

HUMAN RESOURCES ACCOUNTING DISCLOSURE, ASEAN CORPORATE GOVERNANCE SCORECARD DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN

Triana Wulandari¹

Sayekti Endah Retno Meilani²

**Program Studi Akuntansi Syariah, FEBI IAIN Surakarta¹*

**trianawulandari214@gmail.com, ²meylanie2305@gmail.com*

ABSTRACT: *This study aims to examine the effect of the ASEAN Corporate Governance Scorecard and disclosure of human resource accounting on the company's financial performance. The ASEAN Capital Market Forum (2015) introduced the ASEAN Corporate Governance Scorecard as an assessment of corporate governance of all companies listed in the capital markets in ASEAN countries. Disclosure of human resource accounting is measured using an index developed by Mamun (2009) consisting of 16 items. Meanwhile, the company's financial performance is proxied by Return on Equity (ROE). The population used in this study is banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange in the period 2015 - 2017. The population of this study amounted to 43 companies. The method used in the selection of samples is purposive sampling. Companies that meet the criteria as a research sample are as many as 20 companies, so the research data amounts to 60 observational data. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that the ASEAN Corporate Governance Scorecard had a positive effect on the company's financial performance, while the disclosure of accounting for human resources did not affect the company's financial performance.*

Keywords : *ASEAN Corporate Governance Scorecard, Human Resources Accounting Disclosure, Corporate Financial Performance*

1. PENDAHULUAN

Kinerja yang baik memungkinkan suatu perusahaan dapat menjaga keberlangsungan usahanya. Kinerja perusahaan juga dapat menggambarkan baik atau buruknya suatu kondisi keuangan dari sebuah perusahaan dengan menggunakan suatu alat analisis keuangan untuk dapat mencerminkan prestasi kerja pada periode tertentu (Melawati, Nurlaela, & Wahyuningsih, 2016). Penilaian terhadap kinerja perusahaan dapat digunakan sebagai suatu sumber dari informasi yang dipergunakan untuk mengetahui tingkat pengembalian perusahaan yang diharapkan oleh para investor (Puniayasa & Triaryati, 2016). Suatu perusahaan dikatakan berhasil dalam hal mencapai tujuannya dengan melihat pada kinerja perusahaan yang akan dipergunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan oleh pihak eksternal maupun internal perusahaan (Melawati et al., 2016). Perusahaan yang memiliki kinerja baik, stabil atau cenderung mengalami peningkatan tentunya akan lebih disukai oleh investor (Nugroho & Rahardjo, 2014). Salah satu kinerja yang penting bagi perusahaan adalah kinerja keuangan yang dapat mencerminkan mengenai bagaimana keadaan keuangan sebuah perusahaan. Menurut (Hendratni, Nawasiah, & Indriati, 2018) penilaian kinerja keuangan dari suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi para pemegang

*Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper
Universitas Muhammadiyah Surakarta*

saham (*shareholders*) dan bagi perusahaan sendiri. Tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba sehingga kinerja perusahaan sering diukur berdasarkan perolehan laba (Putri, 2015).

Penilaian kinerja perusahaan perbankan menjadi penting untuk dilakukan mengingat posisi perusahaan perbankan yang merupakan salah satu sektor vital dalam menjaga stabilitas perekonomian nasional. Sektor Perbankan memainkan peran kunci di dalam mobilisasi dana, sistem pembayaran, alokasi kredit, serta implementasi kebijakan moneter. Oleh karenanya, perbankan sebagai salah satu lembaga keuangan yang ada di Indonesia dituntut untuk terus memiliki kinerja yang baik (Hendratni et al., 2018). Kinerja yang baik dicerminkan oleh sub sektor perbankan dengan laba yang terus meningkat pada laporan SPI (Statistik Perbankan Indonesia) 2018 yang dilaporkan oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan), sebagaimana tabel 1 yang ditunjukkan dibawah ini :

Tabel 1
Laba Bank Umum Tahun 2015-2017 (Dalam Miliar Rupiah)

| Keterangan | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------------------------|---------|---------|---------|
| Laba/Rugi berjalan stlh pajak | 104.628 | 106.544 | 131.156 |

Sumber : SPI Desember 2018, www.ojk.go.id

Berdasarkan tabel diatas, kinerja bank umum mengalami kenaikan dari tahun 2015-2017 yang diperlihatkan dari perolehan laba yang terus mengalami kenaikan pada periode tersebut. Indikator kinerja yang baik dapat tercermin dari peningkatan produktivitas, peningkatan laba, pertumbuhan penjualan, unggul dalam persaingan dan lain sebagainya (Putri, 2015). Namun, sampai saat ini akuntansi tradisional hanya melihat bahwa kinerja keuangan suatu perusahaan baik dikarenakan faktor *financial* perusahaan, padahal juga terdapat faktor *non-financial* yang ikut berperan mempengaruhi kinerja keuangan suatu perusahaan, antara lain: Penerapan *Corporate Social Responsibility*, penerapan *corporate governance*, umur perusahaan, usia listing, *intellectual capital* dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Penelitian sejauh ini yang telah mencoba mengaitkan antara praktik *corporate governance* dengan kinerja keuangan suatu perusahaan sudah banyak dilakukan, antara lain oleh (Wahyudin & Solikhah, 2017), (Puniyasa & Triaryati, 2016), (Widodo & Widagdo, 2014), (Iswara, 2014), (Indarti & Extaliyus, 2013), (Suharna & Swandari, 2013), (Nuswandari, 2009) dan banyak peneliti lainnya dengan periode dan konsentrasi yang berbeda-beda. Aktivitas perusahaan yang sudah semakin kompleks memicu peningkatan kebutuhan akan praktik tata kelola perusahaan sebagai alat yang digunakan untuk memastikan bahwa manajemen telah berjalan dengan baik (Wijayanti dalam (Indarti & Extaliyus, 2013)). *Corporate governance* ini menunjukkan bagaimana pentingnya para pemegang saham (*shareholders*) untuk bisa memperoleh informasi yang tepat waktu, akurat dan menunjukkan sejauhmana tanggung jawab perusahaan dalam mengungkapkan dengan tepat serta transparan mengenai kinerja kepemilikan perusahaan (Iswara, 2014). Sistem *corporate governance* yang baik akan membantu perusahaan dalam menarik investor, mengumpulkan dana dan menjadi landasan dalam meningkatkan kinerja perusahaan serta melindungi perusahaan dari kerentanan kesulitan keuangan yang akan dihadapi di masa depan (Ehikioya, 2009).

