

DISERTASI

**MENGUNGKAP REALITAS MODAL INTELEKTUAL
(STUDI KUASA-PENGETAHUAN MICHEL FOUCAULT)**

***REVEAL THE REALITY OF INTELLECTUAL CAPITAL
(STUDY WITH POWER-KNOWLEDGE MICHEL FOUCAULT)***

**T A S R I M
P0500315415**



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2020**

DISERTASI

**MENGUNGKAP REALITAS MODAL INTELEKTUAL
(STUDI KUASA-PENGETAHUAN MICHEL FOUCAULT)**

***REVEAL THE REALITY OF INTELLECTUAL CAPITAL
(STUDY WITH POWER-KNOWLEDGE MICHEL FOUCAULT)***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor

disusun dan diajukan oleh

**T A S R I M
P0500315415**



kepada

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2020**

DISERTASI

MENGUNGKAP REALITAS MODAL INTELEKTUAL (STUDI KUASA-PENGETAHUAN MICHEL FOUCAULT)

REVEAL THE REALITY OF INTELLECTUAL CAPITAL (STUDY WITH POWER-KNOWLEDGE MICHEL FOUCAULT)

disusun dan diajukan oleh

TASRIM
P0500315415

telah dipertahankan dalam sidang ujian disertasi
pada tanggal 27 Oktober 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Tim Promotor


Prof. Dr. Muhammad Asdar, SE., M.Si
Promotor


Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si
Kopromotor I


Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si
Kopromotor II

Ketua Program Studi
Ilmu Ekonomi


Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tasrim

NIM : P0500315415

Program studi : Ilmu Ekonomi

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa disertasi yang berjudul

MENGUNGKAP REALITAS MODAL INTELEKTUAL (STUDI KUASA-PENGETAHUAN MICHEL FOUCAULT)

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 7 November 2020



Yang membuat pernyataan


Tasrim

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhana Wata' ala, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan pendidikan doktor pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Hasanuddin dengan berjudul **"Mengungkap Realitas Modal Intelektual: Studi Kuasa-Pengetahuan Michel Foucault"**. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada Rasulullah Sallallahu Alaihi wasallam, keluarga, sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqomah dalam mengamalkan ajarannya.

Hambatan dan kesulitan yang penulis hadapi selama proses perkuliahan, penelitian hingga penulisan disertasi telah berhasil saya lalui, berkat Rahmat dan Hidayah dari Allah SWT SANG Penguasa SegalaNYA serta dorongan dan motivasi dari keluarga, sahabat, dan berbagai pihak, sehingga disertasi ini dapat saya selesaikan. Sembah sujud dan terima kasih sebagai sebuah penghormatan yang tak terhingga, penulis persembahkan kepada kedua orangtuaku tercinta: ayahanda Tannai, dan ibunda Satia yang telah menididik, membesarkan, memberikan kasih sayang, dukungan, nasehat dan doa yang tak henti-hentinya untuk keberhasilan penulis. Ungkapan hormat dan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada serta Istriku tercinta Ansri Jayanti, SS., M.Si bapak dan ibu mertua tercinta bapak H. Muh. Nasar (alm) dan ibu Hj. I Daya.

Penyelesaian disertasi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada ibu Prof. Dr. Muhammad Asdar, SE., M.Si sebagai promotor, bapak Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si dan Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si selaku co-promotor satu dan co-promotor dua atas perhatian,

pengetahuan dan bimbingan yang telah diberikan. Beliau dengan ketulusan, ketelitian, dan kesabaran dalam membimbing sejak proposal hingga penulisan disertasi ini. Bapak Prof. Prof. Iwan Triyuwono, SE, Ak, M.Ec., Ph.D (Penguji Eksternal), Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si, Ibu Prof. Dr. Mahlia Muis, SE., M.Si, Bapak Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc. SC., Ak., CA, Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si, Ibu Dr. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr sebagai penguji yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis dalam penyempurnaan penyelesaian disertasi ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia (Ristekdikti) yang telah memberikan Beasiswa Pendidikan Pascasarjana Dalam Negeri (*BPP-DN*) tahun 2015 kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Doktor. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Prof. Dr. Dwia Tina Pulubuhu, M. A, selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Dekan Sekolah Pasca Sarjana, Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan yang baik sejak mendaftar hingga tahap akhir penyelesaian studi..

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Haris Maupa, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi periode 2014-2018, bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si selaku (pjs) Ketua Program Studi 2019, bapak Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA selaku Ketua Program Studi Program Doktor Ilmu Ekonomi, FEB Universitas Hasanuddin periode 2019-sekarang beserta jajarannya yang telah banyak membantu penulis, terutama ketika menghadapi masalah administrasi dalam penyelesaian studi. Ketua Yayasan Makassar Maju bapak

Dr.Ir. Andi Muhammad Yusran Paris, MM dan Ketua STIE Makassar Maju, bapak Drs. Andi Sri Alam, MM yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengikuti pendidikan S3. Terima kasih juga kepada teman-teman dosen dan staf STIE Makassar Maju yang telah mendukung, memberi motivasi dan doa dalam proses penyelesaian disertasi ini.

Ucapan terima kasih juga kepada pimpinan PT Makassar Te'ne dan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero), yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian. Demikian pula kepada seluruh Informan dalam penelitian ini yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan wawancara. Terima kasih juga saya sampaikan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Makassar dan Dinas PTSP dan Penanaman Modal Provinsi Sulawesi Selatan yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi mengenai kondisi tenaga kerja dan perusahaan yang berpusat di Kota Makassar.

Teman-teman seperjuangan pada Program Doktor angkatan 2015, penulis menghaturkan terima kasih yang tak terhingga atas doa dan dukungannya yang penuh kebersamaan suka dan duka, kekeluargaan, motivasi, keakraban yang terjalin selama mengikuti kuliah penuh dengan kenangan yang sulit dilupakan selama menempuh studi. Mereka semua merupakan sahabat sejati, semoga Allah SWT membalas dengan pahala budi baik dan segala bantuan teman-teman kepada penulis. Terima kasih yang tulus penulis haturkan kepada saudara Arif, Nur Saiti, Atriani, dan saudara ipar saya Ani Dastuti, Ans Munandar beserta keluarga atas, doa dan perhatiannya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan. Terkhusus Do'a kepada saudaraku tercinta SANGGA (alm) semoga Allah SWT melapangkan kuburnya dan menerima segala amal ibadahnya, Amin.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam proses penyelesaian disertasi ini, namun tidak sempat disebutkan satu persatu dalam tulisan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga. Semoga segala dedikasi dan bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan pahala yang setimpal dari Allah SWT, amin.

Makassar, Oktober 2020

Penulis

ABSTRAK

MENGUNGKAP REALITAS MODAL INTELEKTUAL (STUDI KUASA-PENGETAHUAN MICHEL FOUCAULT)

Tasrim
Muhammad Asdar
Muh. Idrus Taba
Sumardi

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap realitas modal intelektual dengan menggunakan pendekatan kuasa-pengetahuan Michel Foucault. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan gula di Kota Makassar. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan tiga bagian yang tidak terpisahkan yaitu berbagi, menghasilkan dan menggunakan pengetahuan dengan narasi konstruktif untuk mengurai data penelitian. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual berdasarkan pendekatan Foucault merupakan sebuah rangkaian yang membentuk sebuah “siklus” modal yang dapat berputar secara terus-menerus. Proses berbagi pengetahuan yang terjadi di perusahaan seperti pelatihan, sebagai bagian dari pelaksanaan kuasa-pengetahuan. Berbagi pengetahuan menghasilkan pengetahuan untuk siap digunakan oleh perusahaan. Pembentukan karyawan yang memiliki kompetensi sangat dimungkinkan untuk dilakukan di perusahaan dengan cara pengembangan (berbagi pengetahuan). Pengetahuan karyawan melekat pada setiap individu yang berkeja di perusahaan. Realitas modal intelektual sebagai karyawan merupakan sesuatu yang telah siap untuk digunakan. Penggunaan pengetahuan dalam pendekatan kuasa-pengetahuan Foucault tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses berbagi, menghasilkan dan menggunakan pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan pengetahuan yang melekat pada karyawan sebagai bagian dari kuasa-pengetahuan modal intelektual.

Kata kunci: Modal intelektual, berbagi, menghasilkan, dan menggunakan pengetahuan

ABSTRACT

REVEAL THE REALITY OF INTELLECTUAL CAPITAL (STUDY WITH POWER-KNOWLEDGE MICHEL FOUCAULT)

Tasrim
Muhammad Asdar
Muh. Idrus Taba
Sumardi

This study aims to uncover the reality of intellectual capital by using the power-knowledge Michel Foucault approach. This research was conducted at a sugar company in Makassar City. Data collection was use interview, observation and documentation methods. Data were analyzed using three inseparable parts namely sharing, generating and using knowledge with constructive narrative to parse research data. The results show that intellectual capital based on Foucault's approach is a series that forms a "cycle" of capital that can rotate continuously. The process of sharing knowledge that takes place in a company is like training, as part of the exercise of the power of knowledge as told by Foucault. Sharing knowledge generate knowledge to be ready for use by companies. The formation of employees who have competence is very possible to do in the company by way of development (sharing knowledge). Employee knowledge is inherent in every individual working in the company. The reality of intellectual capital as an employee is something that is ready to be used. The use of knowledge in the power-knowledge approach of Foucault does not stand alone, but is an inseparable part of the process of sharing, generating and using knowledge. This shows that the use of knowledge inherent in employees as part of intellectual capital knowledge.

Keywords: Intellectual capital, sharing, generating, and using knowledge

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRCT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Pendahuluan: Peran Penting Karyawan	14
2.2 Gambaran Umum Modal Intelektual	15
2.3 Jejak Pelopor Utama: “Sekilas Info”	35
2.4 Studi “Pelopor” Pelaporan Modal Intelektual	37
2.5 Tipoli Modal Intelektual	49
2.6 Manajemen Pengetahuan dan Modal Intelektual	64
2.7 Manajemen Pengetahuan dan Modal Intelektual	64

2.8 Kuasa-Penegtahuan Michel Foucault	71
2.9 Kuasa-Pengetahuan: Mengurai Modal Intelektual	83
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN	89
BAB IV METODE PENELITIAN	92
4.1. Rancangaa Penelitian	92
4.2. Kehadiran Peneliti	110
4.3. Situs dan Waktu Penelitian	110
4.4. Sumber data	111
4.5. Teknik Pengumpulan Data	111
4.6. Teknik Analisis Data	114
4.7. Validasi Temuan	115
4.8. Tahapan Penelitian	117
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	122
5.1 Modal Intelektual: Berbagi Pengetahuan Perusahaan dalam Pengembangan Karyawan	122
5.2 Modal Intelektual: Kompetensi Personil Perusahaan.....	150
5.3 Modal Intelektual: Menggunakan Pengetahuan	157
5.4 Modal Intelektual: Perspektif Kuasa-Pegetahuan Michel Foucault	216
5.5 Interpretasi “Tanpa Batas”: Mengurai Realitas Modal Intelektual	234
5.6 Rangkuman	244
BAB VI PENUTUP	254
6.1 Simpulan	254
6.2 Implikasi Penelitian	259
6.3 Keterbatasan Penelitian	261
6.4 Saran	261

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kompenen modal intelektual	23
Tabel 2.2 Pengukuran modal intelektual	25
Tabel 2.3 Perbedaan kekuasaan antara konvensional dan Foucauldian	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses IC dalam sebuah organisasi	21
Gambar 2.2 Kerangka <i>human capital</i>	27
Gambar 2.3 Kerangka <i>structural capital</i>	31
Gambar 2.4 Kerangka <i>relational capital</i>	34
Gambar 2.5 Ilustrasi neraca untuk modal intelektual	39
Gambar 2.6 Skandia Value Scheme	40
Gambar 2.7 Skema modal intelektual menurut Proyek MERITUM	43
Gambar 2.8 Proses penyusunan laporan modal intelektual	44
Gambar 2.9 <i>Danish guideline reporting</i>	46
Gambar 2.10 Tipologi modal intelektual	53
Gambar 2.11 Visualizing Intellectual Capital	60
Gambar 2.12 Aset Intelektual dan kategorinya	61
Gambar 2.13 Hierarki manajemen organisasi tradisional	68
Gambar 2.14 Elemen dari hirarki pengetahuan organisai	68
Gambar 3.1 Kerangka umum proses penelitain	91
Gambar 4.1 Lingkaran pengumpulan data	112
Gambar 4.2 Kerangka kerja analisis penelitian	115
Gambar 4.3 Proses umum dalam analisis data	121
Gambar 5.1 “Siklus” modal intelektual hasil adaptasi kuasa-pengetahuan Foucault	237

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jurczak, (2008) menggambarkan modal intelektual sebagai semua sumber daya yang saling terhubung satu sama lain (material atau nonmaterial, berwujud atau tidak berwujud) yang dibuang organisasi dalam menciptakan nilai yang dibutuhkan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam periode jangka panjang. Komponen utama dari modal intelektual adalah: modal manusia (modal kompetensi, sikap dan ketangkasan intelektual semua anggota organisasi dan kemampuan mereka untuk membuat keputusan, menyelesaikan masalah); modal organisasi (kekayaan intelektual, struktur organisasi, basis data dan peralatan komputer, gaya manajemen, budaya organisasi); modal relasional (hubungan dengan pelanggan, mitra strategis, investor). Modal intelektual sebagai salah satu modal yang dalam literatur ilmiah disebut sebagai sumber daya untuk kemajuan perusahaan di masa depan.

Modal intelektual dalam konteks luas diartikan sebagai sumber nilai bagi bisnis yang dihasilkan oleh atau dikembangkan dari inovasi, desain organisasi unik atau praktik sumber daya manusia (Joshi *et al.*, 2013). Konsep kunci yang keterkaitan antara modal intelektual, manajemen strategis dan penerapan modal bisnis adalah sumber daya, keunggulan kompetitif, strategi, kemampuan dinamis, ketergantungan jalur, dan model bisnis (Beattie and Smith, 2013). Sehingga, ketika perusahaan mengeluarkan dana untuk meningkatkan nilai pada aspek modal intelektual disebut sebagai investasi dalam pertumbuhan perusahaan di masa depan (Lentjushenkova and Lapina, 2014). Petty dan Guthrie (2000) menyebutkan

bahwa meskipun aset tetap (nyata) terus tetap penting di industri tertentu, tetapi hampir semua organisasi kontemporer juga bergantung pada modal intelektual untuk menciptakan produk dan layanan dan menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif global. Edvinsson dan Malone (1997) menjelaskan bahwa modal intelektual semakin memberikan dasar nilai perusahaan dan lebih baik dari aset yang terlihat atau berwujud. Sebuah modal yang sangat memberikan manfaat terhadap kemajuan perusahaan dalam hal penciptaan nilai, sehingga perusahaan perlu untuk melakukan identifikasi modal ini dalam proses penciptaan nilai perusahaan (Bontis, 2002).

Modal intelektual dianggap sebagai faktor produksi di seperti yang lain yang telah diterima secara umum, yaitu, modal dan tenaga kerja (Alcaniz, Gomez-Bezares and Roslender, 2011). Proses nilai ekonomi yang semakin memusatkan perhatiannya pada memaksimalkan kapasitas penciptaan nilai, penting untuk memahami bahwa faktor tambahan ini penting untuk mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan, para pemangku kepentingannya, dan ekonomi atau masyarakat pada umumnya (Alcaniz, Gomez-Bezares and Roslender, 2011). Modal intelektual telah dikaitkan dengan keunggulan kompetitif perusahaan yang berkelanjutan, terutama melalui keluaran nilai yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, kemampuan dan kompetensi perusahaan (Bontis, 2001).

Barney, (1991) menyebutkan bahwa dasar untuk keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan terletak pada sumber daya kemampuan internal perusahaan. Gabungan sumber manusia dengan berbagai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman menjadikan sebuah perusahaan lebih baik dari pesaing dalam hal penerapan strategi. Pencapaian tujuan perusahaan dengan memaksimalkan modal intelektual yang ada pada perusahaan menjadi sebagai

sebuah kebutuhan. Sebuah perusahaan yang dapat memanfaatkan modal intelektual dengan baik dapat memberikan keunggulan kompetitif (Stewart, 1997). Kombinasi yang baik dari penggunaan modal intelektual ini memberikan sebuah gambaran mengenai harmonisasi antara prinsipal dan agen. Hubungan yang baik antara prinsipal dan agen sebagai suatu kesatuan yang saling menguntungkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perlu dipahami bahwa penciptaan nilai yang menjadi “jualan” modal intelektual dilakukan oleh karyawan perusahaan (manusia). Kajian mengenai modal intelektual menghadapi persoalan tersendiri disebabkan oleh “sang” modal melupakan unsur utamanya yaitu manusia. Manusia merupakan pondasi dalam pembentukan dalam sistem modal intelektual sistem (Johannessen, Olsen and Olaisen, 2005). Aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi tidak bernilai tanpa adanya aset yang disebut manusia (Litschka, Markom and Schunder, 2006). Sehingga, penting kiranya modal intelektual itu dikembalikan kepada “sang” pemilik modal yaitu manusia (diperusahaan dikenal dengan sebutan karyawan).

Monti dan Salvemini (2014) menggunakan sebuah *pilot-in-the-plane principle* dalam penelitian untuk melihat pentingnya tenaga kerja. *Pilot-in-the-plane principle* merupakan sebuah prinsip yang menyebutkan bahwa manusia yang menerbangkan pesawat bukan pesawat yang menerbangkan manusia. Peran strategis sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari kombinasi kemampuan dari seluruh individu yang tergabung dalam perusahaan. Organisasi mampu bergerak disebabkan oleh adanya tenaga kerja yang menggerakkan organisasi tersebut. Maju dan gagalnya operasi dari setiap organisasi ditentukan oleh kemampuan tenaga kerja yang dimilikinya. Modal intelektual ini bersumber dari kemampuan setiap tenaga kerja (karyawan) yang

dimiliki oleh organisasi. Kemampuan tenaga kerja menjadi faktor penting dalam melihat keberhasilan organisasi.

Prinsip tersebut menunjukkan “betapa” strategisnya posisi manusia dalam aktifitas organisasi. Tenaga kerja yang membantu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Gerakan hubungan kemanusiaan yang dimulai dengan hasil penelitian “Hawthorne” yang dikenal antara tahun 1927 sampai dengan 1932 telah membentuk konsep tentang organisasi sebagai suatu sistem sosial. Motivasi ternyata didasari oleh lebih dari sekedar imbalan ekonomis. Hubungan yang baik antara organisasi dan tenaga kerjanya memberikan sentuhan awal yang baik dalam pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dikonversi menjadi tujuan setiap elemen tenaga kerja, sehingga tujuan tenaga kerja adalah mencapai tujuan organisasi.

Joshi *et al.*, (2013) menyebutkan bahwa modal intelektual sebagai sumber nilai bagi bisnis yang dihasilkan oleh atau dikembangkan dari inovasi, desain organisasi unik atau praktik sumber daya manusia. Modal inilah yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh pemilik usaha. Pemilik perusahaan berusaha mendapatkan sumber daya manusia (modal intelektual) yang dapat membantunya dalam mewujudkan tujuan dari pendirian usahanya. Penekanan pada aspek memaksimalkan nilai investasi (meningkatkan nilai kekayaan) dari pemilik menjadi dasar utama pemilik usaha dalam menggerakkan sumber daya manusia. Liker dan Meier (2007) memberikan gambaran mengenai pengelolaan perusahaan seperti menanam benih dan memberikan seluruh waktu untuk merawat benih tersebut hingga tumbuh menjadi pohon yang siap berbuah kemudian memberikan hasil. Gambaran tersebut mengindikasikan sebuah proses dalam mengelola sebuah modal intelektual yang

membutuhkan kesabaran dalam memberikan pengembangan dan tumbuh sebuah pohon yang kuat dengan menghasilkan buah yang dinikmati oleh perusahaan.

