

## Pengaruh corporate governance terhadap human capital disclosure dengan managerial ownership sebagai variabel moderasi

**AKURASI**  
**249**

**Kezia Josephine\*, Vianty Adella Santo, & Totti Andrea Leonardo**

Universitas Bunda Mulia, Jakarta, Indonesia

**Research paper**  
*Financial Management*

### Abstract

*This study examines the effect of corporate governance on human capital disclosure with managerial ownership as a moderating variable. In this study, the components of corporate governance studied consisted of the board of independence (BoI), gender diversity (GD), and the board of activity (BoA). GCG implementation can encourage companies to act in stakeholders' interests, for example, by making disclosures related to human capital. This study examines the effect of the independent variables (BoI, GD, and BoA) on the dependent variable (HCD). This study uses 180 company data samples listed on the IDX and included in the Kompas 100 category for the 2017-2019 period. Hypothesis testing using SPSS statistical software version 25. The results of this study prove that Gender Diversity and the Board of Activity influence Human Capital Disclosure, while the Board of Independence does not affect human capital disclosure. In addition, managerial ownership does not influence the relationship between the board of independence, gender diversity, and the board of activity on human capital disclosure.*

Received: 13 Sep 2022  
Accepted: 26 Dec 2022  
Online: 26 Dec 2022

### Keywords:

Corporate Governance, Human Capital Disclosure, Board of Independence, Gender Diversity, Board of Activity, Managerial Ownership



Akurasi: Jurnal Riset  
Akuntansi dan Keuangan,  
Vol 4, No.3, 2022,  
pp. 249-260

### Corresponding Author:

**Kezia Josephine**

Universitas Bunda Mulia, Jakarta, Indonesia  
E-mail : [kjosephine@bundamulia.ac.id](mailto:kjosephine@bundamulia.ac.id)

eISSN 2685-2888

DOI: <https://doi.org/10.36407/akurasi.v4i3.784>



© The Author(s) 2022

CC BY This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

## PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dalam menghadapi tantangan lingkungan global dengan cara memiliki strategi bisnis yang dapat menjamin keberlanjutan usahanya. Salah satu strategi usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk mampu bersaing secara global adalah dengan menerapkan bisnis berbasis pengetahuan atau yang sering disebut dengan *knowledge-based business* (Bontis and Fitz-enz, 2002; Mariano and Walter, 2015; Olander *et al*, 2015). *Knowledge-based business* seringkali dikaitkan dengan kemampuan perusahaan dalam mengelola aset tak berwujud yang berupa modal intelektual atau *intellectual capital* yang dimiliki perusahaan (Ulum, 2017). *Intellectual Capital* dinilai mampu untuk meningkatkan gambaran dan reputasi perusahaan, motivasi karyawan, inovasi produk, dan meningkatkan relasi perusahaan dengan pelanggan serta pemasok (Castilla-Polo and Ruiz Rodrigues, 2017; Tojedo-Romero and Araujo, 2020). *Intellectual Capital* terdiri dari tiga kategori utama diantaranya adalah *Human Capital* (HC), *Relational Capital* (RC), dan *Structural Capital* (SC). Namun, dari ketiga kategori tersebut HC memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) jangka panjang (Kasmawati, 2017; Toress *et al*, 2018).

Dalam kesehariannya, HC sering dikaitkan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan peran SDM sangat menentukan masa depan suatu perusahaan. Selain itu, setiap visi dan misi yang dibentuk oleh perusahaan adalah untuk kepentingan manusia dan dikelola manusia dalam menjalankan setiap tugas. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia merupakan faktor penting terhadap masa depan suatu perusahaan yang harus diperlakukan sebagai *human capital* (Kasmawati, 2017). *Human Capital* mengacu pada faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, kreativitas, bakat dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi. Namun terkadang, HC kurang menjadi perhatian oleh perusahaan dibandingkan dengan modal perusahaan lainnya seperti total aset dan *tangible asset* lainnya yang dimiliki perusahaan. Hal ini terjadi karena kegiatan dari perusahaan seringkali hanya dilihat dari keuntungan bisnis perusahaan. Manajemen perusahaan tidak memperhatikan bahwa dengan adanya HC, akan ada pengetahuan atau keterampilan unik yang dapat membedakan produk atau jasa yang dihasilkan para pesaing.

Pengungkapan mengenai *human capital* atau yang disebut sebagai *human capital disclosure* (HCD) dinilai mampu untuk dijadikan hal mendasar dalam pengambilan keputusan para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Namun, pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan seringkali menimbulkan adanya asimetri informasi di berbagai pihak yang berkepentingan seperti pihak internal (manajer dan pemilik) dan pihak eksternal (manajer dan pemangku kepentingan). Sehingga dengan adanya asimetri informasi dapat menimbulkan perilaku oportunistik atas nama manajemen (Li *et al*, 2008; Wang, 2017; Tejedo-Romero and Araujo, 2020).