Adanya peresmian MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) pada tahun 2016 memungkinkan negara ASEAN masuk dalam area pasar bebas, hal ini juga memicu para anggotanya untuk menerapkan *corporate governance* dengan standar yang digunakan oleh

negara anggota ASEAN. Hal ini terjadi karena kawasan ASEAN memiliki suasana kompetitif yang tinggi karena dibukanya *ASEAN- China Free Trade Area* (ACFTA) dan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) yang tentunya membawa dampak terhadap negara yang terlibat (Giovani & Mulyana, 2017). Adanya kebijakan MEA (Masyarakat ekonomi ASEAN) mendorong perusahaan-perusahaan untuk menerapkan standar *corporate governance* sesuai dengan standar negara ASEAN. *ASEAN Corporate Governance Scorecard* (ACGS) merupakan inisiatif *ASEAN Capital Market Forum* (ACMF) yang memiliki anggota yakni para regulator pasar modal di wilayah negara-negara ASEAN yang bertujuan untuk memberikan pedoman bagi penerapan *corporate governance* dengan baik di negara-negara anggota ASEAN. Selain di Indonesia, penilaian ini juga telah dilakukan di beberapa negara ASEAN lainnya seperti Filipina, Singapura, Malaysia, Thailand dan Vietnam. Penilaian ini dapat dipergunakan untuk membandingkan kinerja tata kelola perusahaan di Indonesia dengan tata kelola perusahaan di negara-negara anggota ASEAN lainnya (IICD, 2014). *Indonesian Institute for Corporate Directorship* (IICD) merupakan *Domestic Ranking Body ASEAN Corporate Governance* di Indonesia. IICD menggunakan acuan *ASEAN Corporate Governance Scorecard* (ACGS) dalam memberikan penilaian praktik tata kelola (*corporate governance*) pada perusahaan di Indonesia (IICD, 2014).

(Indarti & Extaliyus, 2013) mengungkapkan bahwa untuk mendukung peningkatan kinerja keuangan perusahaan, diperlukan pengimplementasian tata kelola perusahaan yang baik. Penelitian mengenai pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan di negara berkembang yakni Malaysia dilakukan oleh (Bhatt & Bhatt, 2017) dengan menggunakan *Malaysia Corporate Governance Index* (MCGI). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan tata kelola (*corporate governance*) yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Owusu & Weir, 2016) di Ghana yang menggunakan *Ghananian Corporate Governance Index* (GCGI) untuk penilaian *Corporate Governance*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *Ghananian Corporate Governance Index* (GCGI) dengan kinerja keuangan perusahaan. Di Indonesia penelitian dengan tema ini dilakukan oleh (Wahyudin & Solikhah, 2017). Penelitian tersebut mengkaji pada perusahaan yang termasuk dalam peringkat *Corporate Governance Perception Index* (CGPI). Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa peringkat *Corporate Governance Perception Index* (CGPI) berdampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian (Puniyasa & Triaryati, 2016) dan (Iswara, 2014) menunjukkan bahwa *Corporate Governance Perception Index* (CGPI) tidak berdampak signifikan pada kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.

Selain dipengaruhi karena adanya penerapan *corporate governance*, kinerja keuangan perusahaan juga bisa dipengaruhi karena luasnya pengungkapan sukarela yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Salah satu jenis pengungkapan sukarela ini adalah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Pengukuran HRA (*Human Resource Accounting*) merupakan langkah awal meningkatkan pengakuan bahwa modal manusia penting untuk produktivitas dan pertumbuhan jangka panjang dan jangka pendek perusahaan (Avazzadehfath & Raiashekar, 2011). (S & Suranta, 2018) menyatakan bahwa perkembangan dunia bisnis seperti sekarang ini membuat perusahaan mulai memperhitungkan keterlibatan aset tidak terwujud seperti sumber daya manusia pada kegiatan operasional perusahaan. *Human resource* ini termasuk dalam aset kritis yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Namun asumsi unit moneterinya belum dapat diukur sehingga belum memungkinkan bila melaporkan nilai tersebut dalam laporan *Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta*

keuangan perusahaan (Br P, 2015). Sehingga *stakeholders* belum tentu mendapatkan informasi penting mengenai sumber daya manusia pada perusahaan.

Di negara maju, ini merupakan suatu fenomena yang sangat umum bahwa suatu perusahaan sudah resmi melaporkan aspek akuntansi sumber daya manusia pada laporan tahunan mereka. Sedangkan konsep akuntansi sumber daya manusia ini merupakan tahap awal pengembangan di negara berkembang (Khadijeh, 2015). Namun dalam perkembangannya, perusahaan saat ini sudah mulai mengungkapkan mengenai akuntansi sumber daya manusia. Perusahaan memerlukan suatu inovasi untuk menjadikannya sebagai keunggulan kompetitif dalam proses peningkatan kinerjanya. Kinerja keuangan perusahaan ini biasanya terlihat dari perspektif keuangan, namun sesungguhnya yang menjadi penggerak nilai keuangan tersebut adalah sumber daya manusia dengan berbagai pengetahuan, inovasi dan ide yang dimiliki (Putri, 2015). Sumber daya manusia dapat menjadi suatu keunggulan kompetitif bagi perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan menjadi semakin lebih baik lagi. Sehingga, sumber daya manusia ini dapat merupakan aset bagi perusahaan dalam rangka menghasilkan inovasi yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan (Putri, 2015). Hal ini dikarenakan karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan karena setiap kegiatan yang menentukan kinerja bergantung pada karyawan (Okpako, Atube, & Olufawoye, 2014).

