

# INTELLECTUAL CAPITAL SEBAGAI DETERMINAN DALAM MENSTIMULUS BUSINESS PERFORMANCE (STUDI KASUS PADA PT. MAKASSAR MEGA PUTRA PRIMA)

**Regina Afrianita**

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

## ABSTRACT

*This research is aimed to analyze intellectual capital as a determinant in stimulate the business performance of PT. Makassar Mega Putra Prima. The data used in this research is data obtained from the result of key interviews using qualitative descriptive analysis.*

*The results of this study show that PT. Makassar Mega Putra Prima manages its intellectual capital well. The company considers intellectual capital to be a very valuable intangible asset. This can be seen from the management carried out by PT. Makassar Mega Putra Prima towards human capital, structural capital, and customer capital in supporting the company's business performance.*

**Keywords:** *Intellectual Capital and Business Performance*

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi digital sekarang ini semakin pesat. Memasuki abad ke-21, perusahaan-perusahaan berbasis digital mulai bermunculan dengan mengandalkan pengetahuan (*knowledge-based industries*).

Menurut Widyaningrum (2004), perusahaan memanfaatkan inovasi – inovasi yang diciptakan untuk bersaing dalam memberikan nilai tersendiri atas produk dan jasa yang dihasilkan bagi konsumen. Dalam proses produksinya industri tersebut lebih berpatokan pada pendayaan potensi sumber daya karyawannya dari pada aset yang dimiliki. Pelaku bisnis menyadari bahwa dalam mengembangkan usahanya tidak hanya diperlukan peningkatan kekayaan fisik, tetapi juga perlu meningkatkan inovasi produk, bagaimana membuat suatu produk yang berbeda dengan yang lain dan jauh lebih unggul, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, dan struktur organisasinya, serta hubungan dengan mitra bisnisnya. Istilah lain dari kekayaan ini adalah modal intelektual (*intellectual capital*). (Widyawati, 2012).

Secara umum, *intellectual capital* terdiri dari tiga elemen yaitu *human capital*, *organizational capital*, dan *relational capital* (Murthy dan Mouritsen, 2011). Elemen - elemen dari *intellectual capital* ini merupakan sebuah rangkaian. *Human capital* adalah awal dari pembentukan *organizational capital*, dan *organizational capital* ini yang kemudian akan membentuk adanya *relational capital*, kemudian akan memberi efek kepada *financial capital* (Murthy dan Mouritsen, 2011).

Menurut Sawarjuwono dan Kadir (2003), perkembangan dalam dunia bisnis membuat para pelaku bisnis dituntut untuk mengembangkan strategi bisnisnya agar dapat bersaing di pasar global agar dapat bertahan, perusahaan – perusahaan mengubah strategi bisnis yang semula didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menjadi *knowledge based business* (bisnis berdasarkan pengetahuan), dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan.

Pemerintah telah didorong untuk merespon perubahan ekonomi global karena dampaknya kepada perusahaan-perusahaan nasional. Pemerintah harus, dan terus-menerus, bergulat dengan isu-isu seperti peningkatan persaingan, penyebaran cepat produk yang inovatif, *e-commerce*, perubahan permintaan pelanggan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (The CWP, 1998; Ulum 2017).

Salah satu faktor terpenting yang menekankan pentingnya *Intellectual Capital* di dalam perusahaan adalah perubahan fokus manajemen dari modal tangible ke modal intangible ketika mempertimbangkan proses-proses 'penciptaan nilai' di dalam perusahaan (Abeysekera, 2008; Ulum 2017). Para profesi akuntansi berpendapat bahwa akuntan bertanggung jawab mendidik semua

stakeholder tentang pentingnya intangible dan untuk melaporkan hasil kepada mereka (ASCPA dan CMA, 1999).

Pertama, mereka dapat mengkomunikasikan penggerak bisnis kepada stakeholder, menstimulasi penciptaan pengetahuan terus-menerus di dalam perusahaan, mengelola pengetahuan sebagai sumber daya, mendukung pembelajaran sebagai alat menuju penyelesaian, mendukung proses inovasi dan mempermudah struktur organisasi yang efisien. Kedua, mereka dapat membangun indikator kinerja untuk mengelola pengetahuan dan melaporkan dampak strategistrategi yang berhubungan dengan pengelolaan *Intellectual Capital*. Ketiga, mereka dapat menjaga nilai *Intellectual Capital* di dalam sistem pelaporan keuangan dan melaporkan informasi terpilih untuk disajikan kepada stakeholders.

Disisi lain, pelaporan *intellectual capital* belum dikenal secara luas karena proses akuntansi terkesan dikembangkan untuk perusahaan manufaktur dan perdagangan yang kurang mencakup seluruh aktivitas perusahaan. Padahal banyak aktivitas perusahaan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, maupun teknologi (Suhendah, 2005).

Laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan sebagian besar masih bersifat akuntansi tradisional, atau hanya memaparkan laporan hasil dari penggunaan tangible asset. Sedangkan informasi mengenai tenaga kerja perusahaan, pengelolaan perusahaan, dan hubungan perusahaan dengan pelanggan belum dapat disajikan dalam akuntansi tradisional. Oleh karena itu, nilai suatu organisasi dan potensinya untuk mencapai suatu keberhasilan di masa mendatang belum direfleksikan penuh dalam neraca (Astuti, 2004).

