

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan beragam perkembangan serta perubahan ilmu pengetahuan yang signifikan dari waktu ke waktu. Sebuah perusahaan harus bereaksi atas perubahan yang terjadi agar tetap bisa *survive* di era globalisasi tersebut. ‘Munculnya *‘new economy’* ini, secara prinsip didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan juga memicu tumbuhnya *interest* dalam *Intellectual Capital (IC)*’ (Bontis, 2001 dalam Ulum, 2007 hlm. 2). Awalnya perusahaan dalam menetapkan strategi bisnisnya berdasarkan tenaga kerja (*labor-based business*) sekarang menuju bisnis yang berdasarkan pengetahuan (*knowledge-based business*). Hal ini mengakibatkan modal intelektual menjadi salah satu sumber kekayaan penting perusahaan yang di dalamnya terkandung kekayaan yang sangat penting, yaitu pengetahuan karyawan serta daya pikirnya.

Apabila para pelaku usaha bereaksi atas perubahan tersebut, perusahaan tersebut akan dapat menguasai pasar terutama di bidang perbankan di Indonesia.

Segala perubahan yang terjadi akan terlihat di dalam perusahaan yang dapat dilihat dari kinerja keuangan perusahaan. Laporan keuangan adalah salah satu instrumen penting dalam menggambarkan tingkat kinerja perusahaan, termasuk yang *go public*. Tingkat kinerja keuangan perusahaan salah satunya bisa dilihat atau diukur menggunakan *Return on Asset (ROA)*. Menurut Fahmi (2011, hlm. 239) menyatakan bahwa kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana perusahaan telah melaksanakan sesuai dengan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. *Return on Asset (ROA)* adalah tingkat pengembalian keuntungan atas total asset yang dimiliki (Fahmi, 2011 hlm. 137).

Menurut Harrison dan Sullivan *et al.*, (2000) dalam Ulum (2009, hlm. 94) menyatakan *Intellectual Capital (IC)* merupakan sumber daya yang terukur untuk

peningkatan *competitive advantages*, maka *Intellectual Capital* (IC) akan memberikan kontribusi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Dalam buku yang berjudul pengukuran kinerja berbasis kompetensi yang ditulis oleh Moehariono (2012, hlm. 305) '*Intellectual Capital* (IC) adalah pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*Ability*) yang dimiliki oleh suatu kolektivitas sosial, seperti sebuah organisasi komunitas intelektual, atau praktik profesional serta *Intellectual Capital* (IC) mewakili sumber daya yang bernilai tinggi dan berkemampuan untuk bertindak yang didasarkan pada pengetahuan'.

Berdasarkan pengertian di atas, dunia perbankan bisa menerapkan di berbagai elemen-elemen pendukung operasional suatu entitas seperti karyawan-karyawan yang tergabung dalam operasional perbankan tersebut harus memiliki pengetahuan yang luas dalam pengoperasian *software* yang tersedia untuk menunjang kegiatan operasional perbankan tersebut. Seperti setiap personil yang kegiatannya di dalam dunia perbankan seluruhnya harus menguasai keahlian di masing-masing bidang pekerjaannya, dan memiliki pengetahuan yang memadai tentang dunia pekerjaannya khususnya perbankan. Dengan adanya keahlian dan pengetahuan yang memadai setiap personil dalam dunia perbankan akan berkerja secara efektif dan efisien serta masyarakat akan terbantu dan puas terhadap kinerja suatu bank tersebut.

Menurut Pulic (1997) dalam Ulum (2009, hlm. 40) menyatakan mengukur seberapa dan bagaimana efisien *Intellectual Capital* (IC) dan *capital employed* menciptakan nilai tambah yang berdasar pada hubungan tiga komponen utama, yaitu *capital employed*, *human capital*, dan *structural capital*.

Bontis *et al.*, (2000) dalam Ulum (2009, hlm. 30), secara sederhana *Human Capital* (HC) mempresentasikan pengetahuan individual suatu organisasi yang direpresentasikan oleh karyawannya, selanjutnya HC merupakan kombinasi dari *education*, *experience*, dan etika tentang kehidupan dan bisnis. Menurut Ulum (2009, hlm. 89) menyatakan bahwa *human capital* termasuk di dalamnya suatu kekuatan intelektual yang bersumber dari manusia-manusia yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan yang kompeten, berkomitmen, termotivasi dalam bekerja, dan sangat setia pada perusahaan, dimana mereka adalah inti dari penciptaan kekuatan intelektual dalam kinerja perusahaan yang dapat menghilang

ketika mereka sudah tidak bekerja lagi untuk perusahaan. Dari teori di atas bahwa karyawan yang di miliki oleh perusahaan merupakan suatu aset yang tak ternilai. Jika mereka setia pada perusahaan dan terus menerus menciptakan nilai bagi perusahaan akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Untuk komponen kedua dari *Intellectual Capital* (IC), yaitu *structural capital*. Menurut Moeheriono (2012, hlm. 306), *Structural Capital* (SC) merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan.

