

Human Capital Sebagai Bagian Dari Intelligent Capital Dalam Daya Saing Perusahaan

Ivan, M.P. Brata

Email: ivanbrata@student.uty.ac.id, Universitas Teknologi Yogyakarta

Nur Wening

Email: nur.wening@staff.uty.ac.id, Universitas Teknologi Yogyakarta

Abstract :

Human Capital as a part of Intelligent Capital in Company Competitiveness. Every single company's final goal is to make a profit business. Company market competitiveness is a manifestation of its both performance and quality. The competition demands a well – arranged company resources and capitals include its Intelligent Capital which contain Human Capital. A good Intelligent Capitalized Company indicates by its competent Human Capital, to make sure the company are qualified and well performed enough to be a strong competitor in the market.

Keywords : *Intelligence Capital, Human Capital, Company Performance, Company Competitiveness*

Abstrak:

Human Capital sebagai bagian dari Intelligent Capital dalam Daya Saing Perusahaan. Suatu perusahaan tentu tidak dapat lepas dari tujuan akhir untuk mencapai keuntungan. Dalam lingkungan pasar, yang menjadi penentu suatu perusahaan dapat terus melaksanakan proses usahanya adalah daya saing sebagai perwujudan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Persaingan pasar menuntut perusahaan untuk mengatur seluruh sumber daya yang ada dengan tepat termasuk Intelligent Capital yang di dalamnya juga terdapat Human Capital. Indikasi Intelligent Capital yang baik adalah dengan adanya Human Resource yang kompeten sehingga berdampak positif kepada kualitas daya saing perusahaan dalam bersaing di pasar.

Keywords : *Intelligence Capital, Human Capital, Kinerja Perusahaan, Daya Saing Perusahaan*

1. PENDAHULUAN

Ada sebuah pertanyaan yang selalu menarik dalam dunia usaha, “mengapa kinerja perusahaan didalam suatu industri serupa tidak pernah sama?”. Sebuah perusahaan dapat menghasilkan laba yang tinggi sementara perusahaan lainnya mengalami kerugian. Kondisi yang lain, perusahaan sama-sama memperoleh keuntungan, namun ada yang memperoleh laba yang lebih unggul dibandingkan perusahaan lain karena perbedaan performa, efisiensi dan alokasi dalam hal biaya – biaya produksi. Hal – hal tersebut merupakan suatu kajian yang terus akan menjadi perhatian perusahaan karena merupakan indikator penentu kinerja, kualitas, daya saing, serta berujung pada keberlangsungan dan keberlanjutan usaha dan semua orang – orang yang terlibat di dalamnya.

Sebagai sebuah konsep, intellectual capital merujuk pada modal-modal non fisik atau yang tidak berwujud (intangible assets) atau tidak kasat mata (invisible). Intellectual capital terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan. Intellectual capital memiliki potensi memajukan organisasi dan masyarakat. Secara ringkas

Received Mei 07, 2023; Revised Mei 2, 2023; Mei, 2023

*Corresponding author, e-mail address

Smedlund dan Poyhonen (2005) mewacanakan Intellectual capital sebagai kapabilitas organisasi untuk menciptakan, melakukan transfer, dan mengimplementasikan pengetahuan. Nahapiet dan Ghoshal (1998) merujuknya sebagai knowledge dan knowing capability yang dimiliki oleh sebuah kolektivitas sosial. Definisi ini digunakan mereka dengan pertimbangan kedekatannya dengan konsep modal manusia, salah satu unsur modal intelektual yang oleh Fitz-enz (2000) disebut sebagai katalisator yang mampu mengaktifkan intangibles, komponen lain yang inactive. Secara eksplisit, definisi ini terkesan tidak cukup memadai untuk menjelaskan secara empiris sampai sejauh mana cakupan makna intellectual capital, dalam kedua komponen tersebut, knowledge dan knowing capability. Namun, dalam penjelasannya, mereka membedakan dua jenis pengetahuan, yakni pengetahuan individual, baik yang eksplisit (disebut conscious knowledge oleh Spender) maupun yang tacit (automatic knowledge), serta pengetahuan sosial yang juga terdiri atas yang eksplisit (objectified knowledge) dan yang tacit (collective knowledge).

Usaha-usaha untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan daya saing perusahaan yang terdaftar di pasar modal di berbagai negara terus dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Ballas et al. (2012), Chi dan Wang (2010), Chau dan Leung (2006). Hal ini terus dilakukan mengingat kinerja perusahaan tidak dapat dilepaskan dari perubahan lingkungan bisnis. Persaingan global terus berubah dan kebutuhan konsumen juga berubah. U Penilaian kinerja perusahaan berbasis human capital merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan perusahaan. Human capital merupakan salah satu komponen utama dari intellectual capital (intangible asset) yang dimiliki oleh perusahaan. Selama ini penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (tangible asset). Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (human capital) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, human capital merupakan inti dari suatu perusahaan. Penyebutan human capital untuk sumber daya manusia (SDM) sepertinya belum banyak dianut oleh kalangan pelaku bisnis, padahal peran SDM terhadap masa depan perusahaan sangat menentukan. SDM adalah capital yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan SDM dibanding faktor produksi lainnya dalam strategi bersaing suatu perusahaan antara lain meliputi: kemampuan inovasi dan entrepreneurship, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan (Mathis, 2003).

