

IDENTIFIKASI PENGELOLAAN KOMPETENSI
BERBASIS INTELLECTUAL CAPITAL
PADA PERGURUAN TINGGI DI INDONESIA
(Studi Empiris: Universitas Muhammadiyah Pontianak, Fakultas Ekonomi)

Santy Mayda Batubara¹ and Samsuddin²
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Pontianak
Jl. A. Yani No. 111, Pontianak, Kalimantan Barat
sasan.mamay05@gmail.com¹
bongkengg@gmail.com²

Abstract

The purpose of this research is to figure out the influence of Intellectual Capital on the competence of universities in Pontianak, through integrated learning process. The research model uses full model technique, conducted between constructs (multidimensional model). The research samples are university students registered on 2012/2013, within a learning process of semester VI. This research uses both primary and secondary data, obtained by having data measuring scale and tabulation. The research results shows that Intellectual Capital has a positive influence yet not significant on competence, (financial management). The relationship between Intellectual Capital and Financial Management Competence is only as much as 0.9%, while the rest is influenced by other factors or variables excluded in this model. Intellectual Capital has a great influence on the development of students' competence and should be implemented earlier at the beginning of lectures through integrated learning processes that students are greatly motivated to learn, may easily determine choices to improve their competence based on the course clusters, and eventually have competitive competence required in the working world as well as creatively provide job opportunities.

Keywords: Intellectual Capital, competence, Financial and Human Resource Management

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ekonomi abad ke-21, ditandai dengan bisnis era digital; merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, dimana aktivitas bisnis dilakukan dengan memanfaatkan dunia digital. Globalisasi yang dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Kekuatan ekonomi pada era digital menyebabkan kegiatan bisnis perlu melakukan peninjauan ulang terhadap struktur, strategi usaha dan strategi manajemen dengan basis keahlian, efisien biaya, dan keunggulan kompetitif.

Dalam pasar dunia yang semakin terbuka, masalah daya saing merupakan isu kunci dan tantangan yang tidak ringan. Tanpa adanya kemampuan atau keahlian dan keunggulan daya saing yang tinggi, produk suatu negara tidak akan mampu menembus pasar internasional. Bahkan masuknya produk luar atau impor dapat mengancam perekonomian suatu negara. Intinya keunggulan kompetitif merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, sudah sewajarnya upaya untuk meningkatkan daya saing dan membangun keunggulan kompetitif menjadi perhatian bagi berbagai kalangan, bukan saja bagi para pelaku bisnis, tetapi juga menjadi tugas penting bagi suatu perguruan tinggi sebagai masyarakat intelektual, organisasi, dan aparat birokrasi yang merupakan lingkungan kerja dan kegiatan bisnis.

Intensitas persaingan yang semakin tinggi dan perubahan tidak lagi hanya bersifat dinamis tetapi juga sudah disruptif menyebabkan Intellectual Capital semakin penting dan strategis pada suatu Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi memiliki kewajiban untuk memaksimalkan pengembalian investasi sosialnya kepada stakeholder, yaitu mahasiswa, masyarakat luas, dan pemerintah. Pengungkapan Intellectual Capital pada Perguruan Tinggi dipergunakan sebagai instrumen kontrol dan monitor untuk membantu pengidentifikasian struktur, kekuatan, dan kelemahan pribadi (Altenburger dan Schaffhauser-Linzatti, 2006).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam reformasi ekonomi, dimana dengan adanya SDM yang berkualitas akan dapat menghasilkan input atau produk yang baik, yang mampu bersaing dipasar era digital. Namun pada saat ini faktor tersebut terabaikan begitu saja. Salah satu fakta ini dapat dilihat dengan tingginya pengangguran lulusan Perguruan Tinggi, berjumlah 688.660 orang atau 9,5 persen, yang diantaranya sekitar 495.143 orang merupakan lulusan universitas yang bergelar sarjana di Indonesia (berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada bulan Agustus 2014). Faktor penyebabnya antara lain kurangnya lapangan pekerjaan, pertumbuhan Perguruan Tinggi dan Program Studi yang begitu cepat, ketidaksesuaian kompetensi para lulusan dengan kebutuhan pengguna tenaga kerja, sehingga tidak adanya kualitas keahlian yang memadai. Fenomena meningkatnya angka pengangguran sarjana, seharusnya menjadi tanggungjawab dan kritik bagi suatu perguruan tinggi.

Sesuai dengan Undang-undang nomor 12 tahun 2012, setiap lembaga pendidikan yang berbasis Perguruan Tinggi harus melaksanakan pengembangan sivitas, akademik yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma. Hal ini menjadi perhatian khusus untuk dapat melakukan evaluasi kembali pada kegiatan Tridharmanya melalui kompetensi yang ada, dengan harapan Sumber Daya Manusianya memiliki kualitas keahlian manajemen yang baik, mampu menyelesaikan proses belajar dengan tepat waktu, berdaya saing didunia kerja dan kreatif menciptakan lapangan usaha.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh Intellectual Capital terhadap Kompetensi pada Perguruan Tinggi di Indonesia? (Studi empiris pada Universitas Muhammadiyah Pontianak, Fakultas Ekonomi)

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Intellectual Capital terhadap Kompetensi pada Perguruan Tinggi di Indonesia, melalui proses pembelajaran yang terpadu, memacu motivasi belajar dan menentukan pilihan dalam meningkatkan kompetensi sesuai kluster matakuliah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Intellectual Capital

Intellectual Capital didefinisikan sebagai sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses atau teknologi yang mana perusahaan dapat menggunakannya dalam proses penciptaan nilai bagi perusahaan (Bukh et al. 2005). Dalam literatur lain, Petty and Guthrie (200) mengemukakan asset intelektual dapat dianggap Intellectual Capital.

