

KIA9\_CGFA\_004

## PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP HUMAN CAPITAL DISCLOSURE

Totti Andrea Leonardo<sup>1)</sup>, Kezia Josephine<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Bunda Mulia

email: tottiandrea11@gmail.com

<sup>2)</sup>Universitas Bunda Mulia

email: kjosephine@bundamulia.ac.id

### Abstract

*This study aims to examine the effect of corporate governance on human capital disclosure (empirical study on KOMPAS100 companies listed on the Indonesia Stock Exchange in the 2017-2020 period). The dependent variable in this study is human capital disclosure as measured by the human capital disclosure index. The independent variables in this study are board of directors, board independence, managerial ownership, audit committee size, and audit committee independence. This research is a causal quantitative research with data collection techniques used are literature and documentation studies. This study uses secondary data obtained from the Indonesia Stock Exchange, in the form of annual reports from companies listed on the Indonesia Stock Exchange through the website www.idx.co.id in the 2017-2020 period. The sample selection used purposive sampling technique so that 46 sample companies were obtained with a total of 184 data. The results of this study conclude that the board of directors and audit committee size have a positive effect on human capital disclosure. managerial ownership has a negative effect on human capital disclosure. board independence and committee independence have no effect on human capital disclosure.*

**Keywords:** Human Capital Disclosure, Corporate Governance.

### PENDAHULUAN

Perkembangan zaman pada era digital saat ini sangat menuntut perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan cepat, perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang dapat menjadi jaminan kontinuitas perusahaan. Kontinuitas perusahaan tidak hanya dilihat dari kepemilikan aset berwujud namun juga dilihat dari aset tidak berwujud yang merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga kontinuitas perusahaan. Dalam era pengetahuan, konsep *Intellectual Capital* (IC) akan menjadi inti baru kemajuan ekonomi, pengaruh aset tidak berwujud saat ini tidak kalah penting dengan aset berwujud dan finansial lainnya (Gogan et al., 2016). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sardo & Serrasqueiro (2018) meneliti 2.044 perusahaan dari 14 negara eropa barat pada periode 2004 dan 2015, hasil yang ditemukan dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa efisiensi *intellectual capital* memiliki pengaruh positif pada kinerja keuangan perusahaan teknologi tinggi, teknologi menengah, dan teknologi rendah.

Menurut Tran & Vo (2018) di era pengetahuan, *Intellectual Capital* merupakan bagian penting dari nilai produk yang diproduksi oleh perusahaan, namun dalam laporan keuangan tidak menampilkan semua bagian dari *Intellectual Capital* sehingga banyak pihak yang kurang menyadari pentingnya *Intellectual Capital*. *Intellectual capital* dinilai mampu meningkatkan kemampuan perusahaan untuk berinovasi pada produk, reputasi perusahaan, menjaga kestabilan hubungan dengan pemasok dan juga



memotivasi karyawan termasuk dalam kunci untuk mencapai kesuksesan bisnis (Castilla-Polo & Ruiz-Rodríguez, 2017). Vitolla et al. (2019) meneliti dampak kualitas pengungkapan *intellectual capital* pada laporan terintegrasi terhadap kinerja perusahaan dengan mengambil sampel 45 laporan terintegrasi periode 2016 dan 2017, penelitian tersebut mengemukakan bahwa perusahaan dengan kualitas pengungkapan *intellectual capital* yang lebih tinggi mendapatkan keuntungan yang signifikan dari kinerja yang lebih baik daripada perusahaan dengan kualitas pengungkapan *intellectual capital* yang lebih rendah.

*Intellectual capital* diklasifikasikan menjadi tiga kategori utama yaitu *Human Capital* (HC), *Relational Capital* (RC), dan *Structural Capital* (SC). Dengan bertambahnya kompetitor sehingga banyak persaingan yang terjadi di pasar menuntut perusahaan-perusahaan untuk lebih bersaing dengan melalui inovasi-inovasi yang dihasilkan oleh *human capital* yang dimiliki perusahaan. *Human capital* memiliki peran yang penting dalam menentukan kesuksesan bisnis (Kasmawati, 2017). *Human capital* berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan dalam bentuk kemampuan kreativitas, intelektual, dan inovasi yang dimiliki oleh SDM tersebut, oleh karena itu *human capital* menjadi hal yang penting untuk perusahaan sehingga perusahaan harus mengelola *human capital* dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan *human capital* perusahaan. Dengan *human capital* inilah yang akan mendukung terciptanya *relational capital* dan *structural capital* yang juga merupakan inti dari *intellectual capital*.

Berkaitan dengan *stakeholder theory*, perusahaan harus menciptakan kesejahteraan semua pemangku kepentingan internal maupun eksternal guna memaksimalkan keuntungan dan menjamin kontinuitas perusahaan dalam jangka panjang. *Human Capital Disclosure* (HCD) merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan dalam mengukur pengelolaan *human capital* yang dinilai mampu membangun rasa kepercayaan antara perusahaan dan *stakeholder* (Tejedo-Romero & Araujo, 2020). Selain itu *human capital disclosure* juga diperlukan *stakeholder* untuk menjadi dasar pengambilan keputusan (Hassan & Ridhuan, 2019). Mengkaji pentingnya peran *human capital disclosure* untuk *stakeholder* berharap perusahaan bisa memberikan informasi yang detail pada *human capital disclosure*, namun detailnya informasi tidak diungkap oleh perusahaan. Hal tersebut terjadi karena belum adanya aturan yang mewajibkan pengungkapan informasi *human capital*, sehingga perusahaan-perusahaan memilih untuk tidak mengungkapkannya (Aini, 2018). Kurangnya informasi yang diungkapkan oleh perusahaan seringkali terjadi asimetri informasi antara *stakeholder* dengan manajemen perusahaan. Oleh karena itu *human capital disclosure* diharapkan dapat mengurangi tingkat asimetri informasi dan memberikan dampak positif (Ashari & Putra, 2016; Yenita & Syofyan, 2018). Penelitian Xiaochang Yan (2017) melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi pengungkapan *intellectual capital*, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *corporate governance* memiliki hubungan kuat dengan *intellectual capital disclosure*. Dengan menerapkan *corporate governance* yang baik, sehingga perusahaan akan terdorong untuk bertindak sesuai dengan kepentingan *stakeholder*, misalnya dalam mengungkapkan *human capital*. Dengan demikian, *corporate governance* merupakan komponen yang dapat memengaruhi *human capital disclosure*.