Semakin tinggi level pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan terkait HCD, maka hal ini dapat mengurangi perilaku oportunistik manajemen dan asimetri informasi yang terjadi. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *human capital disclosure* diantaranya adalah *corporate governance*, *corporate social responsibility*, *human resource management*, *company characteristics* (Tejedo-Romero & Araujo, 2015; Morin *et al.*, 2019; Sokolov & Zavyalova, 2020; Tejedo-Romero and Araujo, 2020). Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti ialah *Corporate Governance* (CG). Hal ini sesuai dengan pernyataan Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2006) bahwa perusahaan harus mampu memberikan informasi yang relevan dan penting yang mudah dipahami oleh pemangku kepentingan. Mendorong perusahaan agar

bertindak sesuai kepentingan stakeholder diperlukan penerapan CG yang baik dan salah satu contohnya adalah dengan pengungkapan yang terkait dengan *human capital*. Selain itu, CG juga dapat digunakan sebagai pengendali untuk mencegah terjadinya kecurangan (Morin *et al.*, 2019).

*Board of Directors* (BoD) yang terdiri dari *Board Independence* (BoI), *Gender Diversity* (GD) dan *Board Activity* (BoA) merupakan komponen dalam CG yang dapat digunakan untuk mengawasi serta memonitor tindakan manajerial yang ada dalam perusahaan serta dapat mengurangi biaya agensi dan menjaga reputasi perusahaan dihadapan para *stakeholders* (Dienes and Velte, 2016; Fuente *et al.*, 2017). Penelitian mengenai pengaruh CG terhadap HCD yang dilakukan oleh Allegrini and Greco (2013); Frias-Aceituno *et al* (2013) mengatakan bahwa BoD berpengaruh positif signifikan terhadap HCD. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Indah dan Handayani (2017) yang mengungkapkan bahwa sebagian besar komponen CG tidak berpengaruh terhadap penerapan pengungkapan *human capital*. Hal ini disebabkan pada umumnya penelitian hanya berfokus pada karakteristik dalam BoD tanpa mempertimbangkan karakteristik CG lainnya seperti struktur kepemilikan (*ownership structure*) atau yang disebut sebagai kepemilikan manajerial (*Managerial Ownership - MI*) dimana MI dapat menjadi variabel moderasi untuk memperkuat pengaruh CG terhadap HCD (Tojedo-Romero and Araujo, 2020). Selain itu, penelitian ini juga akan memasukkan ukuran perusahaan (*firm's size*) dan profitabilitas (*ROA*) sebagai variabel kontrol karena pada umumnya perusahaan dengan ukuran yang besar dan memiliki nilai ROA yang tinggi akan secara sukarela melakukan pengungkapan atas kekayaan intelektual yang mereka miliki (Arvidsson, 2003; Indah dan Handayani, 2017).

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### ***Agency Theory***

Teori keagenan merupakan adanya hubungan kontraktual antara pihak *agent* (manajemen) dan pihak *principal* (*stakeholders*) yang dapat terjadi konflik akibat adanya perbedaan fungsi kepemilikan dan pengelolaan dan oleh sebab itu diperlukan pengungkapan untuk mengurangi biaya keagenannya yang terjadi (Jensen & Meckling, 1976). Nurziah dan Darmawati (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa untuk menghubungkan perilaku pengungkapan sukarela terhadap tata kelola perusahaan, maka *agency theory* menyediakan suatu kerangka. Hubungan agensi akan muncul pada saat *principal* memberi wewenang kepada *agent* dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, *agent* akan lebih mengenal atau mengerti tentang informasi internal yang ada dan prospek perusahaan daripada *principal*. Oleh sebab itu, *agent* harus memberikan informasi tersebut kepada *principal* dan hal inilah yang mampu menimbulkan konflik kepentingan. Dengan adanya pengungkapan *intellectual capital*, hal ini dapat memperluas teori agensi yang menyediakan pemantauan yang lebih intensif dalam mengurangi perilaku oportunistis agen bagi prinsipal. Luasnya pengungkapan *intellectual capital* akan memperluas juga informasi serta meningkatkan nilai perusahaan sehingga asimetri informasi antara agen dan principal dapat dikurangi (Indah & Handayani, 2017).

### ***Signalling Theory***

Teori sinyal yaitu teori yang menerangkan arti penting sinyal dari perusahaan kepada para pemegang saham. Adanya *signalling Theory* memberikan penekanan bahwa informasi yang perusahaan keluarkan memiliki dampak penting terhadap keputusan investasi pihak diluar

perusahaan. Salah satu unsur penting bagi investor dan pelaku bisnis adalah sebuah informasi karena dengan adanya informasi tersebut untuk dapat membandingkan dan mengevaluasi perusahaan mengenai persepsi di masa depan. Apabila perusahaan memberi sinyal baik untuk masa yang akan datang, para investor nantinya akan tertarik untuk mengadakan perdagangan saham, sehingga pasar akan bereaksi yang akan terefleksi pada harga saham. Informasi yang diungkapkan bisa berwujud informasi terkait keuangan ataupun nonkeuangan. Oleh sebab itu, para manajemen perusahaan akan menyiapkan juga salah satu laporan nonkeuangan yang didalamnya mengungkapkan *intellectual capital* (Morin et al., 2019).

