



Conceptual Framework Of Intellectual Capital Influences To Corporate Efficiency

Ketut Rina Purnami Dewi, Nugroho Priyo Negoro, Yani Rahmawati
Business Management, Institut Teknologi Sepuluh Nopember
ketut.rina13@mhs.mb.its.ac.id

Abstract

The emerging issue of labour piracy in Indonesia makes human resources become the most valuable assets. Labour piracy is mostly found in financial corporate to minimize cost, because there are limited capable employees available. The previous study found, the average Indonesian employee turnover in bank was 2-10 years. Approximately of 54% employees were willing to leave their job earlier and moved to others financial corporate with higher salary, and some others prefer to get a better career path, hence resigning the current job became the best decision for them. Training and education expense are increasing, but they have capability in minimizing corporate efficiency. Intellectual Capital (IC) played an important role in financial industry. This research aims to provide a conceptual framework of IC role to corporate efficiency. Study found that there is significant positive effect of IC to corporate efficiency. Study also revealed several factors of IC that influence the corporate efficiency.

Keywords: Intellectual Capital, Corporate Efficiency, Labour Piracy

1. PENDAHULUAN

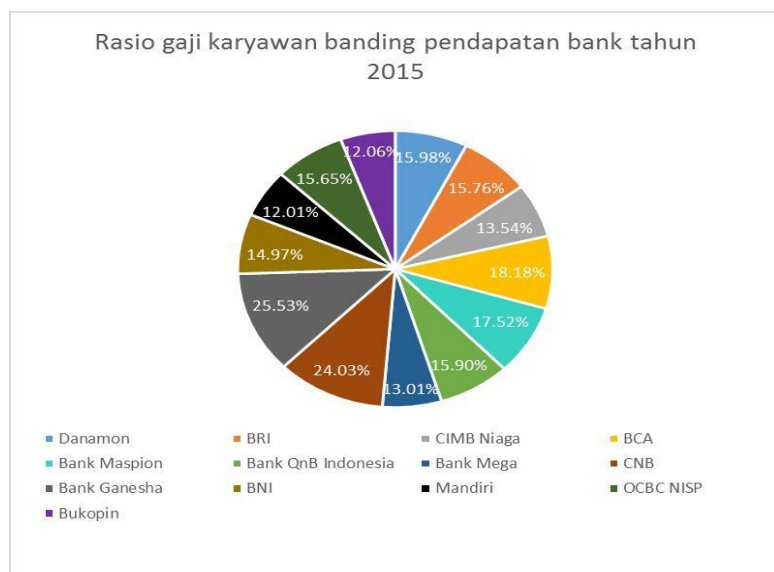
Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai penggerak laju dinamika sebuah organisasi. Salah satu indikator yang menjadikan SDM merupakan asset berharga perusahaan adalah adanya pengetahuan atau *knowledge* yang dimiliki oleh masing-masing individu yang tidak bisa diabaikan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan [1]

Akan tetapi akhir-akhir ini marak terdengar isu pembajakan karyawan dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Tentunya hal ini dapat merugikan perusahaan karena perusahaan kehilangan SDM terbaiknya. Salah satu sektor di Indonesia yang kerap kali melakukan pembajakan karyawan adalah sektor perbankan. Berdasarkan data dari hasil survey *Price Waterhouse Cooper* (PWC) tahun 2014, rata-rata masa kerja karyawan perbankan adalah 2-10 tahun pada suatu lembaga keuangan bank. Sejumlah 54% karyawan mengatakan rela meninggalkan pekerjaannya terdahulu dan pindah ke lembaga keuangan lainnya dengan janji imbalan gaji lebih tinggi, sedangkan 37% karyawan memilih untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih menjanjikan sehingga memilih untuk *resign* dan masuk ke lembaga keuangan bank lainnya [2].

