

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era milenial saat ini dimana seluruh teknologi informasi, komunikasi, dan industri yang semakin canggih dan akan terus berkembang di dunia bisnis, menuntut seluruh perusahaan untuk terus mengembangkan kemampuan kinerja dan pengetahuan yang tinggi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Pertumbuhan perusahaan tidak lagi dipengaruhi oleh investasi dalam bentuk fisik bangunan, mesin, dan berbagai macam fasilitas lainnya, melainkan oleh aset tidak berwujud yaitu dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*) yang telah menjadi *the key resources of the world economy* dan *the one critical factor on production* (Pulic dan Bornemenn, 2000). Oleh karena itu dalam menciptakan nilai (*value creation*), fokus bergeser dari pemanfaatan aset-aset individual menjadi sekelompok aset yang sebagian utamanya adalah aktiva tidak berwujud, yaitu modal intelektual (*intellectual capital*) atau modal pengetahuan (*knowledge capital*) yang ada dalam keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, juga dalam sistem dan prosedur organisasi. Sejak tahun 1990-an, perhatian terhadap praktik pengelolaan aset tidak berwujud (*intangible assest*) telah meningkat dengan cukup signifikan (Harrison dan Sullivan, 2000). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangible assest* tersebut adalah *intellectual capital* (IC) yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi (Petty dan Guthrie, 2000)

Di Indonesia, fenomena IC mulai berkembang terutama setelah munculnya PSAK No. 19 (revisi 2000) tentang aktiva tidak berwujud. Menurut PSAK No. 19, aktiva tidak berwujud adalah 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 (IAI, 2002). Perkembangannya semakin meningkat dengan ditandai terus meningkatnya perusahaan Indonesia yang masuk ke dalam nominasi Indonesia *Most Admired Knowledge Enterprise* (MAKE) *Study* mulai diselenggarakannya tahun 2005 hingga tahun 2014. Bahkan pemenang Indonesia MAKE *Study* pada tahun 2013 juga memenangi MAKE *Study Award* ditingkat Asia. Indonesia MAKE *Study* merupakan suatu penghargaan terhadap perusahaan berbasis pengetahuan yang paling dikagumi di Indonesia (Dinamis *Organization Service*, 2013). Lain halnya dengan meningkatnya pengakuan IC dalam mendorong nilai dan keunggulan kompetitif perusahaan, pengukuran yang tepat terhadap IC perusahaan belum dapat dipastikan. Misalnya, Pulic (1998; 1999; 2000) tidak mengukur secara langsung IC perusahaan, tetapi mengajukan suatu ukuran untuk menilai efisiensi dari nilai tambah sebagai hasil dari kemampuan intelektual perusahaan (*Value Added Intellectual Coefficient – VAIC*). Komponen utama dari VAIC dapat dilihat dari sumber daya perusahaan, yaitu *physical*

capital (VACA – *value added capital employed*), *human capital* (VAHU – *value added human capital*), dan *structural capital* (STVA – *structural capital value added*).

Sementara penelitian yang secara khusus menggunakan VAIC sebagai instrumen IC sejauh ini belum ditemukan. Tetapi penelitian mengenai hubungan *Intellectual Capital* terhadap produktivitas telah banyak dilakukan. Penelitian ini menjadi penting sebab saat ini produktivitas dan kinerja perusahaan tergantung dalam pengukuran efisiensi manajemen yang baik terhadap *Intellectual Capital* mereka. Perusahaan juga mengalami kesulitan untuk mengevaluasi hasil (*return*) investasi modal intelektual mereka untuk mengubah investasi tersebut menjadi sumber keunggulan kompetitif. Hubungan IC terhadap peningkatan produktivitas telah diteliti oleh Chen et al (2014) pada perusahaan asuransi Malaysia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa VAIC dan komponen individu memiliki dampak signifikan positif terhadap perubahan produktivitas.

Namun hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian Lonqvist et al. (2007) yang menguji dampak investasi pada *Intellectual Capital* terhadap produktivitas perusahaan dan profitabilitas. Pengujian dilakukan pada laporan keuangan UKM dan perusahaan besar selama tiga tahun. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa investasi *intellectual capital* terhadap produktivitas berhubungan negatif untuk jangka pendek, tetapi mungkin akan berbalik positif di tahun-tahun berikutnya. Sama halnya dengan penelitian Lonqvist, Costa (2012) melakukan penelitian mengenai efisiensi modal intelektual dan produktivitas pada perusahaan manufaktur di Italia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang berinvestasi lebih banyak dalam *intellectual capital* tidak serta merta mendapatkan kinerja yang lebih baik. Tetapi terdapat hubungan sebab akibat hanya jika suatu perusahaan melakukan pengelolaan yang baik terhadap modal intelektualnya.