Menurut Totanan (2004) sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang berbeda pada pengelolaan orang yang berbeda, artinya manusia yang berbeda dalam mengelola asset yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. sehingga dapat di simpulkan bahwa tangible asset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan. Individu yang terus menerus memacu diri meningkatkan kemauan akan menghasilkan kinerja dengan standar yang tinggi jika dikelola dengan baik. Kinerja karyawan adalah hal yang vital bagi perusahaan karena mempunyai hubungan erat dengan kegiatan produksi yang merupakan indikator dalam penentuan bagaimana perusahaan dapat bertahan dalam melakukan usaha kegiatannya

Menurut Schermerhon (2005), human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi (Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Rachmawati dan Wulani 2004). Menurut Stewart et al (1998) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003) mengatakan bahwa human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Fitz-Enz (2000) mendeskripsikan human capital sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu: 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan. Davemport (1999) mendeskripsikan human capital terdiri atas empat hal: kemampuan, perilaku, usaha, dan waktu, yang semua ini dimiliki dan dikendalikan sendiri oleh karyawan. Chen dan Lin (2003) menyatakan bahwa pengeluaran perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus dipandang sebagai investasi dalam human capital. Misalnya program training yang bertujuan untuk menambah value karyawan di masa depan harus dianggap sebagai investasi. Menurut Wealtherly (2003), Nilai perusahaan didasarkan atas tiga kelompok utama aset, yaitu: 1. Financial asset, misalnya kas surat-surat berharga yang sering disebut juga dengan financial capital 2. Physical asset, terdiri atas peralatan, gedung, tanah, disebut juga dengan tangible asset. 3. Intangible asset, misalnya organizational capital, seperti aliansi bisnis, customer capital, merek, reputasi kualitas dan pelayanan; dan intellectual capital (paten, desain produk, dan teknologi), goodwill, dan human capital. Edvinson, Stewart, dan Sueby (Burr dan Girardi, 2002) mengkategorikan Intellectual Capital terdiri dari dua elemen, yaitu human capital dan structural capital. Dari semuanya, yang terpenting adalah human capital, karena aset inilah yang menentukan kesuksesan perusahaan dalam persaingan.

Perhatian terhadap sumber daya manusia atau human capital sebagai salah faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan sering dinomor-duakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari human capital, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau human capital memiliki lima komponen yaitu individual

capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Oleh karena itu, mengingat peran SDM yang begitu besar dalam perusahaan, maka manajemen perusahaan sudah seharusnya lebih proaktif menjadikan SDM sebagai human capital yang harus diberi perhatian serta pengembangan secara terus menerus sesuai dengan perubahan dinamis lingkungan bisnis. Paper ini bertujuan untuk melakukan tinjauan ringkas baik secara teoritis maupun empiris terhadap peran SDM atau human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan

Dapat dikatakan bahwa human capital sangat dekat mempengaruhi inovasi perusahaan. Karyawan dibutuhkan untuk menjalankan proses produksi perusahaan. Dengan menyediakan kualitas pelayanan yang memadai ketika mengimplementasikan proses produksi, kapabilitas karyawan akan mempengaruhi efisiensi dan kepuasan konsumen. Daneshi (2013) fokus meneliti hubungan konsumen dengan kemampuan karyawan. Penelitiannya menemukan bahwa karyawan seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Menurut Wang dan Chang (2005) dalam Daneshi (2013), human capital mempengaruhi kinerja perusahaan melalui proses produksi dan inovasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Resource-based Theory

Asumsi mendasar dari pandangan resource based theory adalah bahwa organisasi dapat berhasil jika mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing. Keunggulan bersaing dapat dicapai dengan mengimplementasikan strategi penciptaan nilai dimana pesaing tidak dapat meniru dan tidak ada produk pengganti (Hitt et al., 2007). Kapabilitas yang bernilai (valueable), langka (rare), sulit ditiru (costly to imitate) dan tidak dapat disubstitusi (nonsubstitutable) merupakan kompetensi utama perusahaan (core competencies). Jika salah satu syarat dari ke empat unsur tersebut tidak terpenuhi maka keunggulan bersaing tidak akan bertahan lama. Dengan demikian untuk memperoleh keunggulan bersaing yang bertahan lama kompetensi perusahaan tersebut tidak dapat ditiru dan tidak ada barang penggantinya dari pandangan konsumen. Seberapa lama keunggulan bersaing dapat dipertahankan tergantung dari seberapa cepat pesaing dapat meniru barang atau jasa tersebut atau prosesnya. Keunggulan bersaing yang bertahan lama hanya dapat diperoleh ketika keempat unsur tersebut dapat dipenuhi secara bersamaan. Intellectual capital yang terdiri dari human capital, structural capital dan customer capital dapat menjadi dasar untuk menghasilkan keunggulan bersaing (Marr, 2004 dalam Daneshi, 2013).

2.2. Intellectual capital

Intellectual capital (termasuk juga sebagai asset tidak berwujud) didefinisikan sebagai asset yang tidak tampak secara fisik tetapi memberikan manfaat bagi perusahaan di masa mendatang (Canibano, 2000 dalam Ahmad 2011). Menurut Gioacasi (2007) intellectual capital dipertimbangkan sebagai sumber daya perusahaan dalam rangka membentuk kesehatan perusahaan dan memberi nilai bagi perusahaan. Dalam proses klasifikasi komponen

intellectual capital, umumnya diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu human capital , structural capital dan customer capital (Edvinsson dan Malone, 1997; Green dan Ryan, 2005; Sveiby, 1997 dalam Gioacasi, 2007) . Menurut (Ahmad, 2011) intellectual capital merupakan jumlah agregat nilai asset tidak berwujud yang terdiri dari:

A. Human capital

Human capital , merupakan keahlian, pengetahuan dan kemampuan. Human capital merupakan dimensi intellectual capital yang berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman manusia, yang akan mempengaruhi nilai perusahaan dengan cara mempengaruhi elemen lain dalam perusahaan. Pengetahuan dan kapabilitas karyawan merupakan sumber yang sangat penting dalam inovasi perusahaan (Wang dan Chang, 2005) Dapat dikatakan bahwa human capital sangat dekat mempengaruhi inovasi perusahaan. Karyawan dibutuhkan untuk menjalankan proses produksi perusahaan. Dengan menyediakan kualitas pelayanan yang memadai ketika mengimplementasikan proses produksi, kapabilitas karyawan akan mempengaruhi efisiensi dan kepuasan konsumen . Daneshi (2013) fokus meneliti hubungan konsumen dengan kemampuan karyawan. Penelitiannya menemukan bahwa karyawan seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Menurut Wang dan Chang (2005) dalam Daneshi (2013), human capital mempengaruhi kinerja perusahaan melalui proses produksi dan inovasi.

B. Structural capital

Structural capital , merupakan setiap hal yang dihasilkan oleh karyawan, database, software, panduan, struktur organisasi dan lain sebagainya. Menurut Bontis (2002) dalam Daneshi (2013) structural capital merupakan pusat pengetahuan dalam perusahaan termasuk teknologi. Umumnya berkaitan dengan pengetahuan dalam infrastruktur yang menjelaskan variabel struktur organisasi, budaya dan teknologi (Ahmad, 2011). Di sisi lain, menurut Daneshi (2013) Structural capital merupakan hardware, software, database, struktur organisasi, hak paten, nama baik perusahaan dan hal lainnya yang digunakan tenaga kerja perusahaan untuk mendukung proses dan aktifitas bisnis perusahaan. Hasil structural capital lebih ditekankan pada pengetahuan yang melekat pada tenaga kerja perusahaan dengan menjalankan rutinitas organisasi (Bontis, 2001 dalam Ahmad, 2011). Aspek budaya dan teknologi yang digabungkan dengan structural capital memiliki keterikatan lebih terhadap pengetahuan berbasis infrastruktur. Structural capital termasuk faktor teknologi dan kemampuan teknikal (Bontis et al., 2001 dalam Ahmad, 2011) menyatakan bahwa hubungan antara structural capital dan human capital dapat dialokasikan ke dalam hubungan social. Karakteristik social menghubungkan setiap individu dalam sebuah perusahaan. Karakteristik social merupakan salah satu hasil keluaran (output) structural capital seperti yang disebutkan oleh (Bontis et al., 2001 dalam Ahmad, 2011). Hasil keluaran tersebut merupakan perngetahuan atau hubungan yang tidak tampak namun memiliki manfaat penting bagi perusahaan (tacit knowledge). Di antara komponen intellectual capital, structural capital merupakan komponen yang paling sulit didefinisikan karena berkaitan dengan sumber daya lainnya.

C. Customer capital

Customer capital merupakan asset yang tampak dari reputasi perusahaan dan loyalitas konsumen. Customer capital didefinisikan sebagai sumber daya yang berkaitan dengan konsumen. Customer capital, merupakan hubungan yang dibangun dengan konsumen dan bagian lain yang signifikan dari structural capital. Customer capital merupakan hubungan harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang dapat diandalkan dan berkualitas. Customer capital juga timbul dari konsumen yang loyal dan merasa puas akan pelayanan yang telah diberikan yang akan membuat mereka tetap kembali kepada perusahaan yang bersangkutan.

2.3. Kinerja Perusahaan (Business Performance)

Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai hasil yang dapat diukur dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan atau hasil kerja dan kemampuan manajemen perusahaan mengimplementasikan strategi yang ditetapkan (Anthony, 1998 dalam Ahmad, 2011). Evaluasi kinerja perusahaan merupakan langkah yang menolong manajemen menilai keputusan-keputusannya terkait kinerja perusahaan dengan memilih indikator, pengumpulan dan analisis data, mengakses informasi terkait kriteria kinerja, pelaporan dan komunikasi serta secara berkala meninjau dan mengembangkan setiap prosesnya. Dalam sistem pengendalian formal ukuran kinerja dapat dibedakan antara ukuran financial dan non financial (Fisher, 1998 dalam Divianto, 2010). Ukuran financial menunjukkan berbagai tindakan yang dilakukan perusahaan di luar lingkup keuangan. Peningkatan nilai perusahaan merupakan hasil dari berbagai kinerja operasional baik keuangan maupun nonkeuangan. Kinerja non keuangan yang dimaksud dapat berupa meningkatnya kepercayaan konsumen terhadap produk yang dihasilkan perusahaan, meningkatnya produktivitas dan komitmen pegawai. Dengan demikian, jika perusahaan ingin memperoleh kinerja keuangan yang diharapkan, maka seharusnya perusahaan tersebut memotivasi pegawainya dalam lingkup non keuangan. Hal ini disebabkan suatu penelitian yang dilakukan oleh Ferrier dan Mckenzie (2004) dalam Divianto (2010) menunjukkan bahwa penggerak utama kinerja keuangan jangka panjang adalah kinerja non keuangan. Penelitiannya mengemukakan kesuksesan 90 (Sembilan puluh) perusahaan di Australia dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: a. Mencoba menemukan potensi para pegawainya. b. Berusaha meningkatkan profil perusahaannya. c. Memasuki hubungan strategis dengan pihak ekstern perusahaan dengan menggunakan reputasi dan jaringan bisnis. d. Melakukan investasi dalam bidang riset dan pengembangan.