Perusahaan yang mampu untuk memaksimalkan kumpulan pengetahuan individu dan menjadikannya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan, menghasilkan nilai tersendiri bagi perusahaan. Keberhasilan organisasi dibangun melalui pengetahuan individu, dan pengetahuan baru yang dapat diubah menjadi modal intelektual yang berharga hanya dihasilkan melalui partisipasi sukarela individu (Becker et al., 2002; Ployhart dan Moliterno, 2011; Roselander, 1997). Modal intelektual sebagai keseluruhan “persediaan” dalam bentuk modal (equitas) berdasarkan pengetahuan yang “dimiliki” oleh perusahaan (Huggins and Weir, 2007). Sehingga, pengetahuan yang menjadi “poin” utama dalam “diri” modal intelektual dan sekaligus memiliki daya untuk menghasilkan nilai operasional perusahaan yang lebih baik.

Gambaran di atas menunjukkan betapa pentingnya modal intelektual di perusahaan yang merupakan kumpulan pengetahuan untuk menghasilkan keunggulan di perusahaan dan disaat bersamaan memberikan posisi yang sangat menguntungkan bagi modal intelektual itu sendiri. Sehingga, posisi tersebut “harusnya” memperoleh perhatian lebih dari perusahaan. Perlu untuk dipahami bahwa unsur penting dalam kajian modal intelektual adalah manusia (karyawan perusahaan) pelaksana dari modal intelektual. Manusia sebagai dasar yang membentuk modal intelektual (Johannessen, Olsen and Olaisen, 2005) di perusahaan menjadi perhatian khusus dalam setiap operasional perusahaan. Posisi strategis yang melekat pada manusia (karyawan) di perusahaan tentu memerlukan perhatian serius dari manajemen perusahaan. Namun, dalam kondisi tertentu karyawan merasa tidak memperoleh sesuai dengan peran sentral

keberadaan mereka di perusahaan. Hal ini terlihat dari aksi rutin yang dilakukan oleh serikat buruh khususnya di Kota Makassar pada peringatan hari buruh nasional untuk menyuarkan tuntutan mereka kepada pemerintah. Serikat pekerja/buruh, melakukan aksi demonstrasi dalam menyampaikan aspirasi pada titik-titik tertentu seperti yang dimuat dalam (Kompas.com, 30/4/2017) yang memuat tiga isu yang akan diangkat itu disingkat jadi *hosjatum*, hapus outsourcing dan magang, jaminan sosial, dan tolak upah murah" kata Said saat dihubungi (Kompas.com, 30/4/2017). Sehingga, peran sentral karyawan dalam perusahaan tidak secara otomatis mendapat perhatian yang serius oleh manajemen perusahaan

Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan adalah aset yang paling berharga dari perusahaan (Jones, 1973). Gambaran dari kondisi karyawan yang terdapat pada Kawasan Industri Makassar seperti yang diutarakan oleh Sahar, (2018) bahwa, "sebagian buruh khususnya pada Kawasan Industri Makassar (KIMA) tidak terlalu memikirkan hak-haknya sebagai buruh. "Bekerja untuk menghasilkan uang sudah" kata Sahar, (2018). Lebih lanjut Sahar mengatakan bahwa "sekitar 60% buruh berpendidikan SMP". Divisi advokasi Serikat Buruh Makassar sebagaimana yang dikemukakan oleh Dolla bahwa kami pernah melakukan penelitian dan menemukan fakta bahwa sebagian buruh bekerja hanya sekitar empat jam sehari. "Ada karyawan yang bekerja hanya empat jam dalam sehari" kata Dolla, 2018. Kondisi ini membuat perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi aset perusahaan dalam karyawan tersebut. Pendekatan yang menentukan nilai dari aset manusia dan memberikan penekanan kepada aset manusia sebagai aset perusahaan. Ejiogu and Ejiogu (2018) mengategorikan manusia sebagai aset operasional.

Kondisi aset perusahaan (karyawan) pada perusahaan dalam laporan keuangan, modal intelektual (karyawan) terlihat pada bagian laporan laba rugi. Modal intelektual (manusia) dilaporkan sebagai “beban” perusahaan. Hal ini menjadi sebuah dilema tersendiri buat modal intelektual. Sebuah “dilema” yang dihadapi oleh “sang” modal ini, dimana “sang” modal sangat berkontribusi dalam pengembangan perusahaan, di sisi lain “engkau” menjadi “penghalang” pemilik modal dalam menambah “pundi-pundi” kekayaannya. Kondisi ini menandai sorotan beberapa peneliti yang memberikan perhatiannya kepada “nasib” modal intelektual. Salah satu ahli yang memberikan perhatian kepada “nasib” modal intelektual (Edvinsson, 2013). Beliau memberikan penekanan pada fokus kajian dari “sang” modal intelektual. Posisi modal intelektual seperti yang digambarkan pada pendekatan Scandia Navigator memposisikan modal intelektual pada bagian modal dalam neraca perusahaan (Edvinsson dan Malone, 1997). Edvinsson dan Malone (1997) memberikan penegasan bahwa modal intelektual adalah masalah hutang dan oleh karena itu, modal tersebut harus dikelola dengan cara yang sama seperti ekuitas.

Disisi lain Edvinsson, (2013) mengatakan bahwa modal intelektual terlalu banyak fokus pada metrik dan pengukuran modal intelektual yang berarti bahwa tidak ada fokus yang cukup pada proses strategi nyata, dengan kata lain, pengetahuan menavigasi dimensi dan komponen modal intelektual yang semakin tidak berwujud. Edvinsson, (2013) berdasar pada sebuah metafora yang sangat sederhana tentang pohon dengan buah dan akar. Untuk keberlanjutan jangka panjang suatu organisasi, jauh lebih penting untuk berfokus pada memelihara akar daripada memanen buahnya. Kemudian (Edvinsson, 1997) memberikan klasifikasi awal membagi modal intelektual menjadi dua bagian modal manusia

dan modal struktural. Model dari modal intelektual lebih dikenal dengan istilah "*Navigator nilai Skandia*". Kemudian "modal pelanggan" yang terdapat pada bagian modal struktur, oleh Lynn (1998), Bontis (2002) dan Canibano et al. (2002) diubah namanya menjadi modal relasional dan kemudian dijadikan sebagai dimensi yang membentuk modal intelektual (Alcaniz, Gomez-Bezares and Roslender, 2011).

Kritik yang diungkapkan oleh (Edvinsson, 2013) tersebut mempertegas bahwa perjalanan modal intelektual yang tidak menfokuskan diri pada kajian tertentu membuatnya semakin tidak nyata. Komponen dari modal intelektual yang tidak jelas sebagai efek dari banyaknya fokus penelitian. Kritikan lain yang berusaha untuk mencari atau berusaha untuk mengembalikan "sang" modal kepada "dirinya sendiri" datang dari Litschka, Markom and Schunder, tahun 2006. Litschka, Markom and Schunder, (2006) memberikan kritikan dalam perkembangan modal intelektual dari pendekatan modal manusia. Istilah "modal manusia" dan "aset manusia" telah mencapai pikiran publik, meskipun sebagian besar konsep ini kehilangan aspek manusia "nyata" (Litschka, Markom and Schunder, 2006). Artinya bahwa modal manusia yang ada pada modal intelektual tersebut sebagai modal yang telah mulai kehilangan aspek manusianya. Sehingga, (Edvinsson, 2013) mempertegas posisi kajian modal intelektual pada proses penciptaan nilai bukan pada harus apa yang disebut nilai tersembunyi dan dampak masa depan.

Masalah lain yang dihadapi oleh "sang" modal intelektual adalah masalah pengukuran dirinya. Ejiogu and Ejiogu, (2018) mengatakan bahwa mengetahui nilai dari aset manusia untuk menyempurnakan gagasan orang sebagai aset perusahaan dan sekaligus menyediakan sarana untuk menerjemahkan ide menjadi tindakan. Pengukuran merupakan upaya untuk mencapai dasar masalah

dan menemukan kualitas esensial dari suatu entitas, pengukuran merupakan prosedur administrasi yang memisahkan aliran proses yang saling berhubungan karena yang kita ketahui tentang modal intelektual adalah pengukurannya (Mouritsen, 2009). Giuliani, (2015) menyebutkan bahwa dimensi modal intelektual cenderung tidak diukur karena kompleksitas modal intelektual itu sendiri (termasuk kurangnya praktik akuntansi). Edvinsson, (2013) bahwa pengukuran modal intelektual diabaikan dan kehilangan saling ketergantungan strategis dan aliran pengetahuan di antara para pemangku kepentingan baik menggunakan biaya historis akuntansi, proses dinamis penciptaan nilai.

Uraian dari beberapa persoalan yang dihadapi oleh modal intelektual di perusahaan memunculkan sebuah “daya tarik” tersendiri untuk melakukan kajian lebih lanjut. Pengungkapan kondisi realitas mengenai modal intelektual menjadi sangat penting untuk dilakukan. Realitas modal intelektual di perusahaan dilakukan demi melihat berbagai gambaran dari modal intelektual itu sendiri. Pengetahuan adalah sumber daya yang membentuk dasar dari kemampuan perusahaan (Marr *et al.*, 2004). Penekanan utama modal intelektual pada orang, model Skandia Navigator ini didasarkan pada premis bahwa orang adalah satu-satunya agen sejati dalam bisnis dan semua aspek struktur, internal dan eksternal, tertanam dalam tindakan manusia. Penerapan model ini sangat spesifik berdasarkan konteks dan indikator dipilih sebagai deskriptor kutub (seperti baik atau buruk) yang spesifik untuk tujuan kontekstual yang mungkin masuk akal secara berbeda di seluruh organisasi (Gogan, 2014).

Persoalan (tidak ada fokus, melupakan aspek manusia, dan kehilangan aspek strategis pada aliran pengetahuan) modal intelektual ini tentunya membutuhkan sebuah penelitian dengan sebuah pendekatan yang

memungkinkan untuk melihat dengan sebuah realitas dari modal intelektual. Perlu diingat bahwa aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi tidak bernilai tanpa adanya aset yang disebut manusia (lihat Litschka, Markom and Schunder, 2006). Sehingga, perlu pendekatan yang lebih baik dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi oleh “sang” modal intelektual. Pendekatan yang memberikan ruang kepada modal intelektual untuk tetap sebagai aset penting yang ada di perusahaan. Kekuasaan modal intelektual dalam menghasilkan nilai perusahaan merupakan sebuah konsep dari kuasa pengetahuan yang bersifat produktif.

Kajian literatur ilmiah memberikan gambaran mengenai kekuasaan yaitu "kekuasaan-sebagai-entitas", "kekuasaan-sebagai-strategi" dan "kekuasaan-adalah-pengetahuan" (Gordon and Grant, 2004). Akademisi seperti Drucker (1993) mengidentifikasi pengetahuan sebagai dasar baru untuk kompetisi dalam masyarakat pasca-kapitalisme; Stewart (1995) menyebutkan bahwa perusahaan perlu fokus pada apa yang mereka tahu daripada pada apa yang mereka miliki, yaitu, mereka perlu fokus pada modal intelektual mereka; Nonaka dan Takeuchi (1995) menerbitkan sebuah studi terobosan tentang generasi dan penggunaan pengetahuan di perusahaan-perusahaan Jepang; dan Leonard-Barton (1995) menerbitkan studi tentang peran penting pengetahuan di perusahaan manufaktur. Edvinsson dan Malone (1997), menyebutkan bahwa modal intelektual sebagai kepemilikan pengetahuan, pengalaman terapan, teknologi organisasi, hubungan pelanggan dan keterampilan profesional yang memberikan perusahaan dengan daya saing di pasar. Modal intelektual yang merupakan kumpulan pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan yang siap untuk di maksimalkan untuk pencapaian tujuan. Kekuasaan modal intelektual di perusahaan sebagai bagian dari konsep kuasa-pengetahuan.

Foucault menyebutkan bahwa kekuasaan bukan dimiliki oleh sekelompok orang tetapi menyebar karena kekuasaan timbul dari sebuah relasi. Relasi dalam perusahaan sebagai bagian dari kekuasaan termasuk, di dalam menggunakan modal intelektual yang tersedia. Hal ini disebabkan karena posisi modal intelektual sebagai total stok modal atau ekuitas berbasis pengetahuan yang dimiliki perusahaan (Ramona, 1999). The Deutsche Bank (2001) membuat sebuah iklan yang berisi mengenai pengetahuan yang mengatakan bahwa “ide adalah modal, sisanya hanya uang”. Direktur Bank Pembangunan Asia (2009) berpidato pada dewan yang mengatakan “untuk sepenuhnya efektif, kita juga harus secara sadar dan aktif memadukan pengetahuan dengan pembiayaan”. Pengetahuan bukanlah sumber daya biasa di antara yang lain (tanah dan modal), tetapi satu-satunya sumber daya signifikan yang dapat menghasilkan kekayaan (Drucker, 1993; Quinn, 1992). Perlakuan pengetahuan sebagai sumber kekuatan dan pengaruh sangat jelas dalam konteks kapitalistik (Glisby dan Holden, 2003).

Kekuasaan/pengetahuan Foucault menawarkan cara untuk melihat kekuasaan sebagai produktif dari klaim kebenaran spesifik dan rasionalitas yang membentuk masyarakat pada umumnya dan organisasi lebih khusus. Pendekatan untuk melihat sebuah realitas modal intelektual diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh (Heizmann and Olsson, 2015). Penggunaan kuasa-pengetahuan Foucault dalam mengungkap realitas modal intelektual di perusahaan karena kuasa-pengetahuan Foucault menjelaskan mengenai kekuasaan adalah pengetahuan dan keduanya tidak dapat dipisahkan. Membahas pengetahuan tentu membahas mengenai kekuasaan, begitu pula sebaliknya. Foucault menggambarkan bahwa kekuasaan bukanlah sesuatu yang negatif dan mengatakan bahwa kekuasaan sebagai sesuatu yang produktif (Foucault, 1980).

Hal ini sejalan dengan konsep modal intelektual yang merupakan kumpulan pengetahuan produktif yang dapat dimaksimalkan perusahaan untuk menghasilkan nilai. Sehingga, pengungkapan realitas modal intelektual pada penelitian ini menggunakan kuasa-pengetahuan Foucault.

1.2 Rumusan Masalah

Fokus penelitian ini adalah untuk melakukan **“Mengungkap Realitas Modal Intelektual”** dengan menggunakan pendekatan **“Kuasa-Pengetahuan Michel Foucault”**. Kondisi ini memberikan hasil secara baik mengenai modal intelektual perusahaan. Berdasarkan fokus penelitian maka, pertanyaan penelitian adalah **“Bagaimana realitas modal intelektual di perusahaan dengan pendekatan kuasa-pengetahuan Michel Foucault?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut maka tujuan penelitian adalah untuk mengungkap realitas modal intelektual di perusahaan dengan pendekatan kuasa-pengetahuan Michel Foucault.

1.4 Kegunaan penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat berkontribusi dalam memperkaya konsep manajemen khususnya manajemen keuangan dalam melihat modal intelektual dalam konteks dengan pendekatan kuasa-pengetahuan Michel Foucault. Konsep baru yang dapat memberikan pemahaman mengenai aset perusahaan yang bersumber dari modal intelektual.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian dapat dijadikan informasi awal bagi akademisi (peneliti) dalam mengembangkan konsep ilmu manajemen, khususnya manajemen keuangan yang berbasis nilai pengetahuan. Selain itu, penggunaan metodologi kuasa-pengetahaun dalam manajemen keuangan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti dalam mendesain penelitian keuangan, khususnya metode kualitatif dalam melihat modal intelektual pada perusahaan.

1.4.3 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan oleh prinsipal untuk menyelesaikan berbagai masalah modal intelektual. Konsep modal intelektual tersebut dapat digunakan untuk membangun kesadaran baru bagi regulator dan praktisi perusahaan serta dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendahuluan: Peran Penting Karyawan

Pernyataan singkat pada pembukaan bab ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pentingnya sumber daya manusia pada sebuah organisasi. Sebuah ungkapan menggugah perasaan dalam memperlakukan setiap elemen tenaga kerja yang telah memberikan waktunya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pandangan ini berfokus pada pentingnya aspek manusia daripada aspek teknik/ekonomi (Monti dan Salvemini, 2014). *Pilot-in-the-plane principle* yang merupakan pandangan dari Read *et al.* tahun 2010 dan Sarasvathy tahun 2008 dalam mengembangkan sebuah organisasi. Prinsip ini menyebutkan bahwa manusialah yang menerbangkan pesawat bukan pesawat yang menerbangkan manusia.

Prinsip yang sangat simpel dalam memberikan gambaran dalam penggunaan manusia dalam pencapaian tujuan. Modal intelektual semakin dikenal sebagai sumber strategis penting bagi organisasi yang beroperasi dalam ekonomi berbasis pengetahuan (Dzinkowski, 2000; Zerenler dan Gozlu, 2008). Konsep ilmu manajemen menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dijaga dan mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak kemajuan perusahaan seharusnya menjadi aset yang tak ternilai bagi sebuah organisasi (perusahaan) bukannya menjadi “beban”. *Human capital* yang merupakan bagian dari modal intelektual dalam aplikasi nyata di perusahaan merupakan “beban” yang dapat mengurangi pendapatan.

Tenaga kerja yang diungkap dalam dalam pelaporan perusahaan terutama dalam pelaporan keuangan, aspek *human capital* dimasukkan pada bagian pengurang pendapatan (lihat laporan laba/rugi). Masuknya modal intelektual sebagai “beban” membuat modal intelektual sebagai “musuh” bagi perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha untuk menekan beban sehingga dapat meningkatkan keuntungan pada satu periode pelaporan. Hal ini akan memunculkan potensi konflik internal antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Konflik ini muncul dengan adanya perbedaan kepentingan yang timbul yaitu pemilik perusahaan menginginkan keuntungan semaksimal mungkin agar dapat mendorong peningkatan nilai pemegang saham, pada sisi yang lain tenaga kerja menginginkan peningkatan kesejahteraannya yang akan meningkatkan beban bagi perusahaan.

2.2 Gambaran Umum Modal Intelektual

Teoretis dari hasil penelitian ahli yang ada ditemukan memiliki kualitas normative (Alcaniz *et al.*, 2011), yang memberikan sumbangan pemikiran mengenai pentingnya modal intelektual. O'Donnell *et al.*, (2000) memberikan “komentar” bahwa kunci keberhasilan kompetitif dalam ekonomi jaringan global adalah menjadi kemampuan untuk memvisualisasikan, membuat, dan memanfaatkan fenomena yang disebut modal intelektual. Pernyataan dari ahli yang menekankan pada aspek pentingnya modal intelektual memberikan sebuah “ruang hampa” dalam “diri” modal intelektual. Alcaniz *et al.*, (2011) menjelaskan bahwa tidak adanya perspektif kritis tentang modal intelektual diidentifikasi sebagai kekosongan yang mengkhawatirkan.

Modal intelektual adalah ungkapan yang digunakan untuk menunjukkan semua sumber daya non-material yang memajukan penciptaan nilai, dan yang berperan penting dalam pencapaian tujuan dan posisi kompetitif (Johannessen *et al.*, 2005). Gagasan modal intelektual, seperti yang telah dikembangkan sejauh ini, dikritik dalam makalah ini sebagai terminologi yang tidak lengkap yang hanya menekankan aspek tertentu dari aset intelektual, gagal memperhitungkan “sisi gelap” dari basis aset, intelektual kewajiban atau kewajiban kontinjensi intelektual (Gowthorpe, 2009). Sebuah “sisi” sangat mungkin yang sangat mungkin berguna dalam kemajuan perusahaan. Seperti aspek manusia yang tidak lagi diperhatikan sebagai sebuah yang nyata. (Litschka *et al.*, 2006) menyebutkan bahwa "modal manusia" dan "aset manusia" menjadi perbincangan publik, meskipun sebagian besar konsepnya kehilangan aspek manusia "nyata".

Modal intelektual sebuah konsepsi modal yang mengarah pada intelektual yang ada pada sebuah organisasi (perusahaan). Modal ini merupakan bagian teoritis dari entitas perusahaan. Namun, keberadaan modal ini sulit untuk diidentifikasi keberadaannya seperti yang dikemukakan oleh (Stewart, 1997) bahwa modal intelektual merupakan kekayaan yang menjadi kekuatan kolektif dalam sebuah organisasi yang sulit diidentifikasi dan bahkan lebih sulit untuk diterapkan secara efektif.