Menurut Ulum (2009, hlm. 89) menyatakan bahwa '*Structural Capital* (SC) merupakan sesuatu yang menjadikan perusahaan tetap kokoh akibat nilai yang telah tercapai oleh perusahaan mulai bekerja dengan sendirinya untuk kemajuan perusahaan utamanya di kinerja perusahaannya'.

Di komponen yang terakhir yaitu *capital employed*. Menurut Ulum (2009, hlm. 89) menyatakan '*Capital Employed* (CE) salah satu unit dari *physical capital* untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan', sedangkan menurut Pulic (1998) dalam Ulum (2009, hlm. 87) mengasumsikan bahwa jika 1 unit *capital employed* menghasilkan *return* yang lebih besar daripada perusahaan yang lain, maka berarti perusahaan tersebut lebih baik dalam memanfaatkan CE-nya. Dengan demikian, pemanfaatan CE yang lebih baik merupakan bagian dari *Intellectual Capital* (IC) perusahaan.

Perusahaan yang berbasis pengetahuan (*knowledge-company*) adalah perusahaan yang berisikan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian serta keterampilan. Dengan adanya *Intellectual Capital* (IC) seperti *human capital*, *structural capital* serta *capital employed* ini akan menyebabkan perusahaan khususnya perusahaan perbankan menaikkan daya saing mereka terhadap para kompetitornya.

Di Indonesia, fenomena *Intellectual Capital* (IC) mulai berkembang terutama setelah munculnya PSAK No. 19 (revisi 2000) tentang aktiva tak berwujud. Meskipun IC tidak dinyatakan secara eksplisit di dalam isi PSAK tersebut.

Menurut PSAK No. 19 (revisi 2014) paragraph 09 dinyatakan bahwa ‘Entitas seringkali mengeluarkan sumber daya maupun menimbulkan liabilitas dalam perolehan, pengembangan, atau teknologi, desain dan implementasi sistem atau proses baru, lisensi, hak kekayaan intelektual, pengetahuan mengenai pasar dan merk dagang (termasuk merk produk dan judul publisitas)’.

Meskipun PSAK No. 19 (revisi 2014) yang di dalamnya secara implisit menyinggung tentang modal intelektual yang telah mulai diperkenalkan sejak tahun 2000, namun dalam dunia praktik di Indonesia masih belum banyak yang menerapkan modal intelektual di dalam perusahaan-perusahaan yang terkait.

Pulic (1998) mengembangkan VAIC<sup>TM</sup> (*Value Added Intellectual Coefficient*) untuk mengukur modal intelektual perusahaan. Model ini mengukur seberapa efisiensi dari nilai tambah sebagai hasil dari kemampuan intelektual suatu perusahaan. Salah satu model pengukuran modal intelektual yang berlandaskan indikator penciptaan nilai tambah yaitu VAIC<sup>TM</sup>.

Metode VAIC<sup>TM</sup> dirancang untuk menyediakan informasi mengenai seberapa efisien aset berwujud maupun tidak berwujud yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Komponen utama dari VAIC<sup>TM</sup> dapat dilihat dan sumber daya suatu perusahaan yaitu *physical capital/Capital Employed (CEE-Capital Employed Efficiency)*, *Human Capital (HCE-Human Capital Efficiency)*, dan *Structural Capital (SCE-Structural Capital Efficiency)*.

