

Manusia sebagai Penentu Penciptaan Nilai dan Kinerja Perusahaan Perbankan di Indonesia

Human Capital Determines the Value and Performance of Banking Companies in Indonesia

Moh. Nasih¹ dan Rina Fariana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Surabaya

ABSTRACT

The mission of every company is to create value through its various undertaken activities. Resource management and optimal combination of resources is required to create an optimal value. The resources owned by the company can be either tangible assets or intangible assets. The necessity and the role for each resource identified differently depending to the type of a business and its environment. In services company which operates in a highly competitive environment, the role and contribution of human capital is very vital and strategic. The purpose of this study was to analyze and to prove the role and the contribution of human capital in the value-added creation for the company, and whether human capital and physical capital affected the performance of the banking company in Indonesia. The study was conducted on 21 banks in Indonesia which carried out in 2007, 2008, 2009, 2010, and 2011. The analysis showed that the contribution of human capital to corporate value was 7.52 times (in average) larger than corporate value that created by the physical capital. This study also proved that the human capital and physical capital had significant effects on corporate performance (ROE) either partially or simultaneously, with the coefficient of determination up to 0.935. These results indicated that human capital was a strategic resource for the company, and must be continually developed and given special attention now and in the future.

Keywords: human capital, physical capital, value-added, performance, banking

ABSTRAK

Misi setiap perusahaan adalah menciptakan nilai (*create value*) melalui berbagai aktivitas yang dijalankan. Agar tercipta nilai secara optimal diperlukan pengelolaan dan kombinasi sumber daya secara optimal pula. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat berupa sumber daya berwujud (*tangible assets*) dan sumber daya tidak berwujud (*intangible assets*). Kebutuhan dan peran masing-masing sumber daya diidentifikasi berbeda tergantung jenis dan lingkungan usaha. Pada perusahaan jasa yang beroperasi pada lingkungan yang sangat kompetitif, peran dan kontribusi human capital sangat vital dan strategis. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan membuktikan bagaimana peran dan kontribusi manusia atau *human capital* dalam penciptaan nilai tambah perusahaan serta apakah human capital dan physical capital berpengaruh pada kinerja perusahaan perbankan di Indonesia. Penelitian dilakukan atas 21 perusahaan perbankan di Indonesia tahun 2007, 2008, 2009, 2010, 2011. Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi manusia (*human capital*) terhadap penciptaan nilai perusahaan rata-rata $7,52 \times$ dari yang diciptakan oleh physical capital. Penelitian ini juga membuktikan bahwa human capital dan physical capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROE) baik secara parsial maupun simultan dengan koefisien determinasi mencapai 0,935. Hasil ini menunjukkan bahwa manusia merupakan sumber daya strategis perusahaan yang harus terus menerus dikembangkan dan mendapatkan perhatian lebih pada saat ini maupun yang akan datang.

Kata kunci: human capital, physical capital, nilai tambah, performance, perbankan

Setiap perusahaan pasti mengharapkan keuntungan optimal baik jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk maksud tersebut, perusahaan

harus menciptakan *value* atau nilai tambah sebanyak-banyaknya pada setiap rantai nilai aktivitasnya. Secara umum, nilai suatu produk digambarkan oleh

¹ Korespondensi: Moh. Nasih, Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga; Jalan Airlangga 4-6 Surabaya; Telepon: 08113452006, E-mail: mohnasih@yahoo.com.

seberapa besar pengorbanan ekonomi yang direlakan oleh *customer* untuk memperoleh produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Agar tercipta nilai, perusahaan dituntut mengkombinasikan setiap sumber daya yang dimiliki sehingga perusahaan mempunyai keunggulan bersaing dan mampu memenangkan persaingan global. Menurut Porter (1980), perusahaan dapat membangun keunggulan bersaing secara berkelanjutan berdasarkan *cost* atau diferensiasi, atau kombinasi dari keduanya.

Lingkungan bisnis saat ini menuntut perusahaan untuk tidak hanya mampu menghasilkan produk maupun jasa dengan biaya rendah, *cost leadership*, namun juga harus mampu menyediakan barang dan jasa yang lebih bervariasi, inovatif dan mampu memenuhi keinginan *customer* yang sangat spesifik, personal dan berkembang. Kondisi demikian menyebabkan banyak perusahaan mengubah cara menjalankan bisnis dari bisnis yang berbasis tenaga kerja menjadi bisnis berbasis kompetensi dan ilmu pengetahuan dengan ciri utama penggunaan ilmu pengetahuan secara masif. Strategi bisnis berdasarkan pengetahuan diharapkan dapat menciptakan keunggulan produk dan mengembangkan penemuan baru sehingga perusahaan dapat memenangkan persaingan baik domestik maupun global.

Dalam pengelolaan bisnis berbasis pengetahuan, sumber daya konvensional seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan dan kekayaan fisik lainnya dipandang tidak lagi sebagai aset strategis dibandingkan dengan sumber daya dalam bentuk ilmu pengetahuan yang melekat pada personil serta teknologi. Dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dikuasai, sumber daya konvensional akan dapat dioptimalkan pemanfaatannya sehingga operasi bisnis lebih efisien dan efektif dan perusahaan pun mempunyai keunggulan bersaing yang memadai (Booth 1998). Dengan menerapkan *knowledge based business*, maka penciptaan nilai perusahaan akan kehilangan relevansinya. Informasi yang disajikan sistem pelaporan tradisional tidak cukup mampu mengungkapkan informasi penting berkenaan dengan proses bisnis berbasis pengetahuan (*knowledge-based processes*) maupun sumber daya takberwujud atau *intangible resources* (Ulum 2008).

Canibao *et al.* (2000) mengungkapkan bahwa salah satu tanda informasi akuntansi kehilangan relevansinya adalah semakin meningkatnya kesenjangan antara nilai pasar dan nilai buku ekuitas perusahaan dalam *financial market*. Kesenjangan yang terus mengalami peningkatan tersebut

mendorong banyak Peneliti untuk meriset dan mengungkapkan nilai yang tersembunyi (*hidden value*) dalam laporan keuangan perusahaan. Chen *et al.* (2005), mengutip Lev, mengungkapkan bahwa dalam *US Standard and Poors* (S & P) 500, pada kurun waktu tahun 1977 hingga 2001, perbandingan antara nilai pasar dengan nilai buku perusahaan mengalami peningkatan hingga 5. Peningkatan tersebut membuktikan bahwa nilai pasar perusahaan yang tidak tercermin dalam laporan keuangan mencapai 80%. Perbedaan tersebut diidentifikasi sebagai *Intellectual Capital* atau IC (Edvinsson dan Malone 2000).