William (2001) dalam Ulum (2009), mendefinisikan bahwa:

".....Intellectual capital assets are developed from (a) the creation of new knowledge and innovation; (b) application of present knowledge to present issues and concerns that enhance employees and customers; (c) packaging, processing and transmission of knowledge; and (d) the acquisition of present knowledge created through research and learning.

Bontis et al. (2000) menyimpulkan secara umum dari para peneliti lain bahwa Intellectual Capital terdiri atas tiga konstruk utama, yaitu: Human Capital (HC), Structural Capital (SC), dan Customer Capital (CC). HC merepresentasikan individual knowledge stock suatu organisasi yang direpresentasikan oleh karyawannya, yang merupakan kombinasi dari genetic inheritance; education; experience, and attitude tentang kehidupan dan bisnis. SC meliputi seluruh non-human storehouses of knowledge dalam organisasi.

Borneman et al (1999) dalam Ulum (2008) mengidentifikasi 3 kategori untuk mengklasifikasikan indikator Intellectual Capital, yaitu human capital (pengetahuan, keterampilan, motivasi, hubungan tim), stakeholder relationship/ customer capital (hubungan pelanggan dan hubungan pemasok), dan structural capital (database, struktur organisasi, prosedur-prosedur yang superior). Kategori keempat, yaitu image atau reputation capital.

The Danish Trade and Industri Development Council (1997) menguji akun-akun Intellectual Capital pada sepuluh perusahaan. Pengukuran Intellectual Capital dikategorikan 4 indikator, yaitu Sumber Daya Manusia (human resources), customer, technology dan processes.

Selain itu Boedi (2008) dan Abdolmohammadi (2005) dalam Ulum (2008) menggunakan berbagai ukuran untuk melihat pengungkapan komponen Intellectual Capital, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Komponen Pengungkapan Intellectual Capital

Kategori	Komponen	Penjelasan
Merk	1. Merk 2. Brand recognition 3. Brand development 4. Goodwill 5. Trademark	Nama, logo yang menggambarkan ciri khas produk yang dibuat Pengakuan merk Perkembangan merk Aktiva tetap non keuangan yang tidak mempunyai wujud fisik tetapi dapat diidentifikasi Merek dagang
Kompetensi	1. Kecerdasan 2. Knowledge 3. Know how 4. Pendidikan 5. Kompetensi 6. Motivasi	Kemampuan mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki Berkaitan dengan pengetahuan yang dialihkan dalam bahasa formal, sistematis atau potensi nilai yang dimiliki pegawai Bagaimana pengetahuan yang dimiliki pegawai Suatu status yang melekat pada pegawai yang diperoleh secara formal Kualitas yang dimiliki oleh pegawai Proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran

	<ul style="list-style-type: none"> 7. Keahlian 8. Intangible skills 9. Brain power 10. Spesialisasi 11. Pelatihan 	<p>Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai untuk aktivitas perusahaan</p> <p>Keahlian yang tak berwujud</p> <p>Daya piker</p> <p>Keahlian khusus pada suatu bidang tertentu</p> <p>Program yang dibuat perusahaan agar pegawai tetap menjaga kompetensinya</p>
Budaya Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Budaya 2. Filosofi Manajemen 3. Kepemimpinan 4. Komunikasi 	<p>Sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang bekerja dalam perusahaan</p> <p>Keinginan dan upaya untuk meningkatkan manajemen</p> <p>Fungsi yang mencakup memotivasi karyawan, memilih jalur komunikasi efektif dan menyelesaikan konflik</p> <p>Suatu proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi keduanya</p>
Konsumen	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan konsumen 2. Pengakuan konsumen 3. Loyalitas konsumen 4. Mempertahankan konsumen 5. Hak konsumen 6. Pelayanan jasa terhadap konsumen 7. Customer support 8. Market share 	<p>Reaksi positif atas pelayanan yang diperoleh atau barang yang dipergunakan</p> <p>Suatu umpan balik dari konsumen terhadap produk atau jasa yang digunakan</p> <p>Suatu kesetiaan pelanggan yang akan diperoleh setelah memenuhi kewajiban</p> <p>Usaha yang dilakukan perusahaan untuk konsumen tetap mempergunakan barang atau jasa lainnya</p> <p>Suatu keinginan yang akan diperoleh setelah memenuhi kewajiban</p> <p>Usaha perusahaan yang dikerjakan untuk memenuhi kepentingan konsumen</p> <p>Dukungan terhadap konsumen</p> <p>Pangsa pasar</p>
Teknologi informasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tekhnologi 2. Jaringan 3. Computer software 4. Sistem pengoperasian 5. Pergantian data secara elektronik 6. Telekomunikasi 7. Infrastruktur 	<p>Informasi yang dikaitkan dengan jaringan telekomunikasi</p> <p>Merupakan hubungan antar kelompok yang terkait dan terintegrasi dalam bidang tertentu</p> <p>Komputer yang memuat program instruksi yang dipergunakan untuk melengkapi tugas</p> <p>Kumpulan program-program komputer yang merupakan bagian penghubung perangkat lunak antara pemakai dan perangkat keras</p> <p>Suatu sistem pertukaran dokumen bisnis komputer ke komputer melalui jaringan komunikasi</p> <p>Komunikasi dengan menggunakan alat dalam jarak jauh</p> <p>Prasarana penunjang yang dimiliki</p>
Intellectual Property	<ul style="list-style-type: none"> 1. Intellectual Property 2. Patents 3. Hak cipta 4. Aset perusahaan 5. Intangibles 6. Licensing agreement 7. Franchising agreement 	<p>Kekayaan intelektual</p> <p>Hak paten</p> <p>Hak eksklusif bagi pencipta atau penerima hak untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya atau memberikan izin untuk itu dengan tidak mengurangi pembatasan-pembatasan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku</p> <p>Nilai aset yang dimiliki perusahaan</p> <p>Tidak berwujud</p> <p>Kesepakatan pemberian surat izin</p> <p>Kesepakatan untuk melakukan franchising</p>
Partnership	<ul style="list-style-type: none"> 1. Rekanan 2. Joint ventura 	<p>Perjanjian pekerjaan</p> <p>Perjanjian dengan entitas lain yang menghasilkan suatu produk dimana entitas lain tidak dapat memproduksinya sendiri</p>
Personil	<ul style="list-style-type: none"> 1. Sumber Daya Manusia 2. Kepuasan pegawai 3. Personil 4. Employee retention 5. Fleksibilitas waktu 6. Telecommuting 7. Pemberdayaan 	<p>Karyawan yang bekerja pada perusahaan</p> <p>Sikap umum individu terhadap pekerjaannya</p> <p>Karyawan yang bekerja di perusahaan</p> <p>Konsumen yang kembali</p> <p>Program yang didesain oleh perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas namun membutuhkan jadwal kerja yang fleksibel</p> <p>Karyawan melakukan pekerjaannya di rumah pada komputer yang disambungkan ke kantornya</p> <p>Memberikan tanggungjawab kepada karyawan atas apa yang mereka kerjakan</p>
Proses kepemilikan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Inovatif 3. Proses kepemilikan 	<p>Ide baru yang diterapkan untuk memprakarsai dan memperbaiki produk, proses atau jasa</p> <p>Usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam mendorong pegawai memiliki kreatifitas kerja</p> <p>Suatu cara untuk memberikan produk berupa barang atau jasa</p>

	4. Rahasia dagang 5. Metode 6. Nilai tambah	Rumus atau formula yang dimiliki oleh perusahaan Cara/metode yang dipergunakan Nilai lebih dibandingkan perusahaan lain
Research dan Development	1. Penelitian dan pengembangan	Usaha terus menerus untuk meneliti dan mencar produk/jasa baru

Sumber: Boedi (2008)

2.2. Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Sementara menurut Robbin (2007) pengertian kompetensi adalah "kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 bagian yaitu:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Masih mengenai klasifikasi kompetensi, Talim (2003) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah dipadukan dengan ketrampilan dasar (soft skill), ketrampilan baku (hard skill), ketrampilan sosial (social skill), dan ketrampilan mental (mental skill).

2.3. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan pegawai yang siap dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2009). Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya Sumber Daya Manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Nawawi dalam Sulistiyani dan Rosidah, (2009) Sumber Daya Manusia meliputi 3 (tiga) pengertian, yaitu: manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut dengan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan); potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dan potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya. Intinya bahwa Sumber Daya Manusia adalah manusia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi, atau dengan kata lain suatu asset yang dimiliki organisasi untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja nyata bagi kepentingan organisasi.

2.4. Review Hasil Penelitian

Meilianti dan Frisko (2013) melakukan penelitian pada suatu institusi pendidikan di Surabaya, menyatakan bahwa Intellectual Capital disuatu universitas khususnya di Indonesia mengacu pada Tridharma Perguruan Tinggi, yang dilaksanakan oleh setiap dosen dan diatur dalam

peraturan Menteri Koordinasi Pengawasan dan Pembangunan Aparatur Negara. Penelitian bersifat kualitatif. Dalam hal ini Intellectual Capital yang ada lebih ditekankan pada pengelolaan structural capital dan lebih otonom pada bidang 1 Tridharma yaitu pendidikan atau pengajaran.