### ***Stakeholder Theory***

Teori pemangku kepentingan memaparkan bahwa para pemangku kepentingan mempunyai fungsi kontrol atas manajer yang menyangkut pelaporan dan pemanfaatan potensi penuh perusahaan dalam memacu kinerja perusahaan melalui penciptaan nilai tambah (Morin et al., 2017). Dalam *stakeholder theory*, untuk bertahan dan tumbuh, perusahaan perlu menciptakan nilai bagi para *stakeholder*, melakukan tindakan dan mengambil bagian dalam bisnis yang mampu menghasilkan dan mendistribusikan ekonomi, sosial atau manfaat politik bagi para *stakeholder*. *Stakeholder theory* juga percaya bahwa keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada menjaga hubungan baik dengan masyarakat, menghormati dan menanggapi kewajiban dan masalah sosial mereka (Branco dan Rodrigues 2006, Foote et al., 2010). Dengan demikian, perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan semua golongan dimana ini mempengaruhi atau dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung oleh perusahaan untuk memaksimalkan menguntungkan dan menjamin kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan.

### ***Hubungan board independence dengan human capital disclosure***

Board Independence dicerminkan melalui jumlah dewan komisaris independen yang dimiliki oleh perusahaan. Mengacu pada Agency Theory, perusahaan dengan tingginya jumlah proporsi dewan komisaris independen akan mempunyai kontrol kuat terhadap keputusan manajemen, sebab komisaris independen termotivasi dalam mengontrol keputusan mereka untuk menjaga citra baik untuk sumber pendanaan eksternal. Pengendalian komisaris independen memiliki bentuk di antaranya dengan mewajibkan pengungkapan mengenai modal intelektual, termasuk pengungkapan tentang sumber daya manusia perusahaan. Penjelasan ini sesuai akan penelitian dari Rodrigues et al (2017) dan Araysi et al., (2016) yang memiliki hasil yaitu dewan dengan tingginya proporsi komisaris independent mempunyai pengaruh terhadap pengungkapan human capital. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Eng and Mak, (2003); Rodrigues et al. (2017) memaparkan, BoD tidak berpengaruh terhadap HCD. Ini dikarenakan pemisahan antara kepemilikan saham dan pengendalian perusahaan menimbulkan konflik kepentingan antara pemegang saham dengan manajer. Konflik akan terjadi peningkatan pada saat manajer memperoleh insentif untuk menambah kekayaan mereka terhadap biaya dari pemegang saham. Melalui mekanisme pemantauan yang ditujukan untuk distribusi informasi yang adil, manipulasi dapat dikurangi. Peningkatan rasio kepemilikan saham oleh manajer akan mengurangi keinginan manajer untuk mengadopsi perilaku oportunistik (Iqbal, 2012), dengan demikian ini menyelaraskan kepentingan manajer dengan pemegang saham atau pemilik. Oleh karena itu, apabila terjadi peningkatan proporsi kepemilikan saham manajemen, maka akan berkurang konflik kepentingan tersebut. Sehingga hipotesis yang dapat dibentuk adalah:

**H1a:** Board of Independence memiliki pengaruh terhadap Human Capital Disclosure.

**H1b:** Board of Independence berpengaruh terhadap Human Capital Disclosure dengan Manajerial Ownership sebagai variabel moderasi

### **Hubungan *gender diversity* dengan *human capital disclosure***

Gender diversity berkaitan dengan jumlah female director dalam suatu perusahaan. Mengacu pada agency theory, diversitas dewan yang beragam akan mewakili pemangku kepentingan yang beragam pula sehingga diyakini bahwa gender diversity memiliki pengaruh positif terhadap human capital disclosure. Selain itu untuk mengurangi asimetri informasi diyakini bahwa female director menunjukkan lebih banyak ketekunan dalam pemantauan yang mengarah pada pengawasan manajer yang lebih baik dan juga dinilai lebih transparansi dalam menyajikan informasi. Ini sesuai akan penelitian dari Rao and Tilt (2016), Ferrero-Ferrero et al. (2015) dan Bear et al. (2010) yang menemukan bahwa female director mempunyai pengaruh positif terhadap pengungkapan HC. Namun, penelitian lain dari Giannarkis (2014) dan Cucari et al. (2018) menemukan bahwa gender diversity – female director memiliki pengaruh negatif terhadap pengungkapan HC. Namun asimetri informasi yang ditimbulkan dapat diseimbangkan dengan managerial ownership dimana dengan adanya managerial ownership dapat menyeimbangkan informasi antara manajer dengan pemegang saham terkait dengan pengungkapan informasi lebih lanjut (Rodrigues et al. 2017). Sehingga hipotesis yang dapat dibentuk selanjutnya adalah:

**H2a:** Gender diversity memiliki pengaruh terhadap Human Capital Disclosure.

**H2b:** Gender diversity berpengaruh terhadap Human Capital Disclosure dengan Manajerial Ownership sebagai variabel moderasi