Penelitian dengan tema pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan perusahaan sudah mulai dilakukan dengan hasil yang beraneka ragam. Penelitian yang dilakukan oleh (S & Suranta, 2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengungkapan SDM (Sumber Daya Manusia) dengan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa nilai pengungkapan SDM di Indonesia tergolong tinggi yakni sebesar 50,27 %, termasuk tinggi jika dibandingkan negara berkembang lainnya. (Osman, Ho, & Galang, 2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa lebih dari 50% kinerja perusahaan dipengaruhi oleh besarnya implementasi praktik sumber daya manusia di perusahaan. Selain itu hasil penelitian (Micah, Ofurum, & Ihendinihu, 2012) menunjukkan hubungan positif antara kinerja keuangan perusahaan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prince, Izedonme, Lucky, Odeyile, & Kuegbe, 2013) dan (Okpako et al., 2014) yang menunjukkan bahwa *human resources accounting disclosure* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Souza, Junior, Lagioia, & de Araujo, 2016) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara proses pengungkapan informasi sumber daya manusia dengan kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk membahas dan menguji hubungan yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Variabel yang akan diteliti di dalam penelitian ini adalah mencakup *ASEAN Corporate Governance Scorecard* (ACGS), pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dan kinerja keuangan perusahaan. Pemilihan objek pada perusahaan perbankan dikarenakan sub sektor ini mengalami peningkatan laba pada periode 2015-2017, serta dalam peringkat *Top 50 ASEAN Corporate Governance Scorecard* (ACGS) periode 2015-2017 perusahaan perbankan memiliki jumlah paling banyak yakni sebesar 30 % dan meningkat pada tahun 2017 menjadi 32%. Selain itu, perusahaan perbankan juga menempatkan sumber daya manusia sebagai komponen yang penting, sehingga pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada *Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta*

perusahaan sektor perbankan diharapkan lebih besar daripada perusahaan sektor lainnya atau perusahaan non keuangan (Enyi & Akindehinde, 2014).

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Resource-Based Theory

Resource-Based theory adalah suatu teori yang menggambarkan hubungan antara sumber daya yang digunakan sebagai input dengan strategi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Identifikasi terhadap sumber daya dapat menciptakan *value added* bagi perusahaan sehingga akan berbeda diantara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, sehingga hal ini menjadi tidak mudah ditiru dan dapat menciptakan keunggulan bagi perusahaan itu sendiri (S & Suranta, 2018). Perusahaan yang memiliki keunggulan di dalam suatu persaingan usaha dengan cara memiliki, memanfaatkan dan menguasai aset-aset yang bersifat strategis akan mewujudkan kinerja keuangan yang baik (Wernerfelt dalam (S & Suranta, 2018)). Terdapat fakta ekonomi bahwa perusahaan modern sekarang ini beroperasi pada lingkungan yang lebih kompetitif. Alasan ini mengharuskan manajemen untuk membuat keputusan yang lebih tepat waktu, efektif dan efisien dengan didorong oleh kapasitas intelektual modal manusia untuk menjamin kelangsungan hidup dan keberhasilan dalam menghadapi kompetisi (Enyi & Akindehinde, 2014). Sumber daya manusia yang profesional dihitung sebagai bagian dari organisasi yang dianggap menjadi faktor kompetitif dan sumber daya langka yang saat ini menjadi pembeda diantara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya yakni sebagai mesin dan bahan efisien yang dapat digunakan sebagai suatu strategi bagi mereka (Bahrami, Ahmadkhane, & Shafiee-Rodposhty, 2015). Aset ini merupakan keunggulan kompetitif berkelanjutan yang akan dapat dicapai oleh sebuah perusahaan manakala mempunyai sumber daya manusia yang tidak akan secara mudah tersubsitusi atau ditiru oleh perusahaan lain (Br P, 2015).

Teori ini menegaskan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan ditopang oleh sumber daya perusahaan yang berharga, tidak bersifat umum, dan tidak dapat diganti dengan mudah. Sehingga sumber daya yang berharga dan langka dapat mengarahkan pada penciptaan keunggulan kompetitif (Onyinyechi & Ihendinihu, 2017). Oleh karena itu, karyawan sebagai sumber keunggulan kompetitif harus dapat menciptakan nilai, bersifat langka, tidak dapat ditiru pihak lain dan berada pada lingkungan organisasi yang mampu mengolah potensi yang dimiliki. Sehingga karakteristik ini harus dipertimbangkan karena secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan yang juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Akindehinde, Enyi, & Olutokunbo, 2015).

ASEAN Corporate Governance Scorecard dan Kinerja Keuangan Perusahaan

Kinerja keuangan perusahaan merupakan suatu alat ukur kualitas dari sebuah perusahaan yang dapat dilihat dari laporan keuangan, sehingga akan dapat diketahui mengenai keadaan *financial* dan hasil yang telah dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu (Suharna & Swandari, 2013). Kinerja suatu perusahaan dapat terlihat dari keseriusan penerapan tata kelola perusahaannya. Karena secara konsep teoritis, praktik *corporate governance* terbukti mampu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan melalui peningkatan nilai perusahaan, mengurangi resiko, meningkatkan kepercayaan investor dan memberikan arahan kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya (Indarti & Extaliyus, 2013).

Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Corporate governance perusahaan terbukti menjadi salah satu pertimbangan bagi para investor di dalam mengalokasikan dananya melalui saham suatu perusahaan. *Good corporate governance* ini akan berpengaruh pada kinerja perusahaan dalam hal efisiensi biaya dan pemberian rasa aman kepada para investor (Suharna & Swandari, 2013). Sehingga penerapan *corporate governance* menjadikan suatu perusahaan dapat beroperasi dengan lebih efisien yang pada akhirnya akan berpeluang mendapatkan laba yang lebih tinggi serta dapat menekan biaya keagenan dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Puniayasa & Triaryati, 2016). Penilaian *ASEAN Corporate Governance Scorecard* (ACGS) bertujuan untuk melihat sejauh mana penerapan *corporate governance* dari suatu perusahaan berdasarkan pada standar dan ketentuan yang berlaku secara internasional (ADB, 2015). Emiten yang termasuk dalam skor tertinggi versi *ASEAN Corporate Governance Scorecard* (ACGS) merupakan emiten yang memiliki performa baik, memiliki pertumbuhan bisnis yang meningkat dan memiliki saham-saham yang termasuk diperhitungkan pada lantai bursa (IICD, 2014).

Perusahaan yang terdaftar dalam top emiten *ASEAN Corporate Governance Scorecard* (ACGS) dinilai telah menerapkan *corporate governance* berdasarkan pada standar ASEAN dengan baik. Beberapa penelitian membuktikan bahwa penilaian yang dilakukan oleh beberapa lembaga independen baik nasional maupun internasional menandakan penerapan *corporate governance* yang diukur dengan masing – masing indeks menunjukkan tingkat ketaatan perusahaan dalam menghasilkan kinerja keuangan yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Nuswandari, 2009) menunjukkan bahwa *corporate governance* yang diproksikan dengan CGPI (*Corporate Governance Perception Index*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan yang diproksikan dengan *Return on Equity* (ROE). Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Indarti & Extaliyus, 2013) dan (Suharna & Swandari, 2013) yang juga menggunakan proksi *corporate governance* dengan indeks CGPI. Selanjutnya, penelitian (Owusu & Weir, 2016) yang dilakukan di Ghana menunjukkan bahwa *corporate governance* yang diproksikan dengan *Ghana Corporate Governance Index* (GCGI) memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Wahyudin & Solikhah, 2017) juga menemukan bahwa peringkat CGPI memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : ASEAN Corporate Governance Scorecard berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan

Human Resources Accounting Disclosure dan Kinerja Keuangan Perusahaan

Akuntansi sumber daya manusia merupakan sebuah proses untuk mengidentifikasi, mengukur, menangkap, melacak dan menganalisis potensi sumber daya manusia dari suatu organisasi dan selanjutnya mengkomunikasikannya kepada para pemangku kepentingan perusahaan (Sharma & Lama, 2014). Sedangkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia merupakan sebuah proses pelaporan mengenai sumber daya manusia pada sebuah organisasi (Chiplunkar, 2016). Pelaporan akuntansi sumber daya manusia dapat memberikan peran penting dalam memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan dengan tepat (Al Mamun, 2009). Bagi para pemangku kepentingan, untuk memahami sebuah perusahaan dan mengetahui bagaimana efektivitas dari para manajernya maka penting untuk mencantumkan berbagai sumber daya yang digunakan dalam organisasi pada laporan keuangan, hal ini bertujuan

Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper
Universitas Muhammadiyah Surakarta

untuk dapat lebih mengembangkan dan memajukan kinerja perusahaan (Boedker dalam (Micah et al., 2012)). (Souza et al., 2016) menyatakan bahwa semakin besar suatu perusahaan dengan nilai pasar yang tinggi serta kinerja keuangan yang tinggi, maka pengungkapan informasi mengenai akuntansi sumber daya manusia menjadi lebih tinggi daripada perusahaan kecil.

Penelitian yang dilakukan oleh (Micah et al., 2012) menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dan kinerja keuangan perusahaan yang diprosikan dengan ROE. Selanjutnya penelitian (S & Suranta, 2018) yang juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dengan kinerja keuangan perusahaan. (Osman et al., 2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa lebih dari 50% kinerja perusahaan dipengaruhi oleh besarnya implementasi praktik sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian (Prince et al., 2013) dan (Okpako et al., 2014) juga menunjukkan bahwa *human resources accounting* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₂ : *Human Resources Accounting Disclosure* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2017. Pemilihan periode dalam penelitian ini didasarkan pada fenomena yang mendasari pemilihan variabel serta keterbaruan periode penelitian. Mengacu pada penelitian terdahulu yakni penelitian (Al Mamun, 2009), perusahaan *financial* menunjukkan pengungkapan sumber daya manusia yang lebih besar daripada perusahaan *non-financial*. Fenomena lain yang juga melatarbelakangi pemilihan objek dalam penelitian ini dikarenakan perusahaan perbankan memiliki proporsi sub sektor yang paling besar pada *Top 50 Emiten ASEAN Corporate Governance Scorecard* selama periode tahun 2015-2017. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017 yang memenuhi kriteria penelitian yang telah ditentukan. Tahap pengambilan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2:Prosedur Pemilihan Sampel

| Tahap | Kriteria Pengambilan Sampel | Jumlah |
|-------|---|--------|
| 1 | Perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2017 | 43 |
| 2 | Perusahaan perbankan yang secara tidak konsisten terdaftar pada BEI selama periode tahun 2015-2017 (mengalami <i>delestiting</i> atau <i>relestiting</i> pada periode tersebut) | (3) |
| 3 | Perusahaan perbankan yang tidak mempublikasikan laporan tahunan selama periode tahun 2015-2017 | (1) |
| 4 | Perusahaan perbankan yang mengalami rugi selama periode penelitian | (9) |
| 5 | Sampel penelitian | 30 |
| 6 | Periode Penelitian (3 tahun) | 90 |

| | | |
|---|--------------------------------|------|
| 7 | <i>Outlier</i> (10 perusahaan) | (30) |
| 8 | Data penelitian untuk diolah | 60 |