Keberadaan IC dalam proses menciptakan nilai perusahaan dan keunggulan kompetitif mendapat pengakuan dari berbagai pihak. Menurut Andriessen (2004), mengutip Pulic, *intellectual capital* suatu perusahaan terdiri dari 2 komponen penting yaitu; *tangible asset* atau *capital employed* yang mencakup aset fisik dan finansial; serta *intangible asset* yang mencakup *human capital* serta *structural capital*. Berdasarkan konsep tersebut, Pulic (2000) mengembangkan metode pengukuran IC dengan mengukur efisiensi dari nilai tambah yang dihasilkan oleh IC yang disebut *Value Added Intellectual Coefficient* atau VAICTM. Dalam VAICTM, komponen utama IC adalah sumber daya perusahaan yang meliputi kekayaan fisik (VACA – *value added capital employed*), manusia (VAHU – *value added human capital*), dan kekayaan struktural (STVA – *structural capital value added*).

Peran strategis IC pasti berbeda pada setiap kelompok atau bidang usaha. Pada perusahaan perbankan yang kegiatan usahanya berhubungan dengan pengelolaan dana nasabah, kebutuhan akan kemampuan intelektual dan kompetensi karyawan pasti lebih tinggi. Pada perusahaan perbankan IC merupakan sumber ide kreatif dan inovatif di tengah sengitnya persaingan bisnis. IC juga memberikan berbagai opsi pelayanan dan variasi produk keuangan yang menarik serta sangat diperlukan sebagai pemicu, pendorong dan pendukung proses bisnis, kegiatan operasi, maupun pelayanan pada pelanggan dalam rangka memenuhi kebutuhan dan tuntutan serta memuaskan nasabah serta memberikan *value added* lainnya. Masalah dan pertanyaannya bagaimana kontribusi manusia atau *human capital* dalam penciptaan nilai tambah perusahaan dibandingkan dengan *physical capital*? Apakah *human capital*, dan *physical capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik secara parsial maupun simultan?

Knowledge-view of the Firm

Sebagai organisasi ekonomi, setiap perusahaan dikelola untuk menghasilkan dan menyediakan barang dan jasa untuk dijual dan memperoleh keuntungan. Dengan kata lain, setiap perusahaan dikelola untuk menciptakan nilai (*create value*). Agar tercipta nilai, diperlukan sumber daya yang dalam istilah ekonomi sering disebut sebagai faktor produksi yang meliputi manusia, mesin dan material, dan modal. Agar nilai yang tercipta optimal, maka sumber daya yang tersedia harus dikombinasikan secara optimal. Dengan kombinasi sumber daya optimal akan memungkinkan dapat dihasilkannya barang maupun jasa dengan biaya minimum serta menjual barang tersebut dengan harga maksimum. Mengkombinasikan secara optimal setiap sumber daya yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan barang maupun jasa dengan biaya lebih rendah merupakan inti dari teori perusahaan klasik yakni *transaction cost theory of the firm*.

Berbeda dengan *transaction cost theory of the firm*, *resource-based theory* berpandangan bahwa sumber daya perusahaan sangat beragam dan tidak sama satu dengan lainnya. Layanan produktif yang tersedia berasal dari sumber daya perusahaan yang memberikan keunikan bagi setiap perusahaan (Astuti dan Sabeni 2005). Sumber daya ini termasuk di dalamnya berupa *tangible/physical assets* maupun *intangible assets* yang ada di dalam perusahaan dan digunakan secara efektif dan efisien untuk suatu tujuan tertentu serta untuk memperoleh keuntungan (Belkaoui 2003). Keunggulan kompetitif dan nilai (*value*) yang tercipta sangat tergantung pada bagaimana perusahaan mengelola sumber dayanya. Perusahaan memiliki sumber daya yang dapat menjadikan perusahaan memiliki keunggulan bersaing dan mampu mengarahkan perusahaan memiliki kinerja jangka panjang yang baik. Sumber daya yang berharga dan langka dapat diarahkan untuk menciptakan keunggulan bersaing, sehingga sumber daya yang dimiliki mampu bertahan lama dan tidak mudah ditiru, ditransfer atau digantikan.

Pada berkembangnya diidentifikasi bahwa terdapat sumber daya yang sangat vital dan strategis yakni sumber daya pengetahuan yang melekat pada manusia. Pengetahuan dalam berbagai bentuknya adalah sumber daya maha penting (Grant 1996). Pandangan ini melahirkan teori perusahaan yang dikenal sebagai *knowledge-view of the firm* (KBV). Teori KBV menjadi dasar bagi peningkatan keterlibatan modal manusia dalam kegiatan operasional perusahaan. Semua Pegawai harus

ditingkatkan keterlibatan nya dalam perumusan tujuan operasional maupun tujuan strategis dan jangka panjang perusahaan. KBV menuntut perusahaan untuk selalu mengembangkan dan menemukan cara-cara dan pengetahuan baru. Pengetahuan baru tersebut penting untuk membangun keunggulan kompetitif perusahaan karena pengetahuan mempunyai kombinasi yang unik yang tidak mudah ditiru (Fleming 2001). Pada era persaingan yang sangat ketat saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan mengembangkan pengetahuan baru, cara baru maupun produk-produk baru secara lebih cepat dibandingkan perusahaan lainnya.

Menurut Nonaka dan Takeuchi, KBV atau *knowledge based theory* didasarkan pada konsep *knowledge creation process* (Laverde *et al.* 2003) yakni suatu proses dalam perusahaan untuk menghasilkan pengetahuan melalui setiap orang dalam perusahaan secara terus menerus. Proses penciptaan pengetahuan tersebut dapat dilakukan melalui sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi.

Intellectual Capital

Pengetahuan yang menjadi sumber daya perusahaan adalah pengetahuan yang melekat dan dimiliki oleh setiap orang dalam perusahaan yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan perusahaan. Sumber daya pengetahuan tersebut bersifat tidak nyata dan sering disebut dengan *intangible asset* atau *intellectual capital*. Sumber daya tersebut lebih berpotensi memberikan keunggulan bersaing daripada *tangible resources*. Menurut Pulic (2000) karyawan berikut *intellectual capital* yang melekat padanya serta dimiliki oleh perusahaan seharusnya mendapat status sebagai *key resources* dan ditempatkan pada level yang sama seperti *financial* dan *physical capital*. Apabila *intellectual capital* merupakan *key resources* pada abad 21, maka segala pengeluaran untuk memperoleh *intellectual capital* seharusnya dianggap sebagai suatu investasi daripada diakui sebagai *cost*.