Padahal jika dilihat dari rasio gaji karyawan terhadap pendapatan perusahaan, jumlah yang dikeluarkan oleh bank-bank di Indonesia tidak sedikit. Rata-rata rasio beban gaji terhadap pendapatan adalah 14,3% dari keseluruhan 13 sampel bank di Indonesia yang diambil secara acak. Pada gambar 1.1 terdapat gambaran persentase rasio biaya yang dikeluarkan oleh bank untuk menggaji karyawan dibandingkan dengan pendapatan total karyawan. Perusahaan juga sudah mengeluarkan dana yang cukup tinggi untuk biaya pendidikan dan pelatihan karyawan. Akan tetapi salah satu hasil penelitian yang dikeluarkan oleh *Harvard Business Review* menyatakan bahwa *training* yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan di USA telah gagal. Hal ini dikarenakan karyawan tidak dapat menerapkan apa yang ia peroleh pada saat proses pendidikan dan pelatihan ke divisi tempat ia semula berasal [3]

IC diindikasikan berpengaruh positif terhadap efisiensi perusahaan dan peningkatan performa perusahaan. Maka dari itu riset ini bertujuan untuk mengetahui konseptual *framework* pengaruh IC terhadap efisiensi perusahaan. Semakin berkembangnya SDM yang berbeda generasi dan ketidakpastian tantangan bisnis kedepan mengakibatkan penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan mengingat pengelolaan *intangible assets* seperti halnya IC menjadi hal yang sangat penting guna memaksimalkan *output* yang diperoleh dan mengoptimalkan penggunaan *input* yang dimiliki oleh perusahaan. Tidak semua perusahaan mampu mengembangkan dan manajemen IC dengan baik sehingga dapat meningkatkan efisiensi

perusahaan. Disamping itu pula perkembangan teknologi dan zaman mengakibatkan tuntutan tinggi terhadap penguasaan pada *knowledge* tertentu. *Knowledge* merupakan salah satu bentuk *intangible assets* yang apabila dikelola dengan sangat baik tentu akan memberikan hasil yang maksimal terhadap keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu penting diadakan sebuah riset untuk mengukur IC pada perusahaan guna meningkatkan efisiensi perusahaan. Penelitian ini mengkaji riset-riset terdahulu terkait pengaruh IC terhadap efisiensi perusahaan dengan menggunakan pendekatan *literature review*.



Gambar 1. 1 Rasio Gaji Karyawan Bank Banding Pendapatan Bank Tahun 2015
Sumber: Diadopsi dari Wibawanti (2015)

1 KAJIAN PUSTAKA

2.1 INTELLECTUAL CAPITAL (IC)

Sveiby (1997) merupakan peneliti pertama yang mengajukan kategori atau klasifikasi dari IC menjadi 3 bagian *intangible assets* yaitu *human capital*, *structural capital* dan *customer capital*. Penelitian lainnya yang juga berkontribusi dalam perkembangan teori IC adalah Edvinsson pada tahun 1997 [4]. Berdasarkan teori Edvinsson, IC merupakan komponen yang perlahan dapat menjadi bagian terpenting dalam mencapai *competitive advantage* pada sebuah perusahaan. Edvinsson (1997) menyusun kerangka IC yang dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu *human capital*, *organizational capital* dan *customer capital*. Edvinsson (1997) berhipotesis bahwa *value capital* atau nilai dari sebuah perusahaan tidak serta merta muncul disebabkan oleh penguatan satu atau dua dari faktor IC [5].

Ketidak-seimbangan manajemen dalam mengatur ketiga komponen pembentuk IC tidak akan mengakibatkan perusahaan memiliki kinerja dan penapaian yang baik. Perlu adanya keseimbangan dalam memanajemen ketiga komponen IC tersebut sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja dan pencapaian yang optimal[5]. Pada tahun 2008 peneliti Schiuma membuat model komponen IC dengan objek penelitian perusahaan motor Ducati. Pada penelitian tersebut Schiuma menbagi IC menjadi dua kategori yakni asset pengetahuan yang berkaitan dengan *stakeholder* perusahaan dan asset pengetahuan yang berkaitan dengan infrastruktur atau struktural organisasi. Dua komponen utama pembentuk organisasi tercermin dalam berbagai bentuk modal. Kedua kategori tersebut dibagi lagi menjadi dua sub kategori yaitu *netware* dan *wetware* pada kategori asset *stakeholder* dan sub kategori *hardware* serta *software* terdapat pada kategori asset pengetahuan struktural.