Menurut Pulic (1998), tujuan utama dalam ekonomi yang berbasis pengetahuan adalah untuk menciptakan *value added*. Sedangkan untuk dapat menciptakan *value added* dibutuhkan ukuran yang tepat tentang *physical capital* (dana keuangan) dan *intellectual potential* (direpresentasikan oleh karyawan dengan segala potensi dan kemampuan yang melekat pada mereka). Lebih lanjut Pulic (1998) menyatakan bahwa *intellectual ability* (yang kemudian disebut dengan VAIC) menunjukkan bagaimana kedua sumber daya tersebut (*physical capital* dan *intellectual potential*) telah secara efisiensi dimanfaatkan oleh perusahaan.

Perbedaan hasil penelitian di atas disebabkan salah satunya karena adanya perbedaan model pengukuran yang digunakan. Pengukuran *intellectual capital* misalnya, pada penelitian ini menggunakan model Pulic yang mengembangkan metode yang mudah untuk mengukur IC. Metode Pulic bertujuan untuk memberikan informasi tentang nilai efisiensi penciptaan aset baik yang berwujud (*capital employed*) dan yang tidak berwujud (*human capital* dan *structural*

capital) dari suatu organisasi. *Value Added Intellectual Capital* (VAIC) dianggap sebagai metode pengukuran *intellectual capital* yang memiliki kesederhanaan, subjektivitas, keandalan dan komparabilitas yang membuat model ini sangat ideal (Maditinos et al, 2011). Menurut Andriessen (2004), penggunaan VAIC sebagai indikator IC dibenarkan oleh ketersediaan data yang cukup yang menggunakan data keuangan model sebagai input.

Namun penggunaan VAIC sebagai metode pengukuran *intellectual capital* juga memberikan hasil yang berbeda-beda. Gan dan Saleh (2008) menguji *intellectual capital* dengan kinerja perusahaan yang bergerak dibidang teknologi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap profitabilitas dan produktivitas, tetapi tidak terhadap nilai pasar. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa aspek VAIC yang paling berpengaruh terhadap produktivitas adalah *human capital*.

Di Indonesia, penelitian terhadap hubungan *intellectual capital* terhadap produktivitas telah diteliti oleh Suhendah (2012). Suhendah (2012) menemukan hasil bahwa *intellectual capital* memiliki hubungan yang signifikan terhadap profitabilitas dan produktivitas. Akan tetapi dari variabel-variabel penyusun *intellectual capital*, hanya *human capital* dan struktural capital yang signifikan positif terhadap produktivitas, sedangkan *capital employed* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, profitabilitas, maupun nilai pasar. Menurut laporan ketenagakerjaan Indonesia tahun 2017, Indonesia dianggap sebagai contoh negara yang memiliki pengalaman mengalami pertumbuhan yang seimbang, setidaknya hingga krisis keuangan Asia pada 1997. Di masalah, perubahan struktur pada perekonomian Indonesia dapat dilihat dengan meningkatnya nilai tambah, penciptaan lapangan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Periode antara tahun 2006 dan 2016 merupakan periode di mana sektor jasa menjadi sektor yang bertumbuh pesat pada perekonomian, mencapai 7 persen pertumbuhan per tahun. Kendati banyak teori alternatif mengenai komposisi sektor yang akan mengalami perubahan ketika suatu negara mencapai tingkat pembangunan yang lebih tinggi, biasanya sektor manufaktur yang membuka jalan bagi industrialisasi dan pembangunan ekonomi. Hampir semua negara maju mencapai industrialisasi melalui ekspansi sektor manufaktur dan kemudian menyusul pertumbuhan sektor jasa yang bernilai tinggi (Laporan Ketenagakerjaan 2017).