Febrianty (2010) melakukan penelitian mengenai Intellectual Capital terhadap perilaku etis mahasiswa Akuntansi pada Perguruan Tinggi di Palembang. Penelitian bersifat kuantitatif, dengan model persamaan regresi berganda (multiple linear regression). Penarikan sampel sebanyak 340 orang, dengan teknik pengumpulan data secara survey kuesioner secara langsung kepada responden atas 49 item pertanyaan. Hasil penelitian ini adalah Intellectual Capital berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai t-hitung adalah 2,273 dan signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05.

Novianty (2003) dalam Ulum (2011) melakukan penelitian mengenai Intellectual Capital diseluruh dunia dengan menggunakan metode rating yang dirancang untuk merespon suatu kebutuhan lembaga. Jenis dan sumber data berasal dari official website 35 perguruan tinggi peraih Qs- Star. Penelitian bersifat kuantitatif, dengan 3 variabel independent (umur perguruan, keberadaan profit dan status perguruan) terhadap variabel dependent (pengungkapan Intellectual Capital). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa umur suatu perguruan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan Intellectual Capital, sementara keberadaan profit dan status perguruan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan Intellectual Capital. Hal ini disebabkan karena data yang disajikan setiap perguruan tinggi melalui website tidak diperbaharui (kurang update) sehingga tidak menggambarkan keadaan sekarang.

Tabel 2. Penelitian-penelitian Terdahulu

No.	Study	Intellectual Capital Component	Description of Component as Defined by Researcher	Example of Respective Componen
1	Brooking (1996)	Market Assets	Potential of an organization with respect to its market-related in tangibles	Repeat business percentage, value associated with goodwill, dominance from marketing system
		Intellectual Property Assets	The now-how, copy-rights, patents semiconductor topography rights, and various design rights of the the company	Reputation of intellectual property developed, dist. of intellectual held, total intellectual property investment and Intellectual property renewed/ revised
		Human-Centred Assets	Collective expertise, creative capability, leadership, entrepreneurial and managerial skills embodied by the employees of the organisational. Also includes the ppsychometric data and individuals perform under situations such as high stress	Dist. Employees by gender, age and seniority, employee education investment and employee turnover
		Infrastructure Assets	Technologies, methodologies and processes enabling the organization to function	Methodologies for assessing risk, databases on markets and customers, and communication system
2	Edvinsson (1997)	Human Capital	Combined knowledge, skill, innovativeness and ability of the company's individual, employees to meet the ask at hand	Company value, company philosophy, and organizational culture
		Structural Capital	The firm's infrastructure that supports an employee's productivity	Software, database, patents and trademarks
3	Draper (1998)	Structural Capital	The value of what is left when the human capital-the employees has gone home	Information systems, customer list, operational documentations
		Human Capital	Accumulated value of investments in employee training,	Employee satisfaction, education investment, turnover and seniority

		competence and future	
	Customer Capital	Value of the customer base, relationships and customer potential	Customer contract renewal, satisfaction and new customer figures
	Organizational Capital	Systematized and packaged competence combining system for leveraging the company's innovative strength and value creating organizational capability	Organizational philosophy, company strategies and directives
	Innovation Capital	Renewal strength in a company, expressed as protected commercial rights, intellectual property and other intangible assets and values	Commercial rights and intellectual rights
	Processing Capital	The combined value of value-creating process	Time for processing of orders, product development time, and human resources dist. by process

Sumber: William, 2001

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu pada Universitas Muhammadiyah Pontianak, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen.

3.2. Rancangan penelitian

Model penelitian ini menggunakan teknik full model, dilakukan antara konstruk dengan konstruk (multidimensional model), dapat lihat sebagai berikut:

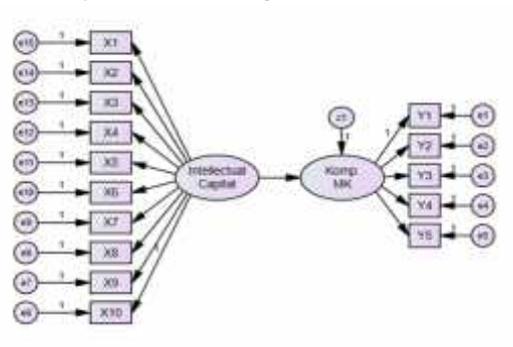
Tabel 3. Konstruk dan Indikator-indikator Penelitian

Konstruk	Konstruk Pembentuk	Indikator
Intellectual Capital	Merk	1. Merk 2. Brand recognition 3. Trademark
	Kompetensi	1. Knowledge 2. Know how 3. Pendidikan 4. Kompetensi 5. Motivasi 6. Keahlian 7. Pelatihan
	Budaya Perusahaan	1. Budaya 2. Komunikasi 3. Kepemimpinan
	Konsumen (Mahasiswa)	1. Kepuasan konsumen 2. Pelayanan jasa 3. Hak Konsumen
	Teknologi informasi	1. Teknologi 2. Jaringan 3. Computer software 4. Infrastruktur
	Intellectual Property	1. Intellectual Property 2. Aset perusahaan
	Partnership	1. Rekanan 2. Joint ventura
	Personil	1. Sumber Daya Manusia 2. Pemberdayaan 3. Fleksibilitas waktu