Terdapat berbagai definisi dari *intellectual capital* (IC), salah satunya seperti yang dikatakan oleh Itami 1987 dalam Goh (2005) menyatakan bahwa IC merupakan *intangible assets* yang terdiri dari *particular technology*, informasi konsumen, nilai-nilai perusahaan, *brand name*, dan reputasi dari sebuah perusahaan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dari sebuah perusahaan[6]. Sedangkan menurut Stewart (1997) menyatakan bahwa IC merupakan pengetahuan, informasi, hak milik intelektual dan pengalaman dari masing-masing individu yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan kesejahteraan finansial[7].

Tabel 2. 1 Definisi IC Menurut Para Ahli

Peneliti	Definisi IC
Edvinsson & Malone (1997)	IC adalah pengetahuan yang dapat dikonversi menjadi sesuatu hal yang memiliki nilai. IC dapat dikategorikan menjadi 3 bagian yaitu <i>human capital</i> , <i>organizational capital</i> , dan <i>customer capital</i> .
Stewart (1997)	IC merupakan pengetahuan, informasi, hak milik intelektual dan pengalaman dari masing-

	masing individu yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan kesejahteraan finansial.
Sveiby (1997)	IC merupakan <i>intangible assets</i> yang terdiri dari <i>internal structure</i> , <i>external structure</i> , dan <i>human competence</i> .
Roos, et al (2001)	IC adalah kontribusi nilai dari asset-aset yang tidak berbentuk fisik (<i>intangible assets</i>) yang dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu <i>human capital</i> , <i>relationship capital</i> dan <i>structural capital</i> .
Kamath (2007)	IC didefinisikan sebagai segala bentuk kreasi dari berbagai macam pemikiran dan

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, maka data dikatakan bahwa IC merupakan modal intelektual yang dimiliki oleh masing-masing individu dapat berupa pengetahuan atau *knowledge*, pengalaman, informasi dan segala sesuatu yang bersifat *intangible* yang dapat menjadi asset suatu perusahaan dan dapat memberikan kontribusi bagi kinerja perusahaan yang baik ke depannya.

2.2 EFISIENSI

Secara umum efisiensi adalah cara perusahaan untuk dapat memproduksi dengan biaya serendah mungkin. Tidak hanya menyangkut biaya, efisiensi juga menyangkut bagaimana pengelolaan hubungan *input* dan *output* dengan cara mengalokasikan faktor-faktor produksi yang tersedia secara optimal sehingga dapat menghasilkan *output* yang maksimal. Efisiensi adalah salah satu indikator kinerja yang mendasari seluruh kinerja organisasi yang mengacu pada prinsip kemampuan dalam menghasilkan output yang optimal dengan input yang ada, adalah sebuah ukuran kinerja yang diharapkan. Efisiensi perusahaan diklasifikasikan menjadi 2 bagian yaitu efisiensi teknis dan efisiensi alokatif. Efisiensi teknis merupakan kemampuan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai *output* maksimal dari sejumlah *input*. Sedangkan efisiensi alokatif merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam menggunakan sejumlah input secara optimal pada tingkat harga tertentu. Komponen efisiensi teknis dan efisiensi alokatif ini dikombinasikan untuk menghasilkan ukuran efisiensi total atau efisiensi ekonomis [8].

2 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* untuk mengetahui bagaimana *Intellectual Capital* dapat memengaruhi efisiensi perusahaan. Penelitian ini mengkaji penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh IC terhadap efisiensi pada industri yang berbeda-beda dan diterapkan di Negara yang berbeda-beda.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari *literature review* terhadap penelitian-penelitian terkait IC dan efisiensi terdapat hasil penelitian yang menarik dari masing-masing penelitian terdahulu. Adapun klasifikasi indikator IC yang digunakan berbeda-beda untuk masing-masing industri dan pendekatan IC yang digunakan berbeda-beda tergantung dengan karakter dari perusahaan masing-masing. Pada Tabel 4.1 terdapat klasifikasi indikator IC yang digunakan berdasarkan industri masing-masing. Hal ini menandakan bahwa tidak semua indikator IC berperan dalam efisiensi perusahaan. Pada Tabel 4.2 terdapat hasil dari penelitian terdahulu yang secara umum dapat dikatakan IC memiliki pengaruh terhadap efisiensi perusahaan.