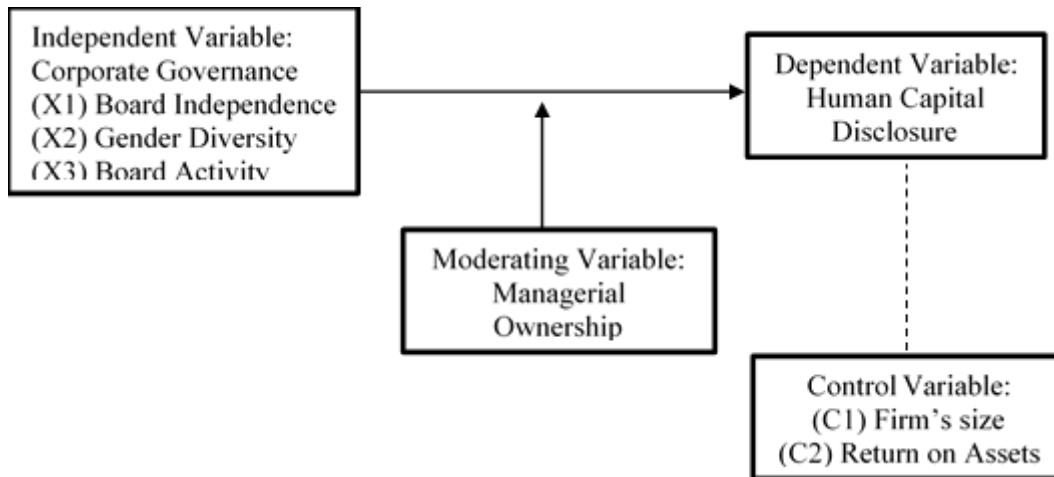
### **Hubungan *board independence* dengan *human capital disclosure***

Board Activity berkaitan dengan banyaknya rapat eksekutif oleh dewan komisaris per tahun. Mengacu pada stakeholder-agency theory, aktivitas dewan komisaris menjadi salah satu mekanisme pengukuran yang dinamis dalam proses pengambilan keputusan serta pengkomunikasian dengan direktur, manajer, pemegang saham serta seluruh pemangku kepentingan lainnya. Pemaparan tersebut sejalan akan penelitian dari Allegrini dan Greco (2013) serta Frias-Aceituno (2013) yang mengungkapkan semakin aktif dewan komisaris maka semakin luas informasi yang diungkapkan. Namun, disisi lain semakin banyak aktifitas dilakukan maka akan semakin sulit sistem pengendalian manajemen dijalankan dan mengakibatkan kekeliruan dalam pengungkapan informasi yang dilakukan. Hal ini sesuai akan penelitian dari Fuente et al. (2017) dimana board activity tidak memiliki pengaruh terhadap pengungkapan HC. Managerial ownership juga dipengaruhi secara langsung oleh keputusan yang diambil dalam board activities karena saham mereka berada dalam perusahaan tersebut, sehingga managerial ownership dinilai dapat mempengaruhi penerapan CG dalam pengambilan keputusan tersebut. Maka dari hal tersebut, hipotesis yang bisa dipaparkan selanjutnya adalah:

**H3a:** Board of Activity memiliki pengaruh terhadap Human Capital Disclosure.

**H3b:** Board of Activity berpengaruh terhadap Human Capital Disclosure dengan Manajerial Ownership sebagai variabel moderasi.

Selain itu, dua variabel kontrol dipergunakan pada penelitian ini yaitu yang dinilai mampu untuk menentukan luasnya pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu berdasarkan ukuran dari perusahaan itu sendiri (*firm's size*) dan Return On Assets (ROA).



**Gambar 1.**  
*Kerangka Model Penelitian*

## METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dipergunakan sebagai metode penelitian ini dengan analisis kausal. Secara ringkas yang dimaksud analisis kausal yaitu suatu metode analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas – *Corporate Governance* terhadap variabel terikat – *Human Capital Disclosure* dengan variabel moderasi – *Managerial Ownership*. Semua perusahaan yang tercatat dalam Bursa Efek Indonesia kategori KOMPAS 100 periode 2017-2019 dijadikan populasi penelitian ini.

### Populasi dan sampel

Perusahaan – perusahaan yang tercatat dalam Bursa Efek Indonesia kategori KOMPAS 100 periode 2017-2019 dijadikan populasi penelitian ini. Adapun *purposive sampling method* dimanfaatkan sebagai teknik sampling dengan kriteria sebagai berikut: (1) Perusahaan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut semenjak 2017-2019 melakukan penyajian laporan tahunan di Bursa Efek Indonesia; (2) Perusahaan melakukan publikasi laporan tahunan di website BEI dengan mata uang rupiah, agar tidak terpengaruh dengan kurs mata uang asing dan untuk mendapatkan hasil yang konsisten; (3) Perusahaan dengan tanggal tutup buku 31 Desember serta menyertakan laporan auditor independen; (4) Perusahaan yang memiliki kelengkapan data sesuai kebutuhan dalam pengukuran variabel dependen, independen dan moderasi.