Perhatian perusahaan terhadap pengelolaan *intellectual capital* beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan. Kesadaran bahwa *intellectual capital* merupakan landasan bagi perusahaan untuk berkembang dan mempunyai keunggulan dibandingkan perusahaan lain juga mengalami peningkatan. Saat ini berkembang banyak definisi yang cukup beragam mengenai *intellectual capital*. Definisi sederhana diberikan oleh Sullivan

(Sangkala 2006) yang menyatakan bahwa *intellectual capital* adalah pengetahuan yang dapat diubah menjadi profit. Williams, sebagaimana diungkapkan Purnomosidhi (2006) mendefinisikan *intellectual capital* sebagai informasi dan pengetahuan yang diaplikasikan dalam operasi perusahaan untuk menciptakan nilai. *Intellectual capital* merupakan materi intelektual (pengetahuan, informasi, *intellectual property* dan pengalaman), kekuatan akal kolektif, serta seperangkat pengetahuan yang berdaya guna yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan atau nilai (Stewart 1998). *Intellectual capital* merupakan seperangkat aset tak berwujud (sumber daya, kemampuan dan kompetensi) yang mempunyai kekuatan besar untuk menciptakan nilai dan mengerek kinerja perusahaan (Bontis 1998). *Intellectual capital* merupakan model bagi manager untuk menggambarkan, mengukur, dan mengelola *intangible asset* yang dimiliki yang akan berdampak pada keuntungan perusahaan (McElroy 2002).

Intellectual capital merupakan kumpulan dari *intangible asset* yang juga dikenal sebagai *knowledge asset* (Sudarsanam *et al.* 2006). *Intellectual capital* adalah kombinasi dari pengetahuan serta sumber daya tak berwujud lainnya yang memungkinkan perusahaan mempunyai manajemen yang efektif dalam penyediaan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Cohen dan Kaimenakis 2007). *Intellectual Capital* adalah seperangkat sumber daya kritis yang digunakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi aktivitas produktif serta memperoleh keuntungan ekonomis (Peng *et al.* 2007). *Intellectual capital* adalah materi intelektual seperti pengetahuan, kekayaan intelektual, pengalaman, maupun informasi yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan keuntungan dan kesejahteraan (Pablo 2002). *Intellectual capital* adalah sumber daya intelektual yang diformulasikan, dipelihara, dikembangkan, dan dimanfaatkan untuk menciptakan kekayaan yang bernilai (Kannan and Aulbur 2004). Itami sebagai pelopor pelaporan atau publikasi *intellectual capital*, berpandangan bahwa *intellectual capital* adalah aset tidak berwujud (*intangible asset*) yang meliputi teknologi tertentu/khusus, informasi pelanggan, merek, reputasi dan nama baik serta budaya perusahaan yang sangat berkontribusi dalam membangun kekuatan kompetitif perusahaan (Goh 2005). Chen *et al.* (2005) berpandangan bahwa *intellectual capital* adalah kekayaan alam tak berwujud sebagaimana umumnya yang secara luas diterima sebagai aset strategis utama perusahaan dalam rangka memperoleh keunggulan bersaing yang berkelanjutan dan mendapatkan

kinerja keuangan yang unggul yang pada umumnya terdapat pada modal manusia dan struktur.

Dari berbagai pandangan yang berkembang dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* merupakan sumber daya perusahaan yang tidak berwujud (tidak berbentuk fisik seperti bangunan atau peralatan), dan *intellectual capital* menciptakan nilai atau kinerja perusahaan yang bagus yang dapat memberikan keuntungan di masa depan serta sumber “*sustainable competitive advantage*”, “*economic rents*”, dan “*wealth*”. *Intellectual capital* memiliki beberapa karakteristik antara lain: 1) *non-rivalrous* yakni dapat digunakan secara berkelanjutan oleh berbagai macam pemakai, di dalam lokasi yang berbeda, dan pada saat bersamaan; 2) *increasing return* yakni mampu menghasilkan peningkatan keuntungan margin per-*incremental* unit dari setiap investasi yang dilakukan; dan *non-additive* yang berarti nilai yang tercipta dapat terus meningkat, tanpa mengurangi unsur pokok dari sumber daya tersebut, karena sumber daya ini adalah *co-dependent* dalam penciptaan nilai (Sangkala 2006). *Intellectual capital* dapat dipilah menjadi empat kategori serta mengistilahkan *intellectual capital* sebagai “kombinasi aset tidak berwujud yang bermanfaat bagi perusahaan” yakni aset pasar yang potensial, aset yang terpusat pada manusia, aset infrastruktur, dan aset kepemilikan intelektual (Andriessen 2004).

Di Indonesia, fenomena *Intellectual Capital* (IC) telah berkembang terutama setelah munculnya PSAK no. 19 revisi (IAI 2008) tentang aktiva tak berwujud. Meskipun aktiva tak berwujud tidak dinyatakan secara eksplisit sebagai IC, namun lebih kurang IC telah mendapat perhatian. Pada PSAK no. 19 tersebut, dinyatakan bahwa aktiva tak berwujud dikelompokkan dalam 2 kategori yaitu: aktiva tak berwujud yang eksistensinya dibatasi oleh ketentuan tertentu, misalnya hak paten, hak cipta, hak sewa, *franchise* terbatas dan tidak dapat dipastikan masa berakhirnya seperti merk dagang, proses dan formula rahasia, perpetual *franchise* dan *goodwill*. Definisi tersebut mengandung penjelasan yaitu bahwa sumber daya tidak berwujud disebutkan seperti ilmu pengetahuan dan teknologi, desain dan implementasi sistem atau proses baru, lisensi, hak kekayaan intelektual, pengetahuan mengenai pasar dan merk dagang.

Paragraf 08 PSAK 19 (revisi 2008) mendefinisikan aktiva tidak berwujud sebagai aktiva non-moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan

administratif. Definisi tersebut merupakan adopsi dari pengertian yang disajikan oleh IAS 38 tentang *intangible assets* yang relatif sama dengan definisi yang diajukan dalam FRS 10 tentang *good will and intangible assets*. Keduanya, baik IAS 38 maupun FRS 10, menyatakan bahwa aktiva tidak berwujud harus (1) dapat diidentifikasi, (2) bukan aset keuangan (*nonfinancial/non-monetary assets*), dan (3) tidak memiliki substansi fisik. Sementara APB 17 tentang *intangible assets* tidak menyajikan definisi yang jelas tentang aktiva tidak berwujud.

Menurut PSAK 19 (revisi 2008) paragraf 08, aktiva tidak berwujud adalah aktiva yang mempunyai ciri-ciri: 1) kekayaan non-moneter; 2) dapat dirasakan dan diyakini keberadaannya; 3) tidak mempunyai wujud fisik; dan 4) dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan pendapatan baik melalui penyerahan barang/jasa, disewakan, maupun untuk tujuan administratif. Definisi PSAK tersebut searah dengan definisi sebagaimana tertuang dalam International Accounting Standard (IAS) No. 38 tentang *intangible assets* serta senada pula dengan definisi yang diungkapkan dalam FRS 10 tentang *goodwill and intangible assets*. Pada sisi lain, APB 17 tentang *intangible assets* hanya memberikan gambaran yang sangat umum dan kurang spesifik terkait dengan aktiva tidak berwujud. Secara umum, dari berbagai definisi yang berkembang, sumber daya dapat dikategorikan sebagai aktiva tidak berwujud bila (1) dapat diidentifikasi, (2) bukan aset keuangan (*nonfinancial/non-monetary assets*), dan (3) tidak memiliki substansi fisik.