Namun, tidak semua indikator IC berpengaruh signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Akan tetapi terdapat suatu kecenderungan dari masing-masing hasil penelitian menyatakan bahwa indikator *human capital* merupakan indikator yang sering muncul sebagai indikator yang berpengaruh terhadap efisiensi perusahaan. Hal ini relevan dengan kondisi di mana *human capital* merupakan salah satu aspek terpenting karena memiliki dan membawa pengetahuan, keahlian, ketangkasan, dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh mesin maupun perangkat IT lainnya. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk memelihara SDM atau karyawan pada perusahaan tersebut agar SDM mampu memberikan potensi dan talenta-talenta terbaik mereka untuk keberlangsungan bisnis perusahaan.

Tabel 4.1 Pengkategorian IC Menurut Peneliti Terdahulu

Peneliti	Kategori IC	Industri
Edvinsson & Malone (1997)	<i>Human Capital</i> , <i>Organizational Capital</i> dan <i>Customer Capital</i>	Industri secara keseluruhan
Roose, et al (2001)	<i>Human Capital</i> , <i>Relationship Capital</i> dan <i>Organizational Capital</i>	Industri secara keseluruhan
Schiama, et al (2008)	<i>Human Capital</i> , <i>Structural Capital</i> , <i>Organizational Capital</i> , <i>Social Capital</i> , dan <i>Stakeholder Capital</i>	Studi kasus perusahaan Ducati
Shih (2008)	<i>Human Capital</i> , <i>Innovation Capital</i> , <i>Flow Capital</i> , dan <i>Customer Capital</i>	Industri Keuangan
Shih, et al (2010)	<i>Human Capital</i> , <i>Structural Capital</i> dan <i>Customer Capital</i>	Bank
Alipour (2012)	<i>Human Capital</i> , <i>Relational Capital</i> , <i>Organizational Capital</i> , <i>Structural Capital</i> , <i>Social Capital</i> , dan <i>Stakeholder Capital</i>	Asuransi
Lu, et al (2010)	<i>Human Capital</i> , <i>Process Capital</i> , <i>Innovation Capital</i> , <i>Customer Capital</i>	Manufaktur
Wang, et al (2011)	<i>Human Capital</i> , <i>Structural Capital</i> , <i>Relational Capital</i>	Bank
Zakery & Afrazeh (2015)	<i>Human Capital</i> , <i>Structural Capital</i> dan <i>Relational Capital</i>	Asuransi

Berdasarkan hasil *review* terhadap beberapa *paper* penelitian IC, objek perusahaan yang diamati cenderung dominan mengamati IC pada lembaga keuangan bank. Produk-produk keuangan yang ditawarkan kepada masyarakat merupakan salah satu bentuk dari hasil pengetahuan manusia, sehingga membutuhkan karyawan dengan knowledge yang mumpuni pula. Oleh karena itu IC memegang peranan penting pada sektor perbankan [9]. Pada tabel 4.3 terdapat perbedaan dan persamaan dari penelitian-penelitian IC terdahulu.