Penelitian mengenai modal intelektual memposisikan modal ini sebagai aset tak berwujud. Pengukuran modal ini menjadi perdebatan pada tatanan literatur ilmiah (rujukan primer). Seperti yang kemukakan oleh (Demartini and Paoloni, 2013) bahwa beberapa aspek pengelolaan dan pengukuran aset tak berwujud masih diperdebatkan, seperti ketidakmampuan alat ekonomi tradisional (konvensional) dalam pengelolaan dan pengukuran keuangan. Lebih lanjut

(Demartini and Paoloni, 2013) mengemukakan bahwa pendapatan ini menjadi satu tantangan bagi manajemen untuk mencari model pengukuran dan mengelola aset tidak berwujud, yang, "*firm specific*" dan sulit ditiru. Oleh karena itu, pada bagian ini akan dijelaskan mengenai modal intelektual dalam berbagai kajian literatur ilmiah.

Perkembangan ekonomi dunia telah menyebabkan suatu pergeseran dari bentuk-bentuk tradisional nyata ekonomi seperti tanaman, mesin dan real estate; ekonomi yang didorong oleh penggunaan sumber daya tidak berwujud seperti pengetahuan (Dumay, 2009). Modal intelektual dianggap sebagai bagian integral dari kerja organisasi paling modern. Eksploitasi fenomena ini dapat menjadi perbedaan antara kegagalan dan kelangsungan hidup organisasi (Stewart, 1997). Marr dan Chatzkel (2004) berpendapat bahwa modal intelektual telah berada di persimpangan jalan; ada perkembangan literatur dan penelitian tentang ini yang mendasari fenomena modal intelektual.

Modal intelektual didefinisikan secara luas sebagai sumber nilai bagi bisnis yang dihasilkan oleh atau dikembangkan dari inovasi, desain organisasi unik atau praktik sumber daya manusia (Joshi *et. al.*, 2013). Berbagai istilah telah digunakan secara bergantian untuk mencakup konsep *Intellectual capital* (IC), seperti modal intelektual telah disebut sebagai aset tidak berwujud atau aset pengetahuan (Bontis, 2001). Literatur modal intelektual berkaitan dengan mengungkap nilai tersembunyi dalam sumber tak berwujud melalui pengukuran langsung elemen-elemennya (Edvinsson dan Malone, 1997; Bontis, 1998; Lev, 2001; Sveiby, 2010). Bronzetti dan Veltri (2013) sebuah visi yang menominasi adalah visi akuntansi yang khas, yang menurutnya modal intelektual adalah kumpulan sumber daya tidak berwujud, yang secara konseptual serupa dengan aset neraca.

Modal intelektual adalah aset tak berwujud yang paling berharga bagi perusahaan (Marr *et al.*, 2003; Hernandezb dan Noruzi, 2010). IC merupakan aset yang dapat memberikan tambahan nilai (*value added*) bagi perusahaan. Pengetahuan karyawan, perusahaan dan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari modal intelektual. Pengetahuan karyawan merupakan aset yang berharga bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan. Bontis *et al.* (2000) mengatakan bahwa IC merupakan seluruh proses dan aset, dan seluruh *intangible asset* yang telah dipertimbangkan terhadap metode akuntansi yang termasuk di dalamnya adalah kontribusi dari pengetahuan dari manusia itu sendiri sebagai sumber daya perusahaan. Sawarjuwono (2003) menyatakan bahwa metode pengukuran IC dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu: pengukuran *nonmonetary* dan pengukuran *monetary*. Salah satu metode pengukuran IC dengan penilaian non-moneter yaitu *Balanced Scorecard* oleh Kaplan dan Norton, sedangkan metode pengukuran *intellectual capital* dengan penilaian moneter, salah satunya yaitu model Pulic yang dikenal dengan sebutan VAIC™ (*value added intellectual coefficient*). Pulic pada tahun 1998 memperkenalkan pengukuran *intellectual capital* dengan menggunakan “*value added intellectual coefficient*” (VAIC™). Metode VAIC™ dirancang untuk menyediakan informasi mengenai efisiensi penciptaan nilai (*value creation*) dari aset berwujud dan tidak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan.

Yazdanifard dan Nia (2011) menemukan bahwa IC akan merangsang peningkatan nilai saham perusahaan dan melakukan perbaikan modal intelektual serta modal sosial sebagai bagian penting dari budaya perusahaan melalui strategi perusahaan dan visi misi perusahaan. Yazdanifard dan Nia (2011) menyebutkan

bahwa pengetahuan adalah kekuatan, dan pengetahuan membantu organisasi menciptakan kekayaan dan profitabilitas. Rehman *et al.* (2011) menyebutkan bahwa modal intelektual merupakan salah satu aset strategis ekonomi yang penting dalam bidang pengetahuan. OECD menyebutkan bahwa pengetahuan ekonomi menyebutkan bahwa dimana produksi dan distribusi dengan penggunaan pengetahuan adalah kekuatan utama untuk menciptakan pertumbuhan dan kekayaan (Rehman *et al.*, 2011).

Metode pengukuran modal intelektual seperti yang dikembangkan oleh Pulic (1998), didesain untuk menyajikan informasi tentang *value creation efficiency* dari aset berwujud (*tangible asset*) dan aset tidak berwujud (*intangible assets*) yang dimiliki perusahaan. Pulic mengembangkan "*Value Added Intellectual Coefficient*" (VAIC™) untuk mengukur IC perusahaan. Pulic berfokus dengan dua aspek penting lainnya dalam penilaian dan penciptaan nilai yang belum terpecahkan oleh metode lain: 1) IC berbasis pasar tidak dapat dihitung untuk perusahaan yang tidak terdaftar di bursa saham. Perusahaan-perusahaan tersebut perlu cara alternatif untuk menentukan IC berbasis pasar, dan 2) Tidak ada sistem yang memadai untuk pemantauan efisiensi kegiatan bisnis saat ini yang dilakukan oleh karyawan, apakah potensi mereka diarahkan penciptaan nilai atau pengurangan nilai (Tan *et al.*, 2007)

Model ini dimulai dengan kemampuan perusahaan untuk menciptakan *value added* (VA). VA adalah indikator paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam penciptaan nilai (*value creation*) (Pulic, 1998). VA dihitung sebagai selisih antara output dan input (Pulic, 1999). Tan *et al.* (2007) menyatakan bahwa output (OUT) merepresentasikan *revenue* dan mencakup seluruh produk dan jasa yang dijual di pasar, sedangkan

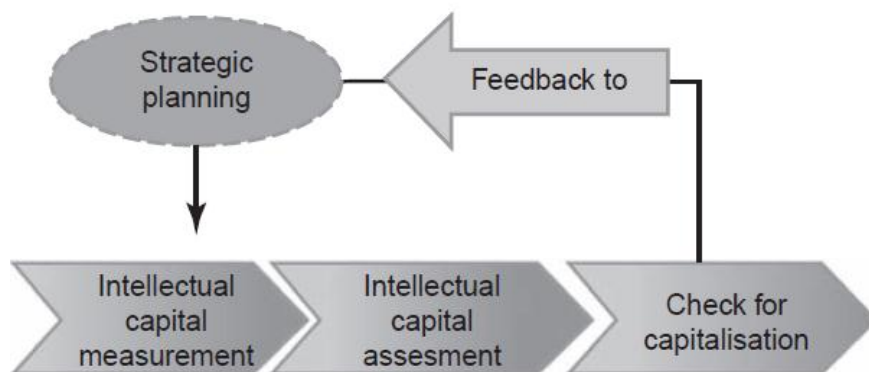
input (IN) mencakup seluruh beban yang digunakan dalam memperoleh *revenue*. Tan *et al.* (2007), hal penting dalam model ini adalah bahwa beban karyawan (*labour expenses*) tidak termasuk dalam IN. Karena peran aktifnya dalam proses *value creation, intellectual potential* (yang direpresentasikan dengan *labour expenses*) tidak dihitung sebagai *cost* dan tidak masuk dalam komponen IN (Pulic, 1999). Karena itu, aspek kunci dalam model Pulic adalah memperlakukan tenaga kerja sebagai entitas penciptaan nilai (*value creating entity*) (Tan *et al.*, 2007).

Chen *et al.*, (2005) menyatakan bahwa *Value Added Intellectual Capital* (VAIC™) terdiri atas tiga komponen yang dilakukan sebagai pengukuran yaitu, *human capital efficiency* (HCE), *structural capital efficiency* (SCE) dan *capital employed efficiency* (CEE). Tan *et al.*, (2008) VAIC™ mengukur IC perusahaan dan menyediakan informasi tentang efisiensi penciptaan nilai dari aset berwujud dan tidak berwujud dalam sebuah perusahaan. Vergauwen *et al.* (2007) menyebutkan bahwa *human capital* (HC) mengacu pada pendidikan dan keterampilan karyawan “tingkat profesionalisme” dan menghasilkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Liker (2006) menyebutkan bahwa keputusan bisnis yang dibuat oleh perusahaan jangan sampai merusak kepercayaan dan rasa hormat antar sesama. Sebuah konsep hubungan yang mengutamakan perlakuan keseimbangan antara kinerja bisnis dan tetap mempertahankan hubungan yang harmonis dengan semua *stakeholders*.

Monndy (2004) ukuran produktifitas karyawan juga semakin banyak digunakan oleh para profesional SDM, yang kini menganalisis data penarikan karyawan secara lebih mendalam agar mereka dapat lebih baik menentukan nilai dari praktik-praktik penarikan karyawan mereka dan mampu menghubungkan

mereka dengan prioritas perusahaan. Ukuran yang dapat dikumpulkan dalam rangka menilai efisiensi SDM meliputi ukuran produktifitas dan biaya untuk fungsi SDM seperti waktu untuk mengisi posisi lowong, rasio *head-count* SDM, dan biaya administrasi per karyawan. Ukuran lainnya dapat mencakup biaya perputaran dan pengembalian investasi pelatihan.

Proses modal intelektual dalam menghasilkan sebuah perencanaan strategi dalam membentuk sebuah kerja yang baik. Demartini (2013) menyebutkan bahwa proses ini mengikuti siklus tahunan: mulai dari perencanaan strategis sumber daya tak berwujud dan kemudian berkembang menjadi tiga tahap. Proses melingkar menunjukkan hasil kembali ke manajemen perusahaan melalui laporan umpan balik sehingga perlu dilakukan sebuah perubahan. Proses ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1 Proses modal intelektual dalam sebuah organisasi
Sumber: Demartini (2013)

Secara khusus ketiga kegiatan tersebut meliputi 1) pengukuran IC, dengan mengidentifikasi sumber daya yang relevan untuk diperkuat dan / atau diperoleh. Sumber daya ini mendukung tujuan strategis perusahaan. Hal Ini mengidentifikasi dan mengendalikan prakarsa perusahaan yang memiliki dampak terbesar pada IC dan diukur dengan penggunaan indikator kinerja, 2) penilaian IC, dengan menggunakan metode moneter yang mengarah pada "proxy" nilai tak berwujud

seperti menghubungkan setiap aset dengan persyaratan IAS 38 pada laporan keuangan, dan 3) Pelaporan, dengan melakukan penyusunan dua dokumen yaitu a) laporan aset tidak berwujud (IAR): yang berisi hasil pengukuran dan penilaian aktivitas aset yang akan dikirim ke manajemen perusahaan; dan b) laporan kapitalisasi aset tidak berwujud, yang mendukung kemungkinan kapitalisasi atas laporan keuangan beberapa aset tak berwujud, yang berisi berapa dari banyak hal yang dalam laporan keuangan (Demartini, 2013).

IC otak kolektif dalam sebuah organisasi yang sulit untuk mengidentifikasi dan bahkan lebih sulit untuk menyebarkan secara efektif. Organisasi yang mengembangkan IC dan eksploitasi efektif memiliki kesempatan untuk memperoleh keunggulan kompetitif perusahaan (Stewart, 1997). Secara umum bahwa IC terdiri dari tiga unsur, sumber daya manusia, modal struktural dan relasional modal (Bontis, 1998; Tovstiga dan Tulugurova, 2009; Bezhani, 2010). Tovstiga dan Tulugurova (2009) berpendapat bahwa jika IC yang dikelola secara efektif, dapat mengurangi beberapa risiko ini dan bahkan memberikan keunggulan kompetitif.

Dalam kerangka kerja ini, peran orang-orang di dalam organisasi dianggap telah diatur, diprediksi, dan tidak dapat dikendalikan, dan peran manajer dapat, dan diatur dengan sangat sempit. Metode manajemen ilmiah cenderung memperlakukan orang secara instrumen, sebagai unit yang dapat diganti dan dipertukarkan. Pendekatan ini ditantang pada akhir 1930-an oleh Barnard yang mengusulkan teori baru organisasi (Perrow, 1973): "Organisasi adalah sistem kerja sama, bukan produk dari teknik mesin". Selznick (1948) menantang gagasan organisasi itu sendiri sebagai 'instrumen yang dipesan secara rasional untuk pencapaian tujuan yang dinyatakan'. Dia mengakui bahwa struktur formal yang

didirikan dalam suatu organisasi tidak mampu 'menaklukkan dimensi non-rasional dari perilaku organisasi' (Gowthorpe, 2009). Pengukuran modal intelektual tidak dapat memperoleh kepastian tentang modal intelektual, tetapi dapat menciptakan serangkaian implikasi manajerial tambahan dari kewajiban untuk mengelola modal intelektual (Mouritsen, 2009)

Penelitian mengenai komponen IC telah dilakukan di beberapa negara. Adapun komponen IC yang telah dilakukan di beberapa negara seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Komponen modal intelektual

Perbandingan Konsep <i>Intellectual Capital</i> Menurut Beberapa Peneliti Brookings (UK)	Roos (UK)	Stewart (USA)	Bontis (Canada)
<i>Human-centered assets</i> <i>Skills, abilities and expertise, problem solving abilities and leadership styles</i>	<i>Human capital</i> <i>Competence, attitude, and intellectual agility</i>	<i>Human capital</i> <i>Employees are an organization's most important asset</i>	<i>Human capital</i> <i>The individual level knowledge that each employee possesses</i>
<i>Infrastructure assets</i> <i>All the technologies, process and methodologies that enable company to function</i>	<i>Organizational capital</i> <i>All organizational, innovation, processes, intellectual property, and cultural assets</i>	<i>Structural capital</i> <i>Knowledge embedded in information technology</i>	<i>Structural capital</i> <i>Non-human assets or organizational capabilities used to meet market requirements</i>
<i>Intellectual property</i> <i>Know-how, trademarks and patents</i>	<i>Renewal and development capital</i> <i>New patents and training efforts</i>	<i>Structural capital</i> <i>All patents, plans and trademarks</i>	<i>Intellectual property</i> <i>Unlike, IC, IP is a protected asset and has a legal definition</i>
<i>Market assets</i> <i>Brands, customers, customer loyalty and distribution channels</i>	<i>Relational capital</i> <i>Relationship which include internal and external stakeholders</i>	<i>Customer capital</i> <i>Market information used to capture and retain customers</i>	<i>Relational capital</i> <i>Customer capital is only one feature of the knowledge embedded in organizational relationships</i>

Sumber: Bontis et al. (2000)

Brookings (UK) membagi konsep *intellectual capital* menjadi *human centered asset*, *infrastructure asset*, *intellectual property* dan *market asset*. Goran Ross (UK) membagi konsep *intellectual capital* menjadi *human capital*, *organizational capital*, *renewal and develop*, dan *relational capital*. Stewart (USA) membagi

intellectual capital menjadi *human capital*, *structur capital*, dan *customer capital*. Bontis (Canada) membagi *intellectual capital* menjadi *human capital*, *structural capital*, *intellectual property*, dan *relational capital*. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keempat penulis sangat menekankan pentingnya *human capital*. Brooking, khususnya, merasa bahwa keterampilan manajerial dan gaya kepemimpinan merupakan komponen penting dari *human capital*. Brooking juga menunjukkan bahwa struktur modal dapat dibagi menjadi dua komponen, yaitu *infrastructure assets* dan *intellectual property* (IP) (Bontis et al., 2000).

Bontis et al. (2000) menyebutkan dalam hal *infrastructure asset*, Brooking telah memasukkan semua teknologi dan proses yang memungkinkan sebuah perusahaan berfungsi. Roos telah menambahkan pentingnya budaya. Stewart mengklasifikasikan teknologi informasi dalam kategori ini. Brooking, Roos dan Stewart telah menyertakan merk dagang dan hak paten, sedangkan Bontis, telah mengecualikan *Intellectual Property* (IP), Bontis menyatakan bahwa IP adalah aset yang dilindungi dan memiliki definisi hukum (tidak seperti komponen lain dari IC).

Pengukuran menjadi penting ketika sumber-sumber daya terbatas karena SDM tidak bisa menjadi segalanya bagi semua orang". Hal ini seringkali termasuk fokus pada pengembalian investasi (*return on invesment*) (Monndy, 2004).

Tabel 2.2 Pengukuran modal intelektual

Human capital	Measures of IC components	
	Structural capital	Relational capital
Employment	Management initiative	Customer loyalty
Training	Investment	Customer satisfaction
Innovation	Process documentation	Joint ventures
Staff turnover	Focus on organisational culture	Networking activity
Employee wages rates	Quality of output	Competitors activity
Employment disputes	Knowledge management	Internal rivalry
Staff motivation	Supply-chain management	Stakeholder relationships
Knowledge management	Internal systems	Knowledge transfer
Skills	Communication	Financiers
Communication	Dispute resolution	Communication
Task efficiency	Process efficiency	Relationship efficiency

Sumber: Henry, (2013)

2.2.1 Human Capital

Human capital telah lama diidentifikasi sebagai sumber daya strategis kritis untuk perusahaan-perusahaan baru, (Schultz, 1994). Istilah "human capital" telah diidentifikasi sebagai elemen kunci dalam meningkatkan aset perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan produktifitas serta mempertahankan keunggulan kompetitif (Henry, 2013). Canibano *et al* (2002) mendefinisikan modal manusia sebagai:

mengambil pengetahuan karyawan mengambil ketika mereka meninggalkan perusahaan. Ini mencakup pengetahuan, keahlian, pengalaman dan kemampuan orang. Beberapa pengetahuan karyawan unik untuk setiap individu, beberapa mungkin generik.