Kriteria untuk memenuhi definisi *intangible asset* antara lain dapat diidentifikasi, adanya pengendalian sumber daya dan adanya manfaat ekonomis masa depan. PSAK Nomor 19 (revisi 2008) tentang aset tak berwujud, memasukkan IC sebagai aset dalam kategori *intangible asset*. Sebaliknya, kekayaan seperti *goodwill*, yaitu merk dagang yang dihasilkan dalam perusahaan tidak boleh diakui sebagai *intangible asset*. Karena adanya perbedaan perlakuan tersebut, pengungkapan informasi mengenai IC belum atau tidak wajib dilakukan. PSAK Nomor 19 belum mengatur tentang pelaporan IC baik berkenaan dengan bagaimana cara mengidentifikasi maupun bagaimana mengukurnya.

Human Capital

Human Capital adalah komponen utama dari *intellectual capital* karena interaksi manusia merupakan sumber kritis dari *intangible value* pada era pengetahuan saat ini dan mendatang. Di dalam

manajemen tradisional, sumber daya manusia dipandang sama dengan faktor produksi lain seperti mesin. Manajemen memandang karyawan dapat dengan mudah digantikan dengan karyawan yang baru apabila mereka tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia didesain untuk memberikan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan. Perbedaan individual dalam hal belajar dan bekerja diabaikan, demikian pula perbedaan dalam kebutuhan dan kondisi pribadi dan keluarga. Mulyadi dan Setyawan (2001) mengatakan bahwa dalam era teknologi informasi pada saat ini, pekerjaan berubah menjadi *knowledge based works*, yaitu pengetahuan menjadi basis untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan menjadi kompleks, terintegrasi, dan sarat dengan ilmu dan pengetahuan. *Knowledge workers* menjadi dominan dalam memproduksi produk dan jasa, serta tidak lagi dapat dengan mudah digantikan oleh karyawan lain. Banyak perusahaan yang menghadapi persaingan tingkat dunia sangat membutuhkan karyawan yang cerdas, menguasai komputer, kreatif, dan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis. *Human capital* merupakan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan *value* optimal melalui tindakan dan aktivitas terbaik sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap orang yang terlibat dalam operasi perusahaan. *Human capital* akan mengalami peningkatan bila perusahaan mampu memanfaatkan setiap pengetahuan yang dimiliki oleh setiap orang baik manajer maupun karyawan. *Human capital* dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator maupun aktivitas yang berkaitan dengan perolehan dan pengembangan serta status pengetahuan antara lain program-program pelatihan, kredensial, pengalaman, kompetensi, program pembelajaran maupun personalitas dan potensi individu (Sawarjuwono dan Prihatin 2003).

Secara sederhana, *human capital* menggambarkan *individual knowledge stock* semua pegawai yang ada dalam suatu perusahaan. *Human capital* merupakan kombinasi dari *genetic inheritance*; pendidikan, pengalaman, sikap dan perilaku serta budaya organisasi perusahaan. Para karyawan menghasilkan *intellectual capital* melalui kompetensi, sikap dan kecerdasan intelektual mereka (Bontis 2000). Kompetensi meliputi keterampilan dan pendidikan, sedangkan sikap mencakup komponen perilaku dan etos kerja karyawan. Kecerdasan intelektual memungkinkan seseorang untuk mengubah praktek dan memikirkan solusi-solusi inovatif untuk masalah yang terjadi. *Human capital* suatu perusahaan dapat diidentifikasi melalui level kompetensi ideal,

program pelatihan kepemimpinan, perencanaan dan penjadwalan, kerja sama tim, ide-ide baru yang muncul, pengembangan kemampuan pegawai, kecerdasan dan kepuasan serta apakah setiap pegawai telah berkontribusi dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Mehralian (2012), mengutip Bismut and Tojo menyatakan bahwa, *Intellectual Capital* (IC) is a hidden value for the companies to achieve a competitive advantage". Karena tersembunyi, maka diperlukan cara untuk mengungkapkan serta mengukur. Tujuan pengukuran *intellectual capital* adalah 1) untuk mengetahui pengaruh komponen-komponen *intellectual capital* terhadap kinerja keuangan perusahaan dan *market value* perusahaan; 2) sebagai sumber intelektual seperti pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang dapat menciptakan kekayaan perusahaan dan mendefinisikan *intellectual capital* sebagai suatu kekayaan baru perusahaan; dan 3) dapat menghasilkan *value added* berupa *competitive advantage* (Firer dan Wiliam (2003), Chen *et al.* (2005), Stewart (1998), dan Mehralian *et al.* (2012). Selain itu, menurut Astuti (2004) mengutip Sullivan, pengukuran IC juga dimaksudkan untuk: menghasilkan *profit*, meliputi *income* dari produk atau jasa, melalui penjualan, royalti dari lisensi, *income joint venture*, dan *income* dari aliansi strategis serta *income* dari *intellectual property* itu sendiri, melalui penjualan, royalti dari lisensi, *income* dari *joint venture*, donasi-donasi (*tax write-off*), premium harga, dan peningkatan penjualan. Pengukuran IC juga untuk mendapatkan posisi yang strategis meliputi *market share* dan *leadership* (berupa inovasi teknologi); mendapatkan loyalitas konsumen, pengurangan biaya, dan perbaikan produktivitas.

Salah satu metode pengukuran IC yang cukup dikenal adalah metode *Value Added Intellectual Coefficient* atau VAICTM. Metode ini dikembangkan oleh Pulic (2000) dan didesain untuk mampu menyajikan informasi tentang efisiensi penciptaan nilai (*value creation efficiency*) dari aset berwujud (*tangible asset*) dan aset tidak berwujud (*intangible assets*) yang dimiliki perusahaan. Metode ini digunakan untuk mengukur efisiensi sumber daya utama yang memberikan nilai tambah (*value added*) dalam perusahaan, yaitu *capital employed* dan *intellectual capital* yang terdiri dari *human capital* dan *structural capital* (Chen *et al.* 2005). Firer William (2003) menyatakan bahwa VAIC merupakan prosedur analitis yang dirancang untuk manajemen, pemegang saham, dan *stakeholders* yang relevan agar dapat melakukan pengawasan dan

evaluasi secara efektif terhadap efisiensi nilai tambah perusahaan dari sumber daya keseluruhan yang dimiliki perusahaan dan masing-masing komponen utama sumber daya. Implementasi model ini diawali dengan mengidentifikasi kemampuan perusahaan untuk menciptakan *value added* (VA). *Value added* merupakan indikator paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis serta menggambarkan kemampuan perusahaan dalam penciptaan nilai (*value creation*). *Value added* dihitung dengan menggunakan formula output dikurangi input.