Menurut teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, *human capital*, *structural capital*, serta *capital employed* jika dikelola yang baik akan meningkatkan serta berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur menggunakan ROA. Menurut fakta yang diperoleh melalui data di Bursa Efek Indonesia menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1 Fenomena Kinerja Keuangan Dan *Intellectual Capital* PT. Bank Central Asia Tbk

Tahun	<i>Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)</i>			ROA
	<i>Human Capital</i>	<i>Structural Capital</i>	<i>Capital Employed</i>	
2014	3.39204	0.70519	0.37746	0.02989
2015	3.32894	0.69960	0.36135	0.03034

Sumber: Data diolah

Faktanya yang terjadi berdasarkan laporan keuangan perusahaan tahun 2014 memiliki *human capital*, *structural capital* serta *capital employed* yang diukur

menggunakan (VAIC<sup>TM</sup>) sebesar 3.39204, 0.70519, dan 0.37746 sedangkan pada tahun 2015 mengalami penurunan *human capital*, *structural capital* serta *capital employed* yang diukur menggunakan (VAIC<sup>TM</sup>) menjadi sebesar 3.32894, 0.69960, dan 0.36135. Seharusnya semakin rendah *human capital*, *structural capital* serta *capital employed* menyebabkan kinerja keuangan yang salah satu nya diukur memakai *Return on Asset* (ROA) juga semakin kecil. Tetapi, ternyata kinerja keuangan perusahaan meningkat yang awalnya pada tahun 2014 PT. Bank Central Asia Tbk memiliki ROA sebesar 0.02989 lalu pada tahun 2015 PT. Central Asia Tbk mengalami kenaikan ROA menjadi 0.03034.

Penelitian ini selain berdasarkan fenomena yang terjadi, dilatarbelakangi oleh *gap research* yang dilakukan peneliti terdahulu yang masih belum konsisten seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Gan dan Saleh (2008) menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* (IC) yaitu variabel *Capital Employed Efficiency* (CEE), *Human Capital Efficiency* (HCE), dan *Structural Capital Efficiency* (SCE) terhadap kinerja perusahaan menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan antar variabel tersebut.

Penelitian dari Budiasih (2015) menunjukkan secara parsial *human capital*, *structural capital*, dan *capital employed* berpengaruh signifikan positif terhadap ROA.

Penelitian dari Hatane (2015) menunjukkan secara parsial *Value Added Human Capital* (VAHU) tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA, sedangkan *Structural Capital Value Added* (STVA) dan *Value Added Capital Employed* (VACA) berpengaruh positif terhadap ROA.

Penelitian dari Mosavi *et al.*, (2012) menyatakan bahwa *human capital*, *capital employed* serta *structural capital* yang diukur menggunakan metode VAIC tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA di perusahaan Iran.

Penelitian dari Suhendah (2012) menyatakan bahwa secara simultan IC berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas. *Capital employed* dan *human capital* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas serta *structural capital* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas suatu perusahaan.

Dari hasil penelitian tersebut masih ada ketidakkonsistenan hasil penelitian dari peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian ini mengacu kepada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Mosavi *et al.*, (2012). Perbedaan penelitian ini dibandingkan yang dilakukan oleh Mosavi *et al.*, (2012) adalah terletak pada sampel yang diambil yaitu dalam penelitian ini sampel nya adalah perusahaan perbankan serta pengambilan sampel diambil dari Bursa Efek Indonesia (BEI) dan periode yang diambil di penelitian ini selama 5 tahun dari tahun 2011-2015. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Sedangkan di dalam penelitian Mosavi *et al.*, (2012) sampel yang digunakan ialah 80 perusahaan di Iran yang terdaftar di Taheran Stock Exchange (TSE). perusahaan yang menjadi sampel yaitu dari 5 sektor ekonomi dan periode penelitian dari 2006-2010. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk menguji kembali pengaruh *human capital*, *structural capital*, dan *capital employed* terhadap kinerja keuangan perusahaan (ROA).

## **I.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini terbatas pada:

- a. Apakah *Human Capital* (HC) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (ROA)?
- b. Apakah *Structural Capital* (SC) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (ROA)?
- c. Apakah *Capital Employed* (CE) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (ROA)?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut: membuktikan secara empiris pengaruh *human capital*, *structural capital*, *capital employed* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan (ROA).

#### I.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

a. Bagi Peneliti

Memperoleh kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh saat perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *human capital*, *structural capital*, dan *capital employed* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan (ROA).

b. Bagi Perbankan Indonesia

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun anggaran ,dalam mengalokasikan *human capital*, *structural capital* serta *capital employed* ke dalam anggaran. Serta dapat memberikan manfaat bagi perusahaan perbankan khususnya manajer keuangan serta manajer SDM dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui investasi pada *human capital*, *structural capital*, serta *capital employed* agar dapat memberikan nilai tambah untuk perusahaan perbankan nya.

c. Bagi akademisi

Dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai variabel-variabel terkait.