2.4. Pengaruh Human capital Terhadap Kinerja dan Daya Saing Perusahaan

Studi-studi empiris tahun 1980-an memberikan hasil yang mixed terhadap hubungan antara human capital dengan kinerja perusahaan. Nkomo (1986, 1987) menguji hubungan antara perencanaan SDM dengan kinerja bisnis, dan menemukan tidak ada korelasi diantaranya. Hasil ini juga didukung oleh studi yang didasarkan atas survei (Delaney, Lewin and Ichniowski 1988, 1989) yang menyimpulkan tidak ada hubungan antara praktek SDM dengan kinerja keuangan perusahaan. Sementara studi-studi empiris tahun 1990-an sekarang lebih banyak membuktikan hubungan yang positif dan signifikan antara human capital dengan kinerja perusahaan.

Pendekatan riset yang menfokuskan pada SDM secara individual dan kaitkan dengan kinerja perusahaan telah dirintis sejak awal tahun 1990-an. Bartel (1994) menguji hubungan antara program pelatihan yang diadopsi dan pertumbuhan produktivitas, sementara hubungan antara

program pelatihan dan kinerja keuangan didukung oleh Gerhart dan Milkovich (1992). Weitzman dan Kruse (1990) mengidentifikasi hubungan antara skema kompensasi insentif dan produktivitas, dan Terpstra dan Rozell (1993) menguji proses rekrutmen, seleksi uji validasi dan penggunaan prosedur seleksi formal dan menemukan hubungan dengan profit perusahaan. Pada umumnya, penyeleksian dalam penyusunan staf mempunyai hubungan positif dengan kinerja perusahaan (Becker dan Huselid 1992, Schmidt, Hunter, McKenzie dan Muldrow 1979). Evaluasi kinerja dan keterkaitan dengan skema kompensasi telah diidentifikasi sebagai penyumbang kenaikan dalam profitabilitas perusahaan (Borman 1991). Studi empiris yang terkait dengan hubungan intellectual capital dalam bentuk sumber daya pengetahuan (knowledge) dengan kinerja perusahaan antara lain dilakukan oleh: Nonaka dan Takeuchi (1995), dan Zahra dan George (2002). Nonaka dan Takeuchi (1995) menyatakan bahwa hanya perusahaan yang dapat memproduksi pengetahuan baru secara berkelanjutan saja yang mampu mencapai posisi lebih baik untuk memiliki competitive advantage. Zahra dan George (2002) mengutarakan model rekonseptualisasi yang menghubungkan antara sumber pengetahuan, absorptive capacity dan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keunggulan bersaing.

Penelitian terkait dilakukan oleh Wang dan Chang (2005) dalam Ahmad (2011) menunjukkan bahwa elemen intellectual capital berpengaruh langsung dengan kinerja perusahaan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara intellectual capital dengan kinerja perusahaan dan di dalamnya juga terkandung hubungan sebab akibat di antara keempat elemen intellectual capital. Inovasi akan mempengaruhi proses produksi, yang pada akhirnya mempengaruhi customer capital. Selanjutnya, Customer capital memberi dampak terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa human capital merupakan kunci utama pencapaian kinerja perusahaan (Gimeno et al., 1997 dalam Juma, 2006). Menurut Becker (1964) dalam Juma (2006) pendidikan dan pengalaman kerja merupakan karakteristik dasar pembentukan konsep human capital. Gabungan pendidikan dengan pengalaman tim manajemen puncak akan menciptakan sumber daya yang kuat dan menciptakan keunggulan bersaing (Dimov dan Shepherd, 2005). Berdasarkan resources based view dalam kaitannya dengan human capital, pendidikan dan pengalaman tim manajemen puncak adalah sangat bernilai, langka, tidak dapat ditiru dan merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan (Barney, 1991 dalam Juma, 2006). Didukung oleh knowledge based view, pengetahuan merupakan sumber daya yang sangat strategis dan signifikan (Spender, 1996 dalam Juma, 2006). Namun demikian pengetahuan dan pengalaman tersebut tersebar pada berbagai jenis industri dan perusahaan, sehingga kinerja setiap perusahaan akan bervariasi. Spender (1996) dalam Juma (2006) berargumen bahwa pengetahuan yang paling strategis dan signifikan merupakan kombinasi pengetahuan yang tersimpan dalam individu namun dapat diakses dan terus berkelanjutan dalam aktivitasnya. Intinya, human capital merupakan pengetahuan dan skill yang dibawa individu ke dalam perusahaan (Dimov dan Shepherd, 2005). Dengan demikian human capital yang dimiliki tim manajemen puncak, yang terkandung dalam pendidikan dan pengalamannya akan menciptakan kinerja positif perusahaan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dituliskan sebagai berikut: H1: Human capital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan

2.5. Pengukuran Human capital

Pengukuran human capital bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai instrinsik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Disamping itu, pengukuran SDM merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan sebagai alat untuk melakukan perbaikan. Menurut Fitz-Enz (2000), perusahaan yang tidak melakukan pengukuran SDM, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat:

1. Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik
2. Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi
3. Mengidentifikasi gap kinerja yang harus dianalisis dan dieliminasi
4. Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar
5. Mengetahui kinerja yang harus diberi reward
6. Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin maju, dimana perusahaan semakin banyak tergantung pada intangible asset daripada tangible asset. Adanya pergeseran ini tercermin dalam studi Brooking Institution di Amerika Serikat yang meneliti 500 perusahaan dalam kurun waktu 20 tahun terakhir (Wealthery, 2003). Pada tahun 1982, tangible asset merepresentasikan 62% nilai pasar perusahaan, kemudian turun menjadi 38% pada tahun 1992. Studi terakhir yang dilakukan pada tahun 2002 menunjukkan angka penurunan yang semakin besar menjadi hanya 15%, sementara 85% merupakan intangible asset yang menentukan nilai pasar perusahaan. Wealthery (2003) mengatakan terdapat dua kekuatan utama mengapa pengukuran human capital menjadi pusat perhatian utama di komunitas bisnis. Pertama adalah kompetisi dalam lingkungan bisnis sebagai akibat globalisasi perdagangan dan perkembangan beberapa sektor kunci seperti telekomunikasi, transportasi, dan jasa-jasa keuangan. Kedua, perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat terutama setelah kemunculan internet. Kedua perkembangan ini secara dramatis telah merubah struktur bisnis dan mendorong intangibles asset memegang peran yang semakin penting bagi perusahaan khususnya.