Tan *et al.* (2007) menyatakan bahwa output (OUT) merepresentasikan *revenue* dan mencakup seluruh produk dan jasa yang dijual di pasar, sedangkan input (IN) mencakup seluruh beban yang digunakan dalam memperoleh *revenue*. Hal penting dalam model ini adalah bahwa beban karyawan (*labour expenses*) tidak termasuk dalam IN. Karena peran aktifnya dalam proses *value creation*, *intellectual potential* (yang direpresentasikan dengan *labour expenses*) tidak dihitung sebagai biaya (*cost*) dan tidak masuk dalam komponen IN. Aspek kunci dalam model VAICTM adalah memperlakukan tenaga kerja sebagai entitas penciptaan nilai (*value creating entity*). VAICTM merupakan penjumlahan dari *value added capital employeeed* (VACA); *value added human capital* (VAHU); dan *structural value added* (STVA). Secara matematik, VAICTM dihitung dengan menggunakan formula: $VAIC^{TM} = VACA + VAHU + STVA$

VACA (*value added capital employeeed*) mengindikasikan seberapa banyak nilai baru yang dihasilkan oleh satu unit *capital employed* (*book value of the net assets of company*) yang diinvestasikan. VACA menunjukkan seberapa sukses suatu perusahaan menggunakan *tangible assets*-nya. VACA dihitung dengan membagi *value added* yang tercipta dengan *capital* atau modal atau aset fisik yang dimiliki oleh perusahaan. Secara matematis, $VACA = VA / CE$. Pada sisi lain, VAHU (*value added human capital*) menunjukkan seberapa besar nilai tambah yang diciptakan oleh satu unit uang yang diinvestasikan dalam karyawan. Biaya gaji (*payroll costs*) digunakan sebagai ekuivalen untuk *human capital*. Secara matematis, $VAHU = VA / HC$.

Secara konseptual agar dapat bersaing atau memenangi persaingan, perusahaan membutuhkan kemampuan dalam mengelola setiap aset, baik aset fisik maupun aset intelektual. VACA merepresentasikan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya berupa aset fisik. Dengan mengelola setiap aset fisik dengan baik, diyakini perusahaan mampu meningkatkan nilai pasar dan

kinerja perusahaan. Di samping aset fisik, agar dapat bersaing perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yakni mempunyai kompetensi dan komitmen yang tinggi. Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang berkualitas tersebut dengan maksimal sehingga dapat menciptakan *value added* dan keunggulan kompetitif perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Pada era persaingan yang sedemikian masif dan liar, diidentifikasi bahwa human capital merupakan pencipta nilai yang paling dominan.

Penelitian sebelumnya banyak mengungkap peran strategis manusia atau human capital bagi perusahaan khususnya perusahaan jasa yang beroperasi dalam situasi persaingan yang cukup kuat. Chen *et al.* (2005), misalnya. Dengan menggunakan sampel perusahaan public di Taiwan tahun 1992–2002, berkesimpulan bahwa modal intelektual perusahaan memiliki dampak positif pada nilai pasar dan kinerja keuangan, serta dapat menjadi indikator untuk kinerja keuangan masa depan. Modal intelektual semakin diakui sebagai aset penting dan strategis bagi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan. Ulum *et al.* (2008) juga demikian. Dengan menggunakan seluruh perusahaan perbankan di Indonesia tahun 2004–2004 menyimpulkan bahwa VAIC berpengaruh terhadap kinerja keuangan saat ini dan masa depan serta hanya VAHU yang mampu menjelaskan konstruk IC, dan ROA yang mampu menjelaskan konstruk Performance atau kinerja. Ifada dan Hapsari (2012) dengan menggunakan sampel 215 perusahaan publik non keuangan di Indonesia dari tahun 2005–2008 yang terdaftar di BEI menyimpulkan bahwa VAIC memberi dampak positif terhadap kinerja keuangan. Saat ini dan masa yang akan datang serta kontribusi VAIC terhadap kinerja keuangan masa depan berbeda pada tiap jenis industri. Zuliyati dan Arya (2011) juga menyimpulkan hal yang sama yakni VAIC berpengaruh terhadap ROA yang merupakan konstruk kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian dan konsep di atas, hipotesis yang diajukan adalah: Human Capital dan Physical capital yang direpresentasikan oleh VAHU dan VACA berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik secara parsial maupun simultan.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada 21 perusahaan perbankan yang memenuhi persyaratan yakni terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2007–2011, menyampaikan laporan keuangan tahunan

kepada BEI untuk tahun 2007, 2008, 2009, 2010, dan 2011; memiliki data yang lengkap untuk pengukuran semua variabel, serta tidak mengalami kerugian secara berturut-turut yang mengakibatkan koefisien negatif. Data diperoleh melalui dokumentasi dari laporan keuangan tahunan perusahaan perbankan serta dokumen lain dari *Indonesia Capital Market Directory*.

Variabel penelitian ini adalah *Human Capital* yang merepresentasikan manusia dan *Physical Capital* yang merepresentasikan *tangible asset* sebagai variabel independen dan Kinerja Perusahaan sebagai variabel dependen. Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- **Human Capital (HC).** HC merupakan bagian dari intellectual capital yang bersumber dari manusia atau personil yang dimiliki dan bekerja di perusahaan. HC merepresntasikan value added yang dihasilkan oleh orang-orang yang berkerja di perusahaan serta diukur dengan menggunakan *Value Added Human Capital* (VAHU) yang merupakan rasio dari VA terhadap Beban Karyawan. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap rupiah yang diinvestasikan dalam HC terhadap *value added* perusahaan dan dirumuskan sebagai berikut:

$$HC = VAHU = VA/\text{Beban karyawan}$$

- **Physical Capital (PC).** PC merupakan bagian dari *intellectual capital* yang bersumber dari aset fisik (*tangible asset*) yang dimiliki dan dimanfaatkan perusahaan. PC merepresntasikan *value added* yang dihasilkan oleh aset fisik perusahaan serta diukur dengan menggunakan *Value Added Capital Employeeed* (VACA) yang merupakan rasio dari VA terhadap *Book Value of the Net Assets*. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap rupiah yang diinvestasikan dalam aset fisik terhadap *value added* perusahaan dan dirumuskan sebagai berikut:

$$PC = VACA = VA/\text{Book Value of the Net Assets}$$

Kinerja Perusahaan (KP). KP merupakan tingkat hasil yang diperoleh perusahaan dan atau pemilik perusahaan karena menanamkan modal serta mengelola perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. KP diukur dengan menggunakan *Return on total equity* (ROE) yang merefleksikan keuntungan bisnis dan efisiensi perusahaan dalam pemanfaatan total ekuitas (Chen *et al.* 2005). ROE dihitung dengan formula:

$$KP = ROE = \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total equity}}$$