Masih ada kesenjangan dalam kondisi ketenagakerjaan terkait dengan produktivitas, kualitas kerja, gender dan disparitas yang terjadi antar provinsi. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan dengan produktivitas rendah, seperti yang terlihat pada sangat tingginya proporsi pekerja yang melakukan pekerjaan rentan (30,6 persen). Bila angka ini ditambahkan dengan jumlah pekerja tidak tetap dan pekerja lepasan, maka angka pekerjaan yang rentan meningkat hingga 57,6 persen. Presentase ini bahkan lebih tinggi lagi di kalangan pekerja perempuan (61,8 persen). (Laporan Ketenagakerjaan Tahun 2017)

Pada per September 2019 PT BFI Finance Tbk. mencatatkan penurunan laba sekitar 0.27% dibandingkan dengan September 2018. Hal itu disebabkan oleh rasio beban operasional terhadap pendapatan operasional masih tinggi yaitu 88% dan juga melemahnya penjualan otomotif yang masih belum memenuhi target perusahaan senilai Rp.3,2 triliun (Aldila N, 2019). Tren penurunan juga di alami oleh PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk. Direktur Keuangan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk mengatakan bahwa realisasi pembiayaan emiten *multifinance* dengan kode saham WOMF menurun pada paruh pertama, yaitu dari Rp.3,1 triliun pada semester I/2018 menjadi Rp. 2,8 triliun pada akhir Juni 2019 (Aldila N, 2019).

GAMBAR 1.1

Pertumbuhan Pertumbuhan Perusahaan *Multifinance* per September 2019

Nama Perusahaan / Company Name	Pendapatan (Rp miliar)		Pertumbuhan	Laba/rugi (Rp miliar)		Pertumbuhan
	Sep-19	Sep-18		Sep-19	Sep-18	
1. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. (ADMF)	8.223	7.516	9,41%	1.418	1.351	4,96%
2. Buana Finance Tbk. (BBLD)	616,76	544,20	13,33%	44,32	45,18	-1,89%
3. BFI Finance Indonesia Tbk. (BFIN)	3.834	3.723	2,98%	1.090	1.093	-0,27%
4. Batavia Prosperindo Finance Tbk. (BPFI)	323,39	331,65	-2,49%	59,14	57,10	3,57%
5. Clipan Finance Indonesia Tbk. (CFIN)	1.607	1.440	11,60%	257,86	226,17	14,01%
6. Danasupra Erapacific Tbk. (DEFI)	13,90	4,65	198,82%	13,10	-5,95	-320,21%
7. First Indo American Leasing Tbk. (FINN)	86,98	143,93	-39,57%	-39,4	3,98	-1089,55%
8. Fuji Finance Indonesia Tbk. (FUJI)	7,20	3,96	81,68%	5,21	1,57	231,62%
9. Radana Bhaskara Finance Tbk. (HDFA)	220,02	534,68	-58,85%	-84,48	-101,79	-17,01%
10. Intan Baruprana Finance Tbk. (IBFN)	165,87	-44,26	-474,74%	12,97	-78,39	-116,54%
11. Indomobil Multi Jasa Tbk. (IMJS)	2.924	2.449	19,40%	64,15	142,39	-54,95%
12. Mandala Multifinance Tbk. (MFIN)	1.240	1.046	18,55%	276,54	219,36	26,07%
13. Tifa Finance Tbk. (TIFA)	147,96	161,72	-8,51%	26,00	23,32	11,49%
14. Trust Finance Indonesia Tbk. (TRUS)	35,535	32,167	10,47%	15,31	12,84	19,20%
15. Verena Multi Finance Tbk. (VRNA)	223,06	177,98	25,33%	-31,6	-171,68	-81,59%
16. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk. (WOMF)	1.909	1.966	-2,90%	155,61	152,29	2,18%

Sumber : Bisnis.com

Penulis memilih perusahaan jasa sektor keuangan nonperbankan sebagai populasi dikarenakan perusahaan jasa di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat tetapi di tengah pesatnya pertumbuhan tersebut beberapa perusahaan *multifinance* masih mencatatkan laba negatif pada per September 2019. Serta digitalisasi di segala aspek baik produksi dan keuangan juga banyak dilakukan pada perusahaan. Dengan kata lain perusahaan memerlukan karyawan dengan kemampuan teknologi (*Intellectual Capital*) yang baik, hal ini membuat perusahaan

melakukan berbagai upaya pada karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya salah satunya yaitu memberikan *reward* untuk pekerja dengan kinerja yang bagus. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu oleh Tridya, dkk (2016) dengan objek dan metode penelitian yang berbeda.

Lebih lanjut lagi, salah satu yang dilakukan perusahaan dalam mendukung peningkatan produktivitasnya terutama pada modal manusia adalah dengan memberikan *Employee Stock Option Plan* (ESOP) pada karyawan (Asyik, 2013). ESOP sendiri dianggap menjadi salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara teknis ESOP ada sejak tahun 1952 tetapi secara konsep ESOP telah digunakan sejak tahun 1921 di beberapa negara-negara maju dalam bentuk *Stock Bonus Plans* yang penggunaannya seperti dengan ESOP (Ngambi & Oloume, 2013).