Petty dan Guthrie (2000) berpendapat bahwa aspek IC yang telah menerima perhatian yang paling besar dari *human capital*, dengan fokus utama pada pelaporan sumber daya manusia. Upaya signifikan telah dilakukan pada penelitian hubungan antara rekaman dan pelaporan sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia internal dan pengembangan. Rastogi (2003) menyatakan bahwa *human capital* adalah masukan yang penting untuk organisasi terutama untuk perbaikan karyawan secara terus-menerus terutama dalam bidang

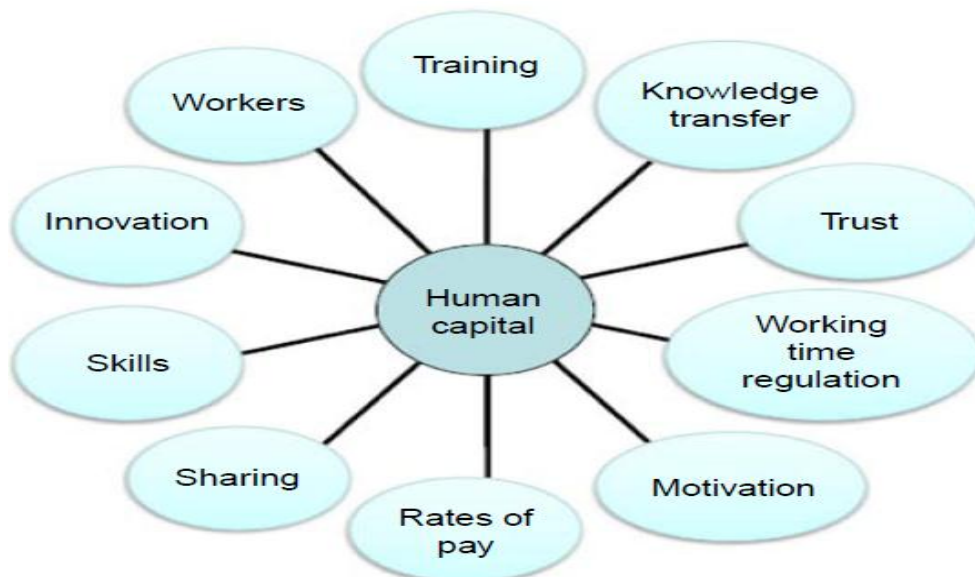
pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Henry (2013) *human capital* adalah untuk mencapai potensi penuhnya, modal struktural yang dibutuhkan harus ada dalam organisasi

Tovstiga dan Tulugurova (2009) menyebutkan bahwa *human capital* dibagi menjadi tiga sub komponen 1) kompetensi- merupakan kemampuan dalam mewujudkan organisasi strategis dan pengetahuan relevan dan keahlian yang relevan menjadi penghubung untuk mencapai tujuan organisasi melalui orang-orang; 2) sikap – merupakan dimensi pusat perilaku pengetahuan dan termasuk motivasi, pola pikir, dan sikap terhadap risiko, manajemen mendapat "terbaik" dari karyawan dan diri mereka sendiri; dan 3) intelektual kelincian – meliputi kecenderungan organisasi untuk bergerak cepat dan fleksibel, untuk meniru dan beradaptasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kompetitif dan tuntutan Bisnis, hal ini sangat penting dalam lingkungan bisnis yang dinamis

Henry, (2013) pada tingkat organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perencanaan strategis tentang bagaimana menciptakan keunggulan kompetitif. Liker dan Meier (2007) menyebutkan bahwa dalam Toyota way berpusat pada sebuah filosofi: orang benar-benar asset terbesar yang menyebutkan bahwa "mereka membangun orang tidak hanya mobil". Bronzetti dan Veltri (2013) *human capital* terikat pada individu yang menciptakan pengetahuan dan siapa yang bertindak atasnya, tapi tidak dianggap sebagai milik perusahaan. Monndy (2004) menyebutkan bahwa Ukuran modal manusia (*human capital metrics*) adalah ukuran-ukuran kinerja SDM. Meskipun para karyawan menyumbangkan tidak kurang dari 80% kekayaan perusahaan, tugas untuk mengukur dan memahami bagaimana mereka berkontribusi terhadap hasil akhir seringkali sangat sulit dilakukan. Bagian dari SDM yang menjadi mitra bisnis

strategik meliputi kemampuan untuk mengukur efektifitas berbagai tugas SDM. Manajemen memerlukan beberapa tahun untuk dapat mengukur keberhasilan dan kegagalan suatu proses produksi. Mereka berfokus pada pengembalian investasi, hasil akhir, dan laba. Dewasa ini, SDM berada di bawah pemeriksaan yang sama dan manajemen ingin mengetahui bagaimana aktifitas-aktifitas SDM berkontribusi terhadap hasil akhir organisasi. Liker (2006) menyebutkan bahwa proses yang benar memberikan hasil yang benar.

Dalam membangun pelatihan modal manusia, remunerasi, keterampilan dan transfer pengetahuan adalah gagasan utama yang diperdebatkan, ada juga kekhawatiran akan kondisi kerja terutama dengan pekerja yang ingin melakukan jam tambahan untuk meningkatkan pendapatan mereka dan bisnis harus mempertimbangkannya. Dampak dari biaya tambahan dan juga dampak peraturan waktu kerja UE (Henry, 2013). Kerangka kerja yang membentuk *human capital* dapat dilihat sebagai berikut



Gambar 2.2 Kerangka *human capital*
Sumber: Henry (2013)

Lepak dan Snell (1999) berpendapat bahwa perusahaan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi: nilai dan keunikan. Perusahaan menunjukkan bahwa sumber daya berharga ketika sumber daya ini memfasilitasi peningkatan efektivitas, *capitalising* pada kesempatan dan Penetrasi ancaman. Untuk mendorong pertumbuhan modal manusia, organisasi harus menggunakan lebih banyak pengetahuan dan keterampilan karyawan dan dalam waktu lebih banyak orang akan telah mengembangkan keterampilan dan keahlian yang berguna untuk organisasi. Untuk mencapai cita-cita, organisasi perlu memanfaatkan potensi manusianya. Tujuan ini dapat dicapai dengan menggunakan efektif modal struktural. Liker (2006) menyebutkan bahwa membangun perusahaan dengan baik adalah dengan mengandalkan diri sendiri dan mengerjakan sendiri dan bukan bergantung pada mitra bisnis dari luar.

2.2.2 Structural Capital

Structural capital merupakan bagian dari IC yang memberikan dukungan penuh pada human capital dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. *Structural capital* dapat dilihat sebagai dukungan atau infrastruktur yang menyediakan sebuah organisasi untuk modal manusia (Sullivan, 2000). Dukungan yang merupakan bagian dari *structural capital* berupa prasarana dan sarana pendukung yang disediakan oleh perusahaan. Henry (2013) dukungan ini dapat langsung atau tidak langsung; dukungan langsung mencakup unsur-unsur ragawi seperti komputer, meja, dan kantor serta yang berwujud seperti sistem informasi, perangkat lunak dan prosedur perusahaan. Dukungan langsung akan mencakup item seperti elemen listrik, pipa dan tidak berwujud seperti rencana strategis, sistem penggajian dan struktur biaya.

Structural capital sebagai pengetahuan yang tetap dalam perusahaan pada akhir hari kerja (Canibano *et al.*, 2002). Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan merupakan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan adalah modal perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha. Seperti yang dikatakan Barney tahun 1991 yang menyebutkan bahwa Dasar untuk keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan terletak pada sumber daya kemampuan internal perusahaan. Konsep ini lebih dikenal dengan RBV (*Resource Based View*). Henry (2013) *structural capital* menjelaskan sistem-sistem yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia organisasi dan dapat digambarkan sebagai fasilitator untuk inovasi dan inkubator dalam mendukung kesuksesan organisasi.

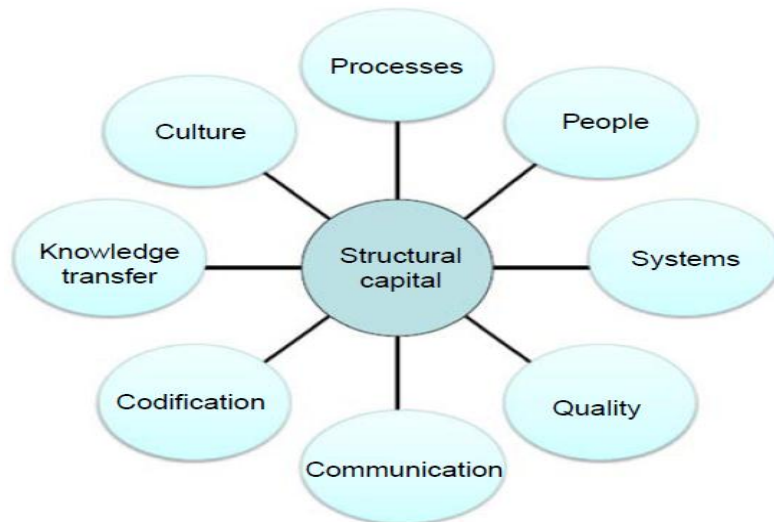
Henry (2013) jaminan kualitas harus ditangani dalam wacana tentang *structural capital*. Tseng dan Goo (2005) menyatakan bahwa reputasi perusahaan secara intrinsik terkait dengan kualitas produksinya. Kualitas bisa sangat subjektif, dengan persepsi organisasi atau produknya dilihat sebagai tanda kualitas (Henry, 2013). Dalam lingkup *structural capital*, sangat penting menjaga kualitas outputnya sedemikian rupa sehingga reputasi organisasi tidak rusak (Tseng dan Goo, 2005).

Ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan pada tersedianya prasarana dan sarana pendukung dalam perusahaan dalam terciptanya kondisi kerja yang kondusif. Struktur manajemen dalam sebuah perusahaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari aktifitas perusahaan. Struktur ini berkaitan erat dengan proses pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan perusahaan yang lebih baik. Perhatian pada kualitas output seperti yang katakan oleh (Tseng dan Goo, 2005) merupakan bagian dari sistem kerja yang mendukung pencapaian kualitas kerja.

Henry, (2013) menyebutkan bahwa filosofi manajemen merupakan aspek penting lainnya dari *structural capital*. Filosofi manajemen mendasari operasi organisasi, karena para manajer secara langsung mempengaruhi budaya dan atmosfer yang ada dalam organisasi. Terkait dengan filosofi manajemen adalah proses manajemen, tugas pokok manajemen yang merencanakan, mengatur dan mengendalikan kegiatan dalam suatu organisasi. Aspek ini disebutkan oleh Fox (2009) sebagai fungsi pengelolaan organik. Sementara sebagian besar studi tentang manajemen berfokus terutama pada pengembangan alat konseptual, teknik analisis dan keterampilan, proses manajemen berkaitan dengan interaksi dan keseimbangan fungsi organik untuk memastikan interaksi yang tepat (Fox, 2009). Proses manajemen adalah kenyataan bagi sebagian besar manajer dan berada dalam "manajemen" efektif dari proses ini sehingga seorang manajer dapat menambahkan nilai dan kepemimpinan ke sebuah organisasi (Henry, 2013). Liker (2006) bahwa proses yang benar akan memberikan hasil yang benar. Bronzetti and Veltri, (2013) *organitatioan capital* terdiri dari semua pengetahuan terstruktur yang dapat disimpan dan ditransfer dan mana properti perusahaan.

Ukuran yang berhubungan dengan SDM akan menjadi semakin penting dan para profesional SDM harus menjadi ahli dalam menggunakan ukuran untuk menunjukkan kemampuan dalam inisiatif-inisiatif mereka. Sebagai contoh, beberapa pemberi kerja mengumpulkan data mengenai darimana para pelamar datang-apakah melalui iklan, rekomendasi, program perekrutan kampus atau pergerakan lateral. Pengembalian investasi dari berbagai sumber tersebut selanjutnya dapat ditentukan, (Monndy, 2004). Henry (2013) *structural capital* terlihat jelas di banyak organisasi, namun hal ini sering dipandang sebagai "*business as usual*" dan bukan kepentingan strategis yang utama.

Kerangka yang menjadi pembentuk terciptanya *structural capital* yang baik pada sebuah organisasi dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.3 Kerangka *structural capital*
Sumber: Henry (2013)

Structural capital sangat penting dalam sebuah organisasi karena manajemen berusaha untuk menyusun pengetahuan dan sistem untuk mempertahankannya di dalam organisasi, sehingga dilakukan pelatihan dan pendidikan dan untuk memastikan kesinambungan ketika karyawan meninggalkan organisasi (Henry, 2013). Unsur-unsur *structural capital* mencakup budaya organisasi yang memainkan peran penting dalam produksi dan pemanfaatan IC. Budaya umumnya didefinisikan sebagai cara kita melakukan hal-hal di sekitar sini. Penulis seperti, (Bontis, 2001), dan Hendry (1999) telah menyoroti pentingnya budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap isi dan proses komunikasi, perumusan tujuan dan konsep kepemilikan organisasi (Swart, 2006). Liker (2006) dalam menjelaskan tentang sebuah budaya yang menjadi kunci sukses keberhasilan Toyota menyebutkan bahwa filosofi Toyota yang memandang jangka panjang dan perusahaan dengan diri sendiri. Sehingga modal struktur yang

dibangun oleh sebuah perusahaan menjadi modal tersendiri yang mungkin saja tidak dapat dijumpai pada perusahaan lain.

2.2.3 Relational Capital

Relation capital merupakan salah satu unsur yang membangun *intellectual capital* (IC) pada perusahaan. Unsur ini menekankan pada hubungan dengan eksternal (pelanggan perusahaan). *Relational capital* adalah elemen IC yang paling kontroversial dengan Henry (2013), beberapa penulis termasuk (Sveiby, 1997), Stewart (1997) dan Sullivan (2000) yang mendefinisikan elemen ini sebagai modal pelanggan atau modal eksternal. Henry (2013) hubungan dengan pelanggan sangat penting tapi bukan satu-satunya yang harus dipertimbangkan di bidang ini, hubungan lain juga harus dievaluasi secara kritis. Kategorisasi *relational capital* sebagai modal pelanggan atau sebagai modal eksternal dapat mengabaikan beberapa elemen penting dari komponen IC.

Membangun realasi yang baik dengan pihak eksternal akan memberikan gambaran mengenai proses pertukaran pengetahuan antara perusahaan dengan mitra. Do Rosa'rio Cabrita dan Vaz (2005) *relational capital* adalah pengetahuan yang tertanam dalam hubungan dengan pemangku kepentingan yang mempengaruhi kehidupan organisasi. Pengetahuan ini akan tertanam dengan secara baik dengan memperhatikan aspek yang dapat membuat mitra kehilangan kepercayaan terhadap perusahaan. Henry (2013) ada tiga dimensi kunci untuk *relational capital* yaitu kepercayaan, transparansi dan interaksi mitra. Ketiga hal ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan dalam melakukan membangun relasi dengan mitra usaha termasuk pelanggan. Liker (2006) bahwa

temukan mitra yang solid dan berkembang bersama demi keuntungan kedua belah pihak dalam jangka panjang.

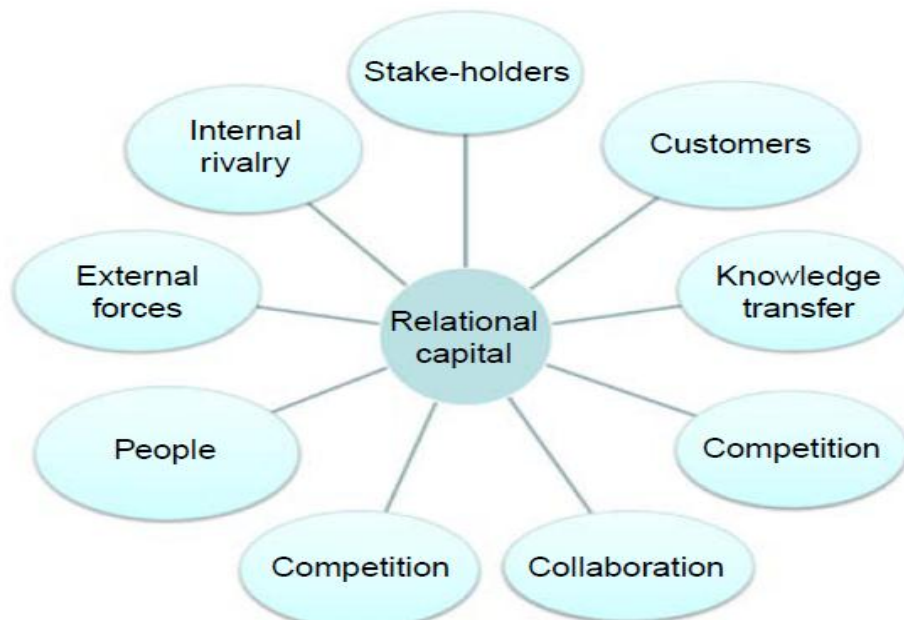
Relational capital menekankan pada berbagai dan memperoleh pengetahuan dan sejauh mana organisasi memperoleh pengetahuan dari *relational capital depends* dari kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi di mana pengetahuan atau keahlian yang relevan pada mitra, dan kemauan organisasi untuk berbagi pengetahuan (Dyer dan Singh, 1998; Yli-Renko *et al.*, 2001). Liker (2006) menyebutkan bahwa membangun perusahaan pembelajaran dalam artian luar berarti mengembangkan orang.

Kale *et al.*, (2000) berpendapat bahwa *relational capital* yang kuat antara mitra dapat memfasilitasi pembelajaran jaringan yang lebih besar. Inti dari argumen ini adalah bahwa *relational capital* mempengaruhi perolehan pengetahuan melalui keyakinan bahwa mitra dapat diandalkan dan akan bertindak dengan integritas dalam mentransfer pengetahuan dan pembelajaran secara terbuka dan transparan (Madhok, 1995; Liu *et al.*, 2010). Bronzetti and Veltri, (2013) *relational capital* memandang proyeksi luar perusahaan dan terdiri dari hubungan bersama antara perusahaan itu sendiri dan subjek yang menjadi kontakannya.

Literatur tentang IC telah menunjukkan melalui atribut *human capital*, aset struktural dan keuntungan potensial dari *relational capital* yang pada teori IC merupakan fenomena penambahan nilai, namun manajemen harus meletakkan struktur yang diperlukan dan mendorong budaya yang kondusif. Untuk pengembangan *human capital* dan juga untuk membangun hubungan (*relational capital*) (Henry, 2013). Kianto *et al.*, (2010) *relational capital* mengacu pada kemampuan organisasi untuk berinteraksi secara positif dengan pemangku

kepentingan eksternal, dengan demikian dapat memaksimalkan potensi pembangkitan kekayaan *relational capital* dan struktural. *Relational capital* dibangun berdasarkan hubungan antara organisasi dan pelanggan, pemasok, pesaing, mitra dan hubungan antar departemennya terutama dalam kasus di mana terdapat unit strategis yang terpisah atau bentuk desentralisasi lainnya. Hubungan ini terkadang diubah menjadi kekayaan intelektual melalui instrumen seperti merek dagang dan perjanjian rahasia dagang (Solitander dan Tidstrom, 2010).

Semua hubungan sangat penting namun responden menganggap hubungan dengan pelanggan sangat penting, karena ini adalah alasan untuk menjalankan bisnis (Henry, 2013). Berpendapat bahwa transfer pengetahuan yang tidak sah merupakan salah satu ancaman utama bagi banyak organisasi dalam ekonomi pengetahuan Shariq dan Vendelo (2010), Becerra *et al.* (2008), Das dan Teng (2001). Berikut kerangka *relational capital* dalam sebuah organisasi.



Gambar 2.4 Kerangka *relational capital*
Sumber: (Henry, 2013).

Relational capital (modal hubungan) pada pembahasan berikutnya adalah hubungan yang mengacu pada pemangku kepentingan seperti konsumen, pemasok, pesaing, mitra usaha dan departemen yang saling terkait pada perusahaan. Modal hubungan dengan pihak eksternal dalam konsep manajemen islam adalah hubungan yang saling menguntungkan dalam artian menguntungkan dunia dan akhirat. Berbeda dengan pandangan kapitalis yang mengedepankan model indivisualis menuju ke kesejahteraan masyarakat. Kapitalisme menurut (Aydin, 2015) mengasumsikan bahwa kepentingan masyarakat akan dimaksimalkan melalui keputusan yang mementingkan diri sendiri.

2.3 Jejak Pelopor Utama: “Sekilas Info”

2.5.1 John Kenneth Galbraith

Lahir di Iona Station, Ontario, Canada 15 October 1908, Meninggal 29 April 2006 (umur 97) Cambridge, Massachusetts, United States. John Kenneth Galbraith sebagai guru besar pada Harvard University, Princeton University, dengan bidang kajian Institutional economics. Pemikirannya banyak dipengaruhi oleh Thorstein Veblen. Penghargaan Lomonosov Gold Medal (1993). John Kenneth Galbraith adalah seorang ilmuwan ekonomi dari Amerika. Beliau memperoleh gelar gelar Doktor dari University of California dan pada tahun 1949 diangkat sebagai guru besar di Universitas Harvard. Lalu pada tahun 1961-1963 ditunjuk pemerintah Amerika Serikat sebagai duta besar di India. Selama masa hidupnya ia telah menghasilkan banyak karya yang enam di antaranya adalah *A theory of price control* (1952), *American capitalism* (1952), *The great crash 1929* (1955), *The affluent society* (1958), *The economic discipline* (1967), dan *The new industrial state* (1967).

John Kenneth adalah salah satu dari sedikit orang yang meraih penghargaan Medali Kebebasan (*Medal of Freedom*) pada tahun 1946 oleh presiden Truman, dan Medali Presidentil Kebebasan (*Presidential Medal of Freedom*) pada tahun 2000 oleh presiden Amerika Serikat Bill Clinton. Selain itu, dia juga memperoleh penghargaan Medali Emas Lomonosov (*Lomonosov Gold Medal*) pada tahun 1993 atas kontribusinya di bidang sains. Dia juga memperoleh penghargaan *Order of Canada* pada tahun 1997 dan *Padma Vibhushan*, penghargaan sipil tertinggi kedua di India, pada tahun 2001 karena mempererat hubungan antara Amerika dan India. Pada tahun 2010, dia menjadi ekonom pertama yang karyanya diletakkan di tempat terhormat di seri *Library of America*.