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *human capital* dan *physical capital* terhadap kinerja perusahaan baik secara simultan maupun parsial. Penghitungan dan analisis statistik data penelitian menggunakan program SPSS Versi 19. Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual diukur dengan *goodness of fit* atau sekurang-kurangnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kuat dan besar kemampuan model dalam menerangkan setiap variasi yang terjadi pada variabel independen. Nilai R^2 mendekati 0, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Sebaliknya bila nilai R^2 mendekati 1. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan serta memprediksi variabel dependen sangat kuat dan impresif. Uji statistik F digunakan untuk mengidentifikasi dan menguji apakah secara keseluruhan variabel independen dalam suatu model berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (terpisah).

Hasil dan Pembahasan

Data penelitian diperoleh dari 21 perusahaan perbankan yang datanya memungkinkan untuk dianalisis. Setiap perusahaan diambil data pada 5 tahun sehingga tersedia data sebagai N penelitian sejumlah 105. Statistik deskriptif variabel penelitian nampak seperti pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa rata VAHU adalah 2,21 dengan standar deviasi yang cukup besar yakni 0,85 dan rentang atau jarak antara tertinggi dan terendah 4,743. Pada

sisi lain, rata-rata VACA hanya sebesar 0,33 dengan standar deviasi yang relatif pendek yakni 0,12 dan rentang yang juga pendek yakni 0,563. Pada sisi lain, Rata-rata ROE perusahaan adalah 0,12 dengan standar deviasi sangat rendah yakni hanya 0,07. Secara umum, deskripsi tersebut mengindikasikan bahwa nilai VAHU lebih tinggi dibandingkan dengan nilai VACA yang berarti bahwa *human capital* menghasilkan lebih banyak *value added* dibandingkan dengan *physical capital*.

Sebaran VACA dan VAHU direpresentasikan pada Tabel 2. Dari Tabel tersebut diketahui bahwa tidak terjadi fluktuasi nilai VACA dan VAHU yang cukup tajam. Nilai rata-rata VACA terendah terjadi pada tahun 2009 dengan nilai 0,3179 sedangkan tertinggi terjadi pada tahun 2007 dengan nilai 0,339. Pada sisi lain, nilai rata-rata VAHU terendah terjadi pada tahun 2008 dengan nilai 2,0075 sedangkan nilai rata-rata VAHU tertinggi terjadi pada tahun 2011 dengan nilai 2,4349.

Sebagaimana diungkapkan pada Tabel 1, rata-rata VAHU per VACA adalah 7,5219 dengan nilai maksimum 22,50 dan minimum 3,20. VAHU per VACA tertinggi diraih oleh Bank PNB pada tahun 2007 sedangkan nilai terendah dialami oleh bank INPC dengan nilai 3,22. Nilai rata-rata VAHU per VACA terendah terjadi pada tahun 2008 dengan nilai 7,20 sedangkan nilai tertinggi terjadi pada tahun 2007 dengan nilai 7,92; sebagaimana direpresentasikan pada Tabel 3.

Hasil analisis statistik untuk menguji hipotesis nampak seperti pada Tabel 4. Uji t menunjukkan bahwa untuk variabel HC (VAHU) mempunyai nilai t 14,215 dengan Sig. 0,000; sedangkan variabel PC (VACA) mempunyai nilai t 19,862 dan Sig. 0,000. Hasil uji F menunjukkan bahwa F untuk kedua variabel secara bersama-sama sebesar 202,076 dengan Sig. F sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi R dan R^2 maupun R^2 adjusted penelitian ini adalah untuk variabel PC (VACA) sebesar 0,792; 0,627; dan 0,624; sedangkan untuk kedua variabel secara bersama-sama adalah 0,935; 0,875 dan 0,872.

Tabel 1.
Statistik Deskriptif Variabel

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
HC (VAHU)	105	4,743	0,328	5,071	2,231	0,847
PC (VACA)	105	0,563	0,095	0,658	0,332	0,121
KP (ROE)	105	0,313	-	0,313	0,121	0,072
VAHU/VACA	105	19,300	3,200	22,500	7,522	4,373
Valid N (listwise)	105					

Sumber: Hasil Analisis Data Sekunder

Tabel 2.
Sebaran VACA dan VAHU 2007–2011

NO	BANK	2007		2008		2009		2010		2011	
		VACA	VAHU	VACA	VAHU	VACA	VAHU	VACA	VAHU	VACA	VAHU
1	BABP	0,246	1,353	0,279	1,206	0,252	1,075	0,324	1,166	0,095	0,328
2	BBCA	0,450	3,206	0,470	3,335	0,456	3,035	0,438	3,288	0,440	3,555
3	BBKP	0,482	2,263	0,470	2,190	0,395	2,107	0,413	2,144	0,385	2,739
4	BBNI	0,288	1,343	0,335	1,568	0,358	1,979	0,291	2,335	0,326	2,436
5	BBNP	0,252	2,448	0,237	1,999	0,260	1,857	0,275	1,796	0,353	1,800
6	BBRI	0,658	2,424	0,656	2,319	0,559	2,282	0,629	2,660	0,639	3,657
7	BDMN	0,556	2,491	0,542	1,873	0,366	1,926	0,459	2,206	0,376	2,186
8	BKSW	0,353	1,344	0,246	0,842	0,239	1,188	0,332	1,233	0,116	1,135
9	BMRI	0,350	2,542	0,408	2,729	0,435	3,150	0,470	3,368	0,374	3,416
10	BNBA	0,174	1,772	0,217	1,922	0,214	1,858	0,208	1,661	0,206	1,640
11	BNGA	0,389	2,483	0,325	1,780	0,370	2,141	0,388	2,684	0,359	2,948
12	BNII	0,238	1,246	0,297	1,366	0,248	1,029	0,323	1,488	0,370	1,502
13	BNLI	0,452	1,795	0,364	1,660	0,381	1,595	0,298	1,835	0,323	1,953
14	BSWD	0,218	1,574	0,155	2,476	0,228	3,738	0,217	3,277	0,257	3,727
15	BVIC	0,190	4,086	0,144	2,456	0,157	2,755	0,247	3,454	0,252	4,142
16	INPC	0,359	1,155	0,252	1,158	0,276	1,310	0,330	1,600	0,317	1,514
17	MAYA	0,127	1,961	0,162	1,637	0,201	1,406	0,186	1,618	0,272	2,036
18	MEGA	0,370	3,195	0,402	2,402	0,364	2,012	0,421	2,388	0,450	2,060
19	NISP	0,251	1,702	0,292	1,744	0,317	1,865	0,314	1,743	0,295	2,046
20	PNBN	0,225	5,071	0,193	3,395	0,177	3,566	0,205	3,556	0,246	4,004
21	SDRA	0,487	2,113	0,520	2,101	0,423	1,978	0,396	2,166	0,460	2,308
JUMLAH		7,115	47,567	6,966	42,158	6,676	43,852	7,164	47,666	6,911	51,132
RATA-RATA		0,339	2,2651	0,3317	2,0075	0,3179	2,0882	0,3411	2,2698	0,3291	2,4349