Pelatihan dan pengembangan SDM penting dilakukan perusahaan dalam rangka untuk mengantisipasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat berubah. Menurut Wexley dan Yukl (1976 : 282) mengemukakan :

"training and development are terms referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by organizational members".

Selanjutnya Wexley dan Yukl menjelaskan pula :

"development focusses more on improving the decision making and human relation skills of middle and upper level management, while training involves lower level employees and the presentation of more factual and narrow subject matter".

Pendapat Wexley dan Yukl tersebut lebih memperjelas penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Mereka berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk

mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).

Pengertian pelatihan dan pengembangan pegawai, dikemukakan oleh Adrew E. Sikula (1981 : 227) *”training is short-terms educational procces utilizing a systematic and organized procedure by which nonmanagerial personnel learn technical knowlegde and skills for a definite purpose. Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long-terms educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoritical knowledge for general purpose”*.

Istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation.

2.6 Kompetensi Inti HR

Carol (2019) dalam penelitiannya menemukan evolusi dari kompetensi inti Human Resource yang sebelumnya diteliti oleh David Ulrich dari sejak tahun 1987 pada tabel dibawah. Carol menemukan bahwa terjadi perubahan definisi mengenai kompetensi inti HR menjadi lebih kompleks dan saling menggantikan seiring berjalannya waktu sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Table 1: Summary of David Ulrich’s HR Core Competencies Model Source: (Carol, 2019)

Round 1 1987	Round 2 1992	Round 3 1997	Round 4 2002	Round 5 2007	Round 6 2012	Round 7 2016
Business Knowledge	Business Knowledge	Business Knowledge	Business Knowledge	Business Ally		
			Strategic Contribution	Strategic Architect	Strategic Positioner	Strategic Positioner
HR Delivery	HR Delivery	HR Delivery	HR Delivery	Operational Executor	HR Inovator & Integrator	Total Rewards Steward: Human Capital Curator
Change	Change	Change	Change & Culture Combined	Culture & Change Steward	Change Champion	Culture & Change Champion
		Culture	HR Technology	Operational Executor	Technology/ Information Proponent	Technology & Media Integrator
	Personal Credibility	Personal Credibility	Personal Credibility		Credible Activist	Credible Activist
				Talent Manager & Organization Designer	Organization Capability Builder	Analytics Designer & Interpreter
						Compliance Manager
						Paradox Navigator

Lebih lanjut, David Ulrich (2017) menemukan sendiri model kompetensi HR dan dibagi menjadi 3 segmen seperti yang tertera pada tabel berikut :

Impact Segments	Core Driver	Organizational Enabler	Delivery Enabler
HR Competencies	- Strategic Positioning	- Culture & Change Champion	- Technology & Media Integrator
	- Credible Activist	- Human Capital Curator	- Analytics Designer & Interpreter
	- Paradox Navigator	- Total Reward Steward	- Compliance Manager

Singkatnya, kompetensi inti menggabungkan posisi – posisi strategis untuk memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan pasar. “credible activist” adalah posisi untuk mereka yang layak dipercaya karena memiliki ide – ide inovatif. “paradox navigator” adalah posisi yang tepat untuk mereka yang mampu melalui tantangan tekanan bisnis baik jangka panjang maupun jangka pendek (Lawrence, 2017). Tanggung jawab fungsi “Organization Enablers” akan mempertahankan budaya perusahaan. “HC Curator” harus memiliki kemampuan untuk mengelola pertumbuhan, meningkatkan kemampuan serta mengarahkan sumber daya manusia sesuai dengan arah perusahaan.