		1. Metode 2. Nilai tambah
	Research dan Development	Penelitian dan pengembangan
Kompetensi	Pengantar Akuntansi	Nilai matakuliah Pengantar Akuntansi
	Manajemen Keuangan 1	Nilai matakuliah Manajemen Keuangan I
	Manajemen Keuangan 2	Nilai matakuliah Manajemen Keuangan II
	Akuntansi Biaya	Nilai matakuliah Akuntansi Biaya
	Akuntansi Manajemen	Nilai matakuliah Akuntansi Manajemen

Sumber: Data Diolah (2016)

Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1, yaitu:



Gambar: 1. Model Rancangan Penelitian

Sumber : Data Diolah (2016)

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, menggunakan skala pengukuran dan tabulasi data. Penelitian ini ditujukan untuk mahasiswa angkatan 2012/2013, yang sedang mengikuti proses pembelajaran di semester VI (tahun ajaran Genap 2014/2015), dan sudah mengambil matakuliah Manajemen Keuangan (kompetensi), yang terdiri dari Pengantar Akuntansi, Manajemen Keuangan 1 dan 2, Akuntansi Biaya dan Akuntansi Manajemen, atau sebanyak 81 responden.

3.3. Hipotesis

Pelaporan informasi Intellectual Capital untuk Universitas atau Perguruan Tinggi adalah alat yang membungkus seluruh proses produksi pengetahuan dalam Universitas. Pengungkapan Intellectual Capital pada Universitas tergantung pada tugas mengalokasikan anggaran, cara eksplisit untuk mendefinisikan tujuan organisasi dan strategi ekonomi lebih luas dan diperpanjang dengan kompetensi penelitian organisasi lainnya. Persiapan laporan Intellectual Capital pada perguruan tinggi lebih sulit dari pada untuk industri karena Universitas memiliki berbagai tujuan dan sasaran yang menentukan kinerja mereka (Leitner, 2002).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Hipotesis penelitian ini adalah adanya pengaruh Intellectual Capital terhadap Kompetensi pada suatu Perguruan Tinggi di Indonesia atau $H_0 = 0$.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

Penelitian ini menggunakan studi empiris pada salah satu Perguruan Tinggi di Indonesia, yaitu Universitas Muhammadiyah Pontianak, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen. Salah satu keahlian mahasiswa pada Perguruan Tinggi tersebut adalah kompetensi pada bidang Manajemen Keuangan. Faktor-faktor yang mendukung kompetensi Manajemen Keuangan dapat dilihat sebagai berikut,

Tabel 4. Nilai Rata-rata Matakuliah Kompetensi Manajemen Keuangan pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak, Periode Angkatan 2012/2013

No.	Kelas	Jumlah Mahasiswa (orang)	Rata-rata Nilai Matakuliah				
			Pengantar Akuntansi	Manajemen Keuangan I	Manajemen Keuangan II	Akuntansi Biaya	Akuntansi Manajemen
1	01	17	3.29	3.94	3.65	3.94	2.88
2	02	35	3.29	3.66	3.60	4.71	3.94
3	03	10	3.90	3.90	3.20	3.70	3.60
4	04	19	3.37	3.68	3.68	4.16	3.21

Sumber: Data Diolah, (2016)

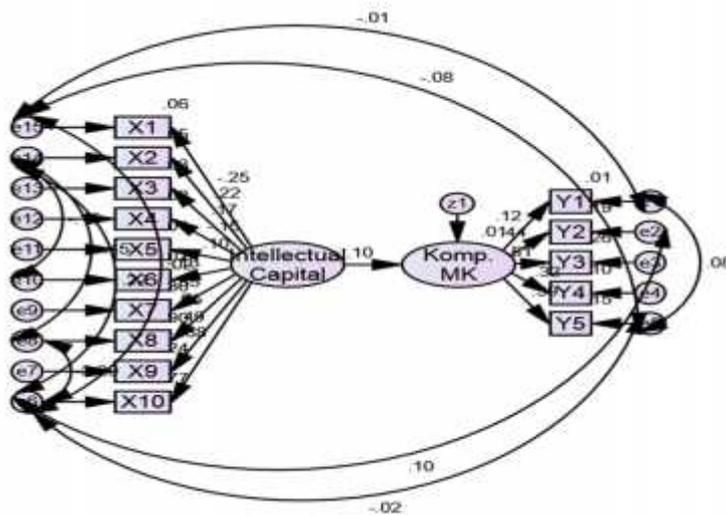
Nilai rata-rata mahasiswa periode angkatan 2012/2013 untuk matakuliah Pengantar Akuntansi adalah 2,64; Manajemen Keuangan I adalah 2,8; Manajemen Keuangan II adalah 2,63; Akuntansi Biaya adalah 2,95 dan Akuntansi Manajemen adalah 2,42. Data ini memperlihatkan bahwa nilai mahasiswa adalah "cukup" untuk kompetensi Manajemen Keuangan. Sementara pengelolaan kompetensi mahasiswa untuk bidang Manajemen Keuangan berdasarkan Intellectual Capital terdiri dari 10 konstruk pembentuk, dapat dilihat pada tabel berikut,