Tabel 3.
Sebaran VACA PER-VACA 2007–2011

NO	BANK	2007	2008	2009	2010	2011	RATA2
1	BABP	5,50	4,32	4,27	3,60	3,45	4,23
2	BBCA	7,12	7,10	6,66	7,51	8,08	7,29
3	BBKP	4,70	4,66	5,33	5,19	7,11	5,40
4	BBNI	4,66	4,68	5,53	8,02	7,47	6,07
5	BBNP	9,71	8,43	7,14	6,53	5,10	7,38
6	BBRI	3,68	3,54	4,08	4,23	5,72	4,25
7	BDMN	4,48	3,46	5,26	4,81	5,81	4,76
8	BKSW	3,81	3,42	4,97	3,71	9,78	5,14
9	BMRI	7,26	6,69	7,24	7,17	9,13	7,50
10	BNBA	10,18	8,86	8,68	7,99	7,96	8,73
11	BNGA	6,38	5,48	5,79	6,92	8,21	6,56
12	BNII	5,24	4,60	4,15	4,61	4,06	4,53
13	BNLI	3,97	4,56	4,19	6,16	6,05	4,98
14	BSWD	7,22	15,97	16,39	15,10	14,50	13,84
15	BVIC	21,51	17,06	17,55	13,98	16,44	17,31
16	INPC	3,22	4,60	4,75	4,85	4,78	4,44
17	MAYA	15,44	10,10	7,00	8,70	7,49	9,75
18	MEGA	8,64	5,98	5,53	5,67	4,58	6,08
19	NISP	6,78	5,97	5,88	5,55	6,94	6,22
20	PNBN	22,54	17,59	20,15	17,35	16,28	18,78
21	SDRA	4,34	4,04	4,68	5,47	5,02	4,71
JUMLAH		166,38	151,10	155,20	153,11	163,96	157,95
RATA-RATA		7,92	7,20	7,39	7,29	7,81	7,52

Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui bahwa human capital yang direpresentasikan dengan VAHU, sesuai hipotesis, berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Demikian juga dengan physical capital yang direpresentasikan oleh VACA juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Secara bersama-sama, kedua variabel juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan koefisien determinasi (R) yang cukup tinggi yakni 0,935. Nilai R tersebut mengindikasikan bahwa variabilitas yang terjadi pada kinerja perusahaan (ROE) dapat dijelaskan oleh kedua variabel sebesar 93,5%. Hasil ini juga berarti bahwa variabel lain diidentifikasi hanya mampu menjelaskan kinerja perusahaan sebesar 6,5%.

Pembahasan

Hasil analisis mengindikasikan bahwa *human capital* memberikan kontribusi lebih besar atas terciptanya nilai tambah perusahaan dibandingkan

Tabel 4.
Hasil Analisis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,792 ^a	,627	,624	,044012	,627	173,260	1	103	,000
2	,935 ^b	,875	,872	,025615	,248	202,076	1	102	,000

a. Predictors: (Constant), PCVACA; b. Predictors: (Constant), PCVACA, HPVAHU

dengan *physical capital*. Angka perbandingan nya pun relatif besar yakni minimal $3,2\times$ dari yang dikontribusikan oleh *physical capital*. Bahkan pada beberapa perusahaan bisa mencapai $22,5\times$. Rata-rata kontribusi *human capital* dalam penciptaan nilai perusahaan dibandingkan dengan *physical capital* adalah $7,5\times$. Hasil ini menunjukkan bahwa manusia sebagai *human capital* perusahaan masih menjadi sumber utama penciptaan nilai yang akan berlanjut pada penciptaan keuntungan perusahaan. Manusia juga menjadi aset strategis perusahaan karena nilai dan kontribusi yang ciptakannya melebihi modal dan aset yang lain.

Dalam kaitannya dengan pengaruhnya VACA dan VAHU terhadap kinerja perusahaan, hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa VACA dan VAHU yang dalam beberapa hal merepresentasikan *intellectual capital* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan, ROE, sehingga mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “VACA dan VAHU secara simultan berpengaruh terhadap *Return On Equity* (ROE)”. Hal ini menjelaskan bahwa komponen *intellectual capital* yang telah dikeluarkan oleh perusahaan secara langsung mempengaruhi upaya perusahaan mendapatkan ROE yang lebih baik. Artinya perusahaan jasa keuangan dapat memaksimalkan pengelolaan dan pengembangan *intellectual capital*nya untuk memenangkan kompetisi (*competitive advantage*). Penerapan konsep *intellectual capital* nampaknya memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan jasa keuangan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan jasa keuangan tidak hanya mengandalkan aktiva fisik dan keuangan saja dalam meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi juga mengembangkan *intellectual capital* terutama *human capital* dalam menciptakan nilai bagi perusahaan. Selain itu *value added* (nilai tambah) perlu dilihat sebagai kekayaan yang diciptakan oleh setiap unit investasi yang ditanamkan. *Value added* juga merupakan ukuran dan konsep yang baik untuk melihat profitabilitas atau kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang, sebagian, akan dibagikan kepada investor atau pemegang saham dalam bentuk dividen. Hasil analisis ini membuktikan *intellectual capital* benar-benar merupakan aset strategis yang mampu menciptakan nilai serta meningkatkan kinerja dan profitabilitas perusahaan yang diukur dengan ROE. Rasio ini menunjukkan indikator tingkat ROE yang semakin tinggi adalah indikator semakin baik, karena perusahaan jasa keuangan mampu menambah

retained earning dan dapat membayar dividen lebih besar.