Sumber: Data diolah, 2019

Variabel Penelitian

Kinerja keuangan perusahaan menggambarkan hasil yang diraih perusahaan melalui aktivitas-aktivitas yang dapat memberikan keuntungan dengan efektif dan efisien sehingga dapat diukur perkembangannya melalui analisis data-data yang tercermin dalam laporan keuangan pada periode tertentu (Indarti & Extaliyus, 2013). Kinerja keuangan perusahaan dalam penelitian ini diproses dengan ROE (*Return on Equity*). ROE merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan keuntungan menggunakan total ekuitas yang ada (Puniyasa & Triaryati, 2016). Rasio ini digunakan sebagai ukuran profitabilitas dari sudut pandang pemegang saham. ROE dapat dihitung dengan rumus (Hanafi dan Halim, 2009: 177).

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih} - \text{Dividen Saham Preferen}}{\text{Rata - Rata Saham Biasa}}$$

ASEAN Corporate Governance Scorecard merupakan suatu inisiatif dari ACMF (*ASEAN Capital Market Forum*) untuk memberikan pedoman bagi penerapan *corporate governance* yang baik di negara-negara anggota ASEAN. Penerapan ini bertujuan untuk dapat meningkatkan standar dan praktek *corporate governance* di negara-negara ASEAN (IICD, 2014). Pengukuran *ASEAN Corporate Governance Scorecard* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian (Justina & Simamora, 2017) dan (Sulastri, Mulyati, & Ichi, 2018) yang mengukur *ASEAN Corporate Governance Scorecard* menggunakan variabel *dummy* yakni akan diberikan nilai '1' apabila perusahaan termasuk dalam *50 TOP ASEAN Corporate Governance Scorecard* selama periode 2015-2017, dan akan diberikan nilai '0' apabila perusahaan tidak termasuk dalam *50 TOP ASEAN Corporate Governance Scorecard* selama periode 2015-2017.

Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia serta mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Al Mamun, 2009). Pengungkapan sumber daya manusia pada penelitian ini didasarkan pada 16 indeks pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dikembangkan oleh (Al Mamun, 2009). Pengukuran variabel pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada penelitian ini menggunakan metode *content analysis*. Pada proses identifikasi item pengungkapan, perusahaan akan diberikan nilai '1' apabila perusahaan mengungkapkan item akuntansi sumber daya manusia dan '0' jika perusahaan tidak mengungkapkan item akuntansi sumber daya manusia pada laporan keuangannya. Kemudian jumlah skor pengungkapan Akuntansi sumber daya manusia dibandingkan dengan jumlah maksimum pengungkapan Akuntansi sumber daya manusia, sehingga dapat dijabarkan dengan rumus sebagai berikut (Al Mamun, 2009):

$$HRAD = \frac{\text{Total Skor Individual Perusahaan}}{\text{Skor Maksimal Pengungkapan}}$$

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Model pengujian dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan regresi dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Keuangan (ROE)
 a : Konstanta
 b : Koefisien Regresi
 X₁ : *ASEAN Corporate Governance Scorecard* (ACGS)
 X₂ : Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRAD)
 e : Standar Error (kesalahan pengganggu)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data dari perusahaan yang digunakan sebagai sampel penelitian. Berikut ini merupakan hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian :

Tabel 3 : Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|--------|--------|----------------|
| ACGS | 60 | ,00 | 1,00 | 28,00 | ,4667 | ,50310 |
| ROE | 60 | ,002 | 1,847 | 29,353 | ,48922 | ,502150 |
| HRAD | 60 | ,56 | ,75 | 39,62 | ,6603 | ,05886 |
| Valid N (listwise) | 60 | | | | | |

Sumber : Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa variabel HRAD (*Human Resources Accounting Disclosure*) atau pengungkapan akuntansi sumber daya manusia memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 0.6603 yang memiliki arti bahwa rata-rata suatu perusahaan telah melakukan pengungkapan aspek HRAD sebesar 66.03 % atau sekitar 11 item pengungkapan pada laporan tahunannya. Nilai rata-rata pengungkapan HRAD dengan 11 item ini tergolong dalam kategori *high disclosure* sebagaimana yang disampaikan dalam penelitian (Kaur, Raman, & Singhanian, 2016). Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) ROE sebesar 0.48922 yang berarti bahwa rata-rata perusahaan sampel memiliki nilai ROE sebesar 0.48922 tergolong cukup rendah, karena laba perusahaan sampel hanya menunjukkan sebesar 0.49 kali dari jumlah modal (ekuitas) perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) ACGS sebesar 0,4667 yang berarti bahwa 46.67 % rata-rata perusahaan sampel termasuk dalam *50 TOP ASEAN Corporate Governance Scorecard*.

Tabel 4 : ASEAN Corporate Governance Scorecard

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| ,00 | 32 | 53,3 | 53,3 | 53,3 |
| Valid 1,00 | 28 | 46,7 | 46,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan pada pengujian yang dilakukan, didapatkan permasalahan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu dilakukan eliminasi terhadap data *outlier*, yaitu data yang menyimpang terlalu jauh dari data yang lainnya. Setelah *treatment* data tersebut dilakukan, maka hasil uji *kolmogorov smirnov* diperoleh hasil sebesar 0.051, dimana

nilai tersebut lebih besar daripada 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, berdasarkan pada hasil uji multikolinieritas diperoleh bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 (10%) yang berarti bahwa kolerasi antar variabel bebas tersebut nilainya kurang dari 95% dan hasil dari perhitungan *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan bahwa memiliki VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Penelitian ini menggunakan *uji glejser* untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dan data memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Hasil pengujian autokorelasi menggunakan *run test* juga menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala autokorelasi. Sehingga berdasarkan pada paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari seluruh uji asumsi klasik.