Partisipasi kepemilikan saham oleh karyawan akan membuat produktivitas lebih baik (Dhiman, 2009). Hal ini didukung oleh Zhu et al. (2013) yang mengungkapkan bahwa perusahaan Huawei yang merupakan perusahaan ESOP memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan ZTE yang merupakan perusahaan non ESOP. Dengan adanya ESOP maka karyawan adalah pemilik perusahaan (Sanjaya, 2012), sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi dan berdampak pada profitabilitas keseluruhan perusahaan (Ngambi dan Oloume, 2013). Bergstein dan Williams (2013) menambahkan, perusahaan yang menerapkan ESOP lebih produktif, lebih profit dan memiliki survival rate yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkan ESOP.

Dengan adanya penerapan program *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) pada perusahaan diharapkan karyawan akan merasa puas dengan kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan (*Reward*) kepada karyawan yang berprestasi berupa pemberian kesempatan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat memiliki saham perusahaan. Setiap karyawan memiliki kesempatan dan berhak untuk memiliki saham di tempat ia bekerja, namun bonus berupa kepemilikan saham hanya diberikan perusahaan pada karyawan dengan kinerja baik atau berprestasi. Adanya pemberian penghargaan berupa kepemilikan saham diharapkan menjadi pemicu timbulnya rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan, sehingga tumbuh keinginan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. ESOP mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan perusahaan, meningkatkan *cash flow*, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, meminimalisir konflik kepentingan antara pemilik (*principal*) dan manajemen (*agent*), mengantisipasi kemungkinan perpindahan kepemilikan, dan juga meningkatkan nilai perusahaan lewat pengembalian saham (Anwar & Baridwan, 2006). Selain peningkatan tersebut, ESOP juga mengurangi labour turnover (Klein, 1987).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang menghubungkan *intellectual capital* terhadap produktivitas telah banyak dilakukan. Namun metode pengukuran produktivitas yang digunakan selama ini adalah *asset turnover*. Pada penelitian ini, produktivitas diukur dengan menggunakan *Malmquist Productivity Index* (MPI) yang dapat mengatasi kelemahan *asset turnover*. Mendukung hal tersebut, Sanjaya Sugiarta (2012) memaparkan dalam penelitiannya bahwa penerapan ESOP di Indonesia kurang atraktif oleh karena kepemilikan keluarga yang mendominasi dan mengontrol sebuah perusahaan publik. Kemudian permasalahan agensi atau manajemen antara *controlling* dan *non-controlling shareholder* juga menyebabkan ESOP kurang begitu populer di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, penulis akan menganalisis hubungan *intellectual capital* terhadap produktivitas perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa *intellectual capital* belum menjadi suatu kewajiban oleh suatu perusahaan untuk mengungkapkannya dalam laporan keuangan. Dalam penelitian ini penulis juga akan menguji pengaruh ESOP terhadap hubungan *intellectual capital* dan produktivitas. Yang diduga dengan mengimplementasi ESOP dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul : “**PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS DENGAN EMPLOYEE STOCK OPTION PLAN (ESOP) SEBAGAI VARIABEL MODERASI STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN JASA SEKTOR KEUANGAN NON PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017-2018**”

1.2 Rumusan Masalah

Terjadi penurunan laba pada PT BFI Finance sebesar 0,27% di September 2019 yang disebabkan tingginya rasio beban pendapatan terhadap beban operasional dan juga target penjualan yang belum terpenuhi. Dengan peningkatan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) atau dalam penelitian ini disebut *intellectual capital* dan dengan penerapan ESOP juga bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Apa faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas Perusahaan pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan Nonperbankan? Faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas Perusahaan yaitu dengan meningkatkan *Intellectual Capital*. Semakin baik *Intellectual Capital* Perusahaan dan dengan ditambah penerapan *Employee Stock Option Plan (ESOP)* maka Produktivitas Perusahaan juga akan semakin baik.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian yang mendasari penelitian ini :

Apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap produktivitas dengan ESOP sebagai moderasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari adanya penelitian ini adalah :

Untuk menganalisa pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas dengan ESOP sebagai moderasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan, adalah untuk membuktikan secara empiris mengenai pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas dengan adanya implementasi ESOP.
2. Bagi perusahaan, yaitu untuk memberikan informasi mengenai *intellectual capital* sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan asset tidak berwujud.
3. Bagi investor, sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan investasi di perusahaan-perusahaan.