Sumber: https://id.wikipedia.org/wiki/John_Kenneth_Galbraith (diakses, 13 Januari 2020)

2.5.2 Thomas A. Stewart

Thomas A. Stewart lahir tahun 1948 adalah Direktur Eksekutif Pusat Nasional untuk Pasar Menengah (NCMM) di Fisher College of Business di The Ohio State University. Beliau bergabung dengan NCMM setelah bertugas sebagai Kepala Pemasaran dan Pejabat Pengetahuan perusahaan konsultan manajemen Booz & Company. Sebelum bergabung dengan Booz & Company, Thomas A. Stewart adalah editor dan direktur pelaksana Harvard Business Review (HBR) dari 2002-2008. Sebelum bergabung dengan HBR, beliau merupakan direktur editorial Business 2.0 dan anggota Dewan Editor majalah Fortune.

Thomas Stewart menulis Dalam serangkaian artikel Fortune, yang menjadi pelopor bidang modal intelektual, yang mengarah pada bukunya tahun 1997, *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Buku keduanya berjudul, *Wealth of Knowledge: Intellectual Capital and the Twenty-first Century*

Organization pada tahun 2003. Beliau mengungkapkan bagaimana perusahaan saat ini menerapkan konsep modal intelektual dalam operasi meningkatkan untuk sukses di pasar. Pada tahun 2016, ia menerbitkan buku dengan judul *Woo, Wow, and Win: Service Design, Strategy, and the Art of Customer Delight*, ikut menulis bersama Patrica O'Connell. Stewart adalah anggota Dewan Penasihat Strategi Informasi dan Pengetahuan program magister di Universitas Columbia. Ia juga seorang anggota Forum Ekonomi Dunia.

Pada tahun 2005, Yayasan Eropa untuk Pengembangan Manajemen menamainya ketujuh belas pada daftar "Pemikir 50" dari 50 pemikir manajemen paling berpengaruh. Dia adalah penerima sejumlah penghargaan, termasuk *Gay and Lesbian Alliance Against Defamation* Media pada tahun 2002, Penghargaan Belajar dan Kinerja Tempat Kerja dari Masyarakat Amerika untuk Pelatihan dan Pengembangan pada tahun 1999, dan Penghargaan *Blue Chip Newsroom* terbaik wartawan bisnis dari Journal of Financial Reporting pada tahun 1993. Stewart lulus summa cum laude dari Harvard College dengan gelar B.A. dalam Sastra Inggris. Pada tahun 2004, ia dianugerahi gelar Doktor Ilmu Pengetahuan kehormatan dari Cass Business School, City University, London

Sumber: https://en.wikipedia.org/wiki/Thomas_A._Stewart, 7 Januari 2020)

2.4 Studi “Pelopor” Pelaporan Modal Intelektual

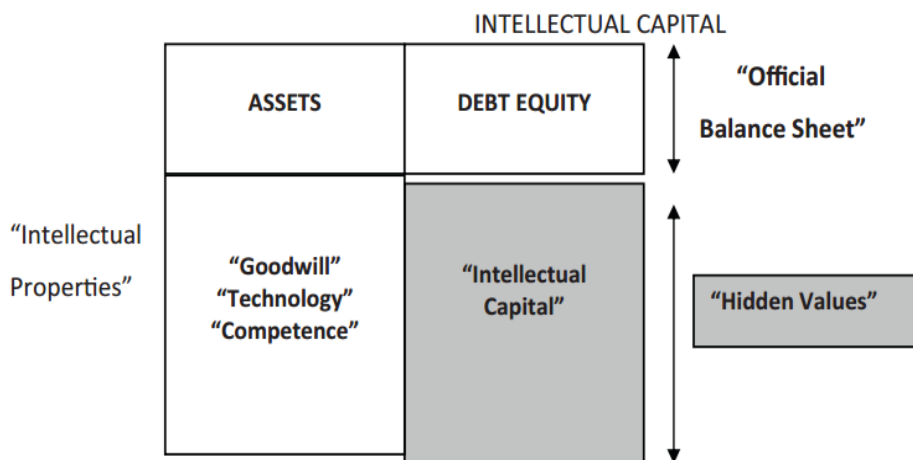
2.4.1 Navigator nilai Skandia

Leif Edvinsson merupakan manajer *Intellectual Capital*. Edvinsson kemudian mengembangkan model pelaporan modal intelektual yang dikenal dengan sebutan “Navigator nilai Skandia” yang dinamis dan holistic (Gogan, 2014). Edvinsson, (1997) menyebutkan bahwa fase utama dalam pengembangan modal intelektual adalah *missionary, measurement, leadership, technology*,

capitalizing, dan *futurizing*. Hal ini memberikan focus utama yang menjadi cerminan pokok dari dimensi modal intelektual pada perusahaan yaitu *financial*, *customer*, *process*, *renewal* dan *development* (Edvinsson, & Malone, 1997).

Edvinsson, (1997) menyebutkan bahwa organisasi menggunakan tiga jenis modal: fisik; keuangan; dan modal intelektual. Modal ini bergabung menjadi satu untuk membentuk sumber daya organisasi, sehingga modal intelektual perlu dikelola dengan benar. Edvinsson dan Malone (1997) mengakui perlunya para manajer untuk memanfaatkan semua sumber daya dengan lebih baik. Edvinsson dan Malone (1997), menyebutkan bahwa modal intelektual itu adalah kepemilikan pengetahuan, pengalaman terapan, teknologi organisasi, hubungan pelanggan dan keterampilan profesional yang memberikan perusahaan dengan daya saing di pasar. Memiliki modal intelektual juga penting bagi organisasi nirlaba (misalnya, organisasi non-pemerintah, yayasan amal, lembaga kesehatan masyarakat, dll.), Karena meskipun organisasi tersebut tidak memiliki minat yang sama dalam daya saing, penting bagi mereka untuk memaksimalkan penggunaan semua sumber daya mereka secara efisien. Meskipun terdapat persaingan dengan organisasi lain, perusahaan selalu berusaha untuk memperoleh manfaat terbesar bagi pelanggan sumber daya ini (Alcaniz *et al.*, 2011).

Modal intelektual memberikan informasi tambahan untuk informasi keuangan, modal non-finansial, dan item hutang, bukan item aset (Edvinsson, 1997). Sehingga memberikan sebuah model dalam neraca perusahaan sebagai berikut:

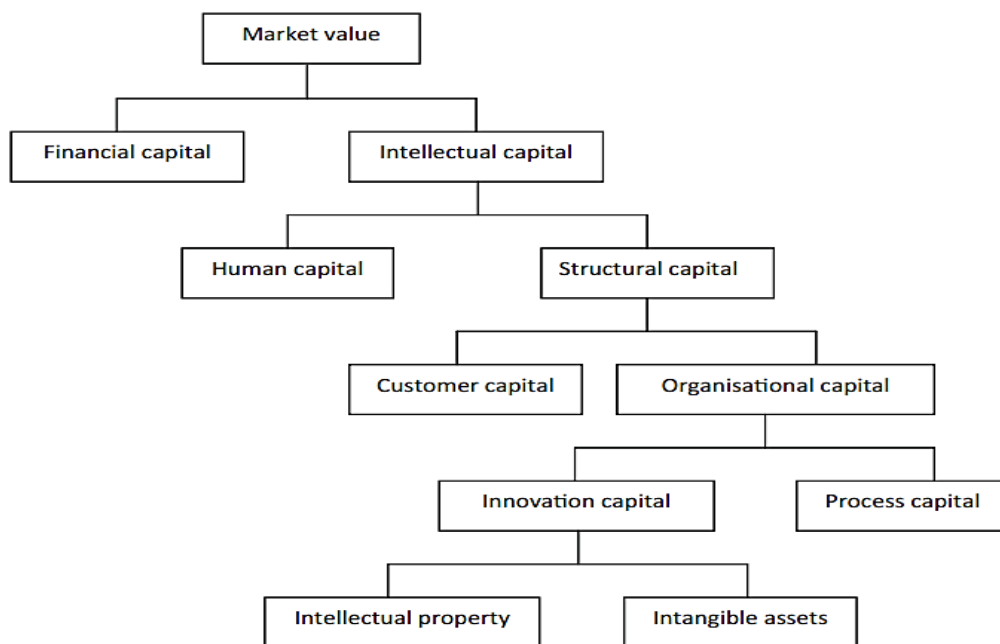


Gambar 2.5 Ilustrasi neraca untuk modal intelektual
 Sumber: Edvinsson, (1997)

Model Skandia menawarkan sebuah konsep baru neraca perusahaan dengan memberikan ilustrasi dalam neraca tentang penempatan modal intelektual perusahaan. Edvinsson, (1997) menggambarkan modal intelektual sebagai hutang dengan memberikan sebuah ilustrasi yang sama seperti ekuitas. Dasar pemikiran yang memberikan pola utama (Edvinsson, 1997) menempatkan modal intelektual pada posisi *debt* adalah bahwa modal intelektual pada dasarnya hanya dipinjam dari *stakeholders* (seperti pelanggan, karyawan, dll).

Edvinsson, (1997) memberikan klasifikasi awal, membagi modal intelektual menjadi dua jenis: modal manusia; dan modal struktural. Yang pertama mencakup semua pengetahuan, keterampilan, kemampuan, karyawan dan budaya atau nilai-nilai organisasi. Karena orang selalu dapat keluar dari organisasi, dengan membawa bekal pengetahuan masing-masing, modal sementara semacam ini tidak dapat dimiliki oleh perusahaan. Modal struktural terdiri dari basis data, struktur organisasi, paten, merek, dan sebagainya, serta hubungan apa pun dengan pelanggan yang mungkin telah dibangun dari waktu ke waktu. Hal-hal yang tidak berwujud ini dapat dimiliki oleh perusahaan, dalam arti menjadi elemen

kapasitas penciptaan nilai yang tetap berada dalam organisasi ketika pekerja meninggalkan rumah di malam hari atau bahkan keluar dari organisasi selamanya (Augier and Teece, 2005). Untuk memvisualisasikan totalitas bentuk modal intelektual, Edvinsson (1997) mengembangkan Skandia Value Scheme (Gbr. berikut).



Gambar 2.6 Skandia Value Scheme
Sumber: Edvinsson, (1997).

Catatan: Modal pelanggan diubah namanya menjadi modal relasional oleh penulis seperti Lynn (1998), Bontis (2002) dan Canibano et al. (2002), dengan alasan bahwa itu harus mencakup tidak hanya hubungan organisasi dengan pelanggannya, tetapi juga dengan pihak ketiga lainnya yang terkait dengan perusahaan (Alcaniz et al., 2011).

Model Skandia AFS memberikan tawaran mengenai pengertian modal intelektual yaitu a) Mengidentifikasi dan meningkatkan visibilitas dan pengukuran *intangible* dan *soft assets*, b) Menangkap, memberikan dukungan pengemasan serta aksesibilitas transparansi pengetahuan dan teknologi, c) Mengelola dan menyalurkan modal intelektual melalui pengembangan tenaga ahli, pelatihan, dan teknologi infotmasi, dan d) Kapilatisasi dan mendayagunakan melalui

menambahkan nilai daur ulang pengetahuan yang lebih cepat dan peningkatan tenaga ahli dan pengetahuan tepat guna (Edvinsson, 1997)

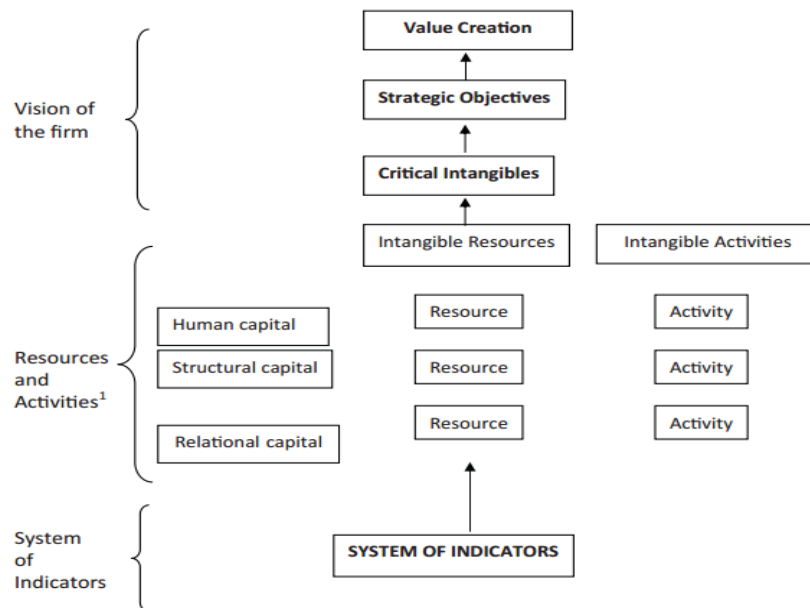
2.4.2 Model MERITUM

Proyek **MERITUM** adalah proyek yang mendapat pendanaan dari Uni Eropa dan melibatkan sembilan lembaga penelitian dari enam negara berbeda (Denmark, Finlandia, Prancis, Norwegia, Spanyol, dan Swedia), antara tahun 1998 dan 2001 dengan pelopor utama adalah Canibano, Sánchez, García-ayuso, dan Chaminade (Alcaniz *et al.*, 2011). Definisi modal intelektual pada proyek ini adalah sebuah gabungan sumber daya manusia, organisasi dan relasional organisasi, yang kemudian dibagi menjadi tiga kategori utama seperti modal manusia, modal struktural dan modal relasional (Lentjushenkova and Lapina, 2014). Sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengetahuan yang karyawan bawa ketika mereka meninggalkan perusahaan. Modal struktural didefinisikan sebagai pengetahuan yang tetap ada di dalam perusahaan pada akhir hari kerja. Modal relasional didefinisikan sebagai semua sumber daya yang terkait dengan hubungan eksternal perusahaan (Lentjushenkova and Lapina, 2014).

Proyek ini berusaha mengidentifikasi pedoman umum sistem identifikasi dan manajemen untuk modal intelektual, serta untuk meningkatkan kemampuan laporan keuangan untuk memberikan representasi yang baik dari situasi keuangan perusahaan (Alcaniz *et al.*, 2011). Meritum Project (2002) menyebutkan bahwa pengungkapan sejumlah besar informasi yang dapat dipercaya tentang investasi tidak berwujud perusahaan dapat membantu mengatasi masalah yang saat ini memengaruhi validitas hasil studi inovasi. Alcaniz *et al.*, (2011) menyebutkan bahwa Manajer memungkinkan tidak mau berinvestasi aset tidak berwujud yang

dapat menciptakan nilai, jika hal itu akan menyiratkan penurunan kinerja perusahaan, karena manajer selalu memikirkan bahwa itu hanya akan menambah pengeluaran dan bukan investasi aset.

Laporan Meritum dimulai dengan mendefinisikan konsep yang berbeda, seperti *intangible*, modal intelektual, sumber daya tidak berwujud, dll., (Alcaniz *et al.*, 2011). Perbedaan antara sumber daya tidak berwujud pada laporan tersebut dengan kegiatan tidak berwujud adalah pada bagaian pengukurannya. Sumber daya tidak berwujud dapat diukur pada saat yang ditentukan, sementara kegiatan tidak berwujud dilakukan untuk memperoleh atau menghasilkan sumber daya tidak berwujud secara internal. Proses manajemen modal intelektual yang diusulkan dalam laporan dimulai dengan identifikasi tidak berwujud. Perusahaan harus mengidentifikasi *intangible* penting yang digunakan dalam pencapaian sasaran strategisnya. Ia harus mempertimbangkan sumber daya tak berwujud dan aktivitas tak berwujud yang harus dilakukan untuk merawat dan meningkatkan sumber daya tersebut. Setelah mendefinisikan, perusahaan harus memilih indikator spesifik untuk mengukur aspek *intangible*. Terakhir, melakukan fase evaluasi dengan mengidentifikasi dampak kegiatan pada sumber daya tidak berwujud. Sehingga, fase terakhir untuk bagian ini adalah perusahaan mengeluarkan laporan modal intelektual mengenai informasi tentang aktivitas *intangible* yang merupakan bagian dari modal intelektualnya Alcaniz *et al.*, (2011). Berikut gambar skema modal intelektual hasil proyek Meritum

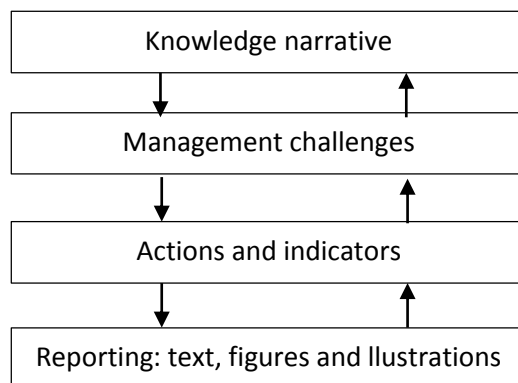


Gambar 2.7 Skema modal intelektual menurut Proyek MERITUM
Sumber: (Alcaniz *et al.*, 2011)

2.4.3 The Danish Intellectual Capital Guideline initiative

Kegiatan penelitian ini dilakukan sekitar tahun 1997 dan 2000, yang pendanaan dilakukan oleh *Danish Agency for Trade and Industry* (DATI) yang dikenal dengan sebutan *The Danish Intellectual Capital Guideline initiative* menghasilkan proposal pedoman dalam menyusun pernyataan modal intelektual dengan judul “*A Key to Knowledge Management*”. Proyek ini menyampaikan sebuah pernyataan bahwa modal intelektual sebagai bagian yang penting dalam mendukung manajemen pengetahuan diperusahaan. Bagian itu merupakan pekerjaan manajemen dalam memperoleh, membagikan, mengembangkan, dan mengaitkan sumber daya pengetahuan. Pernyataan modal intelektual memberikan status perusahaan sebagai upaya mengembangkan sumber daya pengetahuannya dengan memaksimalkan manajemen pengetahuan baik dalam tulisan, angka, dan ilustrasi (DATI, 2000).

Pernyataan modal intelektual terdiri dari tiga elemen: narasi pengetahuan, tantangan manajemen dan pelaporan. Mempersiapkan pernyataan modal intelektual dalam urutan ini berguna, meskipun dalam praktiknya Anda cenderung melompat-lompat berkali-kali (DATI, 2000). Pedoman Denmark berusaha untuk mensistematisasikan dan menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang berbagai inisiatif ini dan merancang alat untuk menghasilkan nilai yang lebih besar dalam suatu perusahaan (Alcaniz *et al.*, 2011). Berikut adalah proses dalam penyusunan laporan modal intelektual,



Gambar 2.8 Proses penyusunan laporan modal intelektual
Sumber: (DATI, 2000)

“Knowledge narrative” mengandung plot - sebuah ide yang melibatkan seluruh rangkaian peristiwa, di mana banyak individu yang saling bergantung dan situasi masalah disatukan dan pada akhirnya menjadi terselesaikan dalam beberapa solusi yang dapat diterima. Narasi pengetahuan memberi tahu bagaimana produk atau layanan membantu pengguna, dan bagaimana perusahaan telah mengatur sumber dayanya untuk mencapai hal ini. Narasi pengetahuan harus membangun koneksi antara pengguna dan pengetahuan perusahaan. Produk atau layanan yang dimaksud harus dikaitkan dengan sumber daya pengetahuan, yang harus disusun sedemikian rupa untuk mendukung nilai penggunaan produk atau layanan. Dengan kata lain, narasi pengetahuan

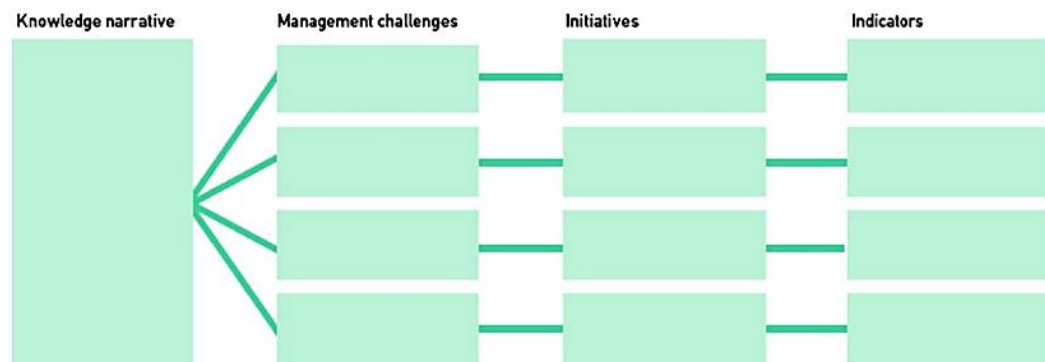
mencerminkan ambisi mencocokkan kebutuhan pengguna dan kinerja perusahaan (DATI, 2000).