Uji signifikansi simulan atau uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam suatu penelitian layak dan merupakan model yang fit atau tidak. Berdasarkan uji statistik F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $11,487 > F_{tabel} = 3,16$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model tersebut layak untuk menguji model regresi ACGS dan HRAD terhadap ROE. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.262. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 26.2%. Sedangkan sisanya 73.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel 5 : Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 4,274 | 2 | 2,137 | 11,487 | ,000 ^b |
| Residual | 10,603 | 57 | ,186 | | |
| Total | 14,877 | 59 | | | |

Sumber : Ouput SPSS, 2019

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini variabel independen adalah *ASEAN Corporate Governance Scorecard* dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan perusahaan sebagai variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6 : Output Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,879 | ,643 | | 1,366 | ,177 |
| 1 ACGS | ,554 | ,116 | ,555 | 4,785 | ,000 |
| HRAD | -,981 | ,989 | -,115 | -,992 | ,325 |

Sumber : Output SPSS, 2019

Pengaruh *ASEAN Corporate Governance Scorecard* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Berdasarkan uji parsial t dapat diketahui nilai koefisien variabel *ASEAN Corporate Governance Scorecard* sebesar 0,554 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Diperoleh $t_{hitung} 4,785 > t_{tabel} 2,00172$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *ASEAN Corporate Governance Scorecard* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Saat ini penerapan *corporate governance* secara baik dan benar sudah diatur dalam peraturan pemerintah sehingga penerapan *corporate governance* di Indonesia sudah bersifat *mandatory*. Sejalan dengan perkembangan zaman, terdapat beberapa lembaga independen yang melakukan penilaian penerapan *good corporate governance* pada perusahaan di Indonesia maupun di luar negeri. Pedoman umum penerapan *good corporate governance* di Indonesia memiliki lima asas penerapan *corporate governance* yakni akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, kewajaran serta independensi dan kesetaraan. Dengan adanya lima asas tersebut, akan lebih membantu perusahaan untuk meminimalisir terjadinya *agency problem* sehingga dapat memungkinkan peningkatan kinerja perusahaan menjadi semakin lebih baik (Widagdo & Chariri, 2014).

Perusahaan yang termasuk dalam *TOP 50 ASEAN Corporate Governance Scorecard* merupakan perusahaan yang dinilai telah memiliki penerapan *good corporate governance* dibanding perusahaan lainnya dengan mengikuti standar-standar yang berlaku secara umum. Selain itu emiten-emiten yang termasuk dalam skor tertinggi versi *ASEAN Corporate Governance Scorecard* merupakan emiten yang memiliki performa baik, memiliki pertumbuhan bisnis yang meningkat dan memiliki saham-saham yang termasuk diperhitungkan dalam lantai bursa (IICD, 2014). Oleh karena itu, kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan yang terdaftar pada *50 TOP ASEAN Corporate Governance Scorecard* dianggap lebih baik daripada perusahaan lainnya.

Tabel 7 : Analisis *ASEAN Corporate Governance Scorecard*

| Kriteria | Rata-Rata ROE |
|--|---------------|
| Non <i>50 TOP ASEAN Corporate Governance Scorecard</i> | 0,24 |
| <i>50 TOP ASEAN Corporate Governance Scorecard</i> | 0,76 |

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa perusahaan yang termasuk dalam *50 TOP ASEAN Corporate Governance Scorecard* memiliki rata-rata ROE yang lebih tinggi daripada perusahaan yang tidak termasuk dalam *50 TOP ASEAN Corporate Governance Scorecard*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *ASEAN Corporate Governance Scorecard* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015 – 2017. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuswandari, 2009), (Indarti & Extaliyus, 2013), (Suharna & Swandari, 2013), (Owusu & Weir, 2016) dan (Wahyudin & Solikhah, 2017) yang menunjukkan bahwa *corporate governance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan.

Pengaruh Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Berdasarkan uji parsial t dapat diketahui nilai nilai koefisien variabel HRAD (pengungkapan Akuntansi sumber daya manusia) sebesar 0,981 dengan nilai signifikansi sebesar $0,325 > 0,05$. Diperoleh $t_{hitung} -0,992 < t_{tabel} 2,00172$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel HRAD (pengungkapan Akuntansi sumber daya manusia) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sehingga hipotesis kedua (H_2) dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Souza et al., 2016) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara proses pengungkapan informasi sumber daya manusia dengan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia oleh perusahaan ternyata tidak mampu untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Tabel 8 : Frekuensi Distribusi Pengungkapan HRA pada Perusahaan

| HRD | Range HRDI | Jumlah Perusahaan | % Perusahaan | Rata-Rata ROE |
|-----------------|-------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|
| <i>Low</i> | 0 – 5 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Moderate</i> | 6 – 10 | 28 | 47 % | 0,45 |
| <i>High</i> | 11 – 16 | 32 | 53 % | 0,52 |

Sumber : Data diolah, 2019 (sesuai kriteria (Kaur et al., 2016))

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa baik pengungkapan akuntansi sumber daya manusia *moderate* maupun *high* ternyata memiliki rata-rata ROE yang sama atau tidak jauh berbeda. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang didalamnya termasuk dalam beberapa kegiatan perusahaan untuk memberikan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut akan menghasilkan biaya yang besar. Sehingga akan menambah beban perusahaan yang dapat mengurangi laba pada periode tersebut. Karena keuntungan perusahaan sebagian dialokasikan untuk pengelolaan SDM, membuat pendapatan perusahaan akan berkurang banyak sehingga akan membuat laba bersih perusahaan juga menjadi rendah sehingga rasio ROE perusahaan juga ikut rendah.