### Pengukuran variabel

*Content Analysis* (CA) dalam kaitannya dengan konteks penelitian ini dipergunakan dalam mengetahui sejauh mana pencapaian atau tujuan *Human Capital Disclosure* (HCD) perusahaan diungkapkan dalam laporan tahunan. Ini juga adalah metode untuk mengubah atau mengkodefikasi konten yang diekspos dari paparan tulisan (kalimat) atau bentuk lain menjadi suatu skor. Komponen atau kategori pengungkapan *human capital* penelitian ini adalah berdasarkan HC Index yang sebelumnya telah diteliti oleh Tejedo-Tomero and Araujo (2020). Komponen pengungkapan HC terdiri dari 24 komponen dengan mencakup 11 pengungkapan terkait dengan karyawan atau pegawai, 2 komponen pengungkapan yang terkait dengan pendidikan, 6 pengungkapan terkait dengan pelatihan dan pengembangan, 3 pengungkapan terkait pengetahuan atas pekerjaan dan 2 komponen pengungkapan yang terkait dengan jiwa kewirausahaan. Berikut merupakan kriteria pemberian skor yang telah dikembangkan oleh Abadi dan Gunawan (2015):

**Tabel 1.**

*Kriteria pengungkapan*

Skor	Kuantitatif
0	Informasi tidak diungkapkan
1	Kalimat
2	Paragraf
3	2 – 3 paragraf
4	4 – 5 paragraf
5	Lebih dari 5 paragraf

Sumber: Abadi dan Gunawan (2015)

Setiap kategori akan diberikan skor sesuai kriteria dalam tabel di atas dengan mengacu pada luasnya pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan pada Laporan Tahunan (lihat lampiran 1).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 1, *Human Capital Disclosure* (HCD) yang sudah diberikan skor dengan CA mempunyai *mean* senilai 3,37. Ini memperlihatkan bahwa perusahaan dalam sampel sudah melakukan pengelolaan atas karyawan dengan cukup baik. Selanjutnya yaitu variabel *Board Independence* (BoI) dimana menghasilkan nilai *mean* pengungkapan sejumlah 0,44 dan sejumlah 0,125 untuk standar deviasi. Ini mencerminkan bahwa sampel dalam perusahaan yang diteliti memiliki jumlah dewan komisaris independen sebanyak 44% dari jumlah dewan komisarisnya. Variabel *Gender Diversity* (GD) dimana menghasilkan nilai *mean* pengungkapan senilai 0,086 serta senilai 0,13 untuk standar deviasi. Ini mencerminkan bahwa sampel perusahaan yang diteliti memiliki jumlah dewan komisaris wanita sebanyak 8,6%. Lalu variabel *Board of Activity* (BoA) dimana menghasilkan nilai *mean* sejumlah 17,70 serta sejumlah 14,98 untuk standar deviasi. Ini menunjukkan bahwa sampel yang diteliti dalam penelitian ini mempunyai aktivitas rapat eksekutif baik secara periodik maupun insidental sebanyak 18 kali.

**Tabel 1.**  
*Statistik Deskriptif*

	HCD	BoI	GD	BoA
N Valid	180	180	180	180
Missing	0	0	0	0
Mean	3,369	0,440	0,086	17,706
Std. Deviation	0,615	0,125	0,126	14,983
Minimum	1,880	0,170	0,000	3,000
Maximum	4,290	0,800	0,500	92,000

Sumber: diolah

Mengacu *output SPSS* dalam tabel 2 menunjukkan nilai koefisien BOI sebesar 0,123 dan signifikansi senilai  $0,705 > 0,05$ , maka berarti ditolaknya hipotesis serta membuktikan bahwa BoI tidak berpengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*. Ini sesuai akan penelitian dari Eng and Mak, (2003); Rodrigues et al. (2017) dengan hasil yaitu BoI tidak berpengaruh terhadap HCD di mana penelitian ini mengungkapkan bahwa pemisahan antara kepemilikan saham dan pengendalian atas suatu perusahaan yang dilakukan oleh dewan komisaris akan mengakibatkan konflik kepentingan antara pemegang saham dengan manajer. Dewan komisaris independen yaitu anggota dewan yang dipilih ketika Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dimana salah satu syarat untuk menjadi dewan komisaris independen adalah berasal dari pihak luar dan tidak terafiliasi dengan pihak manapun. Hal ini menjadi salah satu alasan bahwa dewan komisaris independen belum sepenuhnya memahami keadaan dan pengembangan karyawan di dalam suatu perusahaan. Penjelasan hasil hipotesis ini sesuai akan *signalling theory* di mana informasi yang diterima akan mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan yang dimiliki. Ketika perusahaan tidak mendapatkan informasi yang memadai baik dari dewan komisaris independen maupun pihak lainnya, maka ini berpengaruh terhadap keputusan yang nantinya diambil khususnya untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