Tantangan manajemen seperti dalam proposal untuk pengukuran modal intelektual seperti tertuang dalam “*A Key to Knowledge Management*” oleh adalah serangkaian tantangan yang ada dalam manajemen pengetahuan yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk mengimplementasikan *Knowledge narrative*. Mengartikan narasi pengetahuan ke dalam tantangan manajemen sebagai latihan kreatif yang berusaha melakukan definisi ulang strategi perusahaan untuk penciptaan nilai guna. Hal ini sangat berkaitan penuh dengan kemampuan individu seperti manajemen proyek, yang berkaitan dengan proses kerja, rutinitas, sistem dan pendekatan pemecahan masalah. Selanjutnya, tantangan manajemen diperluas menjadi tindakan yang harus dilakukan dengan pelanggan, karyawan, proses atau teknologi (atau gabungan). Bagian ini, dikaitkan dengan kegiatan rutin perusahaan seperti jaminan kualitas, pelatihan karyawan, wawancara pelanggan (berkaitan dengan produk), dan layanan pelanggan (DATI, 2000).

Ketika narasi pengetahuan dan tantangan manajemen telah ketahu, maka akan disatukan dalam laporan. Terlepas dari pernyataan modal intelektual yang bersifat eksternal, laporan internal yang lebih rinci sangat dibutuhkan. Bagian modal intelektual eksternal yaitu dokumen yang merujuk pada strategi perusahaan untuk manajemen pengetahuan baik tulisan, angka dan ilustrasi. *Tulisan* ini berkaitan dengan narasi pengetahuan, tantangan manajemen dan tindakan spesifik. *Angka* adalah mendokumentasikan inisiatif yang dijalankan untuk mengatasi tantangan manajemen, semua tindakan terkait dengan satu atau lebih indikator. *Ilustrasi* adalah foto, grafik, atau gambar lain yang digunakan untuk

mengomunikasikan narasi pengetahuan dan tantangan manajemen, dan untuk memberi pembaca kesan gaya, karakter, dan identitas perusahaan (DATI, 2000).

Proyek Meritum dan Denmark, (Nikolaj Bukh and Johanson, 2003) menyimpulkan bahwa keduanya serupa karena mereka menyediakan alat manajemen strategis yang mungkin digunakan untuk mengkomunikasikan proses penciptaan nilai kepada karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Namun, terdapat beberapa perbedaan yaitu Pedoman Denmark lebih difokuskan pada komunikasi dengan para pemangku kepentingan karena memahaminya sebagai kegiatan manajemen pengetahuan yang digunakan untuk meningkatkan kepercayaan tim manajemen. Selain itu, Pedoman Denmark memberikan metodologi tertentu dan memasukkan contoh-contoh indikator yang dapat digunakan, sedangkan Laporan Meritum tidak menawarkan implementasi terperinci, maupun contoh spesifik dari setiap indikator (Alcaniz *et al.*, 2011). Pedoman Pelaporan modal intelektual (Danish Guideline reporting),



Gambar 2.9 *Danish guideline reporting*
Sumber: (Alcaniz *et al.*, 2011)

Proyek ini, seperti Laporan Meritum, memberikan rekomendasi spesifik dalam bentuk Pernyataan Modal Intelektual yang terdiri dari narasi pengetahuan, tantangan manajemen, inisiatif, dan indikator (seperti pada gambar 5.7). Elemen-elemen ini bergabung dan dihubungkan menggunakan kata-kata "karena" atau

"karena itu", karena memastikan bahwa selalu ada argumen yang melekat yang membuat pernyataan itu saling terkait (Alcaniz *et al.*, 2011).

2.4.4 Proyek E*KNOW-NET

Proyek E*KNOW-NET merupakan lanjutan dari proyek Meritum yang mendapat dukungan dari Uni Eropa. Tujuan penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga tujuan utama yaitu (1) Buat jaringan virtual di antara serangkaian pusat keunggulan pada penelitian aset tak berwujud modal intelektual serta penggunaan potensi informasi dan pengetahuan tentang jaringan badan-badan utama Eropa dan Internasional pada bidang ini. (2) Membuat hasil yang diperoleh dalam proyek Meritum tersedia untuk sejumlah besar pihak yang berkepentingan dan menyelidiki kemungkinan untuk meningkatkan pedoman. (3) Mendorong diskusi dengan para pengguna untuk mendefinisikan agenda penelitian yang mungkin lebih baik membantu proses pengambilan keputusan dan kebijakan dan untuk mengeksplorasi kebutuhan pelatihan baru di tingkat Eropa sehubungan dengan pengukuran, pelaporan, dan pengelolaan intangible (Nikolaj Bukh and Johanson, 2003).

Proyek ini berlangsung selama 24 bulan (hingga Agustus 2003), sekali lagi memasukkan kontribusi dari Denmark, Finlandia, Norwegia, Spanyol dan Swedia, serta dari Inggris Raya (Alcaniz *et al.*, 2011). Kegiatan ini dilakukan karena Pedoman Meritum tidak dikenal di luar atau tidak berkembang sebagaimana mestinya, oleh para peneliti yang terlibat dilanjutkan dalam proyek EC lainnya, E * KNOW-NET, dimulai pada September 2001 dengan tujuan utama menciptakan sebuah arena penelitian dan komunikasi Eropa tentang intangible (Nikolaj Bukh and Johanson, 2003).

2.4.5 PRISM

Sejalan dengan E*KNOW-NET, antara Oktober 2001 dan Juli 2003 the European Union mendanai proyek kedua, yang dikenal sebagai PRISM (*Policy-making, Reporting and measuring, Intangibles, Skills development and Management*) (Alcaniz et al., 2011). Eustace (2003) dalam komentarnya menyajikan perspektif baru tentang rantai nilai pengetahuan dengan melaporkan hasil inisiatif penelitian PRISM. Kegiatan penelitian PRISM melibatkan delapan institusi akademik di tujuh negara Eropa dan didukung oleh dewan penasihat ahli dari komunitas bisnis.

Tujuan PRISM adalah untuk memberikan alternatif praktis untuk pendekatan tradisional untuk mengukur, mengelola, dan melaporkan hal-hal tak berwujud. Pendekatan yang ada saat ini tidak diyakini mampu mempertahankan kecepatan dengan realitas ekonomi saat ini, dan akibatnya menjadi hambatan utama untuk mencapai "tujuan Uni Eropa Lisbon menjadi ekonomi yang paling kompetitif dan intensif pengetahuan di dunia pada 2010" (Alcaniz et al., 2011). Proyek ini menarik beberapa kesimpulan, termasuk upaya untuk menentukan bagaimana mengukur, mengelola, dan melaporkan harus difokuskan pada aset tidak berwujud, dan bahwa penelitian tentang aset intelektual yang tidak diperhitungkan harus diserahkan kepada akademisi untuk studi selanjutnya (Alcaniz et al., 2011).

Konsep yang ditawarkan oleh PRISM seperti yang utarakan oleh (Eustace, 2003) mengelompokkan modal tiga kategori yaitu aset konvensional (aset berwujud) yang diakui dalam neraca, Aset intelektual "baru" (barang intelektual seperti, nilai merek dan nilai paten yang banyak dapat diperdagangkan di pasar; dan inovasi terakhir, struktural, pasar), dan sumber daya manusia (kompetensi

tidak berwujud). Model ini menambahkan bentuk-bentuk baru aset ke aset berwujud, yaitu modal intelektual yang dapat memiliki dua bentuk tergantung pada pengakuannya sebagai aset tunggal yang dapat diperdagangkan atau tidak (Eustace, 2003).

Eustace (2003) memperluas model-model terkenal Edvinsson dan Sveiby (dan banyak lainnya); mereka menciptakan perbedaan baru. Akibatnya, ia mencoba untuk menciptakan kembali batas-batas antara apa yang merupakan aset yang dapat dipisahkan dan dikenali dan apa yang "hanya" kompetensi organisasi. Ini mendorong batas-batas untuk apa yang bisa diletakkan di neraca perusahaan dan itu termasuk item yang lebih mungkin. Singkatnya, mulai dari strategi perusahaan, perlu untuk menentukan komponen modal intelektual yang saat ini dimiliki oleh perusahaan dan menentukan dengan pasti bagaimana mengembangkan dan mengelola (atau 'tumbuh') hal ini (Alcaniz *et al.*, 2011)

2.5 Tipoli Modal Intelektual

Tipologi didefinisikan sebagai sifat atau katakteristik objek. Definisi mengenai tipologi dalam berbagai kajian ilmiah sangat kompleks dengan berbagai pendekatan yang berbeda tanpa terdapat persetujuan yang dapat diterima secara umum (Rich 1992). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai rujukan dalam mengatikan suatu kata di Indonesia memberikan definisi bahwa tipologi sebagai ilmu watak tentang bagian manusia dalam golongan-golongan menurut sifat masing-masing. Berdasarkan definisi dari KBBI tersebut tersirat sebuah kata yang dapat digunakan secara umum yaitu kata "bagian" dan "sifat". Sehingga, dalam berbagai tulisan mengenai tipologi mengarahkan pandangan pada kata pengelompokan atau bagian dan sifat dari objek. Chen *et al.*, (2018) menyebutkan

bahwa konsep pertama dari tipologi adalah mengenai profil karakteristik (termasuk karakteristik berwirausaha).

Perkembangan teori tipologi merambah pada konsep perusahaan-pengusaha (Miner *et al.*, 1992). Konsep Tipologi organisasi perusahaan melakukan identifikasi pada aspek persamaan dan perbedaan dalam organisasi perusahaan (kewirausahaan social) (Zahra *et al.*, 2009). Sistem kerja tipologi sangat spesifik dengan mengikuti aturan kajian ilmiah yang berlaku (Miner, 1997). Modal intelektual sebagai aset berbasis pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan juga mengikuti prosedur ilmiah dalam membentuk konseptual pembentukannya. Sveiby, (1997), menyebutkan bahwa sebuah aset yang memfokuskan diri pada bidang pengetahuan dikelompokkan menjadi tiga yaitu pengetahuan warga organisasi, struktur internal organisasi (paten, model, komputer dan kelengkapan administrative), dan struktur eksternal organisasi (merek, reputasi, relasi pelanggan).

Istilah modal intelektual selalu dikonotasikan dengan sebuah konsep modal dengan ekuitas berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan. Modal intelektual merupakan akhir dari perubahan pengetahuan (kompetensi) perusahaan menjadi sebuah kekayaan intelektual yang nantinya akan berubah menjadi aset intelektual (dalam kajian literatur) (Ramona, 1999). Filsuf asal Yunani, Aristoteles memberikan gambaran mengenai tingkatan intelektual. Aristoteles berpendapat bahwa kapabilitas sebuah intelektual dapat tinjau dari empat tingkatan yaitu episteme, techne, phronesis dan Sophia (Johannessen *et al.*, 2005). Episteme sebagai pengetahuan dalam kajian ilmu pengetahuan, techne sebagai kemampuan teknik (praktis), phronesis sebagai kemampuan dalam mengambil sebuah keputusan bijak dalam mengambil keputusan, dan Sophia

berkaitan dengan tingkat kebijaksanaan dengan hati. Johannessen *et al.*, (2005) menyebutkan bahwa kategori yang dikemukakan oleh Aristoteles tersebut berlaku pula pada intelektual individu maupun. Walaupun itu berbeda, namun secara umum terdapat persamaan yaitu, bahwa manusia merupakan pondasi dalam pembentukan dalam sistem modal intelektual (Johannessen *et al.*, 2005). Singkatnya bahwa aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi tidak bernilai tanpa adanya aset yang disebut manusia (Litschka *et al.*, 2006)

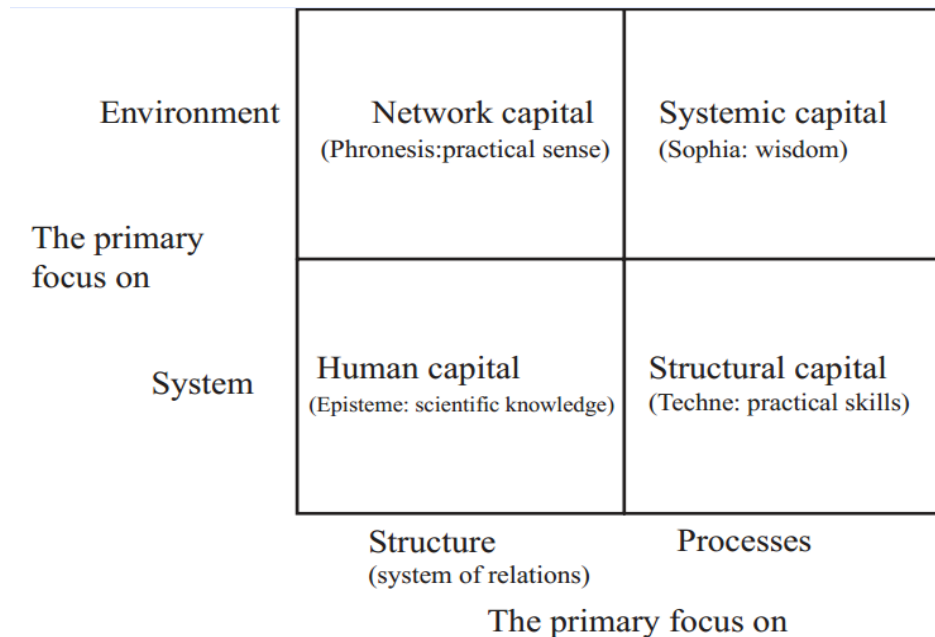
2.5.1 Kelompokkan Modal Intelektual

Pengelompokan modal intelektual yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Stewart (peneliti pertama modal intelektual) klasifikasi modal intelektual menjadi tiga pokok utama yaitu modal manusia, modal organisasi dan modal relasional (Lentjushenkova and Lapina, 2014). Pendekatan *balanced scorecard* adalah cara lain yang sangat baik untuk mengukur nilai pengetahuan non-finansial (seperti modal intelektual) (Felton and Finnie, 2001). Edvinsson, (1997) memberikan klasifikasi awal, membagi modal intelektual menjadi dua jenis: modal manusia; dan modal struktural. Edvinsson dan Malone (1997), Model Scandia Navigator, membagi modal intelektual menjadi modal manusia, modal pelanggan, modal proses, dan modal inovasi

Pernyataan modal intelektual terdiri dari tiga elemen: narasi pengetahuan, tantangan manajemen dan pelaporan (DATI, 2000). Pengukuran modal intelektual terdiri dari tiga unsur, sumber daya manusia, modal struktural dan relasional modal (Bontis, 1998; Tovstiga dan Tulugurova, 2009; Bezhani, 2010). Brooking (UK) membagi konsep *intellectual capital* menjadi *human centered asset*, *infrastructure asset*, *intellectual property* dan *market asset*. Goran Ross (UK) membagi konsep

intellectual capital menjadi *human capital*, *organizational capital*, *renewal and develop*, dan *relational capital*. Stewart (USA) membagi *intellectual capital* menjadi *human capital*, *structur capital*, dan *customer capital*. Bontis (Canada) membagi *intellectual capital* menjadi *human capital*, *structural capital*, *intellectual property*, dan *relational capital*. Brooking, khususnya, merasa bahwa keterampilan manajerial dan gaya kepemimpinan merupakan komponen penting dari *human capital*. Brooking juga menunjukkan bahwa struktur modal dapat dibagi menjadi dua komponen, yaitu *infrastructure assets* dan *intellectual property* (IP) (Bontis et al., 2000).

Henry, (2013), Proyek **MERITUM** (Lentjushenkova and Lapina, 2014) membagi menjadi tiga dimensi modal intelektual yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *relasional capital*, modal konsumen (Edvinsson, 1997) mengalami pergantian nama menjadi modal relasional oleh Lynn (1998), Bontis (2002) dan Canibano et al., (2002). Penelitian yang dilakukan oleh (Johannessen et al., 2005) yang menggunakan dasar filsafat Aristoteles dalam mengklasifikasikan ilmu pengetahuan, mengelompokkan modal intelektual menjadi empat yakni modal manusia (pendekatan *episteme*), modal struktural (pendekatan *techne*), modal jaringan (pendekatan *phronesis*) dan modal sistemik (pendekatan *sophia*). Berikut gambar klasifikasi modal intelektual dengan pendekatan filsafat Aristoteles



Gambar 2.10 Tipologi modal intelektual

Sumber: Johannessen *et al.*, (2005)

Definisi Modal Intelektual: Modal intelektual adalah istilah yang sekarang umum digunakan di berbagai bidang kegiatan akademik dan manajerial dan terkadang dipertukarkan dengan, istilah lain seperti “modal pengetahuan”, “ekonomi pengetahuan” dan “aset tidak berwujud” (Gowthorpe, 2009). Modal intelektual adalah ungkapan yang digunakan untuk menunjukkan semua sumber daya non-material yang memajukan penciptaan nilai, dan yang berperan penting dalam pencapaian tujuan dan posisi kompetitif (Johannessen *et al.*, 2005). Proyek MERITUM memberikan definisi modal intelektual adalah sebuah gabungan sumber daya manusia, organisasi dan relasional organisasi (Lentjushenkova and Lapina, 2014). Sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengetahuan yang karyawan bawa ketika mereka meninggalkan perusahaan. Modal struktural didefinisikan sebagai pengetahuan yang tetap ada di dalam perusahaan pada akhir hari kerja. Modal relasional didefinisikan sebagai semua sumber daya yang

terkait dengan hubungan eksternal perusahaan (Lentjushenkova and Lapina, 2014).

Proyek *Danish Agency for Trade and Industry* (DATI) modal intelektual adalah serangkaian tantangan yang ada dalam manajemen pengetahuan yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk mengimplementasikan *Knowledge narrative* (DATI, 2000). Edvinsson dan Malone (1997), menyebutkan bahwa modal intelektual adalah kepemilikan pengetahuan, pengalaman terapan, teknologi organisasi, hubungan pelanggan dan keterampilan profesional yang memberikan perusahaan dengan daya saing di pasar. (Huggins and Weir, 2007) bahwa modal intelektual sebagai keseluruhan “persediaan” dalam bentuk modal (ekuitas) berdasarkan pengetahuan yang “dimiliki” oleh perusahaan. Lentjushenkova and Lapina, (2014) menjelaskan bahwa modal intelektual adalah bagian dari sumber daya perusahaan, yang dibagi dalam sumber daya manusia (karyawan), organisasi dan relasional.

Modal intelektual dapat dianggap sebagai total stok modal atau ekuitas berbasis pengetahuan yang dimiliki perusahaan (Ramona, 1999). Modal Intelektual dianggap sebagai pengetahuan dengan nilai potensial, misalnya, Ide (McConnachie, 1997). Modal intelektual adalah total stok pengetahuan yang dapat diakses oleh perusahaan pada waktu tertentu (Walsh and Ungson, 1991; Subramaniam and Youndt, 2005). Konsepnya tentang istilah ini memasukkan tingkat 'tindakan intelektual' daripada 'intelekt sebagai intelekt murni' yang berimplikasi bahwa modal intelektual cenderung menjadi bentuk modal yang dinamis dan bukan statis (Edvinsson and Sullivan, 1996). Stewart, (1997) bahwa modal intelektual merupakan kekayaan yang menjadi kekuatan kolektif dalam

sebuah organisasi yang sulit diidentifikasi dan bahkan lebih sulit untuk diterapkan secara efektif.