Lebih lanjut, menurut Astuti (2004) berpendapat bahwa standar akuntansi belum mampu mengungkap dan melaporkan investasi yang dikeluarkan untuk memperoleh sumber daya non fisik dan hanya terbatas pada *intellectual property*. Pengeluaran non fisik masih dianggap sebagai biaya bukan aset atau sumber daya yang diinvestasikan untuk mendapatkan *future economic benefit*.

Munculnya PSAK No. 19 (revisi 2000) yang membahas Aset Tak Berwujud secara tidak langsung member perhatian khusus pada bagian *Intellectual Capital*. Menurut PSAK No. 19 (revisi 2000), aset tidak berwujud adalah aset nonmoneter yang dapat diidentifikasi tanpa wujud fisik.

Menurut Widyawati (2012), meskipun *Intellectual Capital* berhubungan dengan karyawan, *Intellectual Capital* dapat dikaitkan dengan bidang kajian akuntansi, yaitu akuntansi sumber daya manusia (*human resources accounting*). Konsep *human resources accounting* menyatakan bahwa manusia adalah modal yang penting bagi perusahaan sehingga manusia merupakan pengambil keputusan yang paling penting bagi manajemen maupun stakeholder (Parasmewaran dan Jothi, 2005).

*Human resources accounting* merupakan proses dalam pengidentifikasian dan pengukuran sumber daya manusia di dalam perusahaan serta proses penyaluran informasi kepada pihak yang berkepentingan (Parasmewaran dan Jothi, 2005). Berdasarkan pendapat tersebut dilihat bahwa pengungkapan informasi tentang keberadaan *intellectual capital* dan kontribusinya bagi keberhasilan perusahaan merupakan hal yang penting.

Lebih lanjut Widyawati (2012) menyatakan bahwa pengungkapan *intellectual capital* merupakan hal yang sangat penting bagi stakeholder karena pengungkapan *intellectual capital* dapat mempengaruhi stakeholder dalam mengambil keputusan. Berdasarkan hal tersebut pengungkapan *intellectual capital* harus sesuai dengan karakteristik kualitatif dalam akuntansi yaitu :

1. Relevan. Pengungkapan laporan intellectual capital harus memiliki manfaat bagi pengguna atau stakeholder.
2. Keandalan (reliability). Pengungkapan intellectual capital harus merupakan suatu yang benar, wajar, dan menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari intellectual capital perusahaan.
3. Daya banding dan konsistensi. Pengungkapan intellectual capital harus dapat menjadi pembandingan baik antar periode maupun pembandingan antar perusahaan.
4. Pertimbangan cost-benefit. Sebelum mengungkapkan intellectual capital perusahaan, sebaiknya perusahaan terlebih dahulu membandingkan antara manfaat yang akan diperoleh dari pengungkapan intellectual capital dengan biaya yang akan terjadi.
5. Materialitas. Materialitas merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam pengungkapan *intellectual capital*. Materialitas dalam pengungkapan *intellectual capital*

mempertimbangkan apakah dalam pengungkapan *intellectual capital* akan berpengaruh secara signifikan terhadap pengambilan keputusan atau tidak.

Beberapa penelitian tentang *intellectual capital* sudah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang bersifat kuantitatif. Penelitian yang dilakukan Bontis et al. (2000) pada pengujian *intellectual capital* yang terdiri dari *human, structural dan customer capital* terhadap kinerja perusahaan menunjukkan bahwa human dan customer capital menjadi faktor yang signifikan dalam melaksanakan usaha perusahaan dan structural capital memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan.

Reed (2000) melakukan pengujian empiris pengaruh *intellectual capital* dan kinerja di industri perbankan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *intellectual capital* menjadi faktor yang sangat kuat untuk memprediksi kinerja perbankan. Belkaoui (2003) melakukan penelitian untuk menguji *intellectual capital* pada kinerja perusahaan multinasional di United States dan diperoleh hasil bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut memberi indikasi adanya manfaat *intellectual capital* dan perlunya suatu penelitian empiris tentang *intellectual capital* pada perusahaan – perusahaan go public di Indonesia.

### TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 1. Resource – Based Theory (RBT)

Pertumbuhan perusahaan, baik secara internal maupun eksternal melalui merger, akuisisi, dan diversifikasi, disebabkan oleh cara penggunaan sumber dayanya (Penrose, 1959). Sumber daya tersebut menentukan keunggulan kompetitif perusahaan apabila perusahaan memiliki kemampuan strategi untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya (Wernerfelt, 1984).

Menurut Ulum (2007), *Resource – Based Theory* menyatakan bahwa perusahaan memiliki sumber daya yang dapat menjadikan perusahaan memiliki keunggulan bersaing dan mampu mengarahkan perusahaan untuk memiliki kinerja jangka panjang yang baik. Resources yang berharga dan langka dapat diarahkan untuk menciptakan keunggulan bersaing, sehingga resources yang dimiliki mampu bertahan lama dan tidak mudah ditiru, ditransfer atau digantikan. Sumber daya adalah aset berwujud dan tidak berwujud yang digunakan perusahaan untuk menyusun dan menerapkan strategi mereka (Barney dan Arian, 2001).

Menurut Nothnagel (2008), ada dua asumsi yang melekat pada *Resource – Based Theory* yaitu *resource heterogeneity* dan *resource immobility*. *Resource heterogeneity* menyinggung apakah sebuah perusahaan memiliki sumber daya atau kapabilitas yang juga dimiliki oleh perusahaan lain yang menjadi kompetitornya, sehingga sumber daya tersebut dianggap tidak dapat menjadi suatu keunggulan bersaing. Sedangkan *resource immobility* menunjuk pada suatu sumber daya yang sulit didapat oleh kompetitor karena sulit untuk mendapatkan atau jika menggunakan sumber daya tersebut biayanya sangat mahal.