Tabel 4.2 *Mapping Theory* Kajian Riset Terdahulu

Peneliti	Permasalahan	Teori/Metode	Variabel	Hasil Penelitian
Haddad, et al (2003)	Bagaimana cara mengukur efisiensi bank di Indonesia?	DEA	<i>Price of labor, price of funds, price of physical capital, mortgage loan, public loan, other loan, securities.</i>	Kredit yang terkait dengan bank memiliki Potensi yang sangat tinggi untuk meningkatkan efisiensi. Selanjutnya potensi surat berharga juga memiliki potensi yang tinggi pula terhadap efisiensi. Efisiensi input terbesar terletak pada beban tenaga kerja yaitu sebesar 85,75% dan beban bunga yaitu 87,07%. Berdasarkan perhitungan DE, bank swasta nasional non devisa merupakan bank yang paling efisien dalam kurun waktu 3 tahun yakni dari tahun 2001-2003.
Goh (2005)	Bagaimana mengukur kinerja IC pada bank-bank komersial di Malaysia?	VAIC TM	<i>Physical capital, human capital, customer capital, organizational capital</i>	<i>Human Capital efficiency</i> sangat berpengaruh terhadap efisiensi bank domestic dan bank asing di Malaysia. Bank asing memiliki nilai efisiensi lebih tinggi daripada bank domestic. Akan tetapi bank domestic memiliki <i>value added</i> lebih tinggi dibandingkan dengan bank asing. Hong Leong Bank merupakan bank yang paling efisien dengan koefisien IC tertinggi.
Wang, et al (2011)	Bagaimana peran IC terhadap kinerja efisiensi bank di Asia Timur?	DEA SBM Descriptive statistic	<i>Human capital, structural capital, relational capital, ROA, NIM, cash and interbank assets, deposits to total liabilities, cost to income, expense to assets, capital reserve ratio, ROE, impaired assets to loan, net loan loss provision</i>	Terdapat 4 tingkatan efisiensi bank, level 1 merupakan bank dengan tingkat efisiensi paling tinggi dan level 4 merupakan bank dengan tingkat efisiensi terendah. Pada level 3 bank-bank cenderung memiliki komponen <i>human capital</i> yang baik tapi tidak dengan <i>structural capital</i> dan <i>relational capital</i> . Bank yang berada di level 2 memiliki performa yang baik pada <i>human capital, structural capital</i> dan <i>relational capital</i> . Sedangkan pada bank level 1 memiliki performa <i>human capital</i> dan <i>structural capital</i> tertinggi dan superior.
Alipour (2012)	Bagaimana peran IC dan kaitannya dengan kinerja finansial pada industri asuransi di Iran?	VAIC Regresi linier berganda	ROA <i>Value added capital coefficient, Value added human capital, Structural capital value added, Value added intellectual coefficient.</i> Variabel kontrol terdiri dari: ukuran perusahaan, ROE Dan <i>leverage.</i>	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara <i>human capital efficiency</i> terhadap <i>profitability</i> dari perusahaan. <i>Value added capital coefficient</i> memiliki pengaruh positif terhadap nilai ROA. <i>Structural capital</i> juga Memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ROA.
Guerrini, Et al (2014)	Bagaimana IC dapat memengaruhi keadaan kinerja finansial perusahaan saat ini dan di masa depan di Italia?	VAIC Regresi	ROA ROE ATO <i>Value added Capital coefficient, Value Added human capital, Structural capital value added, Value added intellectual coefficient</i> Variabel kontrol:	<i>Value added capital coefficient</i> berpengaruh positif terhadap kinerja finansial perusahaan (ROA, ROE,ATO). <i>Value added human capital</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap ROE, tapi berpengaruh sedikit terhadap ROA dan tidak berpengaruh terhadap ATO. <i>Structural capital value added</i> tidak memiliki pengaruh pada ROE, ROA dan ATO.

leverage, ukuran bank, industri, dan *barrier to entry*.

Zakery & Afrazeh (2015)	Bagaimana menyusun model IC terhadap pengukuran efisiensi pada perusahaan asuransi di Iran?	DEA GEE Regresi	ROE, <i>Human capital, structural capital</i> dan <i>relational capital</i> .	Variabel yang menunjukkan efek positif signifikan terhadap efisiensi adalah <i>staff education</i> (<i>human capital</i>) dan <i>agencies</i> (<i>relational capital</i>) Sementara <i>portfolio diversity</i> dan <i>new products</i> memiliki pengaruh negatif. Hanya variabel <i>human capital, relational capital</i> yang menunjukkan efek positif terhadap kinerja efisiensi perusahaan asuransi di Iran, sedangkan <i>structural capital</i> tidak mendukung kinerja efisiensi perusahaan asuransi di Iran.
Meles, et al (2016)	Bagaimana pengaruh <i>IC efficiency</i> terhadap kinerja bank di US?	VAIC TM IC	ROAA ROAE <i>Human capital, structural capital</i> ,	IC <i>efficiency</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. <i>Human capital</i> memberikan pengaruh positif signifikan tertinggi terhadap kinerja perusahaan. <i>Structural capital</i> juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Tabel 4.3 Perbedaan dan Persamaan Penelitian IC terdahulu