Modal intelektual didefinisikan secara luas sebagai sumber nilai bagi bisnis yang dihasilkan oleh atau dikembangkan dari inovasi, desain organisasi unik atau praktik sumber daya manusia (Joshi *et al.*, 2013). Modal intelektual adalah aset tak berwujud yang paling berharga bagi perusahaan (Marr *et al.*, 2003; Hernandezb dan Noruzi, 2010). Bronzetti dan Veltri (2013) modal intelektual adalah kumpulan sumber daya tidak berwujud, yang secara konseptual serupa dengan aset neraca. Bontis *et al.* (2000) modal intelektual merupakan seluruh proses dan aset, dan seluruh *intangible asset* yang telah dipertimbangkan terhadap metode akuntansi yang termasuk di dalamnya adalah kontribusi dari pengetahuan dari manusia itu sendiri sebagai sumber daya perusahaan. Rehman *et al.* (2011) modal intelektual merupakan salah satu aset strategis ekonomi yang penting dalam bidang pengetahuan.

Modal Intelektual dengan Fokus Karyawan: Modal manusia yang merupakan “bentuk” dari modal intelektual, dengan alasan bahwa orang (karyawan) yang merupakan sumber dari semua nilai dalam penciptaan nilai dari masa lalu dan nilai “masa” depan (Alcaniz *et al.*, 2011). (Litschka *et al.*, 2006) menyebutkan bahwa “modal manusia” dan “aset manusia” menjadi perbincangan publik, meskipun sebagian besar konsepnya kehilangan aspek manusia “nyata”. Huggins and Weir, (2012) menyebutkan bahwa pengelolaan aset intelektual dengan sistem informasi dapat mengubah pengetahuan individu pengetahuan milik kelompok. Perspektif individu bahwa modal manusia adalah gabungan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang, termasuk aspek kesehatan somatik dan psikologis, Perspektif organisasi, modal manusia adalah

modal manusia dari individu yang ditawarkan untuk digunakan secara potensial oleh suatu organisasi (Litschka *et al.*, 2006). Manusia sebagai karyawan, karyawan sebagai sumber daya manusia (Soderquist *et al.*, 2010; Storey and Sisson, 1990). Konsep modal manusia adalah orang memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan (Snell and James, 1992). Manusia dalam pendekatan perusahaan disebut dengan “nama” karyawan (Alcaniz *et al.*, 2011)

Kritikan terhadap modal intelektual: Alcaniz *et al.*, (2011) menjelaskan bahwa tidak adanya perspektif kritis tentang modal intelektual diidentifikasi sebagai kekosongan yang mengkhawatirkan. Gowthorpe, (2009) gagasan modal intelektual, seperti yang telah dikembangkan sejauh ini, dikritik dalam makalah ini sebagai terminologi yang tidak lengkap yang hanya menekankan aspek tertentu dari aset intelektual, gagal memperhitungkan “sisi gelap” dari basis aset, intelektual kewajiban atau kewajiban kontinjensi intelektual. Huggins and Weir, (2012) menyebutkan bahwa pengelolaan aset intelektual dengan sistem informasi dapat mengubah pengetahuan individu pengetahuan milik kelompok.

Perspektif individu bahwa modal manusia adalah gabungan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang, termasuk aspek kesehatan somatik dan psikologis, Perspektif organisasi, modal manusia adalah modal manusia dari individu yang ditawarkan untuk digunakan secara potensial oleh suatu organisasi (Litschka *et al.*, 2006). Modal manusia yang merupakan “bentuk” dari modal intelektual, dengan alasan bahwa orang (karyawan) yang merupakan sumber dari semua nilai dalam penciptaan nilai dari masa lalu dan nilai “masa” depan (Alcaniz *et al.*, 2011). Marr dan Chatzkel (2004) berpendapat bahwa modal intelektual telah

berada di persimpangan jalan; ada perkembangan literatur dan penelitian tentang ini yang mendasari fenomena modal intelektual

Pentingnya Modal Intelektual: Pengukuran modal intelektual tidak dapat memperoleh kepastian tentang modal intelektual, tetapi dapat menciptakan serangkaian implikasi manajerial tambahan dari kewajiban untuk mengelola modal intelektual (Mouritsen, 2009). Modal Intelektual menyatukan karyawan dan sumber daya lainnya, perusahaan mengembangkan proses di mana kompetensi dibangun dan karyawan terus menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk masalah operasional atau strategis sehingga basis pengetahuan yang lebih dalam berkembang, yang juga meningkatkan kompetensi (Wang and Lo, 2003). Karyawan sebagai lini terdepan dalam melakukan konektivitas seluruh sumber daya perusahaan (lihat Alcaniz *et al.*, 2011; Edvinsson, 2013)

Keberhasilan atau gagalnya suatu perusahaan terletak pada karyawan yang menjadi staf organisasi (Batra, 1996). Karyawan dengan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan (Snell and James, 1992). Jones, (1973) mengatakan bahwa orang (karyawan) yang bekerja pada suatu organisasi adalah aset yang paling berharga antara aset yang dimiliki oleh organisasi itu. Yazdanifard dan Nia (2011) modal intelektual merangsang peningkatan nilai saham perusahaan dan melakukan perbaikan modal intelektual serta modal sosial sebagai bagian penting dari budaya perusahaan melalui strategi perusahaan dan visi misi perusahaan.

Posisi karyawan menjadi sangat istimewa dalam perusahaan karena sebuah sumber daya dalam penciptaan nilai dan proses “masa” lalu dan semua “masa” depan (Alcaniz *et al.*, 2011). Modal intelektual dianggap sebagai bagian integral dari kerja organisasi paling modern. Eksploitasi fenomena ini dapat

menjadi perbedaan antara kegagalan dan kelangsungan hidup organisasi (Stewart, 1997). OECD menyebutkan bahwa pengetahuan ekonomi menyebutkan bahwa dimana produksi dan distribusi dengan penggunaan pengetahuan adalah kekuatan utama untuk menciptakan pertumbuhan dan kekayaan (Rehman *et al.*, 2011). Tovstiga dan Tulugurova (2009) berpendapat bahwa jika modal intelektual yang dikelola secara efektif, dapat mengurangi beberapa risiko ini dan bahkan memberikan keunggulan kompetitif.

2.5.2 Modal Intelektual “Versus” Aset Intelektual

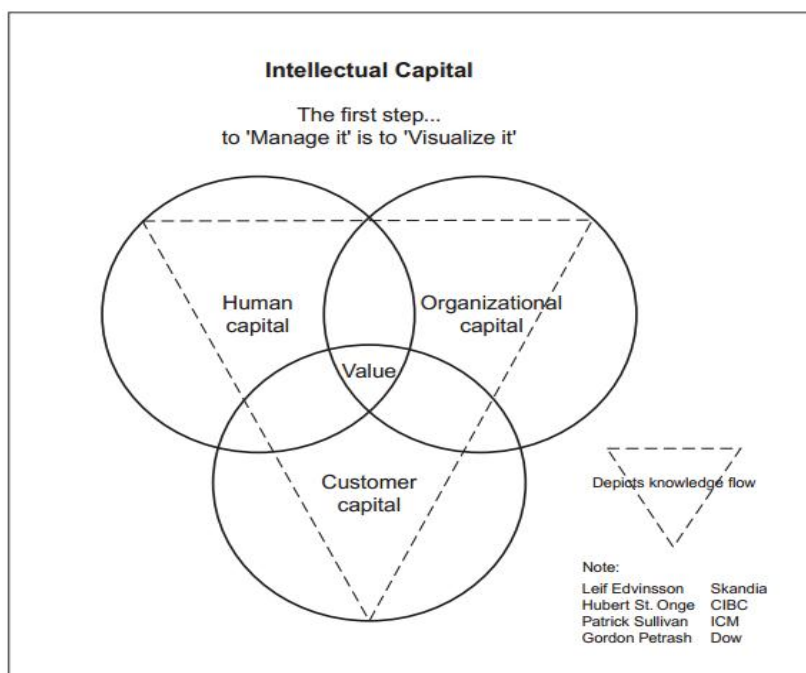
Modal intelektual, memiliki banyak konotasi yang kompleks dan sering digunakan secara sinonim dengan kekayaan intelektual, aset intelektual, dan aset pengetahuan. Modal intelektual dapat dianggap sebagai total stok modal atau ekuitas berbasis pengetahuan yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian, modal intelektual dapat menjadi hasil akhir dari proses transformasi pengetahuan atau pengetahuan itu sendiri yang diubah menjadi kekayaan intelektual atau aset intelektual perusahaan (Ramona, 1999). Namun, dalam beberapa kajian literature modal intelektual, kekayaan intelektual dan aset intelektual merupakan sebuah hal yang berbeda (lihat McConnachie, 1997). Istilah "modal manusia" dan "aset manusia" setidaknya pada kurun waktu 40 tahun terakhir ini, telah mencapai pikiran publik, meskipun sebagian besar konsep ini kehilangan aspek manusia "nyata" (Litschka *et al.*, 2006)

Aset intelektual adalah item berbasis pengetahuan yang dimiliki organisasi yang memiliki kapasitas untuk menghasilkan aliran manfaat masa depan bagi organisasi. Modal intelektual, di sisi lain, adalah total "stok" ekuitas berbasis pengetahuan yang "dimiliki" oleh perusahaan. Aset intelektual terdiri dari aset

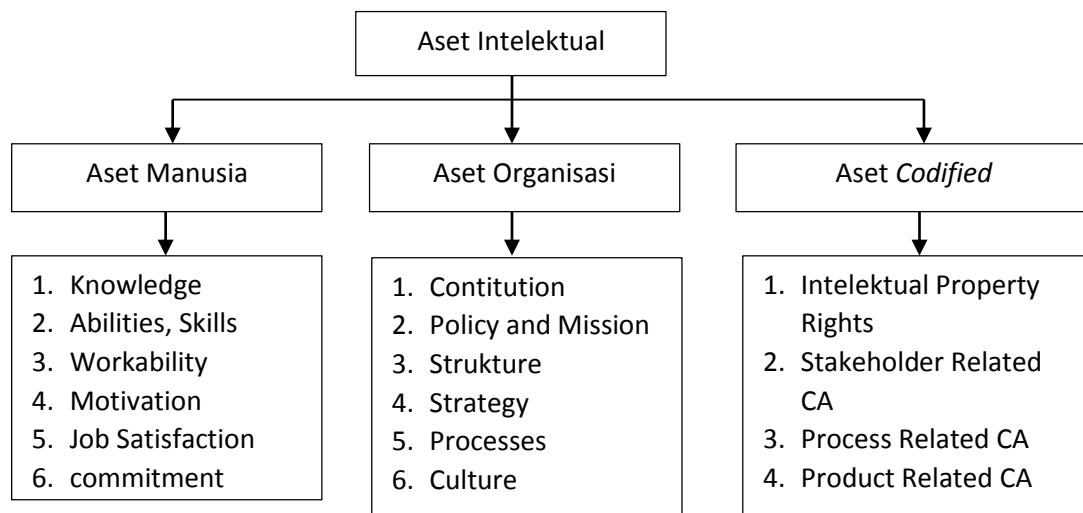
perusahaan yang tidak berwujud yang dapat dicatat, dan termasuk aset seperti nama perusahaan, reputasi, dan niat baik untuk perusahaan, serta merek perusahaan, rahasia dagang, proses bisnis dan tahu caranya. Aset intelektual bersifat spesifik konteks (Huggins and Weir, 2007). Modal Intelektual dianggap sebagai pengetahuan dengan nilai potensial, misalnya, Ide. Modal Intelektual tidak memiliki nilai nyata sampai dilindungi dan dimanfaatkan. Ketika pengetahuan ini telah diartikulasikan dengan kepemilikan yang didefinisikan, misalnya, dengan perlindungan paten, itu menjadi kekayaan intelektual (IP) yang, menurut definisi, memiliki nilai yang dapat diukur tergantung pada penerapannya. Pengetahuan yang memiliki nilai yang ditentukan dan penggunaan khusus, mis., Paten yang dilisensikan untuk tujuan tertentu, menjadi aset intelektual (IA) kepada pemilik (McConnachie, 1997).

Modal intelektual dan aset intelektual sebagai sebuah hal yang “satu” tetapi “tidak” satu. Namun, modal dan aset intelektual merupakan sebuah konsep berbasis pengetahuan yang ada di Perusahaan. Aset intelektual dan modal intelektual yang sering digunakan secara bergantian yang merupakan bagian dari wacana sumber daya berbasis pengetahuan (Huggins and Weir, 2012). Aset dalam *Oxford English Dictionary* sebagai Item properti yang dimiliki oleh seseorang atau perusahaan, dianggap memiliki nilai dan tersedia untuk memenuhi hutang, komitmen, atau warisan (Ejiogu and Ejiogu, 2018). Aset intelektual adalah bagian dari stok pengetahuan yang dilembagakan yang dimiliki perusahaan dari waktu ke waktu, sementara modal intelektual adalah total stok pengetahuan yang dapat diakses oleh perusahaan pada waktu tertentu (Walsh and Ungson, 1991) dan (Subramaniam and Youndt, 2005).

Modal Intelektual dalam beberapa terdiri atas modal pelanggan, modal struktural, dan modal manusia. Bentuk modal intelektual dan baurannya pada perusahaan, dan eksploitasinya sebagai aset intelektual. Aset Intelektual yang ada pada perusahaan yang paling mudah untuk didefinisikan dan dikelola adalah paten, merek dagang, hak cipta, rahasia dagang, dan keahlian (McConnachie, 1997). Perusahaan menggunakan kepemilikan atas modal organisasi, dan selanjutnya dapat mengembangkan dan mengelola aset tersebut untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Teece, 2000). Berikut adalah klasifikasi modal dan aset intelektual



Gambar 2.11 *Visualizing Intellectual Capital*
Sumber: (McConnachie, 1997)



Gambar 2.12 Aset Intelektual dan kategorinya
Sumber: (Litschka *et al.*, 2006)

Gagasan tentang sumber daya manusia sebagai modal manusia untuk dikelola untuk kepentingan perusahaan telah berkembang menuju konsep sumber daya manusia / modal sebagai aset manusia strategis (atau investasi) (Ananthram *et al.*, 2013). Aset manusia telah didefinisikan sebagai "modal manusia di bawah kendali organisasi terbatas yang memiliki potensi untuk menghasilkan sewa ekonomi - yaitu laba lebih dari pengembalian ekonomi normal" (Coff, 1997). Konsep modal manusia adalah bahwa orang memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan (Snell and James, 1992). Meskipun teori ini awalnya dikembangkan untuk mempelajari nilai ekonomi pendidikan (Schultz, 1960).

Modal intelektual, dalam klasifikasi yang dilakukan oleh (Edvinsson, 1997) bahwa modal intelektual terdiri atas modal manusia, modal organisasi, dan modal pelanggan. Aset intelektual tidak berwujud dan berbeda secara fundamental dari aset berwujud seperti peralatan modal, bangunan, dan sumber daya keuangan. Aset intelektual adalah bagian dari stok pengetahuan yang dilembagakan yang

dimiliki perusahaan dari waktu ke waktu, sementara modal intelektual adalah total stok pengetahuan yang dapat diakses oleh perusahaan pada waktu tertentu (Walsh and Ungson, 1991; Subramaniam and Youndt, 2005). Aset intelektual terdiri dari paten, hak cipta, merek dagang, nama domain, dan rahasia dagang, serta "knowhow" dan proses terkait dan protokol yang terkait dengan produksi dan pengiriman barang dan jasa (Tao *et al.*, 2005), nama perusahaan, reputasi, dan niat baik, merek perusahaan, rahasia dagang, proses bisnis, dan pengetahuan (Huggins and Weir, 2012). Klasifikasi Aset intelektual perusahaan bergantung pada banyak faktor, yang dapat membuat satu perusahaan memasukkan sebagai aset intelektual sesuatu yang tidak akan dilakukan oleh perusahaan lain (Bontis *et al.*, 1999).

Peneliti Litschka *et al.*, (2006) memberikan penjelasan mengenai perbedaan modal manusia dan aset manusia seperti pada gambar 1 (modal intelektual) dan gambar 2 (aset intelektual) dengan sebuah contoh profesi dari sebuah pekerjaan. Beliau mencontohkan seorang pekerja disalah satu hotel di Hongaria. Ilustrasinya sebagai berikut,

Seorang penjaga hotel di Hongaria di sebuah hotel Wina yang hanya bekerja di Wina karena gaji yang lebih baik. Sebelum pekerjaannya sekarang, dia adalah seorang pembukuan. Kemampuan "pembukuan" dan "berbicara bahasa Hongaria" berkaitan dengan modal manusia dari karyawan ini, meskipun mereka tidak ada relevansinya dengan pekerjaannya saat ini. Kemampuan itu tidak boleh dilihat sebagai aset manusia dalam konteks organisasi tempat ia bekerja. Tidak ada nilai absolut dari modal ini - setelah perluasan Uni Eropa dan peningkatan jumlah wisatawan dari Hongaria, "berbahasa Hongaria" dapat menjadi aset manusia yang penting untuk hotel ini. Kerangka kerja yang sama dapat diterapkan pada aset organisasi dan aset terkodifikasi lainnya (Litschka *et al.*, 2006)

Ini adalah salah satu alasan bahwa "mengelola aset intelektual telah menjadi satu-satunya tugas terpenting bisnis" sangat penting untuk sistem karena

1) Permintaan untuk pekerja pengetahuan dalam ekonomi layanan yang terus

meningkat (entitas terkait dengan modal manusia), 2) Tujuan dan makna kerja semakin penting (entitas simbolik), 3) bagian pertama semakin penting dalam kaitannya dengan nilai pelanggan (entitas ke jaringan), dan 4) Pembelajaran dan inovasi menjadi semakin penting dalam sistem ekonomi baru (entitas struktural) (Johannessen *et al.*, 2005).

Penataan aset intelektual dengan sistem informasi dapat mengubah pengetahuan individu menjadi properti kelompok (Huggins and Weir, 2012). Seperti yang telah disebutkan di atas, aset organisasi tidak ada atau memiliki nilai tanpa aset manusia. Singkatnya, struktur organisasi, manajemennya dan perilaku karyawan saling terkait - sehingga aset manusia dan aset organisasi juga saling terkait. (Litschka *et al.*, 2006). Pengelolaan aset intelektual dalam perusahaan yang berskala kecil cenderung berbeda dengan perusahaan besar. Pengelolaan aset intelektual dalam perusahaan kecil cenderung relatif informal, sementara di perusahaan besar dibutuhkan cara manajemen yang lebih formal (Huggins and Weir, 2012)

Untuk menghindari salah tafsir terhadap konsep kuno tentang perbudakan, kita harus menekankan pendekatan Flamholtz, bahwa orang bukanlah aset (dalam konteks fisik), tetapi layanan yang diharapkan disediakan orang untuk organisasi yang terdiri dari aset (Flamholtz, 2001). Aset Intelektual, Modal Intelektual atau, tentu saja, pengetahuan tidak boleh dilihat sebagai tujuan itu sendiri, melainkan sebagai alat untuk digunakan dalam penciptaan nilai bagi pelanggan, pemegang saham, dan karyawan (McConnachie, 1997).

2.6 Manajemen Pengetahuan dan Modal Intelektual

Manajemen pengetahuan dan modal intelektual dianggap sebagai salah satu disiplin ilmu manajemen termuda yang telah diterima di komunitas ilmiah (Serenko and Bontis, 2017). Manajemen pengetahuan dan modal intelektual memiliki dorongan awal sebagai disiplin ilmu pada tahun 1990-an, tetapi akar sejarahnya berasal dari tahun 1950-an dan bahkan lebih jauh, dan memberikan dasar teoritis yang solid namun belum dijelajahi (Lambe, 2011). Peneliti Manajemen pengetahuan dan modal intelektual tidak memiliki aliran pemikiran yang dominan; sebaliknya, mereka menggunakan kombinasi pendekatan positivis, empiris, konseptual, deskriptif, dan multi-metode (Dwivedi et al., 2011).

Manajemen pengetahuan sebagai proses mengumpulkan dan menciptakan pengetahuan, serta memfasilitasi berbagi pengetahuan sehingga dapat diterapkan secara efektif di seluruh organisasi (Turban *et al.*, 2003). Manajemen pengetahuan melibatkan empat proses utama yaitu pertama adalah generasi pengetahuan, yang mencakup semua aktivitas yang menemukan pengetahuan “baru”. Kedua adalah penangkapan pengetahuan, yang melibatkan pemindaian berkelanjutan, pengorganisasian, dan pengemasan pengetahuan setelah pengetahuan itu dihasilkan. Ketiga merupakan representasi dari pengetahuan dengan cara yang mudah diakses dan ditransfer. Keempat, transfer pengetahuan, melibatkan transmisi pengetahuan dari satu orang atau kelompok ke orang atau kelompok lain, dan penyerapan pengetahuan itu (Pearlson dan Saunders, 2004).

