusahaan perbankan sebagai subjek penelitian. Dimana perusahaan perbankan lebih mengandalkan

produk perbankkannya. Selain itu penelitian tentang modal kerja terhadap profitabilitas perusahaan diantaranya Sandi Purnama (2009) hasil penelitian menunjukkan bahwa perputaran modal kerja tidak mempengaruhi profitabilitas perusahaan, dan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap profitabilitas perusahaan yang dalam hal ini diukur dengan menggunakan ROI (*Return On Investment*). Selain itu penulis memasukan *Human Capital* dan Perputaran Modal Kerja sebagai variabel penelitian dikarenakan *Human Capital* dan Modal Kerja sama-sama termasuk kedalam jenis investasi, hanya saja *human capital* sebagai investasi jangka panjang dan modal kerja investasi jangka pendek.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Investasi *Human Capital* Dan Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Yang Telah *Listing* Di Bursa Efek Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana nilai rata-rata *human capital* pada perusahaan Perusahaan BUMN yang *listing* di Bursa Efek Indonesia.
2. Bagaimana nilai rata-rata Perputaran Modal Kerja Perusahaan BUMN yang *listing* di Bursa Efek Indonesia.
3. Bagaimana nilai profitabilitas pada Perusahaan BUMN yang *listing* di Bursa Efek Indonesia.

4. Bagaimana pengaruh *Human Capital* dan Perputaran Modal Kerja terhadap Profitabilitas Perusahaan BUMN yang *listing* di Bursa Efek Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui nilai rata-rata *human capital* pada perusahaan Perusahaann BUMN yang *listing* di Bursa Efek Indonesia.
2. Mengetahui nilai rata-rata Perputaran Modal Kerja Perusahaan BUMN yang *listing* di Bursa Efek Indonesia.
3. Mengetahui nilai profitabilitas pada Perusahaan BUMN yang *listing* di Bursa Efek Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh *Human Capital* dan Perputaran Modal Kerja terhadap Profitabilitas Perusahaan BUMN yang *listing* di Bursa Efek Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, gambaran dan bukti empiris mengenai pengaruh perputaran modal kerja terhadap profitabilitas perusahaan BUMN yang *listing* pada Bursa Efek Indonesia serta diharapkan pula penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan bagi para peneliti yang akan melakukan

penelitian-penelitian sejenis dan penelitian lanjutan. Selain itu juga merupakan sarana belajar untuk mengidentifikasi, menganalisis dan merencanakan masalah yang nyata sehingga lebih memperluas pengetahuan dan dapat mengaplikasikan teori-teori profitabilitas yang telah didapat saat mengikuti perkuliahan di kampus

1.4.2 Kegunaan Empiris

a. Bagi Investor

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui seberapa efisiensinya penggunaan Modal Kerja pada perusahaan. Selain itu juga sebagai pedoman manajemen untuk menentukan atau mengambil keputusan.

c. Bagi Kementerian BUMN

Sebagai sumber informasi dan dapat membantu Pemerintah dalam hal ini Kementerian BUMN dalam melakukan pengawasan dan pedoman dalam melakukan langkah-langkah perusahaan BUMN yang belum melakukan *listing*.