**Tabel 2.**  
*Hasil uji regresi*

	$\beta$	t	Sig.
Board Independence	0,025	0,380	0,705
Gender Diversity	-0,181	-2,765	0,006
Board Activity	0,424	6,324	0,000
BoI_MI	-0,486	-1,534	0,127
GD_MI	-0,015	-0,184	0,854
BoA_MI	0,284	0,879	0,381
R Square	0,306		
F-Statistics	0,000 <sup>b</sup>		

Sumber: diolah

Berdasarkan *output SPSS* dalam tabel 2 didapatkan koefisien dari GD senilai -0,883 serta signifikansi sejumlah  $0,006 < 0,05$  namun memiliki nilai koefisien negatif, maka ini menjadikan diterimanya hipotesis serta membuktikan bahwa GD memiliki pengaruh negatif signifikan

terhadap *Human Capital Disclosure*. Hal tersebut selaras akan penelitian dari Giannarakis (2014); Cucari *et al.* (2018) dan Rodrigues *et al.* (2017) yang mengungkapkan bahwa GD memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap HCD. Penelitian tersebut menemukan bahwa keberagaman gender bukanlah salah satu atribut yang mempengaruhi tingkat pengungkapan HCD. Penjelasan pada hasil hipotesis sesuai akan *agency theory* di mana diversitas dewan yang beragam akan mempengaruhi pengungkapan HCD. *Gender diversity* dalam penelitian ini mengacu pada banyaknya jumlah *female director*. Seperti yang diketahui bahwa *female director* cenderung memiliki ketekunan dalam melakukan pemantauan yang mengarah kepada berbagai macam pengawasan. Sehingga hal ini membuat pengambilan keputusan akan lebih lambat karena banyaknya pertimbangan. Terlebih lagi ketika diperlukannya pengambilan keputusan cepat dalam peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Maka dari hal tersebut, diperlukan jumlah yang merata antara jumlah *female* dan *male director* dalam suatu perusahaan.

Mengacu hasil *output SPSS* dalam tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien GD yang di moderasi oleh MI sebesar  $-0,077$  dan signifikansi senilai  $0,854 > 0,05$ , dengan demikian menjadikan ditolak hipotesis serta membuktikan bahwa GD yang dimoderasi oleh MI tidak berpengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa MI memperlemah hubungan antara GD terhadap HCD yang bisa ditinjau berdasarkan perubahan nilai signifikansi awal sejumlah  $0,006$  menjadi  $0,854$ . Sehingga membuat GD menjadi tidak berpengaruh terhadap HCD. Penjelasan pada hasil hipotesis selaras akan *stakeholder theory* yang dimana pada penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa *female director* memiliki perhatian lebih terhadap aktivitas perusahaan. Jika dilihat dalam sampel perusahaan dalam penelitian ini ditemukan bahwa jumlah kepemilikan saham yang dimiliki oleh pemegang saham wanita memiliki jumlah yang lebih sedikit. Sehingga terlihat bahwa *female director* cenderung tidak tertarik untuk menanamkan saham dalam perusahaan. Oleh sebab itu, kepemilikan saham manajerial wanita tidak memengaruhi hubungan antara GD terhadap luasnya pengungkapan *human capital*.

Berdasarkan *output SPSS* pada tabel 2 menunjukkan koefisien BoA senilai  $0,017$  dengan signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$ , maka ini menjadikan diterimanya hipotesis dan membuktikan bahwa BoA berpengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*. Hasil tersebut selaras akan penelitian Allegrini dan Greco (2013) serta Frias-Aceituno (2013) yang mengungkapkan bahwa BoA berpengaruh terhadap HCD dimana penelitian tersebut menemukan bahwa luasnya pengungkapan dipengaruhi oleh keaktifan dewan komisaris dalam melakukan pertemuan rapat. Penjelasan atas hasil hipotesis ini selaras akan *stakeholder - agency theory* di mana aktivitas dewan komisaris akan menjadi salah satu mekanisme pengukuran yang dinamis dalam proses pengambilan keputusan dan pengkomunikasian informasi kepada para *stakeholder*. Ketika suatu perusahaan mengadakan pertemuan rutin atau secara periodik, hal ini dapat menjadi kesempatan untuk mengevaluasi segala kegiatan terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, kegiatan rutin tersebut juga dapat menghasilkan ide - ide maupun inovasi baru yang berguna untuk pengembangan diri seluruh anggota perusahaan dan masa depan perusahaan itu sendiri.