Barney (1991) menyatakan bahwa dalam perspektif RBT, firm resources meliputi seluruh aset, kapabilitas, proses organisasional, atribut-atribut perusahaan, informasi, knowledge, dan lain-lain yang dikendalikan oleh perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk memahami dan mengimplementasikan strategi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Barney (1991) menyarankan bahwa untuk memahami sumber daya dari keunggulan bersaing berkelanjutan (sustained competitive advantages), perlu dibangun suatu model teoritis yang bermula dari sebuah asumsi bahwa sumber daya perusahaan adalah heterogen dan immobile. Agar menjadi sumber daya potensial dalam sustained competitive advantages, maka sumber daya perusahaan harus memiliki empat atribut, yaitu: (a) bernilai (valuable resources), (b) langka (rare resources), (c) tidak dapat ditiru (imperfectly imitable resources), (d) tidak ada sumber daya pengganti (non-substitutability resources).

Sumber daya perusahaan menjadi berharga ketika dapat bersaing yang berkelanjutan. Di mana sumber daya tersebut mampu memanfaatkan peluang dan menetralkan ancaman bagi perusahaan. Salah satu sumber daya perusahaan yang diperlukan dalam pelaksanaan hampir semua strategi adalah bakat manajerial (Hambrick, 1987).

Menurut Pulic dan Kolakovic (2003), setiap perusahaan memiliki knowledge yang unik, keterampilan, nilai dan solusi (intangible resources) yang dapat ditransformasikan menjadi 'nilai' di pasar. Pengelolaan sumber daya intangible dapat membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing, meningkatkan produktivitas dan nilai pasar. Paparan Pulic dan Kolakovic (2003) ini sejalan dengan

logika Barney (1991) ketika menjelaskan hubungan antara dua asumsi sumber daya dalam RBT dengan empat atribut sumber daya potensial untuk keunggulan bersaing.

Sonnier (2008) menggabungkan antara RBT dengan *Intellectual Capital* yang disebut dengan RBV IC (*Resource Based View Intellectual Capital*) yang terdiri dari *resources* dan *capability*. Dalam model RBV IC, internal *Intellectual Capital resources* meliputi human capital dan intellectual property, sementara external *Intellectual Capital resources* mencakup customer capital dan supplier capital. Customer capital dan supplier capital merupakan bagian dari komponen dalam model IC yang telah mapan, yang termasuk dalam kelompok external relationships meliputi customers, suppliers, R&D partners, investors, creditors, customers, dan business partners (IFAC, 1998; MERITUM, 2002). Resources-nya meliputi image, customer loyalty, customer satisfaction, supplier relationships, distribution channels, business collaborations, franchising agreements, dan negotiating capacity with sources of financial capital.

## 2. Human Capital Theory

Di dalam literatur – literatur ekonomi, *human capital* diartikan sebagai kemampuan produktif seseorang (Becker, 1964). Becker (1964) mengemukakan bahwa investasi dalam pelatihan dan untuk meningkatkan *human capital* adalah penting sebagai suatu investasi dari bentuk – bentuk modal lainnya. *Skill*, pengalaman dan pengetahuan memiliki nilai ekonomi bagi organisasi karena hal tersebut memungkinkan untuk produktif dan dapat beradaptasi.

Seperti asset – asset lain pada umumnya, *human capital* memiliki nilai di dalam pasar, namun nilai potensial dari *human capital* secara penuh dapat direalisasikan hanya dengan kerjasama tiap – tiap individu. Oleh karena itu, muncul sejumlah biaya – biaya untuk memunculkan perilaku produktif para pegawai termasuk yang berhubungan dengan pemotivasian, pengawasan, dan mempertahankannya (investasi *human capital* dibuat untuk mengantisipasi return mendatang) (Flamholtz & Lacey, 1981).

Organisasi dapat menggunakan pengelolaan sumber daya manusia dengan berbagai cara untuk meningkatkan *human capitalnya* (Flamholtz & Lacey, 1981). Organisasi dapat “membeli” *human capital* di pasar (misal dengan menawarkan kompensasi yang diinginkan atau “membuat” peningkatan *human capital* secara internal (misal dengan menawarkan pelatihan dan kesempatan pengembangan secara ekstensif). Dalam *human capital theory*, factor – factor kontekstual seperti kondisi pasar, serikat kerja, strategi – strategy bisnis, dan teknologi adalah penting karena dapat mempengaruhi biaya – biaya sehubungan dengan pendekatan alternative untuk menggunakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan *human capital* organisasi dan nilai *return* yang diantisipasi, seperti pencapaian produktivitas (Russel, Colella & Bobko, 1993).

## 3. Resource – Dependence Theory

*Resource – Dependence Theory* dikemukakan oleh Pfeffer dan Salancik (1978). Teori ini memfokuskan terutama pada hubungan simbiotik antara organisasi dan sumber daya lingkungannya. Suatu perusahaan merespon dan menjadi tergantung terhadap pelaku, organisasi atau perusahaan lain dimana pengendalian sumber daya secara kritis ditujukan ke operasi, dan dimana perusahaan telah membatasi pengendaliannya. Organisasi secara berkelanjutan mencari sumber daya dari lingkungannya agar *survive*. Banyak perubahan organisasi yang dibentuk dari sumber daya kritis yang tersedia bagi perusahaan (Pfeffer & Salancik, 1978).