No	Peneliti	Perbedaan	Persamaan
1	Hadad, et al (2003)	Pada penelitian ini tidak secara langsung mengatakan variabel IC, akan tetapi terdapat beberapa variabel input yang digunakan merupakan variabel <i>human capital</i> dan <i>organizational capital</i> . Adanya keterkaitan Merger terhadap efisiensi.	<i>Human capital</i> dan <i>organizational capital</i> memberikan pengaruh terhadap efisiensi. <i>Human capital</i> memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap efisiensi.
2	Goh (2005)	Membandingkan efisiensi bank domestik dan bank asing.	<i>Physical capital, human capital, customer capital, organizational capital</i> berpengaruh positif terhadap efisiensi
3	Wang, et al (2011)	Bank dengan efisiensi tertinggi memiliki nilai <i>human capital</i> dan <i>structural capital</i> tertinggi	Variabel IC (<i>Human capital, structural capital, dan relational capital</i>) dan metode yang digunakan cenderung sama dengan penelitian efisiensi bank lainnya.
4	Alipour (2012)	Menggunakan variabel kontrol yang berbeda.	Sama-sama menggunakan rasio kinerja keuangan yaitu ROA. Semua variabel IC menunjukkan pengaruh positif terhadap efisiensi.
5	Guerrini, et al (2014)	<i>Structural capital</i> tidak berpengaruh terhadap efisiensi.	Sama-sama menggunakan metode VAIC.
6	Zakery & Afrazeh (2015)	Terdapat dua tahapan pengerjaan teknik analisis data yaitu analisis <i>IC creation</i> dan analisis <i>IC application</i> . Adanya indikator <i>relational capital</i> pada IC.	Metode DEA, dan hasil penelitian yang hampir sama dengan penelitian lainnya bahwa semua indikator IC memberikan pengaruh positif signifikan terhadap efisiensi.
7	Meles, et al (2016)	Terdapat variabel <i>dummy</i> yaitu GDP.	<i>Human capital</i> menjadi indikator IC yang paling berpengaruh positif signifikan.

5. KESIMPULAN

Terdapat beragam jenis indikator IC yang dapat diteliti dan diterapkan oleh perusahaan, diantaranya seperti *human capital, structural capital, relational capital, organizational capital, customer capital* dan lain sebagainya. Tidak semua indikator IC berpengaruh terhadap efisiensi perusahaan. *Human capital* merupakan salah satu indikator IC yang paling sering muncul digunakan untuk mengukur efisiensi perusahaan dan hampir keseluruhan penelitian IC menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap efisiensi perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Alipour, "The effect of intellectual capital on firm performance: an investigation of Iran insurance

- companies,” *Meas. Bus. Excell.*, vol. 16, no. 1, pp. 53–66, Mar. 2012.
- [2] A. Mohamad, “Tekan pembajakan karyawan, OJK bakal atur batas gaji bankir | merdeka.com,” *merdeka.com*, 2014. .
- [3] M. Beer, M. Finnström, and D. Schrader, “Why Leadership Training Fails—and What to Do about It,” *Harv. Bus. Rev.*, pp. 50–57, 2016.
- [4] K. ERIK SVEIBY, “The Intangible Assets Monitor,” *J. Hum. Resour. Costing Account.*, vol. 2, no. 1, pp. 73–97, Jan. 1997.
- [5] L. Edvinsson and M. S. (Michael S. Malone, *Intellectual capital : realizing your company’s true value by finding its hidden brainpower*. New York: HarperBusiness, 1997.
- [6] P. Chen Goh, “Intellectual capital performance of commercial banks in Malaysia,” *J. Intellect. Cap.*, vol. 6, no. 3, pp. 385–396, Sep. 2005.
- [7] T. Stewart, *Intellectual Capital*. New York: The NEw Wealth of Organizations, 1997.
- [8] Z. & E. Abidin, “Kinerja Efisiensi Teknis Bank Pembangunan Daerah: Pendekatan Data Envelopment Analysis (DEA),” *J. Akuntansi dan Keuang.*, vol. 11, no. 1, pp. 21–29, 2009.
- [9] Y.-H. Wang, W.-K., Lu, W.-M., & Wang, “The Relationship Between Bank Performance and Intellectual Capital in East Asia,” *Qual Quant*, vol. 47, pp. 1041–1062, 2011.