Tabel 5. Nilai Rata-rata Perolehan Jawaban Responden mengenai Intellectual Capital

No.	Konstruk Pembentuk Intellectual Capital	Nilai Rata-rata
1.	Merek	3.99
2.	Komptetensi	3.27
3.	Budaya	3.39
4.	Konsumen	3.20
5.	Tekhnologi Informasi	3.00
6.	Intelektual Properti	3.10
7.	Partnership	3.12
8.	Personil	3.33
9.	Proses Kepemilikan	3.30
10.	Research and Development	3.28

Sumber: Data Diolah, 2016

Secara keseluruhan jawaban responden dari pernyataan mengenai Intellectual Capital termasuk dalam kriteria "baik" (skala pengukuran: likert). Dalam hal ini pengujian dilakukan dengan survey data, menggunakan recursive model (mengamati model secara keseluruhan). Teknik full model yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut,



Gambar 2: Analisis Hasil Penelitian Sumber: Data Diolah (AMOS), 2016

Uji terhadap kelayakan goodness of fit ini menggunakan indeks nilai Chi-Squares, GFI, RMSEA, AGFI, TLI, PCFI dan PGFI, disajikan dalam tabel berikut,

Tabel 6. Hasil Pengujian Kelayakan Goodness of Fit

Goodness of Fit Indices	Cut Off Values	Hasil	Keterangan
Chi Squares (df = 79)	Kecil (*)	164,337	Good Fit
Probability	> 0,050	0,000	Poor Fit
CMIN/DF	2,00	2,080	Good Fit
GFI	0,90	0,808	Marginal
RMSEA	0,08	0,116	Poor Fit
AGFI	0,90	0,708	Marginal
TLI	0,95	0,353	Poor Fit
PCFI	> 0.6	0,513	Marginal
PGFI	> 0.6	0,532	Marginal

Sumber: Data Diolah, (2016)

Indeks goodness of fit dalam pengujian ini berada dalam rentang nilai yang diharapkan. Berdasarkan hasil evaluasi model dan seluruh hasil pengujian kelayakan goodness of fit menunjukkan bahwa model ini telah memenuhi kriteria, sehingga model ini sudah memenuhi syarat dan dapat diterima.

Sementara hasil pengujian hipotesis diinterpretasikan sebagai berikut;

1. Evaluasi Multivariate Outlier

Tabel 7. Hasil Output Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
	32.954	.005	.321
55	28.761	.017	.409
39	28.285	.020	.218
75	28.063	.021	.093
79	24.025	.065	.607
41	23.961	.066	.443
26	23.330	.077	.438
23	23.244	.079	.310
20	23.060	.083	.227
45	22.271	.101	.299
81	21.999	.108	.254

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
57	21.600	.119	.251
31	21.397	.125	.205
68	20.801	.143	.266
76	20.725	.146	.196
4	20.634	.149	.142
40	20.581	.151	.095
66	20.387	.158	.079
14	20.353	.159	.048
74	19.493	.192	.135
49	19.435	.195	.095
64	19.240	.203	.085
12	19.003	.214	.082
50	18.875	.219	.066
59	18.149	.255	.163
29	17.814	.273	.195
44	17.760	.275	.149
10	17.033	.317	.327
53	16.978	.320	.268
51	16.763	.333	.274
16	16.745	.334	.209
3	16.414	.355	.261
28	16.398	.356	.197
46	16.208	.368	.199
70	16.142	.373	.161
56	16.133	.373	.114
42	15.977	.384	.108
43	15.429	.421	.221
21	15.137	.442	.270
2	14.339	.500	.588
65	14.211	.510	.569
47	13.634	.553	.772
61	13.411	.571	.798
9	13.273	.581	.790
11	13.039	.599	.820
48	12.933	.607	.801
67	12.313	.655	.936
17	12.271	.658	.913
38	11.843	.691	.961
32	11.761	.697	.951
22	11.745	.698	.927
37	11.722	.700	.895
30	11.555	.712	.897
69	11.398	.724	.898
25	10.975	.754	.953
71	10.842	.764	.948
73	10.573	.782	.964
13	10.528	.785	.947
58	10.381	.795	.944
5	10.150	.810	.954
77	10.032	.818	.946
63	10.015	.819	.914
8	9.976	.821	.877
78	9.650	.841	.916
1	9.466	.852	.916
60	9.300	.861	.911
35	9.139	.870	.902
80	8.908	.882	.909
27	8.792	.888	.884
34	8.339	.909	.940

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
62	8.167	.917	.928
72	7.986	.924	.915
52	7.885	.928	.874
7	7.836	.930	.797
54	7.800	.932	.682
33	7.391	.946	.726
36	7.314	.948	.592
19	7.166	.953	.466
6	7.117	.954	.279
15	4.359	.996	.963
18	3.905	.998	.853

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan hasil output Mahalanobis distance data dapat dilihat bahwa nilai p1 dan p2 0,05. Hal ini menyatakan bahwa data pada penelitian ini tidak mengandung outlier sehingga dapat dilakukan analisis berikutnya.