Lebih lanjut, Pfeffer & Salancik mengemukakan bahwa agar dapat memperoleh sumber daya tersebut, organisasi berinteraksi dengan entitas organisasi lain dalam lingkungannya yang mengendalikan sumber daya. Meskipun organisasi tergantung pada sumber daya eksternal, organisasi dapat secara strategis mengalokasikan sumber daya dan sebaliknya mengelolanya sehubungan dengan proses dalam organisasi. Di bawah kondisi – kondisi tersebut, suatu perusahaan didorong untuk melakukan tindakan memperkecil kerugian potensial dalam kaitannya dengan kepercayaan orang lain terhadap sumber daya.

Ketergantungan sumber daya organisasi menempatkan pengendalian organisasi dalam posisi kuat (Pfeffer & Salancik, 1978). Sehubungan dengan ketergantungan tersebut, organisasi berusaha untuk mengelola lingkungannya dan merencanakan reaksi untuk ketidakpastiannya (Aldrich, 1976), berusaha untuk menjadi dekat (Thompson, 1967), dan menghindari ketergantungan terhadap pasar dan

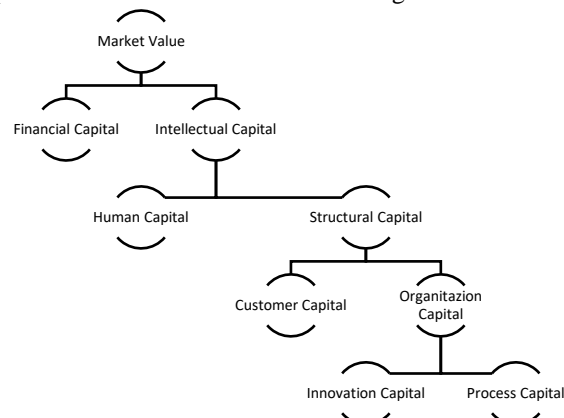
kesempatan yang bersifat serba mesin (Key, 1993).

Perspektif *resource-dependence theory* memberitahukan mengenai pekerjaan-pekerjaan *entrepreneurship*, misal *venture capitalist*, regulator, dan konsumen utama yang seringkali digambarkan sebagai pembentuk perusahaan dan *outcomes* melalui pengendalian dari berbagai sumber daya penting (Baker & Aldrich, 2004). Sebagai konsekuensinya *resource-dependence theory* memandang suatu sumber daya perusahaan sebagai hal yang setidaknya “melekat” yang tidak dapat secara cepat ditambah atau dihilangkan (Grant, 1991). Sehingga setidaknya dalam jangka pendek perusahaan harus beroperasi dan memanfaatkan sumber daya tersebut.

#### 4. Intangible

Secara umum *intangible* dibagi ke dalam *intangible property* atau *intangible resource* (Myers, 1996). *Intangible property* terdiri dari asset yang dilindungi hukum (*paten trademark, trade secret, software computer*), sedangkan *intangible resources* cenderung untuk memelihara proses pekerjaan, pengetahuan pegawai dan aktivitas – aktivitas *research and development (R&D)*.

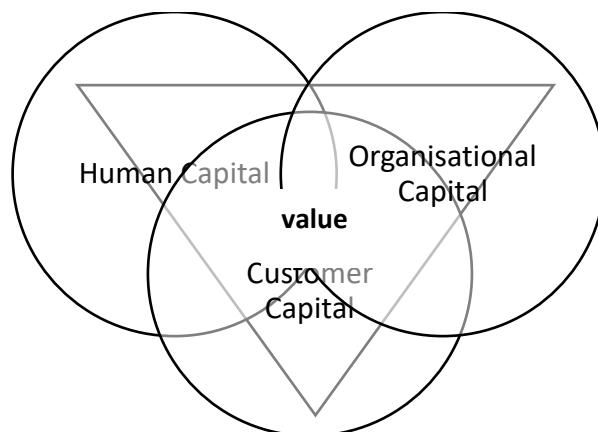
Di samping pembagian di atas, *intangible* dapat juga dibagi kedalam tiga bentuk yaitu pengetahuan (mengenai produk, proses, dan sebagainya), kekuatan pasar dimana perusahaan beroperasi (organisasi dari distribusi, *paten, brand*, dan sebagainya), dan kekuatan internal organisasi perusahaan (prosedur, struktur, dan komunikasi) (Vosselman, 1992). Hal tersebut serupa dengan yang dikemukakan oleh Sveiby (1989) yang mengemukakan bahwa *invisible balance sheet* terdiri dari manusia, pasar dan modal structural. Adapun klasifikasi menurut Skandia sebagai berikut:



**Gambar 1. Klasifikasi *Intangible* menurut Skandia**

Sumber : Johanson (2002)

Di samping klasifikasi *intangible* menurut Skandia di atas, sejumlah perusahaan mengklasifikasikan *intangible* ke dalam tiga bentuk *capital* yaitu *human capital, customer capital*, dan *structural capital (organizational capital)*, seperti yang dilakukan oleh Dow Chemical sebagai berikut :



**Gambar 2. Klasifikasi *Intangible* menurut Dow Chemical**

Sumber : Johanson (2002)

*Human capital* merupakan seluruh kapitalis individu, pengetahuan, skill dan pengalaman dari para pegawai dan manajer perusahaan. *Structural capital* merupakan gagasan perwujudan, pemberian wewenang dan infrastruktur pendukung dari *human capital*, sedangkan *customer capital* diartikan sebagai hubungan dengan konsumen (Edvinsson & Malone, 1997).