*Corporate Governance* (CG) terdiri dari beberapa komponen yaitu *Board of Directors*, *Board of Commissioners*, *Board Independence*, *Board Activity*, *CEO Duality*, *Audit Committee Financial Expertise*, *Managerial Ownership*, *Audit Committee Size*, *Institutional Ownership*, *Audit Committee Independence*, *Frequency of Audit Committee Meetings*, *Ownership Concentration*, *Gender Diversity*. *Board of Directors* merupakan komponen dari CG yang bertanggung jawab dan bertugas dalam melakukan petunjuk dan pengawasan dalam kegiatan manajerial untuk mengontrol perusahaan (Fuente et al., 2017; Kartini & Dewi, 2019). Menurut Kartini & Dewi (2019) *Board independence*

merupakan anggota yang tidak ada keterkaitan dengan manajemen maupun *stakeholder* sehingga akan bersikap lebih netral kepada manajemen dalam keputusan yang dibuat. *Managerial Ownership* merupakan situasi dimana manajer juga memiliki investasi di perusahaan dapat langsung mengontrol perilaku perusahaan dari jabatannya sebagai manajer dan pengambil keputusan. *Audit committee* juga merupakan komponen dari CG yang berperan penting dalam mekanisme tata kelola perusahaan untuk meningkatkan operasional perusahaan dan keuntungan ekonomi serta secara efektif memastikan kualitas laporan keuangan (Lari Dashtbayaz et al., 2020). Dalam penelitian yang dilakukan Mujiani et al. (2020) mengenai pengaruh CG terhadap HCD mengungkapkan bahwa CG memiliki pengaruh terhadap HCD. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Indah & Handayani, (2017); Lari Dashtbayaz et al. (2020) ditemukan hasil yang berbeda yang mengungkapkan bahwa sebagian komponen CG tidak memiliki pengaruh terhadap HCD. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang sampelnya merupakan perusahaan-perusahaan yang terdaftar dalam bursa efek, sehingga dalam penelitian ini menggunakan sampel perusahaan yang masuk dalam indeks KOMPAS 100 merupakan perusahaan yang dikenal memiliki likuiditas tinggi dan kapitalisasi pasar yang besar sehingga nilai mampu untuk melakukan pengungkapan *human capital* yang baik.

## STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Agensi (*Agency Theory*)

Jensen & Meckling (1976) mendefinisikan Teori agensi atau *agency theory* sebagai kontrak pihak *principal* (stakeholders) dan pihak *agent* (manajemen), untuk melakukan layanan tertentu atas nama *principal* dan pihak *principal* memberikan kewenangan pengambilan keputusan pada pihak *agent*. Teori keagenan didasarkan pada dua prinsip utama: (1) Terdapat asimetri informasi antara prinsipal dan agen; (2) prinsipal dan agen memiliki kepentingan berbeda (Ali, 2020). Hubungan agensi terjadi saat *principal* memberikan wewenang untuk melakukan pekerjaan atau tugas dan juga dalam mengambil keputusan kepada *agent*. Karena *agent* yang melakukan pekerjaan atau tugas maka *agent* akan lebih mengenal atau memahami informasi internal yang ada dan prospek perusahaan jika dibandingkan dengan prinsipal. Oleh karena itu, pihak *agent* harus memberikan informasi kepada *principal* sehingga akan terjadi asimetri informasi. Tetapi terkadang pihak *agent* tidak menyampaikan informasi sesuai keadaan yang sebenarnya (Morin et al., 2019). Tidak menutup kemungkinan bahwa pihak *agent* akan melakukan hal sesuai kepentingannya sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan atau disebut juga sebagai *agency problem*.

### Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*)

Menurut Freeman et al. (2020) teori pemangku kepentingan atau *stakeholder theory* adalah untuk mengetahui bagaimana melibatkan *stakeholder* dan menciptakan nilai untuk mereka, daripada mengetahui secara teknis dalam perusahaan. Menurut Morin et al. (2019) teori pemangku kepentingan atau *stakeholder theory* mengemukakan bahwa dalam menciptakan *value added* untuk mendorong kinerja perusahaan, para *stakeholder* memiliki kendali atas manajer terkait dengan pelaporan dan pemanfaatan potensi penuh perusahaan. Stoner dan Freeman (1999) mengklasifikasikan pemangku kepentingan ke dalam dua kategori yaitu eksternal dan internal, pemangku kepentingan internal merupakan mereka yang bertindak langsung dalam organisasi seperti pemilik dan karyawan sedangkan pemangku kepentingan eksternal adalah mereka yang berinteraksi langsung dengan organisasi seperti pelanggan dan pemasok (Langrafe et al., 2020). Sehingga perusahaan harus fokus meningkatkan hubungan untuk menciptakan *value added* bagi pemangku kepentingan alih-alih berfokus kepada pemangku kepentingan yang paling penting dan memprioritaskan tuntutan mereka.

### ***Board Of Directors Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan teori keagenan, semakin besar *board of directors* besar kemungkinan juga akan mendeteksi masalah agensi dan juga dapat mengurangi asimetri informasi karena lebih banyak orang yang melaksanakan pekerjaan (Alfraih, 2018). Dengan demikian ukuran *board of directors* perusahaan akan berpengaruh pada luasnya *human capital disclosure*. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Aini (2018) ditemukan hasil yang berbeda yang mengungkapkan bahwa *board of directors* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *human capital disclosure*, hal ini disebabkan karena tidak optimalnya *board of directors* suatu perusahaan ketika jumlahnya relatif besar, karena dapat mengganggu fungsi dan tugas *board of directors* tersebut. Sehingga hipotesis yang dapat dibentuk sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: *Board of directors* memiliki pengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*.