2. Berdasarkan hasil analisis Full Model

Tabel 8. Hasil Standardized Regression Weight

			Estimate
Komp._MK	<---	Intellectual_Capital	.095
Y1	<---	Komp._MK	.118
Y2	<---	Komp._MK	.438
Y3	<---	Komp._MK	.506
Y4	<---	Komp._MK	.317
Y5	<---	Komp._MK	.388
X10	<---	Intellectual_Capital	.877
X9	<---	Intellectual_Capital	.487
X8	<---	Intellectual_Capital	.946
X7	<---	Intellectual_Capital	.551
X6	<---	Intellectual_Capital	-.131
X5	<---	Intellectual_Capital	.096
X4	<---	Intellectual_Capital	-.150
X3	<---	Intellectual_Capital	.174
X2	<---	Intellectual_Capital	.222
X1	<---	Intellectual_Capital	-.248

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 9. Hasil Regression Weight : (Group number 1 – Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komp._MK	<---	Intellectual_Capital	.020	.043	.452	.652	par_1
Y1	<---	Komp._MK	1.000				
Y2	<---	Komp._MK	4.162	6.368	.654	.513	par_2
Y3	<---	Komp._MK	3.786	6.328	.598	.550	par_3
Y4	<---	Komp._MK	2.198	4.153	.529	.597	par_4
Y5	<---	Komp._MK	3.120	5.418	.576	.565	par_5
X10	<---	Intellectual_Capital	1.000				
X9	<---	Intellectual_Capital	.502	.262	1.914	.056	par_6

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X8	<---	Intellectual_Capital	.763	.174	4.383	***	par_7
X7	<---	Intellectual_Capital	.438	.210	2.085	.037	par_8
X6	<---	Intellectual_Capital	-.092	.078	-1.190	.234	par_9
X5	<---	Intellectual_Capital	.117	.144	.816	.415	par_10
X4	<---	Intellectual_Capital	-.137	.116	-1.179	.239	par_11
X3	<---	Intellectual_Capital	.166	.125	1.324	.186	par_12
X2	<---	Intellectual_Capital	.143	.128	1.116	.265	par_13
X1	<---	Intellectual_Capital	-.242	.136	-1.777	.075	par_14

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis full model dapat dilihat bahwa Intellectual Capital (X) berpengaruh positif terhadap Kompetensi Manajemen Keuangan (Y) dengan nilai koefisien standardized 0,095 namun tidak signifikan atau lebih besar dari tingkat signifikan pada 0,001, yaitu 0,652.

3. Berdasarkan nilai koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Squared Multiple Correlations:

(Group number 1 - Default model)

	Estimate
Komp._MK	.009
X1	.061
X2	.049
X3	.030
X4	.023
X5	.009
X6	.017
X7	.303
X8	.896
X9	.237
X10	.770
Y5	.150
Y4	.100
Y3	.256
Y2	.192
Y1	.014

Sumber: Data Diolah, 2016

Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini yaitu 0,009, yang diperoleh dari hasil Squared Multiple Correlations. Hal ini menyatakan bahwa hubungan Intellectual Capital terhadap Kompetensi Manajemen Keuangan adalah hanya sebesar 0,9% saja, dan sisanya 99,91% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain diluar model ini.

4.2. Pembahasan

Intellectual Capital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kompetensi. Hal ini disebabkan perolehan nilai dalam bidang kompetensi tersebut adalah 2,71 saja, belum termasuk kategori "baik" ("cukup") dan sedikitnya mahasiswa yang mengambil konsentrasi Keuangan pada laporan akhir perkuliahannya, yaitu hanya berjumlah lima orang saja, dengan alasan kurang memahami bidang keuangan, terlalu sulit melakukan penelitian dengan perhitungan angka-angka, tidak berminat, dan lain sebagainya.

Namun Intellectual Capital berpengaruh positif, dimana perolehan jawaban dari pernyataan responden yang berhubungan Intellectual Capital, termasuk dalam kriteria "baik" (skala pengukuran:

likert), yaitu perolehan rata-rata nilai 3,30. Dalam hal ini ada 10 konstruk pembentuknya, yaitu merek (agreditas), kompetensi, budaya, konsumen yang terdiri dari mahasiswa tersebut, teknologi informasi, intelektual properti, partnership (rekanan), personil atau sumber daya manusianya, proses kepemilikan (inovasi) dan research and development (penelitian dan pengembangan). Intellectual Capital apabila diterapkan, maka besar pengaruhnya terhadap pengembangan kompetensi mahasiswa. Hubungan dengan rekanan juga merupakan salah satu link untuk dapat masuk ke Dunia Industri (DUDI), sehingga dapat mempersiapkan kompetensi yang dibutuhkan nantinya.

Hubungan Intellectual Capital terhadap Kompetensi hanya sebesar 0,9% saja. Dalam hal ini banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompetensi mahasiswa tersebut, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dan sebagainya.