Menurut *International Accounting Standard Committee* (IASC) (1998) terdapat beberapa kriteria agar intangible dapat diakui sebagai asset adalah bahwa tanpa hakekat fisik, harus dapat diidentifikasi, dapat dikendalikan dan dapat dibedakan dari *goodwill* perusahaan. Lebih lanjut, IASC (1998) menyatakan bahwa untuk dapat diakui sebagai *intangible asset* harus dapat mendatangkan *future economic benefit* ke perusahaan dan biaya atas asset harus dapat diukur secara *reliable*. Beberapa bentuk yang cenderung diakui sebagai asset meliputi *brand name*, *trademark*, judul yang dipublikasikan, *software* computer, lisensi, *copyright*, paten, dan *property right* industry lainnya, *franchise*, *service and operating right and models*, *prototype*, dan formula (IASC, 1997).

##### 5. Intellectual Capital

Meningkatnya kesenjangan antara nilai pasar dan nilai buku perusahaan telah menarik banyak peneliti untuk mengeksplorasi nilai yang tidak tampak dari laporan keuangan (Francis dan Schipper, 1999; Lev dan Zarowin, 1999; Lev, 2001; Ulum, 2007). Lev (2001) mencatat bahwa, selama periode 1977-2001, rasio market-to-book US Standard and Poors (S & P) 500 meningkat dari sedikit di atas 1 sampai lebih dari 5, menyiratkan bahwa sekitar 80 persen dari nilai pasar perusahaan belum tercermin dalam laporan keuangan.

Edvinsson dan Malone (1997) mendefinisikan perbedaan antara nilai pasar dan nilai buku perusahaan sebagai nilai dari intellectual capital (IC). Dalam konteks ini, jika perusahaan memiliki IC dan mengelolanya dengan baik, maka akan berdampak pada nilai pasar perusahaan. Dengan kata lain, jika pasar modalnya efisien, investor akan memberikan nilai yang lebih tinggi bagi perusahaan dengan nilai IC yang lebih besar (Riahi-Belkaoui, 2003). Selain itu, jika IC merupakan sumberdaya yang berharga untuk keunggulan kompetitif, maka ia akan berkontribusi terhadap kinerja keuangan perusahaan (Kehelwalatenna dan Gunaratne, 2010).

IC bukanlah konsep akuntansi biasa (Mouritsen et al., 2001). Tidaklah cukup dengan mengatakan bahwa IC merupakan selisih antara nilai buku dengan nilai pasar perusahaan. Ketika perusahaan bicara tentang laporan IC (IC statements), mereka sesungguhnya mengekspresikan ketertarikan mereka dalam mengendalikan dan mengelola perusahaan. Dalam prakteknya, menurut Mouritsen et al. (2001), IC adalah tentang aktivitas manajer yang dapat diatribusikan dalam upaya atas nama pengetahuan. Aktivitas-aktivitas tersebut seringkali terkait dengan pengembangan karyawan, restrukturisasi organisasi, dan

pengembangan aktivitas pemasaran.

Definisi Intellectual Capital menurut Stewart (1998) adalah jumlah dari segala sesuatu yang ada di perusahaan yang dapat membantu perusahaan untuk berkompetensi di pasar, meliputi *Intellectual material* – pengetahuan, informasi, pengalaman, dan intellectual property - yang dapat digunakan untuk menciptakan kesejahteraan.

Brooking (1996) menyatakan bahwa IC adalah istilah yang diberikan kepada kombinasi dari aset tak berwujud, properti intelektual, karyawan, dan infrastruktur yang memungkinkan perusahaan untuk dapat berfungsi. Dalam definisi ini jelas tersirat bahwa IC tidak hanya sekedar tentang sumber daya manusia (human capital/HC), HC hanyalah salah satu komponen dari IC.

Roos et al. (1997) menyatakan bahwa IC meliputi seluruh proses dan aset yang tidak secara normal nampak di neraca dan semua intangible assets (trademarks, patent dan brands) yang menjadi perhatian metode akuntansi modern. Sedangkan Bontis (1998) mengakui bahwa IC adalah elusive, namun ketika IC dapat ditemukan dan 'dieksploitasi', maka ia akan menjadi sumber daya baru bagi organisasi untuk dapat memenangkan persaingan.

*Intellectual capital* menurut beberapa peneliti terdiri dari tiga bagian utama yang terdiri dari *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*. Human capital merepresentasikan individual knowledge stock suatu organisasi yang dicerminkan oleh para karyawannya (Bontis, et al 2001). Human capital merupakan kombinasi dari genetic inheritance, education, experience, and attitude tentang kehidupan dan bisnis (Hudson, 1993). *Structural capital* meliputi seluruh *non human storehouses of knowledge* dalam organisasi, termasuk *database, organizational charts, process manuals, strategies routines* dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar daripada nilai buku. Customer capital adalah pengetahuan yang melekat dalam *marketing channels* dan *customer relationship* yang dikembangkan organisasi melalui kegiatan usahanya.

Beberapa perbandingan elemen *intellectual capital* dikemukakan oleh Brooking, Roos, Stewart, dan Bontis pada table 1 dan IFAC (1998) dalam tabel 2.