### ***Board Independence Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan teori pemangku kepentingan bahwa perusahaan harus fokus meningkatkan hubungan untuk menciptakan *value added* bagi pemangku kepentingan alih-alih berfokus kepada pemangku kepentingan yang paling penting dan memprioritaskan tuntutan mereka. *Board independence* adalah mekanisme pengendalian internal yang bertujuan untuk menkoordinasikan perbedaan kepentingan antara *stakeholder* dan manajer dengan mengungkapkan informasi tentang *human capital disclosure*, hal ini karena *board independence* cenderung meminta perusahaan untuk melaporkan informasi mengenai *human capital* perusahaan secara ekstensif agar informasi dalam laporan keuangan berkualitas tinggi (Ashari & Putra, 2016). Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Anna & Dwi RT (2018) ditemukan hasil yang berbeda yang menunjukkan bahwa *board independence* tidak berpengaruh terhadap *human capital disclosure*, hal ini terjadi karena perusahaan memiliki kepemilikan manajemen yang tinggi sehingga akan lebih fokus pada kepentingan pemilik dibandingkan dengan mengoptimalkan *human capital disclosure*. Sehingga berikut adalah hipotesis yang dapat dibentuk :

H<sub>2</sub>: *Board Independence* memiliki pengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*.

### ***Managerial Ownership Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan teori pemangku kepentingan dengan adanya *managerial ownership* maka manajer sebagai pemangku kepentingan dapat menciptakan *value added* untuk mendorong kinerja perusahaan, karena manajer sebagai pemangku kepentingan memiliki kendali terkait dengan pelaporan dan pemanfaatan potensi penuh perusahaan, sehingga akan menjaga kesejahteraan pemangku kepentingan internal dan eksternal. Sesuai teori pemangku kepentingan yang memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan, maka dengan adanya *managerial ownership* dalam suatu perusahaan maka peran manajemen perusahaan akan lebih kuat dalam melakukan pengawasan dan pengungkapan informasinya (Mukhibad & Setyawati, 2019). Namun penjelasan diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mukhibad & Setyawati (2019) menunjukkan bahwa *managerial ownership* tidak memiliki dampak positif terhadap *human capital disclosure*, dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa pengambilan keputusan dalam perusahaan tentunya dipertimbangkan sesuai dengan keputusan pihak-pihak yang memiliki kendali yang signifikan dalam perusahaan sehingga pemilik mayoritas akan memiliki hak untuk memberikan andil yang cukup besar dalam setiap keputusan perusahaan. Sehingga hipotesis yang dapat dibentuk sebagai berikut :

H<sub>3</sub>: *Managerial Ownership* memiliki pengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*.

### ***Audit Committee Size Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan teori keagenan, peningkatan *audit committee size* dapat memperluas pengawasan dan kontrol proses pelaporan keuangan (Lari Dashtbayaz et al., 2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rezki (2018) mengungkapkan bahwa dengan adanya komite audit dapat dihubungkan dengan pelaporan keuangan yang lebih berkualitas dan terpercaya dalam pengungkapannya. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Indah & Handayani (2017) menemukan bahwa tidak ada pengaruh *audit committee size* terhadap *human capital disclosure*, hal ini disebabkan karena keberadaan komite audit pada perusahaan di Indonesia hanya untuk memenuhi ketentuan peraturan dan menghindari sanksi administrasi. Sehingga hipotesis yang dapat dibentuk sebagai berikut :

H<sub>4</sub>: *Audit Committee Size* memiliki pengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*.

### ***Audit Committee Independence Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan teori keagenan dengan adanya *audit committee independence* dapat mengurangi asimetri informasi dengan secara efektif mengontrol laporan keuangan dengan melakukan tugas dan tanggung jawabnya yaitu memberi saran serta pengawasan terhadap manajemen dalam mengungkapkan *human capital disclosure*. Dengan memiliki anggota yang berasal dari luar perusahaan (independen) cenderung menghadapi risiko yang lebih kecil dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Namun hasil dalam penelitian Lari Dashtbayaz et al. (2020) menunjukkan bahwa *audit committee independence* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *human capital disclosure*, hal ini disebabkan karena anggota independen lebih cenderung mengungkapkan informasi non-keuangan. Sehingga hipotesis yang dapat dibentuk sebagai berikut :

H<sub>5</sub>: *Audit Committee Independence* memiliki pengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Subjek Dan Objek Penelitian**

Subjek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah perusahaan KOMPAS100 yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia selama periode tahun 2017-2020, peneliti memilih KOMPAS100 karena merupakan perusahaan yang dikenal memiliki likuiditas tinggi dan kapitalisasi pasar yang besar sehingga nilai mampu untuk melakukan pengungkapan *human capital* yang baik. Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu *annual report* dari perusahaan KOMPAS100 yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia selama periode tahun 2017-2020.

### **Populasi Dan Teknik Pengumpulan Data**

Populasi pada penelitian ini adalah perusahaan yang termasuk dalam indeks KOMPAS100 dan terdaftar pada Bursa Efek Indonesia dalam periode 2017-2020. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria, yaitu perusahaan masuk dalam indeks KOMPAS100 dan telah menerbitkan *annual report* di Bursa Efek Indonesia berturut-turut selama periode 2017-2020, menerbitkan laporan tahunan dengan menyertakan laporan auditor independen, tidak mengalami kerugian selama periode 2017-2020, dan perusahaan memiliki semua data yang dibutuhkan dalam pengukuran variabel dependen dan independen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan dokumentasi. Nazir (1998) menjelaskan studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Mirzaqon & Purwoko, 2017). Teknik pengumpulan data dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang telah tersedia. Penelitian ini

menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia, berupa *annual report* dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia melalui website [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dalam periode 2017-2020.

### Variabel Dependen

*Human capital disclosure* merupakan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam pengukuran *human capital disclosure* menggunakan indeks *human capital disclosure*, dalam penilaian indeksnya maka diperlukan *content analysis*. Eriyanto (2013) menjelaskan *content analysis* digunakan untuk mengidentifikasi secara sistematis isi komunikasi yang tampak secara objektif, valid, reliabel, dan dapat direplikasi (Saptiyono et al., 2020). Dalam penelitian ini *content analysis* digunakan untuk menganalisis seberapa luas *human capital disclosure* perusahaan yang diungkap dalam laporan tahunan. Komponen *human capital disclosure* yang digunakan berdasarkan indeks *human capital disclosure* dalam penelitian Tejedo-Romero & Araujo (2020). Kriteria pemberian skor *content analysis* berdasarkan penelitian Gunawan & Pratiwi (2017) yang diadopsi dari Raar (2002) dan Abadi & Gunawan (2017), berikut adalah kriteria pemberian skor :

**Tabel 1. Skor Content Analysis**

Skor	Kuantitas Pengungkapan
0	Tidak ada informasi yang diungkapkan
1	kalimat
2	paragraf
3	2-3 paragraf
4	4-5 paragraf
5	>5 paragraf

Sumber : Gunawan & Pratiwi (2017)

Komponen indeks *human capital disclosure* terdiri dari 5 subkategori yang dibagi menjadi 24 komponen berupa 11 pengungkapan terkait dengan karyawan, 2 komponen terkait dengan pendidikan, 6 komponen terkait dengan pelatihan dan pengembangan, 3 komponen terkait dengan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan dan 2 komponen terkait dengan semangat kewirausahaan.