Selanjutnya adalah BoA yang di moderasi oleh MI pada *output SPSS* dalam tabel 2, menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar  $0,008$  dengan signifikansinya senilai  $0,381 > 0,05$ , maka ini mengakibatkan ditolaknya hipotesis dan membuktikan bahwa BoA yang dimoderasi oleh MI tidak berpengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa MI memperlemah hubungan antara BoI terhadap HCD yang bisa ditinjau berdasarkan perubahan nilai signifikansi awal sebesar  $0,000$  menjadi  $0,381$ . Sehingga membuat BoA menjadi tidak

berpengaruh terhadap HCD. Penjelasan pada hasil hipotesis ini sejalan dengan *stakeholder theory* dimana aktivitas pertemuan rapat lebih penting dibandingkan dengan banyaknya jumlah saham yang dimiliki oleh manajerial. Hal ini dikarenakan tanpa memperhatikan jumlah kepemilikan saham, aktivitas rapat akan tetap dilakukan untuk mengevaluasi kinerja dan strategi perusahaan dalam mengembangkan serta mengelola seluruh karyawan yang dimiliki dalam suatu perusahaan. Sehingga ini dapat membuktikan bahwa jumlah kepemilikan saham manajerial tidak mampu memengaruhi hubungan antara BoA terhadap luasnya pengungkapan *human capital*

## SIMPULAN

Sebagaimana hasil penelitian dari 180 sampel data perolehan dari Bursa Efek Indonesia berdasarkan Kompas 100 periode tahun 2017-2019. Bisa didapatkan kesimpulan yaitu bahwa *Gender Diversity* dan *Board of Activity* memiliki pengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*, sedangkan *Board of Independence* tidak berpengaruh terhadap *Human Capital Disclosure*. Selain itu *Managerial Ownership* tidak mampu memengaruhi hubungan antara *Board of Independence*, *Gender Diversity*, dan *Board of Activity* terhadap *Human Capital Disclosure*. Pengungkapan atas *human capital* merupakan bagian yang penting dalam penyusunan laporan keuangan.

Penelitian ini didapatkan hasil yaitu pengungkapan atas *human capital* adalah bagian yang penting dalam penyusunan laporan keuangan. Ini disebabkan oleh pengelolaan yang baik atas karyawan akan menentukan efisiensi dan bisa menghasilkan produk atau jasa sesuai kebutuhan konsumen. Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui pengadaan evaluasi secara berkala melalui aktivitas rapat para dewan komisaris serta jajaran lainnya. Selain itu, hasil penelitian ini secara praktis bisa dipergunakan menjadi tinjauan manajemen perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia serta diharapkan penelitian ini dapat menambah literatur riset akuntansi dibidang akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen.

Dalam menyelesaikan penelitian ini, kami menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan pada hasil penelitian. Maka dari hal tersebut, mengacu pada temuan yang dipaparkan, maka saran yang bisa diberikan kepada peneliti selanjutnya yaitu supaya bisa mencari indikator baru sebagai pengukur variabel Corporate Governance dan Human Capital Disclosure agar bisa dicapai hasil yang lebih objektif. Selain itu, bagi pihak manajemen perusahaan agar bisa mengupayakan peningkatan kualitas pegawai dalam bidang pengetahuan untuk bisa menghasilkan produk – produk yang inovatif dan ide yang kreatif.

## REFERENSI

- Allegrini, M. and Greco, G. (2013). Corporate Boards, Audit Committees And Voluntary Disclosure: Evidence From Italian Listed Companies. *J. Manag. and Governance*, 17 (1), 187 e216.
- Arvidsson, S. (2003). Demand and Supply of Information on Intangibles: The Case of Knowledge-Intense Companies. PhD dissertation, Department of Business Administration, Lund University: Lund University Press.
- Bontis, N. and Fitz-enz, J. (2002). Intellectual Capital ROI: A Causal Map of Human Capital Antecedents and Consequents. *J. of Intellectual Capital*, 3, 223 e247.
- Castilla-Polo, F. and Ruiz-Rodriguez, C. (2017). Content Analysis Within Intangible Assets Disclosure: A Structured Literature Review. *J. Intellectual Capital*, 8 (3), 506 E543
- Cuozzo, B., Dumay, J., Palmaccio, M. and Lombardi, R. (2017). Intellectual capital disclosure: a structured literature review. *Journal Intellectual Capital*, 18 (1), 9 e28.