**Tabel 1. Perbandingan Konsep Intellectual Capital Menurut Beberapa Peneliti**

<b>Brooking (UK)</b>	<b>Roos (UK)</b>	<b>Stewart (USA)</b>	<b>Bontist (Canada)</b>
<b>Human-centered assets</b>  Skills, abilities and expertise, problem solving abilities and leadership styles	<b>Human capital</b>  Competence, attitude, and intellectual agility	<b>Human capital</b>  Employees are an organization's most important asset	<b>Human capital</b>  The individual level knowledge that each employee possesses
<b>Infrastructure assets</b>  All the technologies, process and methodologies that enable company to function	<b>Organisational Capital</b>  All organizational, innovation, processes, intellectual property, and cultural assets	<b>Structural capital</b>  Knowledge embedded in information technology	<b>Structural capital</b>  Non-human assets or organizational capabilities used to meet market requirements

<b>Intellectual property</b> Know-how, trademarks and patents	<b>Renewal and development capital</b> New patents and training efforts	<b>Structural capital</b> All patents, plans and trademarks	<b>Intellectual property</b> Unlike IC, IP is a protected asset and has a legal definition
<b>Market assets</b> Brands, customers, customer loyalty and distribution channels	<b>Relational capital</b> Relationship which include internal and external stakeholders	<b>Customer capital</b> Market information used to capture and retain customers	<b>Relational capital</b> Customer capital is only one feature of the knowledge embedded in organizational relationships

Sumber : Bontis *et al* (2000)

Berikut ringkasan dan pengklasifikasi intellectual capital yang terbagi dalam tiga kelompok yaitu : *Human Capital, Relation Capital, dan Organizational Capital*.

**Tabel 2. Klasifikasi Intellectual Capital**

<b>Human Capital</b>	<b>Relational (Customer ) Capital</b>	<b>Organisational (Structural) Capital</b>
<b>Intellectual Property:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Patents</li> <li>- Copyrights</li> <li>- Design rights</li> <li>- Trade secret</li> <li>- Trademarks</li> <li>- Service marks</li> </ul> <b>Infrastructure Assets:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Management philosophy</li> <li>- Corporate culture</li> <li>- Management processes</li> <li>- Information systems</li> <li>- Networking systems</li> <li>- Financial relations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brands</li> <li>- Customers</li> <li>- Customer loyalty</li> <li>- Backlog orders</li> <li>- Company names</li> <li>- Distribution channels</li> <li>- Business collaborations</li> <li>- Licensing agreements</li> <li>- Favourable contracts</li> <li>- Franchising agreements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Know-how</li> <li>- Education</li> <li>- Vocational qualification</li> <li>- Work-related knowledge</li> <li>- Work-related competencies</li> <li>- Entrepreneurial spirit, innovativeness, proactive and reactive abilities, changeability</li> <li>- Psychometric valuation</li> </ul>

Sumber : IFAC (1998)

Stewart (1998), Sveiby (1997), Saint-Onge (1996), Bontis (2000) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003) mendefinisikan *organizational capital, relational capital, dan human capital* sebagai berikut :

- a. *Human Capital* (modal manusia).  
*Human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual. Komponen ini merupakan sumber inovasi dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Human capital merupakan sumber dari pengetahuan perusahaan, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu



organisasi atau perusahaan, serta mencerminkan suatu kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

*Human capital* akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya (Sawarjuwono dan Kadir, 2003). Ongkorahardjo et al. (2008), menyatakan bahwa *Human capital* sangat penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi. Selain itu, *human capital* dapat memberi nilai tambah dalam perusahaan melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim, pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.

- b. *Structural Capital* atau *Organizational Capital* (modal organisasi). *Structural capital* merupakan kemampuan organisasi untuk memenuhi kegiatan dan struktur perusahaan yang mendukung kinerja karyawan secara optimal serta kinerja bisnis perusahaan. Seorang individu dapat memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, namun apabila organisasi memiliki sistem dan prosedur yang kurang mendukung maka *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal (Sawarjuwono dan Kadir, 2003).

- c. *Relational Capital* atau *Customer Capital* (modal pelanggan). Elemen ini merupakan komponen modal intelektual yang menunjukkan nilai nyata. *Relational capital* merupakan suatu hubungan yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok, pelanggan, serta hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar. *Relational capital* dapat muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut (Sawarjuwono dan Kadir, 2003).

Menurut Rupidara (2008), modal intelektual tersusun dari tiga komponen. Pertama adalah seluruh atribut yang mencakup *human capital*, misalnya intelektual, *skill*, kreativitas, dan kinerja. Kedua, *organizational capital* yang meliputi, *property*, budaya, dan proses-proses. Ketiga, *relational capital*, meliputi seluruh hubungan eksternal dengan para konsumen, pemasok, rekan kerja, dan jaringan kerja.

#### 6. Hubungan *Intellectual Capital* dengan Kinerja Perusahaan

Firer dan Williams (2003) menguji hubungan VAIC™ dengan kinerja perusahaan di Afrika Selatan. Hasilnya mengindikasikan bahwa hubungan antara efisiensi dari *value added IC* dan tiga dasar ukuran kinerja perusahaan (yaitu *profitability*, *productivity*, dan *market valuation*) secara umum adalah terbatas dan *mixed*. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *physical capital* merupakan faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di Afrika Selatan.