### Variabel Independen

*Board of Directors* atau dewan direksi menurut Rusdiyanto et al. (2019) merupakan organ perusahaan yang memiliki tanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan berdasarkan kepentingan dan tujuan perusahaan, *board of directors* juga harus mempertimbangkan kepentingan para pemegang saham dan *stakeholders*. *Board of directors* juga memiliki peran dalam pengungkapan *human capital* sebagai penyedia informasi terkait *human capital*. Saat memberikan informasi sering kali terjadi asimetri informasi, ukuran dewan direksi perusahaan akan mengurangi tingkat asimetri informasi dan juga akan berpengaruh pada meningkatnya kemampuan dalam pengambilan keputusan, dalam mengukur *board of directors* dalam penelitian ini dengan cara menghitung jumlah dewan direksi dalam perusahaan.

*Board independence* atau komisaris independen merupakan anggota yang tidak ada keterkaitan dengan manajemen maupun *stakeholder* sehingga akan bersikap lebih netral kepada manajemen dalam keputusan yang dibuat (Kartin & Dewi, 2019). Sehingga *board independence* dapat memengaruhi tingkat pengungkapan yang lebih luas. Dengan bertambahnya jumlah *board independence* maka manajemen menjadi lebih baik, dan akan semakin banyak keterbukaan informasi terkait *human capital*

*disclosure* (Morin et al. 2019). *Board independence* adalah mekanisme pengendalian internal yang bertujuan untuk menkoordinasikan perbedaan kepentingan antara *stakeholder* dan manajer dengan mengungkapkan informasi tentang *human capital disclosure*, hal ini karena *board independence* cenderung meminta perusahaan untuk melaporkan informasi mengenai *human capital* perusahaan secara ekstensif agar informasi dalam laporan keuangan berkualitas tinggi (Ashari & Putra, 2016). *Board independence* diukur dengan membagi jumlah *board independence* dengan total keseluruhan total *board of commissioners*.

*Managerial Ownership* atau kepemilikan manajerial merupakan situasi dimana manajer juga memiliki investasi di perusahaan dapat langsung mengontrol perilaku perusahaan dari jabatannya sebagai manajer dan pengambil keputusan, ketika organisasi memiliki kepemilikan manajerial, itu akan meminimalkan biaya agensi karena dapat mendorong penyesuaian dengan kepentingan manajer dan pemegang saham lainnya (Nor et al., 2017). Untuk mengukur *Managerial ownership* yaitu dengan menjumlahkan persentase saham yang dimiliki oleh dewan komisaris/direksi terhadap jumlah saham yang beredar.

*Audit Committee* atau komite audit menurut Lari Dashtbayaz et al. (2020) memiliki peran penting dalam mekanisme tata kelola perusahaan untuk meningkatkan operasional perusahaan dan keuntungan ekonomi serta secara efektif memastikan kualitas laporan keuangan. *Audit Committee size* dapat memengaruhi tingkat *human capital disclosure* perusahaan karena salah satu tugas komite audit meninjau dan memberi pendapat kepada dewan direksi terkait pelaporan keuangan serta manajemen perusahaan (Wirianata et al., 2021). Sehingga semakin besar *audit committee size* diharapkan akan berpengaruh terhadap tingkat *human capital disclosure* yang lebih luas. Dalam mengukur *audit committee size* dalam penelitian ini dengan cara menghitung secara langsung total anggota komite audit yang berada dalam suatu perusahaan.

*Audit committee independence* berfungsi secara efektif untuk mengontrol laporan keuangan dengan melakukan tugas dan tanggung jawabnya yaitu memberi saran serta pengawasan terhadap manajemen dalam mengungkapkan *human capital disclosure* (Amin, 2016). Berdasarkan teori keagenan menyatakan bahwa komite audit, dengan memiliki anggota yang berasal dari luar perusahaan (independen) cenderung menghadapi risiko yang lebih kecil dalam menjalankan fungsi dan tugasnya (Lari Dashtbayaz et al., 2020). Diharapkan dengan adanya *audit committee independence* akan meningkatkan kualitas laporan keuangan dan juga informasi *human capital disclosure* akan meningkat. *Audit committee independence* dapat diukur dengan membagi jumlah anggota *audit committee independence* dibagi jumlah keseluruhan *audit committee*.

### Metode Analisis

Tahapan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu, pertama-tama peneliti melakukan seleksi data sesuai dengan sampel penelitian dengan teknik *purposive sampling*, pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi kepustakaan dan dilakukan pemasukan data ke dalam tabel untuk menghitung pengukuran variabel dependen dan independen dengan menggunakan program *microsoft excel*. Selanjutnya adalah tahapan pengolahan data yaitu, analisis statistik deskriptif dan juga dilakukan uji asumsi klasik, dilanjutkan dengan uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Tahapan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan bantuan program statistik *SPSS 25*. Model persamaan regresi yang akan di uji dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$HCD = \alpha + \beta_1 BOD + \beta_2 BI + \beta_3 MO + \beta_4 ACS + \beta_5 ACI + e$$

HCD = *Human Capital Disclosure*  
BOD = *Board of Directors*  
BI = *Board Independence*

MO = *Managerial Ownership*  
ACS = *Audit Committee Size*  
ACI = *Audit Committee Independence*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif sehingga penyajian data dalam penelitian ini berbentuk angka, penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia, berupa *annual report* dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia melalui website [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dalam periode 2017-2020. Data yang diperoleh dilakukan analisis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25, pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive* sampling dengan kriteria-kriteria sebagai berikut :

**Tabel 2. Pemilihan Sampel**

No	Kriteria	Jumlah
1	Perusahaan masuk dalam indeks KOMPAS100 dan telah menerbitkan <i>annual report</i> di Bursa Efek Indonesia berturut-turut selama periode 2017-2020.	60
2	Perusahaan mengalami kerugian selama periode 2017-2020.	(14)
Jumlah perusahaan		46
Total sampel penelitian (46x4)		184