Arah yang negatif memperlihatkan bahwa jika perusahaan tidak mengelola pengeluaran SDM untuk dapat meningkatkan keuntungan perusahaan secara signifikan maka bisa saja alokasi dana untuk pengelolaan SDM tidak sebanding dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan pada periode tersebut. Mengingat alokasi dana untuk SDM juga termasuk dalam kegiatan investasi yang dilakukan perusahaan yang hasilnya tidak serta langsung dirasakan pada periode tersebut. Perusahaan juga tidak bisa untuk menghilangkan alokasi dana tersebut, dikarenakan persaingan pada sektor perbankan yang semakin kompetitif mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, operasional dan pengembangan SDM dalam framework yang berbasis kompetensi guna menciptakan SDM yang handal. SDM ini dalam waktu jangka panjang akan menjadi aset penting dalam perusahaan, sehingga SDM yang dikelola dengan baik diharapkan dapat berkontribusi maksimal dalam pencapaian kinerja perusahaan yang unggul.

5. SIMPULAN

Kesimpulan

*Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper
Universitas Muhammadiyah Surakarta*

Berdasarkan pada pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya mengenai hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagaimana berikut ini :

1. Luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia di Indonesia sudah tergolong tinggi, yaitu sebesar 66.03% dimana nilai pengungkapan ini masih diatas nilai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia bila dibandingkan dengan beberapa negara berkembang lainnya.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *ASEAN Corporate Governance Scorecard* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, artinya dengan masuknya perusahaan dalam *Top 50 ASEAN Corporate Governance Scorecard* maka kinerja keuangan perusahaan tersebut akan semakin meningkat.
3. Hasil pengujian hipotesis juga menyimpulkan bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, artinya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan ternyata belum mampu untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang bersangkutan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu untuk dijadikan perhatian bagi peneliti selanjutnya, diantaranya yaitu :

1. Dalam penelitian ini nilai *Adjusted R²* masih menunjukkan nilai yang rendah yaitu hanya sebesar 26.2%, sehingga dapat dijelaskan bahwa sebesar 73.8% variabel kinerja keuangan perusahaan masih dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.
2. Masih terdapatnya unsur subjektifitas dari peneliti terkait penilaian variabel pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Saran Penelitian

Saran penelitian selanjutnya agar dapat mengatasi beberapa keterbatasan yang telah disampaikan sebelumnya dan untuk pengembangan penelitian selanjutnya adalah :

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan kombinasi variabel independen yang lain dalam menentukan nilai dari pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, baik untuk mengganti ataupun menambahkan dari pengukuran pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang tentunya juga disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang ada di Indonesia.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas sampel perusahaan, agar tidak hanya terbatas pada perusahaan perbankan saja, namun juga pada sektor yang lainnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] ADB. (2015). ASEAN Corporate Governance Scorecard Country Reports And Assessments 2015: Joint Initiative Of The Asean Capital Markets Forum And The Asian Development Bank.
- [2] Akindehinde, O. A., Enyi, P. E., & Olutokunbo, A. O. (2015). *Human Asset Accounting and Corporate Performance*. American International Journal of Contemporary Research, 5(1), 45–52.
- [3] Al Mamun, S. A. (2009). *Human Resource Accounting (Hra) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association With Corporate Characteristics*. BRAC University Journal, 1(1), 35–43.
- [4] Avazzadehfath, F., & Raiashekar. (2011). *Decision-Making Based on Human Resource Accounting Information and Its Evaluation Method*. Asia Journal of Finance & Accounting, 3(1). <https://doi.org/10.5296/ajfa.v3i1.883>
- [5] Bahrami, F., Ahmadkhane, M., & Shafiee-Rodposhty, M. (2015). *Relationship between Human Resource Accounting in Management Decision Mand Behavior of Employees in Company Stock Based on Structural Equation Modeling*. Research Journal of Finance and Accounting, 6(19), 1–8.
- [6] Bhatt, P. R., & Bhatt, R. R. (2017). *Corporate governance and firm performance in Malaysia*. The International Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Journal of Business in Society, 17(5), 896–912. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2016-0054>
- [7] Br P, N. C. (2015). *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011 - 2013*. Jom FEKON, 2(2), 1–15.
- [8] Chiplunkar, Y. V. (2016). *Human Resource Accounting : Between Measurement And Reporting*. Intercontinental Journal of Human Resources Research Review, 4(11), 9–13.
- [9] Ehikioya, B. I. (2009). *Corporate governance structure and firm performance in developing economies : evidence from Nigeria*. Corporate Governance, 9(3), 231–243. <https://doi.org/10.1108/14720700910964307>
- [10] Enyi, E. P., & Akindehinde, A. O. (2014). *Human Resource Accounting and Decision Making in Post-Industrial Economy*. American International Journal of Contemporary Research, 4(2), 110–118.
- [11] Giovani, D. E., & Mulyana, R. A. (2017). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Company Performance Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia Dan Thailand*. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, 19(1), 95–108.
- [12] Hendratni, T. W., Nawasih, N., & Indriati, T. (2018). *Analisis Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Sektor Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2012-2016*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB), 3(1), 37–52.
- [13] IICD. (2014). *Press Release Top 50 Emiten dengan Skor Terbaik berdasarkan ASEAN CG Scocard*.
- [14] Indarti, M. G. K., & Extaliyus, L. (2013). *Pengaruh Corporate Governance Perception Index (CGPI), Struktur Kepemilikan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE), 20(2), 171–183.
- [15] Iswara, P. W. (2014). *Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 2(2), 121–131.
- [16] Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). *Theory Of The Firm : Managerial Behavior , Agency Costs And Ownership Structure. Introduction and summary In this paper WC draw on recent progress in the theory of (1) property rights , firm . In addition to tying together elements of the theory of e*. Journal Of Financial Economics, 3(4), 305–360. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0304405X7690026X>
- [17] Justina, D., & Simamora, A. J. (2017). *Moderating role of firms ' rank in ASEAN corporate governance scorecard on effect of foreign ownership on firm value*. Jurnal Siasat Bisnis, 22(2), 141–160. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol21.iss2.art4>
- [18] Kaur, S., Raman, V., & Singhania, M. (2016). *Impact of Corporate Characteristics on Human Resource Disclosures*. Asian Review of Accounting, 24(4), 390–425.
- [19] Khadijeh, K. P. (2015). *Relationship between the Average Disclosure of Human Resource Accounting Information and Firm Value*. Research Journal of Recent Sciences, 4(7), 50–54.
- [20] Lestari, P. P., & Cahyonowati, N. (2013). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Jasa non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2011)*. Diponegoro Journal Of Accounting, 2(4), 1–13.
- [21] Melawati, Nurlaela, S., & Wahyuningsih, E. M. (2016). *Pengaruh Good Corporate Governance, Csr, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan*. ECONOMICA Journal Of Economic and Economic Education, 4(2), 210–226.
- [22] Micah, L. C., Ofurum, C. O., & Ihendinihu, J. U. (2012). *Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria*. International Journal of Business and Management, 7(14). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n14p67>