Chen et al. (2005) menggunakan model Pulic (VAIC™) untuk menguji hubungan antara IC dengan nilai pasar dan kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan sampel perusahaan publik di Taiwan. Hasilnya menunjukkan bahwa IC berpengaruh secara positif terhadap nilai pasar dan kinerja keuangan perusahaan. Bahkan, Chen et al. (2005) juga membuktikan bahwa IC dapat menjadi salah satu indikator untuk memprediksi kinerja perusahaan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa investor mungkin memberikan penilaian yang berbeda terhadap tiga komponen VAIC™ (yaitu *physical capital*, *human capital*, dan *structural capital*). Mavridis (2004) dan Kamath (2007) memilih khusus sektor perbankan sebagai sampel penelitian. Hasil kedua penelitian ini menunjukkan bahwa VAIC™ dapat dijadikan sebagai instrumen untuk melakukan peneringkatan terhadap sektor perbankan di Jepang dan India berdasarkan kinerja IC-nya.

Mavridis (2004) dan Kamath (2007) mengelompokkan bank berdasarkan kinerja IC dalam empat kategori, yaitu (1) *top performers*, (2) *good performers*, (3) *common performers*, dan (4) *bad performers*. Selanjutnya, Tan et al. (2007) menggunakan 150 perusahaan yang terdaftar di bursa efek Singapore

sebagai sampel penelitian. Hasilnya konsisten dengan penelitian Chen et al. (2005) bahwa IC berhubungan secara positif dengan kinerja perusahaan; IC juga berhubungan positif dengan kinerja perusahaan di masa mendatang. Penelitian ini juga membuktikan bahwa rata-rata pertumbuhan IC suatu perusahaan berhubungan positif dengan kinerja perusahaan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini mengindikasikan bahwa kontribusi IC terhadap kinerja perusahaan berbeda berdasarkan jenis industrinya.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berakar pada filsafat postpositivisme, dimana penelitian sering digunakan untuk meneliti objek alamiah dengan peneliti sendiri merupakan instrument kunci, pengambilan sampel secara *purposive*, Teknik pengumpulan menggunakan triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian dari kualitatif lebih menekankan makna disbanding generalisasi (Sugiyono, 2013:15). Jenis – jenis penelitian yang lazim digunakan dalam kualitatif yaitu fenomenologi, Etnografi, Studi Kasus, metode historis, dan *grounded theory*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi yang merupakan penelitian mengkhususkan pada fenomena dan realias yang tampak untuk mengkaji penjelasan di dalamnya. Pendekatan penelitian ini dapat dimulai dengan memperhatikan dan menelaah focus fenomena yang hendak diteliti, yang melihat berbagai aspek subjektif dari perilaku objek.

Kemudian, peneliti melakukan penggalian data berupa bagaimana pemaknaan objek dalam memberikan arti terhadap fenomena terkait. Penggalian data ini dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam kepada objek atau informan dalam penelitian, juga dengan melakukan observasi langsung mengenai bagaimana objek penelitian menginterpretasikan pengalamannya kepada orang lain.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pengelolaan *intellectual capital* sebagai determinan untuk menstimulus *business performance*, perusahaan PT. Makassar Mega Putra Prima perlu memperhatikan *human capital*, *structural capital*, *customer capital* sebagai asset intangible yang mempunyai nilai bagi perusahaan.

Dengan menganalisis tiga hal yang sudah disebutkan diatas, maka akan diketahui bagaimana pengelolaan *intellectual capital* yang dimiliki PT. Makassar Mega Putra Prima sebagai determinan untuk menstimulus *business performance*.

Seperti yang dijelaskan pada bab 2 bahwa peningkatan *human capital* adalah investasi dan memiliki nilai ekonomi untuk perusahaan. Kemampuan dan keahlian *human capital* meningkat dan mampu bersaing di pasar karena perusahaan memberikan pelatihan secara berkala. Pengelolaan sumber daya intangible dapat membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing, meningkatkan produktivitas dan nilai pasar.

Pelatihan yang dilakukan untuk peningkatan *human capital* beragam, perusahaan PT. Makassar Mega Putra Prima membuat pelatihan sesuai kebutuhan dan permintaan department terkait. Adapun hal yang dilakukan untuk penerapan hasil pelatihan adalah pengumpulan ide yang kemudian dikaji kembali, apakah ide tersebut dapat menjadi nilai bagi perusahaan.

Perusahaan membuat penilaian atas capaian kinerja masing – masing karyawan. Seperti yang sudah dijelaskan oleh informan pada sesi wawancara bahwa penghargaan akan diterima oleh karyawan yang memenuhi *Key Performance Indicator* (KPI), karyawan menjadi termotivasi untuk terus meningkatkan kualitasnya sehingga menjadi asset intangible yang memiliki nilai.

Faktor penentu selanjutnya yang termasuk dalam komponen *Intellectual Capital* adalah *Structural Capital*. Telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa *Structural capital* merupakan gagasan perwujudan, pemberian wewenang dan infrastruktur pendukung dari *human capital*. Walaupun *human capital* dapat memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, namun apabila perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang kurang mendukung maka *human capital* tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Oleh karena itu, system pada perusahaan PT. Makassar Mega Prima selalu mengikuti

perkembangan kondisi pasar dan terus melakukan inovasi. PT. Makassar Mega Putra Prima tidak langsung melakukan perubahan system yang berjalan. PT. Makassar Mega Putra Prima menggunakan analisis SWOT, di mana memperhatikan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman apabila system atau aturan tersebut diterapkan.