Berdasarkan tabel 2. terdapat 46 perusahaan yang telah memenuhi kriteria-kriteria pemilihan sampel penelitian dan untuk kriteria yang tidak disebutkan berarti perusahaan sampel telah memenuhi kriteria tersebut, berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif dari variabel dependen maupun variabel independen :

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
HCD	184	2.00	4.38	3.4564	0.53692
BOD	184	3.00	13.00	7.0924	2.36485
BI	184	0.20	0.83	0.4517	0.12712
MO	184	0.00	12.34	0.4430	1.77625
ACS	184	3.00	8.00	3.5435	1.01801
ACI	184	0.25	0.75	0.5451	0.15358
Valid N (listwise)	184				

*Human capital disclosure* sebagai variabel dependen dalam penelitian ini memiliki 184 data sampel penelitian. Nilai minimum dari variabel dependen sebesar 2,00 berasal dari Global Mediacom Tbk. (BMTR) pada tahun 2017 diketahui BMTR tidak melakukan pengungkapan terkait kesehatan dan keselamatan, keterlibatan pekerja dalam masyarakat, motivasi pegawai, perilaku karyawan, kualifikasi profesional, biaya dan jam pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, dan ide-ide inovatif dari karyawan. Sedangkan nilai maksimumnya sebesar 4,38 yang berasal dari Unilever Indonesia Tbk. (UNVR) pada tahun 2019 diketahui UNVR memiliki program terhadap karyawan untuk membantu karyawan menemukan tujuan serta motivasi dalam pekerjaan maupun keseharian dirumah, UNVR menguraikan bagaimana cara meningkatkan pembelajaran dan pengembangan, merangkul keberagaman, memajukan kesejahteraan dan menjunjung tinggi integritas. Selain itu UNVR telah menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa dihargai, dan diberdayakan untuk menemukan apa yang menjadi tujuan mereka. Dari tabel diatas diketahui *mean* dari variabel dependen sebesar 3,4564 dan standar deviasi sebesar 0,53692.



*Board of directors* merupakan variabel independen dalam penelitian ini memiliki 184 data sampel penelitian. Berdasarkan regulasi POJK nomor 33/POJK.04/2014 mengatur perusahaan publik paling sedikit memiliki 2 orang direksi sehingga nilai minimum dari variabel *board of directors* sebesar 3,00 berasal dari Indika Energy Tbk. (INDY) pada periode 2017-2019, Sawit Sumber Mas Sarana Tbk. (SSMS) pada periode 2017 dan 2020, Mitra Keluarga Karyasehat Tbk. (MIKA) pada periode 2017-2020 dan nilai maksimumnya sebesar 13,00 yang berasal dari Unilever Indonesia Tbk. (UNVR) pada periode 2019. Dari tabel di atas diketahui *mean* dari variabel *board of directors* sebesar 7,0924 dan standar deviasi sebesar 2,36485.

*Board independence* merupakan variabel independen dalam penelitian ini memiliki 184 data sampel penelitian. Nilai minimum dari variabel *board independence* sebesar 0,2 berasal dari Sri Rejeki Isman Tbk. (SRIL) pada tahun 2017 diketahui SRIL memiliki anggota 1 independen dari 5 dewan komisaris dan nilai maksimumnya sebesar 0,83 yang berasal dari Unilever Indonesia Tbk. (UNVR) pada periode 2020 diketahui UNVR memiliki 5 anggota independen dari 6 dewan komisaris. Dari tabel di atas diketahui standar deviasi dari variabel *board independence* sebesar 0,12712 dan *mean* sebesar 0,4517.

*Managerial ownership* merupakan variabel independen dalam penelitian ini memiliki 184 data sampel penelitian. Nilai minimum dari variabel *managerial ownership* sebesar 0,00 yang berasal dari 25 perusahaan dalam sampel penelitian diketahui 25 perusahaan tersebut para manajer memang tidak memiliki kepemilikan saham terhadap perusahaannya dan nilai maksimumnya sebesar 12.34 yang berasal dari Adaro Energy Tbk. (ADRO) pada periode 2020, ADRO memberikan keterangan terkait informasi pemegang saham oleh manajer. Dari tabel di atas diketahui *mean* dari variabel *managerial ownership* sebesar 0,4430 dan standar deviasi sebesar 1,77625.

*Audit committee size* merupakan variabel independen dalam penelitian ini memiliki 184 data sampel penelitian. Berdasarkan regulasi POJK nomor 55 /POJK.04/2015 mengatur komite audit paling sedikit terdiri dari 3 orang anggota sehingga nilai minimum dari variabel *audit committee size* sebesar 3,00 yang berasal dari 35 perusahaan dalam sampel penelitian dan nilai maksimumnya sebesar 8,00 yang berasal dari Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (BBRI) pada tahun 2020. Dari tabel di atas diketahui *mean* dari variabel *audit committee size* sebesar 3,5435 dan standar deviasi sebesar 1,01801.

*Audit committee independence* merupakan variabel independen dalam penelitian ini memiliki 184 data sampel penelitian. Nilai minimum dari variabel *audit committee independence* sebesar 0,25 yang berasal dari Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. (BJTM) pada periode 2018-2020 diketahui BJTM memiliki 1 anggota independen dari 4 anggota komite audit dan nilai maksimumnya sebesar 0,75 yang berasal dari Charoen Pokphand Indonesia Tbk. (CPIN) pada periode 2017 dan 2019, Wijaya Karya (Persero) Tbk. (WIKA) periode 2017, Media Nusantara Citra Tbk. (MNCN) periode 2017-2020 diketahui 3 perusahaan tersebut memiliki 3 anggota independen dari 4 anggota komite audit. Dari tabel di atas diketahui *mean* dari variabel *audit committee independence* sebesar 0,5451 dan standar deviasi sebesar 0,15358

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Sig.
<i>Board of Directors</i>	0.040	0.018
<i>Board Independence</i>	0.297	0.301
<i>Managerial Ownership</i>	-0.040	0.049
<i>Audit Committee Size</i>	0.178	0.000
<i>Audit Committee Independence</i>	0.195	0.440