Dalam Intellectual Capital, Human Capital, manusia memiliki knowledge, skill, religiosity, atau personality yang berbeda-beda. Walaupun gajinya atau (dalam kasus sepakbola) nilai akuisisinya, katakanlah sama. Hal-hal intrinsik tadi, tentu saja akan sangat bernilai dan membuat satu manusia berbeda dengan manusia lain. Dalam hal manusia bekerja dalam entitas, maka akan membuat suatu entitas memiliki nilai yang berbeda dengan entitas lain. Namun, nilai intrinsik ini tidak dapat dikuantifikasi. Semuanya akan terlihat dalam laporan keuangan melalui, pendapatan (misalnya, pendapatan penjualan barang yang tinggi karena Sales Promotion Girlnya cantik), atau beban (beban pajak turun karena akuntan pajaknya memiliki knowledge dan networking yang bagus), atau Earning per Share (tinggi, karena akuntannya memiliki knowledge dan skill dalam financing), dan elemen-elemen lain dalam laporan keuangan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Artikel ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan. Penelitian deskriptif ialah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun status kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ialah untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistimatis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki (Nazir, 1988). Menurut Whitney (1960) penelitian deskriptif ialah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tatacara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode VAICTM (Value Added Intellectual Capital) mengukur efisiensi tiga jenis input perusahaan yaitu modal manusia, modal struktural, serta modal fisik dan finansial yang terdiri dari: Pertama, Human Capital Efficiency (HCE) adalah indikator efisiensi nilai tambah modal manusia. HCE merupakan rasio dari Value Added (VA) terhadap Human Capital (HC). Hubungan ini mengindikasikan kemampuan modal manusia membuat nilai pada sebuah perusahaan. HCE dapat diartikan juga sebagai kemampuan perusahaan menghasilkan nilai tambah setiap rupiah yang dikeluarkan pada modal manusia. HCE menunjukkan berapa banyak Value Added (VA) dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja (Ulum, 2008). Kedua, Structural Capital Efficiency (SCE) adalah indikator efisiensi nilai tambah modal struktural. SCE merupakan rasio dari SC terhadap VA. Rasio ini mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari VA dan merupakan indikasi bagaimana keberhasilan SC dalam penciptaan nilai (Tan et al., 2007). Ketiga, Capital Employed Efficiency (CEE) adalah indikator efisiensi nilai tambah modal yang digunakan. CEE merupakan rasio dari VA terhadap CE. CEE menggambarkan berapa banyak nilai tambah perusahaan yang dihasilkan dari modal yang digunakan. CEE yaitu kalkulasi dari kemampuan mengelola modal perusahaan (Imaningati, 2007). Meningkatnya pemahaman atas pentingnya pengungkapan intellectual capital terhadap kinerja perusahaan berbanding lurus dengan penelitian atas pengukurannya. Banyak metode pengukuran intellectual capital yang telah dikembangkan, salah satunya yaitu metode The Value Added Intellectual Coefficient (VAIC) yang dikembangkan oleh Pulic (1998). VAIC merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan menciptakan nilai secara efisien dengan memanfaatkan keberadaan modal fisik (physical capital) dan modal intelektual (intellectual capital) untuk memberikan nilai tambah (value added). Perusahaan yang memiliki nilai VAIC tinggi menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dapat mengombinasikan keberadaan sumber daya yang dimiliki, mulai dari dana-dana keuangan, human capital, structural capital hingga customer capital. Dan dengan adanya pengelolaan yang baik, maka kinerja perusahaan pasti akan mengalami peningkatan pula. Sebuah perusahaan dikatakan mempunyai keunggulan kompetitif apabila dapat menciptakan nilai ekonomis yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain dalam industrinya.

Namun lebih lanjut dikatakan hal yang paling penting adalah menjaga keberlanjutan dari keunggulan kompetitif tersebut atau yang biasa disebut sebagai sustained competitive advantage (Barney and Clark 2007). Keunggulan kompetitif dalam RBT merupakan penciptaan abnormal profit (Peteraf 1993) atau tingkat kembalian di atas rata-rata (above average returns) dengan memanfaatkan fitur-fitur khusus yang dimiliki perusahaan (Lin and Huang 2011). Keunggulan kompetitif dapat dibedakan menjadi 2, yaitu keunggulan kompetitif berbasis logistik (Porter 1985) dan keunggulan kompetitif berbasis sumber daya (Barney 1991). Berdasarkan penelitian Widarjo (2011), pengungkapan modal intelektual berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan setelah penawaran umum saham perdana. Semakin tinggi pengungkapan modal intelektual, maka semakin tinggi nilai perusahaan. Perluasan

pengungkapan modal intelektual akan mengurangi asimetri informasi antara pemilik lama dengan calon investor, sehingga membantu calon investor dalam menilai saham perusahaan dan dapat melakukan analisis yang tepat mengenai prospek perusahaan di masa yang akan datang. Williams (2001), dan Miller dan Whiting (2005) menyatakan bahwa pengungkapan sukarela mengenai modal intelektual memungkinkan investor dan stakeholder lainnya untuk lebih baik dalam menilai kemampuan perusahaan di masa depan, melakukan penilaian yang tepat terhadap perusahaan, dan mengurangi persepsi risiko mereka. perusahaan mengungkapkan intellectual capital pada laporan keuangan mereka dalam rangka memenuhi kebutuhan informasi investor, serta meningkatkan nilai perusahaan (Miller dan Whiting, 2005). sinyal positif dari organisasi diharapkan akan mendapatkan respon positif dari pasar, hal tersebut dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan serta memberikan nilai yang lebih tinggi bagi perusahaan.

Hasil pengujian Chusnah (2014) dengan menggunakan data 80 perusahaan manufaktur periode 2008-2010 membuktikan bahwa pengaruh IC dan komponen IC terhadap kinerja perusahaan menunjukkan arah yang positif dan signifikan dengan model pengujian yang mempertimbangkan peran moderasi dari strategi dalam hubungan antara IC dengan kinerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Intellectual capital sendiri menjadi sebuah topik yang menarik untuk diteliti mengingat perannya yang makin vital pada perusahaan saat ini. Menurut pandangan tradisional, aset yang berharga bagi perusahaan berupa aset fisik berupa tanah, tenaga kerja dan modal, dan aset-aset tersebut dianggap sebagai penentu seberapa baik kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang software, keuangan, farmasi, perhotelan sangat bergantung pada intellectual capital untuk mendapatkan keuntungan. Perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan manufaktur mengombinasikan intellectual capital dengan aset fisik untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Intellectual capital, yang meliputi sumberdaya dan kemampuan perusahaan yang berharga, sulit untuk ditiru dan bersifat tak tergantikan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif dan kinerja yang superior dibandingkan perusahaan yang tidak menggunakannya (Barney, 1991). Chen et al. (2005) menggunakan model Pulic (VAIC) untuk menguji hubungan antara intellectual capital dengan nilai pasar dan kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan sampel perusahaan publik di Taiwan. Kinerja keuangan yang digunakan adalah market-to-book value, ratios of equity, return of equity, return on assets, growth in revenue dan employee productivity.