Hasil ini sesuai dan berhasil mengkonfirmasi berbagai pandangan dan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *intellectual capital* berperan penting dan strategis dalam peningkatan nilai perusahaan maupun kinerja keuangan. Firer dan Williams (2003), Chen *et al.* (2005) dan Tan *et al.* (2007) telah membuktikan bahwa IC (VAIC™) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil analisis ini mempunyai beberapa implikasi praktis terutama dalam pengambilan keputusan investasi oleh investor. *Intellectual capital*, menurut konsep konservatisme, disajikan, dilaporkan, dan dihasilkan dari selisih antara nilai pasar dan nilai buku. Dengan demikian, dalam kondisi pasar yang efisien, investor dipastikan akan memberikan penilaian yang tinggi serta mempertimbangkan perusahaan yang memiliki IC lebih besar (Belkaoui 2003, Firer dan Williams 2003). Sebab, dengan IC yang tinggi perusahaan dinilai mempunyai sumber daya yang terukur yang mampu meningkatkan *competitive advantages* sehingga perusahaan akan dapat mencapai dan memperoleh kinerja keuangan optimal sebagaimana diharapkan oleh semua investor (Chen *et al.* 2005, Abdolmohammadi 2005).

Pengujian secara individual atau parsial pengaruh VACA, dan VAHU terhadap kinerja perusahaan ROE menunjukkan bahwa baik VACA maupun VAHU berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen ROE. Hasil pengujian ini membuktikan dan sekaligus menerima hipotesis yang menyatakan bahwa “*Value Added Capital Employed* (VACA) berpengaruh terhadap *Return On Equity* (ROE)” dan “*Value Added Human Capital* (VAHU) berpengaruh terhadap *Return On Equity* (ROE)”. Hal ini menjelaskan bahwa perubahan yang dilakukan pada *human capital* maupun *physical capital* akan merubah pula kinerja perusahaan ROE.

Berpengaruhnya VACA maupun VAHU terhadap profitabilitas menunjukkan bahwa perusahaan tetap dapat mengandalkan modal fisik maupun manusianya untuk meraih keuntungan. Setiap kenaikan modal baik fisik maupun manusia diyakini akan mampu pula menaikkan keuntungan perusahaan. Hasil ini mengkonfirmasi pandangan Pulic (2004) yang menyatakan bahwa jika 1 unit dari modal fisik (CA) menghasilkan *return* yang lebih besar dalam satu perusahaan daripada perusahaan yang lain, maka perusahaan tersebut lebih baik dalam memanfaatkan modal fisiknya. Demikian juga terhadap *human capital* (HC).

Simpulan

Disimpulkan bahwa *human capital* (VAHU) maupun *physical capital* (VACA) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik secara simultan maupun parsial. Peningkatan yang terjadi pada VAHU maupun VACA akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja perusahaan. Terkait dengan proses penciptaan nilai, *human capital* (VAHU) mampu menciptakan nilai tambah lebih banyak sampai dengan 22,5x dibandingkan dengan *physical capital* (VAHU). Hasil ini mengindikasikan bahwa penciptaan nilai oleh suatu perusahaan masih sangat tergantung pada manusia atau human capital. Nilai tambah yang dihasilkan oleh manusia lebih tinggi dari yang dihasilkan oleh aset fisik seperti mesin dan bangunan. Agar tercipta nilai yang lebih optimal maka diperlukan investasi yang cukup memadai terutama investasi di bidang *human capital* karena merupakan sumber utama penciptaan nilai.

Daftar Pustaka

- Abdolmohammadi MJ (2005) Intellectual capital disclosure and market capitalization. *Journal of Intellectual Capital* 6(3): 397.
- Andriessen D (2004) *Making Sense of Intellectual Capital: Designing a Method for the Valuation of Intangibles*. United States: Elsevier, Inc.
- Astuti PD (2004) Hubungan Intellectual Capital dan Business Performance. Semarang: Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Astuti PD dan Sabeni A (2005) Hubungan Intellectual Capital dan Business Performance dengan Diamond Specification: Sebuah Perspektif Akuntansi. Simposium Nasional Akuntansi VIII. (15-16 September). Solo.
- Belkoui AR (2003) Intellectual capital and firm performance of U.S. multinational firms: A study of the resource-based and stakeholder views. *Journal of Intellectual Capital* 4(2): 215–216.
- Bontis N (1998) Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision* 36(2): 63–76.
- Bontis N, Keow WC, & Richardson S (2000) Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital* 1(1): 85.
- Booth R (1998) The measurement of intellectual capital. *Management Accounting* 76(10): 26.
- Chen MC, Cheng SJ, & Hwang Y (2005) An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital* 6(2): 159.
- Cohen S and Kaimenakis N (2007) The intellectual capital and corporate performance in knowledge-intensive SMEs. *The Learning Organization* 14(3): 241–262.
- Firer S and Williams SM (2003) Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. *Journal of Intellectual Capital* 4(3): 348.
- Fleming L (2001) Recombinant uncertainty in technological search. *Management Science* 47: 117–132.
- Goh P (2005) Intellectual capital performance of commercial banks in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital* 6(3): 385–96.
- Grant RM (1996) Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal* 17: 109–122.
- McElroy M (2002) *The New Knowledge Management, Complexity, Learning, and Sustainable Innovation*. ISBN 0-7506-7608-6. England: Butterworth-Heinemann
- Mehralian G (2012) Intellectual capital and corporate performance in Iranian pharmaceutical industry. *Journal of Intellectual Capital* 13(1): 138–158.
- Mulyadi dan Setyawan J (2001) *Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Pablos PO (2002) Evidence of intellectual capital measurement from Asia, Europe and the Middle East. *Journal of Intellectual Capital* 3(3): 287–302.
- Peng T, Pike S, & Roos G (2007) Intellectual capital and performance indicators: Taiwanese healthcare sector. *Journal of Intellectual Capital* 8(3).
- Pulic A (2000) VAICtm - An accounting tool for IC management. *International Journal of Technology Management* 20(5,6,7,8): 702.
- Pulic A (2004) Intellectual Capital - Does it create or destroy value. *Measuring Business Excellence* 8(1): 62–68.
- Purnomosidhi B (2006) Praktik pengungkapan modal intelektual pada perusahaan publik di BEJ. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 9(1) (Januari): 1–20.
- Sangkala (2006) *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: YAPENSI.
- Sawarjuwono T dan Agustine PK (2003) Intellectual capital: Perlakuan, pengukuran dan pelaporan (sebuah Library Research). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 5(1): 31–51.
- Stewart TA (1998) *Modal Intelektual: Kekayaan Baru Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarsanam S and Marr (2006) Real options and the Impact of intellectual capital on corporate value. *Journal of Intellectual Capital* 7(3): 291.
- Tan HP, Plowman D, & Hancock P (2007) Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual Capital* 8(1): 76.
- Ulum I (2008) Intellectual capital performance sektor perbankan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 10(2). (November): 77–84.
- Zuliyati dan Arya N (2011) Intellectual capital and company's financial performance. *Dinamika Keuangan dan Perbankan* 3(1): 113–125.