### ***Board Of Directors Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian statistik menunjukkan hasil bahwa *board of directors* berpengaruh positif terhadap *human capital disclosure*. Hasil analisis statistik deskriptif mengungkapkan Unilever Indonesia Tbk. (UNVR) pada periode 2019 memiliki 13 *board of directors* dengan nilai *human capital disclosure* tertinggi yaitu sebesar 4,38. Temuan ini mendukung teori keagenan yang menunjukkan bahwa semakin besar *board of directors* besar kemungkinan juga akan mendeteksi masalah agensi dan juga dapat mengurangi asimetri informasi karena lebih banyak orang yang melaksanakan pekerjaan. Sesuai dengan temuan penelitian ini, UNVR yang memiliki banyak *board of directors* yang meningkatkan luasnya *human capital disclosure*.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anna & Dwi RT (2018) yang mengungkapkan *board of directors* berpengaruh signifikan terhadap *human capital disclosure*, dalam penelitiannya juga menjelaskan semakin banyak *board of directors* akan berdampak pada peningkatan pengawasan dan pengendalian dalam pengambilan keputusan serta meningkatkan kemampuan sumber daya perusahaan. Hasil yang sejalan juga ditemukan dalam penelitian Alfraih (2018) mengungkapkan bahwa *board of directors* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *human capital disclosure*, dengan *board of directors* yang lebih besar lebih mungkin untuk mendeteksi *agency problem* karena mereka dapat memberikan pengawasan manajemen yang lebih besar, akses ke sumber daya yang lebih luas dan lebih banyak keahlian. *Board of directors* merupakan manajemen perusahaan yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap pengelolaan perusahaan, dengan semakin banyak *board of directors* maka semakin banyak juga orang yang melakukan tugas pengawasan dan pengendalian terhadap pelaporan *human capital disclosure* sehingga tidak terjadi asimetri informasi. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Indah & Handayani (2017) ditemukan hasil yang berbeda yang mengungkapkan bahwa *board of directors* tidak memiliki pengaruh terhadap *human capital disclosure*.

### ***Board Independence Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian statistik menunjukkan hasil bahwa *board independence* tidak berpengaruh terhadap *human capital disclosure*. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif Global Mediacom Tbk. (BMTR) pada periode 2017-2020 memiliki nilai *board independence* sebesar 0,75, namun nilai *human capital disclosure* BMTR secara rata-rata pada periode 2017-2020 dengan nilai dibawah rata-rata yaitu sebesar 2,17. Sejalan dengan hasil penelitian Dwipayani & Putri (2016) mengungkapkan bahwa *board independence* tidak memiliki pengaruh terhadap *human capital disclosure*, yang menjelaskan bahwa peran *board independence* belum maksimal dalam melakukan pengawasan terhadap manajemen. Begitu juga dengan hasil penelitian Anna & Dwi RT (2018) mengungkapkan bahwa *board independence* tidak terdapat pengaruh terhadap *human capital disclosure*, hal tersebut terjadi dikarenakan kemungkinan perusahaan memiliki kepemilikan manajemen yang tinggi sehingga akan lebih fokus pada kepentingan pemilik dibandingkan mengoptimalkan *human capital disclosure*. Berdasarkan teori pemangku kepentingan yang menjelaskan bahwa perusahaan harus fokus meningkatkan hubungan untuk menciptakan *value added* bagi pemangku kepentingan alih-alih berfokus kepada pemangku kepentingan yang paling penting dan memprioritaskan tuntutan mereka, sehingga dengan adanya *board independence* dapat menyelaraskan perbedaan kepentingan antara manajer dan *stakeholder* dengan melakukan pengawasan terhadap manajemen perusahaan dalam melaporkan *human capital disclosure*, namun apabila *board independence* tidak melakukan tugas pengawasannya secara maksimal terhadap manajemen perusahaan dalam melaporkan *human capital*

*disclosure* maka didapatkan hasil sesuai penelitian ini yaitu *board independence* tidak berpengaruh terhadap *human capital disclosure*.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan besarnya komposisi *board independence* tidak menjamin dapat menjaga hubungan dengan *stakeholder*, *board independence* sebagai pihak yang netral bertujuan untuk mengendalikan perilaku para manajer perusahaan dalam pengambilan keputusan serta mengawasi manajemen perusahaan dalam melakukan pengungkapan terkait *human capital disclosure*. Rata-rata *board independence* dalam sampel penelitian ini sebesar 0,4517 yang berarti bahwa perusahaan-perusahaan dalam sampel penelitian ini memiliki hampir setengah *board independence* dalam komposisi *board of commissioners*, hal ini mengindikasikan bahwa *board independence* belum menjalankan tugas pengawasannya secara maksimal terhadap manajemen dalam melakukan *human capital disclosure*. Namun hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Lari Dashtbayaz et al. (2020) tidak sejalan dengan penelitian ini yang mengungkapkan bahwa *board independence* berpengaruh terhadap *human capital disclosure*.

#### ***Managerial Ownership Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian statistik menunjukkan hasil *managerial ownership* berpengaruh negatif terhadap *human capital disclosure*. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif Adaro Energy Tbk. (ADRO) pada tahun 2020 memiliki nilai *managerial ownership* sebesar 12,34 dengan nilai *human capital disclosure* sebesar 3,04 nilai tersebut termasuk dibawah rata-rata. Berdasarkan teori pemangku kepentingan dengan adanya *managerial ownership* maka manajer sebagai pemangku kepentingan memiliki kendali terkait dengan pemanfaatan dan pelaporan potensi penuh sehingga akan berpengaruh terhadap luasnya *human capital disclosure*, *managerial ownership* memang memiliki pengaruh namun berdasarkan hasil temuan penelitian ini menjelaskan bahwa *managerial ownership* berpengaruh negatif terhadap *human capital disclosure*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulana et al., 2020) yang mengungkapkan bahwa *managerial ownership* memiliki pengaruh negatif terhadap *human capital disclosure*. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin besar *managerial ownership* suatu perusahaan dapat mengurangi *human capital disclosure*, hal tersebut terjadi karena rata-rata kepemilikan dalam perusahaan sampel terdapat 1 manajer yang memiliki kepemilikan yang tinggi dan manajer lainnya memiliki kepemilikan yang rendah atau bahkan tidak memiliki kepemilikan sama sekali sehingga kepemilikan manajer yang rendah tidak terlalu berpengaruh terhadap *human capital disclosure*. Pengaruh negatif *managerial ownership* terhadap *human capital disclosure* tersebut kemungkinan bahwa manajer tersebut memiliki cara untuk kepentingannya sendiri, dengan mengurangi *human capital disclosure* berharap pemilik saham lainnya menjual sahamnya karena mengira bahwa nilai perusahaan menurun sehingga manajer tersebut dapat membeli saham tersebut untuk menambah kepemilikannya.