V. KESIMPULAN

Intellectual Capital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kompetensi, dengan perolehan nilai koefisien standardized yaitu 0,095 dan tingkat signifikan 0,652, pada salah satu Perguruan Tinggi di Indoensia. Intellectual Capital memiliki pengaruh yang besar terhadap pengembangan kompetensi mahasiswa, sebaiknya diterapkan sejak dari mulai awal perkuliahan melalui proses pembelajaran yang terpadu, sehingga dapat meningkatkan motivasi belajar, menentukan pilihan dalam meningkatkan kompetensi sesuai kluster matakuliah, dan pada akhirnya nanti mampu berdaya saing didunia kerja dan kreatif menciptakan lapangan usaha.

Hubungan Intellectual Capital terhadap Kompetensi yaitu sebesar 0,9% saja, dan sisanya 99,91% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain diluar model ini. Dalam hal ini data pada penelitian ini memiliki sampel kecil, sebaiknya dapat dilakukan penelitian kembali oleh para peneliti lainnya dengan sampel > 100, dan kompetensi mahasiswa yang berbeda-beda (penelitian berkelanjutan).

Salah satu konstruk pembentuk Intellectual Capital adalah partnership, sebaiknya Perguruan Tinggi menjalin kerjasama (MOU) dengan DUDI (link), agar para mahasiswa nantinya dapat dengan mudah masuk ke dunia industri untuk bekerja ataupun berwirausaha sesuai kompetensi yang dimiliki oleh para mahasiswa.

Sampel penelitian ini dianggap masih relatif kecil, karena kurang dari 100 responden. Selain itu konstruk pembentuk kompetensi juga masih sedikit, hanya mengklasifikasikan pada kompetensi manajemen keuangan saja. Harapannya pada peneliti berikutnya juga meneliti mengenai kompetensi lainnya, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran dan Akuntansi.

REFERENSI

- Abdalmohammadi, M.J. 2005, Intellectual Capital Disclosure and Market Capitalization. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 6, No. 3. pp – 397 – 416.
- Altenburger, O. A, & Schaffhauser. Linzatti, M. 2006 The Order on the Intellectual Capital Statements of Austrian University – A Critical Analysis. Paper presented at 2nd Workshop on the Process of Reform of University System, CINI Foundation. May-4th – May 6th. Venice, Italy.
- Boedi, S. 2008. Pengungkapan Intellectual Capital dan Kapitalisasi Pasar (Studi Empiris pada Perusahaan Publik di Indonesia). Tesis. Universits Diponegoro, Semarang.
- Bontis, N, W.C.C. Keow, S. Richardson. 2000. Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*. 1: 85-100.

- Bornemann, M., A. Knapp U Schneider, and K.I. Sixil. 1999. Holistic Measurement of Intellectual Capital. Paper presented at the International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital Experiences, Issues and Prospect. June. Amsterdam.
- Bukh, P.N., Nielsen C., Gormsen, P and Mouritsen, J. 2005. Disclosure of Intellectual Capital in Danish IPO Prospectuses. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol.18, No. 16.
- Danish Trade and Industry Development Council. 1997. *Intellectual Capital Accounts: Reporting and Managing Intellectual Capital*. Danish Trade and Industry Development Council. Copenhagen.
- Febriyanty. 2010. Pengaruh Gender, Locus of Control, Intellectual Capital dan Ethical Sensitivity Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. ISSN: 2085-1375. Edisi 5.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. www.dikti.go.id.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Sertifikasi Guru*. Raja Grafindo: Persada. Jakarta.
- Leitner, K.H. 2002. Intellectual Capital reporting for universities: conceptual background and application within the reorganization of Ausitrian universities. Paper presented at the transparent Enterprise, The value of Intangibles Conference. Autonomous University of Madrid Ministry of Economy, Madrid.
- Meilianti dan Dianne. 2003 *Dinamika Pengelolaan Intellectual Capital pada Institusi Pendidikan di Surabaya*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Surabaya*. Vol.2, No.2.
- Novianti, T. 2003. Analisis Dampak Kebijakan Pemerintah Terhadap Daya Saing Komoditas Unggulan. Tesis. Program Pasca Sarjana.IPB. Bogor.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior*. 11th edition. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- R. Palan. 2007. *Competency Management*. PPM Indonesi. Jakarta
- Spencer Lyle M and Signe M Spencer. 1993. *Competency Work. Model for Superior Perform*. John Willey and Son. Inc.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Management Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Talim, Banowati. 2003. Solusi Proaktif Permasalahan Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Pikiran Rakyat* (on line). <http://www.pikiranrakyat.com>.
- Ulum, Ihyaul. I, Gozhali dan A. Chariri 2008. Intellectual Capital dan Kinerja Keuangan Perusahaan, Suatu Analisis dengan Pendekatan Partial Least Square. *Simposium Nasional Akuntansi XI*. Pontianak: 23-34 Juli.
- Ulum, Ihyaul. 2008. Intellectual Capital Performance Sektor Perbankan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.10, no.2. November. 77-84.
- Ulum, Ihyaul. 2009. *Intellectual Capital; Konsep dan Kajian Empiris*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Ulum, Ihyaul. 2011. Analisis Praktek Pengungkapan Informasi Intellectual Capital dalam Laporan Tahunan Perusahaan Telekomunikasi di Indonesia. *Jurnal Review Akuntansi dan Keuangan (JRAK)*. 1: 49-56.