- Dienes, D. and Velte, P. (2016). The Impact Of Supervisory Board Composition On CSR Reporting. Evidence From The German Two-Tier System. *Sustainability*, 8 (1), 63.
- Frias-Aceituno, J.V., Rodriguez-Ariza, L. and Garcia-Sanchez, I.M. (2013). The Role Of The Board In The Dissemination Of Integrated Corporate Social Reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20 (4), 219 e233.
- Fuente, J.A., Garcia-Sanchez, I.M. and Lozano, M.B. (2017), The Role Of The Board Of Directors In The Adoption Of GRI Guidelines For The Disclosure Of CSR Information. *J. Clean. Prod.*, 141, 737 e750.
- Hutadjulu, Linda Y., Aaron M. A. Simanjuntak dan Riyani Morin. (2019). Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Corporate Governance Terhadap Intellectual Capital Disclosure Serta Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan. *J. Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 14 (2), 80 e97.
- Indah, Nurdiana dan Sri Handayani. (2017). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Intellectual Capital Disclosure. *J. Accounting*, 6 (3), 1 e8.
- Kasmawati, Yuni. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *J. Applied Business and Economics*, 13 (4), 265 e280.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). Pedoman Umum Corporate Governance Indonesia. Jakarta: KNKG.
- Li, J., Pike, R. and Haniffa, R. (2008). Intellectual Capital Disclosure And Corporate Governance Structure In UK Firms. *Accounting and Business Research*, 38 (2), 137 e159.
- Mariano, S And Walter, C. (2015). The Construct Of Absorptive Capacity In Knowledge Management And Intellectual Capital Research: Content And Text Analyses. [J. Knowl. Manag.](#), 19 (2), 372 e400.
- Nurziah, Fatwa dan Deni Darmawati. (2014). Analisis Pengaruh *Corporate Governance*, Kepemilikan Manajerial, Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Intellectual Capital Disclosure. *J. Finance and Banking*, 16 (2), 172 e192.
- Olander, H., Hurmelinna-Laukkanen, P. and Heilmann, P. (2015). Human Resources–Strength And Weakness In Protection Of Intellectual Capital. *J. Intellectual Capital*, Vol. 16 No. 4, Pp. 742-762.
- Suwarjeni, V. Wiratna. (2014). Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Tejedo, F and Araujo, J.F. (2015). Human Capital Information : Generating Intangibles And Social Responsibility. *Cuadernos de Gestión*, 16 (1), 125 e144.
- Tejedo, F. and Araujo, J.F. (2020). The Influence Of Corporate Governance Characteristics On Human Capital Disclosure: The Moderating Role Of Managerial Ownership. *J. Intellectual Capital*.
- Torres, A.I., Ferraz, S.S. and Santos-Rodrigues, H. (2018). The Impact Of Knowledge Management Factors In Organizational Sustainable Competitive Advantage. *J. Intellectual Capital*, 19 (2). 453 e472.
- Ulum, Ihyaul. (2017). Intellectual Capital: Model Pengukuran, Framework Pengukuran, dan Kinerja Organisasi. UMM Press. Malang.
- Wang, M.-C. (2017). The Relationship Between Firm Characteristics And The Disclosure Of Sustainability Reporting. *Sustainability*, 9 (4), 624.
- Zavyalova E., Sokolov D., Lisovskaya. (2020). Agile Vs Traditional Project Management Approaches: Comparing Human Resource Management Architectures. *International Journal Of Organizational Analysis*, In Press.

**Appendix 1. Pengukuran variable**

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Human Capital Disclosure</i>	Pengungkapan informasi terkait dengan <i>Human capital</i> merupakan bagian dari fungsi produksi dan juga terkait dengan kualitas dari sumber daya manusia.	<i>Content Analysis</i> Menggunakan rumus:  Skor: <u>Total pengungkapan</u> Jumlah komponen pengungkapan
<i>Board Independence</i>	<i>Board Independence</i> atau komisaris independen yaitu jumlah anggota dewan komisaris yang tidak terafiliasi dengan manajemen	<i>Board Independence</i> : <u>Jumlah Board Independence</u> Jumlah keseluruhan total <i>Board</i>
<i>Gender Diversity</i>	<i>Gender diversity</i> adalah salah satu keragaman yang paling banyak diteliti. Sangatlah sedikit eksekutif perempuan dalam sebuah manajemen.	<i>Gender Diversity</i> : <u>Jumlah total anggota dewan wanita</u> Jumlah keseluruhan total <i>Board</i>
<i>Board Activity</i>	Dewan komisaris secara periodik maupun insidental dapat mengadakan rapat eksekutif dengan seluruh pihak di luar anggota dewan komisaris	<i>Board Activity</i> diukur dengan cara menghitung jumlah rapat per tahun
<i>Managerial Ownership</i>	<i>Managerial Ownership</i> adalah kepemilikan saham manajerial dalam suatu perusahaan	<i>Managerial Ownership</i> diukur dengan cara menghitung jumlah persentase saham yang dimiliki oleh manajer eksekutif terhadap jumlah saham yang beredar
<i>Firm's size</i>	Ukuran perusahaan yaitu variabel, skala, atau suatu ukuran yang memberikan penggambaran terkait kecil besarnya perusahaan yang dapat dikategorikan menjadi perusahaan kecil, menengah, dan besar	<i>Firm's size</i> : Ln (Total Assets)
<i>Return On Assets</i>	ROA yaitu rasio, keuntungan untuk persentase dari laba bersih yang dihasilkan bisnis dengan menggunakan jumlah seluruh sumber daya atau rerata jumlah asetnya.	ROA : <u>Net Income After Interest and Tax</u> Total Assets

## Declarations

### Funding.

The authors received no financial support for the research and publication of this article

### Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

### Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors.

## Publisher's Note

Imperium Research Institute remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

## Rights and permissions

**Open Access.** This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

## Cite this article

.....



## AKURASI: Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan

*AKURASI: Journal Accounting and Financial Research*

Publisher : LPMP Imperium  
Frequency : 3 issues per year (April, August, & December)  
ISSN (online) : 2685-2888. [SK ISSN](#)  
DOI : Prefix 10.36407  
Accredited : [SINTA 4](#)