#### ***Audit Committee Size Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian statistik menunjukkan hasil *audit committee size* berpengaruh positif terhadap *human capital disclosure*. Hasil analisis statistik deskriptif mengungkapkan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. pada tahun 2020. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (BBRI) pada tahun 2020 memiliki 8 *audit committee size* dengan nilai *human capital disclosure* sebesar 4,13. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori keagenan yang menjelaskan bahwa peningkatan ukuran komite audit dapat memperluas pengawasan dan kontrol proses pelaporan keuangan (Lari Dashtbayaz et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rezki (2018) mengungkapkan hasil penelitiannya yang menunjukkan *audit committee size* berpengaruh positif terhadap *human capital disclosure*, dengan adanya komite audit dapat dihubungkan dengan pelaporan keuangan yang lebih berkualitas dan terpercaya dalam pengungkapannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komposisi *audit committee size* dapat mengurangi asimetri informasi karena semakin banyak *audit committee size* maka semakin banyak juga orang yang menjalankan tugas dalam melakukan pengawasan dan kontrol terhadap proses pelaporan keuangan. Namun hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Wirianata et al. (2021) mengungkapkan bahwa *audit committee size* tidak memiliki pengaruh terhadap *human capital disclosure*.

### ***Audit Committee Independence Memiliki Pengaruh Terhadap Human Capital Disclosure***

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian statistik menunjukkan hasil *audit committee independence* tidak berpengaruh terhadap *human capital disclosure*. Hasil analisis statistik deskriptif mengungkapkan Charoen Pokphand Indonesia Tbk. (CPIN) pada periode 2019 memiliki 0,75 nilai *audit committee independence* namun nilai *human capital disclosure* hanya sebesar 2,46 yang masih dibawah rata-rata. Hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Lari Dashtbayaz et al. (2020) sejalan dengan hasil penelitian ini yang menjelaskan bahwa *audit committee independence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *human capital disclosure*.

Berdasarkan teori keagenan dengan adanya *audit committee independence* dapat mengurangi asimetri informasi dengan secara efektif mengontrol laporan keuangan dengan melakukan tugas dan tanggung jawabnya yaitu memberi saran serta pengawasan terhadap manajemen dalam mengungkapkan *human capital disclosure*. Namun apabila *audit committee independence* tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dalam mengontrol manajemen terkait laporan keuangan dalam mengungkapkan *human capital disclosure* maka didapatkan hasil sesuai penelitian ini yaitu *audit committee independence* tidak berpengaruh terhadap *human capital disclosure*. Berdasarkan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa nilai rata-rata *audit committee independence* dalam sampel penelitian ini sebesar 0,5451 yang berarti bahwa perusahaan-perusahaan dalam sampel penelitian ini memiliki setengah *audit committee independence* dalam komposisi *audit committee*, hal ini mengindikasikan bahwa *audit committee independence* belum menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dalam mengontrol laporan keuangan terhadap pelaporan terkait *human capital disclosure*.

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebagian komponen *corporate governance* berpengaruh terhadap *human capital disclosure*. *Board of directors* berpengaruh positif terhadap *human capital disclosure*, semakin banyak *board of directors* maka semakin banyak juga orang yang melakukan tugas pengawasan dan pengendalian terhadap pelaporan *human capital disclosure* sehingga tidak terjadi asimetri informasi. *Board independence* tidak berpengaruh terhadap *human capital disclosure*, hal ini mengindikasikan bahwa *board independence* belum menjalankan tugas pengawasannya secara maksimal terhadap manajemen dalam melakukan *human capital disclosure*. *Managerial ownership* berpengaruh negatif terhadap *human capital disclosure*, hal tersebut terjadi karena rata-rata kepemilikan dalam perusahaan sampel terdapat 1 manajer yang memiliki kepemilikan yang tinggi dan manajer lainnya memiliki kepemilikan yang rendah atau bahkan tidak memiliki kepemilikan sama sekali sehingga kepemilikan manajer yang rendah tidak terlalu berpengaruh terhadap *human capital disclosure*. *Audit committee size* berpengaruh positif terhadap *human capital disclosure*, *audit committee size* dapat mengurangi asimetri informasi karena semakin banyak *audit committee size* maka

semakin banyak juga orang yang menjalankan tugas dalam melakukan pengawasan dan kontrol terhadap proses pelaporan keuangan. *Audit committee independence* tidak berpengaruh terhadap *human capital disclosure*, hal ini mengindikasikan bahwa *audit committee independence* belum menjalankan tugas pengawasannya secara maksimal terhadap pelaporan terkait *human capital disclosure*.

### Saran

Perusahaan lebih mementingkan kualitas dari anggota independen sehingga dapat melakukan tugasnya sebagai pengawas dalam perusahaan secara maksimal sehingga tidak terjadi asimetri informasi dalam pelaporan keuangan dan dapat menjaga hubungan antara manajemen dengan pemangku kepentingan. Sebagai manajer perusahaan yang memiliki kepemilikan saham dapat mewakili pemangku kepentingan lainnya.

### Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini bertujuan untuk menjadi pertimbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya agar hasil penelitiannya lebih baik lagi, komponen *intellectual capital* yang digunakan sebagai variabel dependen yaitu *human capital*, masih terdapat komponen *intellectual capital* lainnya yaitu *structural capital* dan *relational capital*. Komponen *corporate governance* yang digunakan sebagai variabel independen terdiri dari *board of directors*, *board independence*, *audit committee size*, *audit committee independence* dan *managerial ownership*. Masih terdapat beberapa komponen *corporate governance* lainnya yang kemungkinan dapat mempengaruhi *human capital disclosure*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2017-2020, dan perusahaan tersebut telah masuk dalam indeks Kompas 100. Masih banyak perusahaan yang dapat diteliti yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang termasuk dalam indeks lainnya.