Hasilnya menunjukkan bahwa intellectual capital berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Bahkan penelitian ini dapat dijadikan indikator untuk memprediksi kinerja keuangan perusahaan di masa mendatang. Rahadian (2011) melakukan penelitian yang bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh dari intellectual capital, yang diidentifikasi menggunakan konsep input-proses-output dari human capital, customer capital, innovation capital dan process capital, kepada kinerja perusahaan. Dari perspektif modal berbasis sumber daya dan intelektual, model jalur struktural diterapkan untuk data keuangan untuk menganalisis hubungan di antara empat komponen modal intelektual, serta efek kausal modal intelektual terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua komponen intellectual capital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Innovation capital memiliki hubungan positif dan signifikan

dengan customer capital, sementara innovation capital memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan human capital. Process capital memiliki hubungan positif dan signifikan dengan customer capital. Human capital memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sementara human capital tidak memiliki hubungan signifikan dengan customer capital. Customer capital tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perusahaan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Saragih, 2014 dengan objek perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, hasil menunjukkan bahwa secara simultan intellectual capital berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. Secara parsial, human capital (VAHU) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan perusahaan manufaktur masih menggunakan banyak asset tetap dalam proses operasionalnya. Sedangkan variabel structural capital (STVA) dan customer capital (VACA) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan

- a. Pengaruh intellectual capital (VAIC) terhadap kinerja perusahaan secara simultan Secara simultan dengan menggunakan uji F, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intellectual capital yang diukur melalui metode VAIC secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui ROA. Tampak pada tabel 5.9 nilai signifikansi $0,000 < 0.05$. Perusahaan manufaktur yang butuh inovasi produk yang terus menerus digerakkan oleh intellectual capital. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu (Soetedjo dan Mursida, 2014) yang menyatakan secara simultan intellectual capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian yang sama ditemukan oleh Akanbi, 2016 yang merekomendasikan perusahaan memberikan perhatian terhadap intellectual capital karena dapat membawa kinerja yang superior bagi perusahaan dan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Menurut Akanbi (2016), pengelolaan intellectual capital yang efisien akan melahirkan motivasi dan dedikasi karyawan, nilai pasar yang lebih tinggi bahkan dapat menjadi pemimpin di pasar. Hasil penelitian Ahmad (2011) menemukan, terdapat hubungan yang positif antara intellectual capital yang terdiri dari human capital, structural capital, customer capital dan relation capital terhadap kinerja perusahaan. Daneshi (2013) menemukan bahwa intellectual capital berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang dilihat dari ROA, ROE dan net profit margin. Hasil penelitian lain yang mendukung hal ini adalah Chairunissa dan Dewi (2015), Nejadirani (2012), Yudhanti (2011), Ulum et, al., (2008).
- b. Pengaruh intellectual capital (VACA, VAHU, STVA) terhadap kinerja perusahaan secara parsial Secara parsial dengan menggunakan uji t, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komponen pembentuk intellectual capital yaitu customer capital dan dan structural capital berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan namun human capital mengunjukkan pengaruh yang negatif signifikan. Hipotesis pertama yang berbunyi, human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini menemukan bahwa human capital (VAHU) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad (2011) dan Juma (2006) yang menyatakan bahwa human capital berpengaruh langsung dengan kinerja perusahaan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan oleh fenomena berikut. Hasil penelitian yang berpengaruh negatif menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur di Indonesia belum cukup menyalurkan dana untuk pengelolaan modal manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Artinya dana yang dikeluarkan untuk kesejahteraan dan pelatihan karyawan masih kurang signifikan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Beberapa penelitian juga menemukan hasil yang sama dengan penelitian ini. Kuryanto dan Syafruddin (2008) menemukan bahwa pengaruh Intellectual capital (human capital) terhadap kinerja perusahaan manufaktur tidak signifikan. Hal ini disebabkan perusahaan manufaktur masih menggunakan banyak asset tetap dalam proses operasionalnya. Demikian halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Gany dan Nugrahanty (2015) menemukan hasil yang sama. Indikator VAHU tidak valid untuk mengukur variabel Intellectual Capital. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur lebih menekankan pada pengolahan physical asset (capital employed) dalam human capital. Hipotesis kedua yang berbunyi, structural capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan diterima. Nilai structural capital (STVA) yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa perusahaan mampu memanfaatkan struktur perusahaan yang mereka miliki secara optimal untuk menciptakan laba bagi perusahaan. Dengan adanya struktur perusahaan yang baik, sistem, prosedur, regulasi dan data base yang baik, perusahaan mampu meminimalisasi kemungkinan adanya kecurangan dengan demikian seluruh staff bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Soetedja dan Mursida, 2014 yang menyatakan bahwa Value Added Structural capital memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian Gozali dan Hatane (2014) menemukan bahwa diantara ke tiga komponen intellectual capital, pengaruh structural capital terhadap kinerja perusahaan adalah yang paling tinggi. Hasil penelitian lain yang mendukung hubungan positif structural capital dengan kinerja perusahaan ditemukan oleh Haniyah dan Priyadi (2014), Akanbi (2006), Divianto (2010). Hipotesis ketiga yang berbunyi customer capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan diterima. Nilai customer capital (VACA) menunjukkan nilai yang signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan manufaktur. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan baik antara perusahaan dengan konsumen. Usaha perusahaan memberikan pelayanan kepada konsumen, serta merespon saran dan kritik yang disampaikan oleh konsumen mampu meningkatkan kepercayaan konsumen kepada perusahaan. Kepercayaan tersebut akan menjadikan konsumen loyal dan tetap memilih produk perusahaan tersebut. Nilai yang signifikan dan positif tersebut berarti perusahaan menjaga baik hubungannya dengan konsumen). Customer capital yang positif dan signifikan didefinisikan sebagai asset tidak berwujud yang dapat membantu perusahaan dalam hal mendapatkan keunggulan bersaing (Alder dan Kwon, 2002 dalam Juma, 2006). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Soetedja dan Mursida, 2014. Hasil penelitian lain yang mendukung hubungan positif customer capital dengan kinerja perusahaan ditemukan oleh Akanbi (2006) dan Juma (2006).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh intellectual capital yang terdiri dari human capital, structural capital dan customer capital terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap ke tiga hipotesis yang menggunakan analisis regresi linier berganda maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Human capital berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja perusahaan.
- b. Structural capital berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan.
- c. Customer capital berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan

Intellectual Capital dapat memberikan nilai lebih bagi kinerja perusahaan sehingga meningkatkan daya saing. Berdasarkan hasil penelitian dari para ahli membuktikan bahwa perusahaan yang mempunyai intellectual capital dibanding perusahaan pesaingnya lebih profitable, serta kinerja keuangan dan nilai perusahaan lebih baik. Dilihat dari sudut pandang akuntansi, pengungkapan intellectual capital dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan melalui baik program-program pelatihan maupun belanja SDM yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dampaknya berpengaruh pada Free Cash Flow (FCF) yang naik. Pengungkapan intellectual akuntansi dapat dilihat dalam laporan keuangan perusahaan untuk selanjutnya dampaknya dapat dilihat pada free cash flow (FCF). Pengungkapan dianggap oleh teori agensi sebagai mekanisme yang dapat mengurangi biaya yang dihasilkan dan konflik serta mengontrol kinerja manajer.

Banyak perusahaan masih beranggapan bahwa aset fisik berupa tanah, mesin, dan tenaga kerja yang dapat menghasilkan profit bagi perusahaan, sehingga mengesampingkan aset non fisik (intellectual capital) seperti, pengetahuan dan kompetensi karyawan, hubungan dengan pelanggan, inovasi, system computer dan administrasi, kreativitas dalam mendesain produk yang unik serta kemampuan menguasai teknologi. Oleh karena itu perlu disadari oleh para pemilik maupun top management bahwa program-program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan perlu ditingkatkan sebelum dialokasikan untuk pembelian mesin baru untuk perusahaan yang bersifat manufaktur, maupun ekspansi usaha pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Boudreau, J. (2016). Work in the future will fall into these 4 categories. *Harvard Business Review*, 17.
- Mayhew, R., (2019). Six Main Functions of a Human Resource Department. [online] Available at: <https://smallbusiness.chron.com/six-main-functions-human-resource-department60693.htm>
- Lawrence, B. (2017). Nine Competencies for HR Excellence Emerge. [online] Available at: <https://www.hrci.org/community/blogs-and-announcements/hr-leads->

businessblog/certification-matters/2017/04/04/nine-competencies-for-hr-excellence-emerge

- Wai, C. K., Sagadavan, R., Teck, T. S., Ng, A. H. H., Hoo, W. C., & Sam, T. H. (2021). Measuring Human Resource Competencies, towards Effective Business Partnering, A Proposed Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3), 1132-1142
- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris
- Rachmawati, A.N., Maarif, M.S., Sukmawati, A. (2018). Prioritization Of Human Capital Development Strategy Of Improving The Bank Performance. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, Vol. 6 No. 3, September 2020 Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.17358/IJBE.6.3.228> Available online at <http://journal.ipb.ac.id/index.php/ijbe>
- Nzuve, S.N.M., Bundi, E.G. (2012). Human Capital Management Practices And Firms Performance: A Survey Of Commercial Banks In Kenya
- Nabila, D. (2017). Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat 6 SDM Umum dan IT PT. KAI (persero) Bandung
- Hartati, N. (2014). Intellectual Capital Dalam Meningkatkan Daya Saing: Sebuah Telaah Literatur. *Jurnal Etikonomi* Vol. 13 No. 1 April 2014
- Saragih, A.E., (2017). Pengaruh Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JRAK – Vol 3 No. 1, Maret 2017. ISSN : 2443 – 1079*
- Daneshi, Ali., I. B. Mansourabad., A, Pirzad. (2013). The Study of the Relationship Between Intellectual Capital and Financial Performance of the Listed Companies in Tehran Stock Exchange. *Research Journal of Applied Science, Engineering and Technology* 6 (10), 1703-1710
- Divianto. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital (Human capital, Structural capital dan Customer capital) Terhadap Business Performance Survey Pada Perusahaan Swasta di Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi Ke-IV, ISSN: 2085-137*
- Nonaka, I., and Takeuchi, H., (1995). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford University Press, New York.
- Nkomo, S.M. (1987). Human resource planning and organisational performance: An exploratory analysis. *Strategic Management Journal*, 8: 387-392
- Martina D.P. A. Ongkorahardjo, Antonius Susanto, Dyna Rachmawati. 2008. Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 10, No. 1, p.11-21
- Mayo, A. 2000. The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital. *Personal Review*, Vol. 29, No. 4.

Mathis, Robert L. dan John H. Jakson. 2003. Human Resource Management. SouthWestern Thomson Learning.