- [23] Nugroho, F. A., & Rahardjo, S. N. (2014). *Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility Dan Karakteristik Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan*. Diponegoro Journal Of Accounting, 03(02), 1–10.
- [24] Nuswandari, C. (2009). *Pengaruh Corporate Governance Perception Index Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE), 16(2), 70–84.
- [25] Okpako, P., Atube, E., & Olufawoye, O. (2014). *Human Resource Accounting and Firm Performance*. Global Journal Of Commerce & Management Perspective, 3(4), 232–237.
- [26] Onyinyechi, O. C., & Ihendinihu, J. . (2017). *Human Resource Accounting And Financial Performance Of Firms In Nigeria : Evidence From Selected Listed Firms On The Nigerian Stock Exchange*. International Journal of Interdisciplinary Research Methods, 4(2), 25–33.
- [27] Osman, I., Ho, T. C. F., & Galang, M. C. (2011). *The relationship between human resource practices and firm performance : an empirical assessment of firms in Malaysia*. Business Strategy Series, 12(1), 41–48. <https://doi.org/10.1108/17515631111100412>
- [28] Owusu, A., & Weir, C. (2016). *The governance-performance relationship : evidence from Ghana*. Journal of Applied Accounting Research, 17(3), 285–310. <https://doi.org/10.1108/JAAR-06-2014-0057>
- [29] Pramuna, R., & Raharja, S. (2013). *Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan*. Diponegoro Journal Of Accounting, 2(3), 1–12.
- [30] Prince, Izedonme, F., Lucky, Odeyile, G., & Kuegbe, K. (2013). *Human Resource Accounting and its Impact on Organisational Performance*. Journal of Economics and Sustainable Development, 4(15), 50–56.
- [31] Puniayasa, I. . M., & Triaryati, N. (2016). *Pengaruh Good Corporate Governance , Struktur Kepemilikan Dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Masuk Dalam Indeks CGPI*. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(8), 5304–5332.
- [32] Putri, I. G. A. M. A. D. (2015). *Sumber Daya Manusia , Good Corporate Governance , Dan Kinerja Perusahaan*. Piramida (Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia), XI(1), 29–34.
- [33] S, F. A., & Suranta, S. (2018). *Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jurnal Akuntansi, 6(1), 62–74.
- [34] Sharma, C. S., & Lama, S. (2014). *A Critical Evaluation of Measuring the Immeasurable : Human Resource Accounting (HRA)*. The International Journal of Business & Management, 2(3), 22–28.
- [35] Souza, G. H. C., Junior, L. A. F., Lagioia, U. C. T., & de Araujo, J. G. N. (2016). *Financial Performance and Information Disclosure on Human Resources: an Analysis of Companies in The IBrX – 100 Umbelina Cravo Teixeira Lagioia*. Journal of Education and Research in Accounting, 22(5), 88–102. <https://doi.org/10.17524/repec.v10i1.1320>
- [36] Suharna, A., & Swandari, F. (2013). *Pengaruh Corporate Governance Perception Index Terhadap Kinerja perusahaan dalam Masa Krisis Ekonomi Global*. Jurnal Wawasan Manajemen, 1(1), 129–152.
- [37] Sulastri, A., Mulyati, S., & Ichi. (2018). *Analisis Pengaruh Asean Corporate Governance Scorecard , Leverage , Size , Growth Opportunities , Dan Earnings Pressure Terhadap Konservatisme Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Top Rank 50 ASEAN Corporate Governance Scorecard Di Indonesia yang terda*. Accounting Research Journal of Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Sutaatmadja, 1(1).
- [38] Veno, A. (2015). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Go Public (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di BEI 2011 Sampai 2013)*. BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 19(1), 95–112.
- [39] Wahyudin, A., & Solikhah, B. (2017). *Corporate governance implementation rating in Indonesia and its effects on financial performance*. The International Journal of Business in Society, 17(2), 250–265. <https://doi.org/10.1108/CG-02-2016-0034>
- [40] Widagdo, D. O. K., & Chariri, A. (2014). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan*. Diponegoro Journal of Accounting, 3(2012), 1–9.
- [41] Widodo, N. M., & Widagdo, A. K. (2014). *Struktur Kepemilikan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi Mataram Lombok, 17.