### REFERENSI

- Aini, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris dan Direksi Terhadap Pengungkapan Intellectual Capital. *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 1–18.
- Alfraih, M. M. (2018). The role of corporate governance in intellectual capital disclosure. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(1), 101–121. <https://doi.org/10.1108/IJOES-02-2017-0026>
- Ali, C. Ben. (2020). Agency Theory and Fraud. *Corporate Fraud Exposed, 1976*, 149–167. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-417-120201009>
- Amin, A. (2016). Independensi Komite Audit, Kualitas Audit dan Kualitas Laba: Bukti Empiris Perusahaan dengan Kepemilikan Terkonsentrasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 18(1), 1–14. <https://doi.org/10.9744/jak.18.1.1-14>
- Anna, Y. D., & Dwi RT, D. rari. (2018). Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Corporate Governance Terhadap Intellectual Capital Disclosure Serta Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan. *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Dan Corporate Governance Terhadap Intellectual Capital Disclosure Serta Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan*, 6(2), 233–246. <https://doi.org/10.17509/jrak.v6i2.11960>
- Ashari, P., & Putra, I. N. (2016). Pengaruh Umur Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage Dan Komisaris Independen Terhadap Pengungkapan Modal Intelektual. *E-Jurnal Akuntansi*, 14(3), 1699–1726.
- Castilla-Polo, F., & Ruiz-Rodríguez, C. (2017). Content analysis within intangible assets disclosure: a structured literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 18(3), 506–543. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0123>

- Dwipayani, A. A., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2016). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Pengungkapan Intellectual Capital. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11), 3793–3822.
- Freeman, R. E., Phillips, R., & Sisodia, R. (2020). Tensions in Stakeholder Theory. *Business and Society*, 59(2), 213–231. <https://doi.org/10.1177/0007650318773750>
- Fuente, J. A., García-Sánchez, I. M., & Lozano, M. B. (2017). The role of the board of directors in the adoption of GRI guidelines for the disclosure of CSR information. *Journal of Cleaner Production*, 141, 737–750. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.09.155>
- Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I., & Draghici, A. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221(0), 194–202. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.106>
- Gunawan, J., & Pratiwi, D. (2017). *Corporate Social Responsibility, Corporate Governance, and Corporate Financial Performance*. 17(01), 47–65.
- Hassan, M., & Ridhuan, M. (2019). Non-Financial Human Capital Disclosure and Share Price. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 11(January), 49–59. <https://doi.org/10.17576/ajag-2019-11-05>
- Indah, N., & Handayani, S. (2017). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Intellectual Capital Disclosure. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(3), 471–478.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Kartin, Y. R., & Dewi, A. S. (2019). *Karakteristik Dewan Komisaris dan Dampaknya terhadap Kinerja Keuangan*. 1–12. <https://doi.org/10.31227/osf.io/sdxuj>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Langrafe, T. de F., Barakat, S. R., Stocker, F., & Boaventura, J. M. G. (2020). A stakeholder theory approach to creating value in higher education institutions. *Bottom Line*, 33(4), 297–313. <https://doi.org/10.1108/BL-03-2020-0021>
- Lari Dashtbayaz, M., Salehi, M., Mirzaei, A., & Nazaridavaji, H. (2020). The impact of corporate governance on intellectual capitals efficiency in Iran. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 13(4), 749–766. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-11-2017-0291>
- Maulana, M., Defung, F., & Anwar, H. (2020). Pengaruh struktur kepemilikan terhadap intellectual capital disclosure pada perusahaan property real estate. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 259–266.
- Mirzaqon, A. T., & Purwoko, B. (2017). Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing Library. *Jurnal BK UNESA*, 4(1), 1–8.
- Morin, R., Hutadjulu, L. Y., & Simanjuntak, A. M. A. (2019). Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Corporate Governance Terhadap Intellectual Capital Disclosure Serta Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan. *J. Akuntansi Dan Keuangan Daerah*, 14(November), 80–97.
- Mujjani, S., Wilestari, M., & Putri, M. E. (2020). Pengaruh Corporate Governance Structure dan Leverage Terhadap Pengungkapan Intellectual Capital. *Equity*, 23(2), 223. <https://doi.org/10.34209/equ.v23i2.1751>
- Mukhibad, H., & Setyawati, M. E. (2019). Profitabilitas Pemoderasi Determinan Pengungkapan Modal Intelektual. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 120–131. <https://doi.org/10.24843/jiab.2019.v14.i01.p11>

- Nor, N. H. M., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2017). The influence of board independence, board size and managerial ownership on firm investment efficiency. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 25(3), 1039–1058.
- Rezki, S. B. (2018). Determinan Faktor Pengungkapan Modal Intelektual dan Tingkat Pengungkapan Per Industrinya pada Seluruh Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 16(1), 95–108. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v16i1.2458>
- Rusdiyanto, Susetyorini, & Elan, U. (2019). *Good corporate governance : teori dan implementasinya di Indonesia*. Refika Aditama.
- Saptiyono, A., Setya Watie, E. D., & Julianto, E. N. (2020). Analisis Isi Kuantitatif Berita Kegiatan Mahasiswa. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 22(2), 284. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v22i2.2566>
- Sardo, F., & Serrasqueiro, Z. (2018). Intellectual capital, growth opportunities, and financial performance in European firms: Dynamic panel data analysis. *Journal of Intellectual Capital*, 19(4), 747–767. <https://doi.org/10.1108/JIC-07-2017-0099>
- Tejedo-Romero, F., & Araujo, J. F. F. E. (2020). The influence of corporate governance characteristics on human capital disclosure: the moderating role of managerial ownership. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2019-0055>
- Tran, D. B., & Vo, D. H. (2018). Should bankers be concerned with Intellectual capital? A study of the Thai banking sector. *Journal of Intellectual Capital*, 19(5), 897–914. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2017-0185>
- Vitolla, F., Raimo, N., & Rubino, M. (2019). *Intellectual Capital Disclosure and Firm Performance: An Empirical Analysis Through Integrated Reporting*.
- Wirianata, H., Wijoyo, A., Susanto, L., & Viriany. (2021). Ukuran Perusahaan Dan Tata Kelola Dalam Mengungkapkan Modal Intelektual. *Jurnal Ekonomi*, XXVI(01), 1–18.
- Xiaochang Yan. (2017). Nankai Business Review International Corporate governance and intellectual capital disclosures in CEOs ' statements Article information: About Emerald [www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com). *Nankai Business Review International*, Vol. 8 Iss.
- Yenita, R., & Syofyan, E. (2018). Pengaruh Karakteristik Perusahaan, Kinerja Perusahaan, dan Diversitas Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Modal Intelektual (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2014-2016). *Wahana Riset Akuntansi*, 6(1), 1129. <https://doi.org/10.24036/wra.v6i1.101937>