Dalam proses penetapan system yang baru, PT. Makassar Mega Putra Prima melakukan peninjauan ulang kembali atas pengendalian internal yang sudah ada. Fungsi – fungsi setiap jabatan diperjelas, seperti yang sudah dijalankan oleh PT. Makassar Mega Putra Prima, kasir harus menerima penjualan sales setiap 2x sehari berdasarkan invoice yang sudah terbuat. Lalu audit stok yang ada di Gudang secara berkala dan audit dadakan jika dicurigai adanya tindakan fraud.

Adapun system keuangan yang digunakan oleh PT. Makassar Mega Putra Prima adalah SAP (System Application and Product in Data Processing). Dan system non keuangan yang dimiliki adalah system yang disediakan oleh Telkomsel, Champion. Dalam dua system yang dimiliki, PT. Makassar Mega Putra Prima mengolah data informasi untuk dijadikan pandangan perusahaan untuk meningkatkan nilai pasar.

Setelah *human capital* dan *structural capital*, komponen *intellectual capital* selanjutnya yang menjadi determinan dalam menstimulus *business performance* PT. Makassar Mega Putra Prima adalah *customer capital*. Komponen ini muncul dari bagian external lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai ekonomi.

Melakukan hubungan baik dengan supplier atau vendor, termasuk mengikuti arahan dari Telkomsel seperti pembuatan produk terbaru yang akan dijual ke pasar. PT. Makassar Mega Putra Prima juga menjaga hubungan baik dengan pelanggan, memberikan support seperti pemasangan spanduk vinil di outlet – outlet. Dan memberikan edukasi tentang produk terbaru yang dibuat, keuntungan apa saja yang akan didapatkan oleh outlet jika menggunakan produk yang dipasarkan.

PT. Makassar Mega Putra Prima terus melakukan inovasi terhadap pasar bisnisnya. Kondisi pasar yang tidak stabil dan terus berubah – berubah mewajibkan PT. Makassar Mega Putra Prima mengelola asset intangiblenya, *intellectual capital* mengikuti kondisi ekonomi yang terjadi sekarang.

Tak bisa dipungkiri bahwa keberhasilan PT. Makassar Mega Putra Prima dalam pengelolaan *intellectual capital* cukup berhasil. Hal ini dapat dilihat dari adanya penambahan wilayah operasional dalam satu tahun terakhir.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa PT. Makassar Mega Putra Prima mengelola *Intellectual Capital* yang dimiliki dengan baik. Perusahaan menganggap bahwa *intellectual capital* merupakan *intangible asset* yang sangat bernilai. Hal ini dapat dilihat dari pengelolaan yang dilakukan oleh PT. Makassar Mega Putra Prima terhadap *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital* dalam menstimulus *business performance* perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Makassar Mega Putra Prima diharapkan untuk terus melakukan pembenahan terhadap system internal perusahaan dalam hal pengecekan masa kadaluarsa kartu. Sehingga meminimalisir kerugian yang dialami oleh perusahaan.
2. PT. Makassar Mega Putra Prima untuk dapat lebih sering melakukan kegiatan yang berhubungan dalam hal peningkatkan kualitas *human capital* sehingga mampu memberikan inovasi – inovasi kepada perusahaan yang akan menjadi nilai di masa yang akan datang

#### 5. REFRENSI

Astuti, P.D. dan A. Sabeni. 2005. *Hubungan Intellectual Capital dan Business Performance*. Proceeding SNA VII. Solo. pp. 694-707.

Bontis, Nick, William Chua Chong Keow, and Stanley Richardson. 2000. *Intellectual Capital & Business Performance in Malaysia Industries*, Journal of intellectual Capital 1.

- Bontis,N., Crossan, M and Hulland, J. 2001. *Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows*, Journal of Management Studies 39 (4) : 437-469.
- Chen ,M.C., S.J. Cheng , and Y. Hwang. 2005. *An Empirical Investigation of The Relationship between Intellectual Capital and Firms' Market Value and Financial Performance*. Journal of Intellectual Capital 6 (2): 159- 176.
- Firer, S., and S.M. Williams. 2003. *Intellectual capital and traditional measures of corporate performance*. Journal of Intellectual Capital. Vol. 4 No. 3. pp. 348360.
- Guthrie,R.Petty , F.Ferrier, and R.Well. 1999. *There is no Accounting for Intellectual Capital in Australia: Review of Annual Reporting Practices and the Internal Measurement of Intangible Within Australian Organizations*. Paper presented at The International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital, Experiences,Issues and Prospect,OECD, June, Amsterdam.
- Hartono, Budi. 2001. *Intellectual Capital : Sebuah Tantangan, Akuntansi Masa Depan*. Media Akuntansi 21 ( Oktober) : 65-72.
- Miles,M.B, Huberman,A.M, dan Saldana,J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Pulic, A. 1998. *Measuring The Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy*. Paper presented at the 2nd McMaster World Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential.
- \_\_\_\_\_. 2000. *VAIC™ An Accounting Tool For IC Management (on-line) Available <http://www.measuring-ip.at/Paper/ham99txt.htm>*. accessed November 2006.
- Ulum, Ihyaul. 2007. *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan di Indonesia*. Semarang : FE – UNDIP.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Intellectual Capital : Model Pengukuran, Framework Pengungkapan & Kinerja Organisasi*. Cetakan Ketiga : Penerbit Univ. Muhammadiyah Malang.
- Widyaningrum, Ambar. 2004. *Modal Intelektual*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol. 1: pp.16-25.