Sulit untuk menemukan banyak contoh perusahaan yang melakukan pekerjaan dengan baik untuk mengukur keuntungan dari manajemen pengetahuan. Sebagian besar perusahaan yang melakukannya, menghubungkan

aliran uang ke proyek daripada manajemen pengetahuan atau modal intelektual. Sebagai contoh, British Petroleum mengatakan upaya manajemen pengetahuannya telah menghasilkan \$ 700 juta. Mereka mendapatkan angka itu dengan menambahkan penghematan atau keuntungan lain dari proyek tertentu, seperti menggunakan manajemen pengetahuan untuk menghemat uang dalam pekerjaan pembersihan musim semi yang disebut "turnaround kilang". Pendekatan balanced scorecard adalah cara lain yang sangat baik untuk mengukur nilai pengetahuan non-finansial "kata Stewart" (Felton and Finnie, 2001)

Ada nilai dalam melampaui pengukuran seperti itu dan mencoba memberi nilai pada aset tidak berwujud juga. Bermanfaat untuk mencoba menilai aset pengetahuan dalam hal keuangan karena itulah cara memfokuskan perhatian orang. Pada sebuah konferensi baru-baru ini, Walter Kiechel, direktur editorial Harvard Business School Publishing, bertanya kepada 700 peserta, "Apa yang paling penting bagi keberhasilan perusahaan Anda? Apakah itu aset berwujud termasuk aset keuangan dan pabrik dan peralatan? Atau apakah itu pengetahuan, keterampilan orang-orang, dan aset tidak berwujud lainnya? ". Pemungutan suara dengan suara bulat. Tidak ada satu pun yang diangkat yang mengatakan bahwa aset keraslah yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan "kata Stewart" (Felton and Finnie, 2001)

Penerapan manajemen pengetahuan yang efektif memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses ke informasi yang sesuai dan berkualitas tertinggi yang tersedia pada saat keputusan perlu dibuat (Walczak, 2005). Kehadiran "budaya pengetahuan" sangat penting untuk keberhasilan manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi (DeLong dan Fahey, 2000; Nahm et al., 2004) karena itu, komitmen manajerial untuk inisiatif manajemen pengetahuan dan

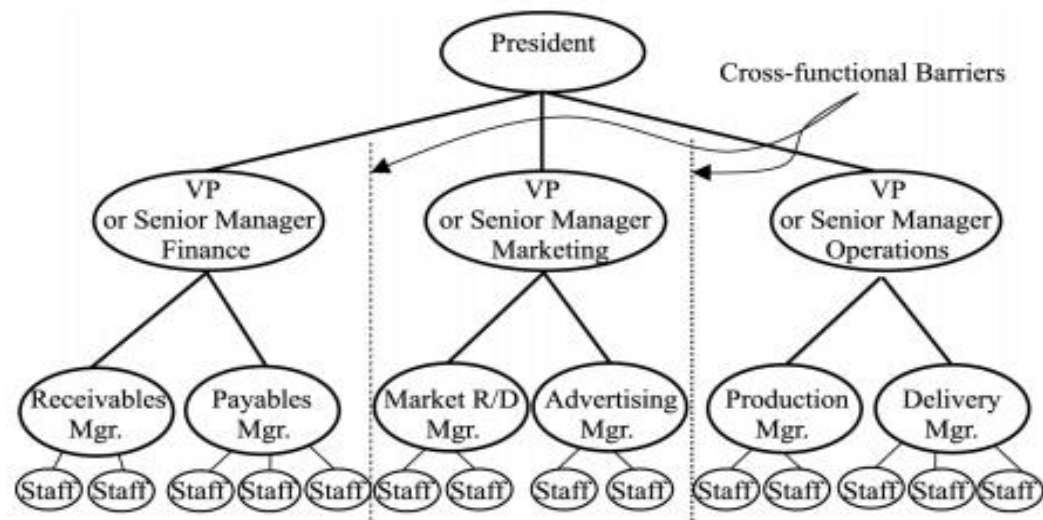
mempromosikan berbagi pengetahuan *implicit* untuk pengambilan keputusan yang lebih berkualitas (Walczak, 2005). Todd, (1999) memberikan sebuah definisi manajemen pengetahuan bahwa manajemen merupakan pengembangan praktik organisasi dan pribadi yang secara efektif memanfaatkan, mengatur, dan memanfaatkan kompetensi, pengalaman, keahlian, keterampilan, bakat, pemikiran, ide, intuisi, komitmen, inovasi, praktik dan imajinasi orang, dan integrasi ini ke dalam informasi sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Celep and Çetin, (2005) menyebutkan bahwa definisi manajemen pengetahuan oleh Todd merupakan "praktik pengelolaan yang lengkap" dan praktik pengelolaan lengkap ini memberikan individu dari suatu organisasi kesempatan untuk berbagi, berinteraksi, menggunakan dan menambahkan nilai lebih pada informasi, pengetahuan dan kebijaksanaan sebuah organisasi.

Manajemen pengetahuan sebagai proses mengelola pengetahuan untuk bereaksi terhadap kebutuhan organisasi yang ada, mengidentifikasi dan mengembangkan aset pengetahuan yang ada dan diperoleh dari suatu organisasi untuk menciptakan peluang baru (Quintas *et al.*, 1997). Proses manajemen pengetahuan diterima sebagai penciptaan pengetahuan, validasi pengetahuan, presentasi pengetahuan, distribusi pengetahuan, penerapan pengetahuan (Bhatt, 2001). Manajemen pengetahuan adalah kegiatan yang berkaitan dengan strategi dan taktik untuk mengelola aset yang berpusat pada manusia (Celep and Çetin, 2005). Organisasi yang mampu mengelola pengetahuan ini seringkali memiliki keunggulan kompetitif atas organisasi yang tidak mahir dalam manajemen pengetahuan (Hoffman, Hoelscher and Sherif, 2005). Wiiget al. (1997) telah mendefinisikan dua tujuan utama manajemen pengetahuan (1) Untuk memberikan realisasi tindakan cerdas organisasi untuk melindungi keberhasilan organisasi dan

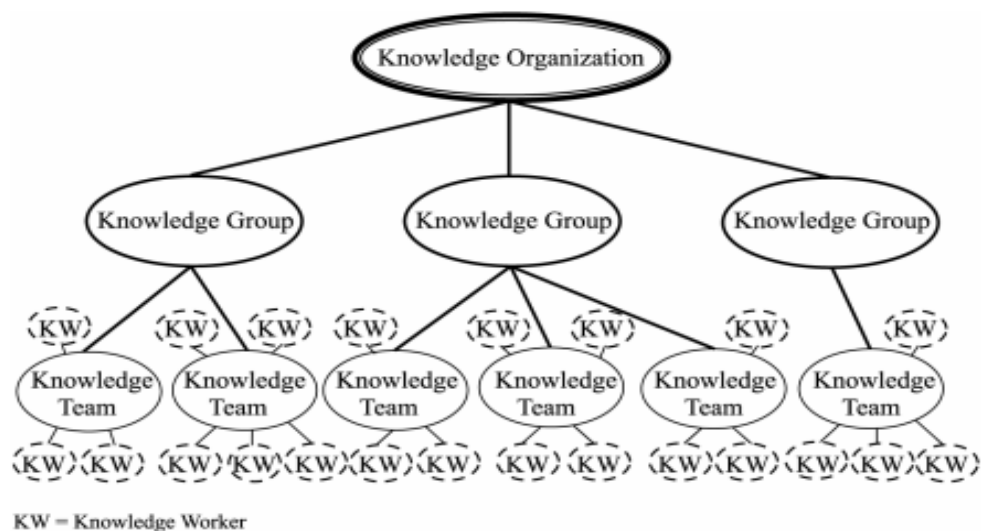
penerapan keberhasilan itu dan (2) Mewujudkan manajemen pengetahuan, untuk organisasi sebagai sumber berharga terbaik.

Terlepas dari kenyataan bahwa manajemen pengetahuan sangat menarik dan memiliki nilai potensial yang besar bagi manajer bisnis, hingga saat ini tidak ada kerangka teoritis yang jelas dan kohesif yang dapat memberikan struktur untuk analisis dan lensa yang digunakan untuk menilai mengapa manajemen pengetahuan dapat memberikan organisasi dengan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, atau yang lebih penting lagi bagaimana manajemen pengetahuan dapat ditingkatkan dalam suatu organisasi. Kerangka kerja seperti itu harus menangkap mekanisme yang mendasari mengapa beberapa organisasi memiliki kapasitas yang lebih tinggi untuk manajemen pengetahuan daripada organisasi lain. Sayangnya, mekanisme yang mendasari ini tidak jelas karena mereka telah diselimuti oleh ketidakjelasan sebab akibat. Ketidakjelasan kausal muncul ketika hubungan antara sumber daya yang dikendalikan oleh perusahaan (yaitu kapasitas organisasi untuk manajemen pengetahuan) dan keunggulan kompetitif berkelanjutan perusahaan tidak sepenuhnya dipahami (Hoffman, Hoelscher and Sherif, 2005). Manajemen pengetahuan dapat menyebabkan penurunan waktu siklus, membantu perusahaan menghindari keusangan, merampingkan proses, dan memberi perusahaan pemahaman tentang bagaimana menanggapi perubahan (Hoffman, Hoelscher and Sherif, 2005)

Struktur organisasi dalam manajemen pengetahuan mempromosikan pengembangan modal intelektual atau penciptaan pengetahuan dalam beberapa cara (Walczak, 2005). Berikut model tradisional struktur organisasi manajemen pengetahuan di perusahaan



Gambar 2.13 Hierarki manajemen organisasi tradisional
Sumber: Walczak, (2005)



Gambar 2.14 Elemen dari hirarki pengetahuan organisasi
Sumber: Walczak, (2005)

Struktur manajemen organisasi pengetahuan mempromosikan pengembangan modal intelektual atau penciptaan pengetahuan dalam beberapa cara (Walczak, 2005). Komunitas "budaya pengetahuan" pekerja pengetahuan akan memberikan latar belakang pengetahuan tacit yang beragam dan kombinasi dari berbagai sumber pengetahuan ini ke dalam tim pengetahuan memungkinkan pengembangan pandangan, perilaku, gagasan baru, dll. Tim pengetahuan bersifat

dinamis dan harus dibentuk untuk mengatasi peluang atau tantangan bisnis tertentu. Setiap kali seorang pekerja pengetahuan meninggalkan satu tim pengetahuan dan bergabung dengan yang lain, pekerja pengetahuan tersebut mengambil semua pengetahuan diam-diam yang diperoleh dari tim sebelumnya, seperti praktik terbaik atau pelajaran yang didapat. Akibatnya, rotasi pekerja pengetahuan menjadi tim pengetahuan baru juga berfungsi untuk menyebarkan penerapan pengetahuan (praktik terbaik) yang sesuai ke dalam area bisnis baru (Walczak, 2005).

Manajemen pengetahuan adalah inti dari manajemen Modal Intelektual, dan transfer, aliran, berbagi dan komunikasi dengan pihak luar dalam organisasi semuanya sangat penting untuk meningkatkan Modal Intelektual, tetapi manajemen Modal Intelektual tidak hanya untuk mengelola pengetahuan, tetapi untuk mengelola perluasan perluasan manajemen pengetahuan, yaitu untuk perluasan, peningkatan nilai dan evaluasi nilai Modal Intelektual (Ding and Li, 2010). Perbedaan manajemen pengetahuan dengan manajemen modal intelektual adalah:

Perbedaan manajemen pengetahuan dengan manajemen modal intelektual, dilihat dari objek manajemen, manajemen pengetahuan adalah mengelola pengetahuan, tetapi Modal Intelektual mengelola pengetahuan yang telah diubah menjadi modal. Manajemen pengetahuan adalah dasar dari manajemen Modal Intelektual. Untuk organisasi seperti negara dan perusahaan, jika pengetahuan tidak dapat diubah menjadi sumber daya yang tidak dapat diinvestasikan dalam produksi (modal), arti sebenarnya dari manajemen akan hilang. Dari segi manajemen informasi, Kecuali untuk mengelola pengetahuan eksplisit perusahaan, manajemen modal intelektual terutama untuk mengelola pengetahuan implisit perusahaan, dan merangsang karyawan untuk berkontribusi dan berbagi pengetahuan implisit yang terakumulasi, yang merupakan kunci untuk pengembangan ekonomi pengetahuan perusahaan. Pada bagian manajemen aset, objek dari manajemen *intellectual capital* adalah *intangible intellectual capital* perusahaan (Ding and Li, 2010)

Konseptualisasi yang terdapat dalam dimensi modal intelektual, modal intelektual dapat dipandang sebagai stok pengetahuan yang dimiliki organisasi pada titik waktu tertentu (Ramadan *et al.*, 2017), kemudian dikelola dan diakumulasikan melalui proses pengetahuan dinamis (Bontis, 2004). Proses manajemen pengetahuan tersebut dianggap sebagai faktor penting untuk memfasilitasi kondisi yang tepat bagi IC perusahaan untuk berkembang, sehingga pada akhirnya mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan (lihat Hussi, 2004; Curado, 2008). Agar manajemen pengetahuan dapat memainkan peran yang memungkinkan dan mendukung, literatur yang ada menunjukkan bahwa prosesnya (yaitu akuisisi pengetahuan, pembuatan, dokumentasi, transfer, dan aplikasi) harus diselaraskan dengan dimensi modal intelektual secara individu (Zhou and Fink, 2003). Proses manajemen pengetahuan dan praktik memainkan peran penting dalam mendukung dan meningkatkan modal intelektual (Ramadan *et al.*, 2017).

Bontis *et al.* (2002) menyatakan bahwa modal intelektual mewakili 'persediaan' pengetahuan yang ada dalam suatu organisasi. Modal intelektual berhubungan dengan semua pengetahuan organisasi; diam-diam dan eksplisit; individu dan kolektif (DeCarolis, 2002). Mengelola stok pengetahuan ini di perusahaan adalah domain dari manajemen pengetahuan (Choo dan Bontis, 2002). Saham adalah jumlah komponen pada titik waktu tertentu, dan arus adalah konversi permanen dari modal intelektual yang terjadi di antara berbagai bentuknya (Curado, 2008). Perspektif yang menganggap keberadaan saham dan arus modal intelektual relevan untuk pandangan berbasis sumber daya perusahaan (Ariely, 2003). Menurut Dierickx dan Cool (1989), sumber daya adalah

saham yang tidak menyesuaikan secara instan, tetapi diakumulasikan melalui investasi yang konsisten.

2.7 Kuasa-Pengetahuan Michel Foucault

2.2.1 Kekuasaan ada dimana-mana

Kuasa-Pengetahuan yang kemukakan oleh Foucault dalam membedah kebenaran merupakan sesuatu hal berbeda dengan kuasa dalam artian jabatan. Kekuasaan menurut Foucault merupakan sebuah relasi dari interaksi individu. Sehingga menurut Foucault kekuasaan itu ada di mana-mana, di mana ada relasi di situ ada kekuasaan. Khozin, (2012) menyebutkan kekuasaan yang di pahami oleh Foucault adalah sesuatu yang dilegitimasikan secara metafisis kepada negara yang memungkinkan negara dapat mewajibkan semua orang untuk mematuhi. Best dan Kellner (2003), menyebutkan bahwa pandangan Foucault mengenai kekuasaan merupakan satu dimensi dari relasi. Di mana ada relasi, di sana ada kekuasaan.

Karakteristik kekuasaan yang paling penting, seperti yang ditarik dari metode Foucault dalam *the history of sexuality volume I*, adalah bahwa itu adalah realitas “yang selalu ada”, kita tidak dapat “menyingkirkan diri kita” dari masalah kekuasaan. Kekuasaan tidak dapat direduksi ke lembaga-lembaga seperti negara, karena itu bukan “hal” yang harus dipegang. Kekuasaan “hadir di mana-mana” dalam hubungan diskursif, serta hubungan non-diskursif; ini adalah peristiwa yang diikuti, dan memiliki komponen dan efek berbeda yang melampaui pelaksanaannya melalui dominasi dan penaklukan. Foucault menggambarkan kekuasaan sebagai “nama yang dikaitkan dengan situasi strategis yang kompleks dalam masyarakat tertentu” (Hewett, 2004). Salah satu poin klarifikasi utama

Foucault adalah bahwa apa yang paling menarik tentang hubungan antara kekuasaan dan pengetahuan bukanlah pendeteksian pengetahuan palsu atau palsu yang bekerja dalam urusan manusia, melainkan peran pengetahuan yang dihargai dan efektif karena dari kemandirian instrumental yang baik (Rabinow, 2001)

Kuasa-Pengetahuan dalam sejarah masa kini dengan sebuah tujuan bukan untuk memahami masa lampau tetapi, untuk di pahami dan menjadi evaluasi dengan sebuah pandangan atau klaim terhadap kekuasaan (Foucault, 1982). Setiap tempat: Selalu ada sesuatu dalam masyarakat sosial, dan pada setiap orang, yang bergulat dengan sikap orang lain untuk bertindak berdasarkan cara bertindak kita sendiri (Rabinow, 2001). Perbedaan cara melihat kekuasaan antara konvensional dan Foucauldian sebagai berikut,

Tabel 2.3 Perbedaan kekuasaan antara konvensional dan Foucauldian

Konvensional	Foucauldian
Kekuasaan adalah milik (mis., Dahl, 1957; Prancis & Raven, 1959; Hobbes, 1962)	Kekuasaan bekerja melalui hubungan (Foucault, 1994)
Kekuasaan dapat diakumulasikan (mis., Finkelstein, 1992)	Kekuasaan tidak dapat diakumulasikan, tetapi muncul dalam interaksi antara orang-orang dan juga antara orang-orang dan konteks mereka (Foucault, 1994)
Kekuasaan terletak di dalam individu (mis., Dahl, 1957; Sturm & Antonakis, 2015)	Kekuasaan ada di mana-mana - tidak hanya di antara manusia tetapi juga sebagai hasil dari institusi, sejarah, wacana, dan masyarakat (Foucault, 1988)
Pemimpin memiliki kekuatan berdasarkan karakteristik individu atau posisi struktural (mis., Ragins & Sundstrom, 1989)	Peran pemimpin itu sendiri dibentuk oleh bidang sosial dan para pemimpin tunduk pada bidang itu (Foucault, 1995)
Pemimpin bangkit di atas konteks dan menciptakannya (mis., Zehnder, Herz, & Bonardi, 2017)	Pemimpin adalah bagian dari konteks dan dipengaruhi olehnya (Foucault, 1995)
Jika seseorang memiliki kekuatan yang cukup, seseorang dapat menentukan perilaku orang lain (mis., French & Raven, 1959)	Mereka yang dipengaruhi oleh kekuasaan selalu bebas, oleh karena itu efek kekuasaan selalu tidak pasti (Foucault, 1994)
Kekuasaan dikaitkan dengan posisi seseorang dalam hierarki dan memiliki stabilitas yang terkait dengan posisi itu (mis., Finkelstein, 1992)	Kekuatan itu cair dan tidak stabil (Foucault, 1994)

Sumber: Ladkin and Probert, (2019)

Kekuasaan menurut Foucault merupakan sesuatu yang lumrah terjadi dan ada dimana-mana. Sehingga Foucault memberikan penekanan tertentu terhadap kritikan terhadap karyanya mengenai kekuasaan. Foucault mengatakan bahwa “termasuk pelaksanaan kekuasaan, tidak ada yang merupakan kejahatan, tetapi setiap hal berbahaya” (Rabinow, 2001). *Discipline and Punish* menggambarkan hubungan yang komprehensif tentang sifat dan hubungan kekuasaan dan pengetahuan (Hewett, 2004). **Pertama**, Kekuasaan dilaksanakan, tidak dimiliki

atau dikaitkan; itu melibatkan hubungan, **kedua**, Kekuatan tidak selalu dilakukan sebagai kekuatan represif terhadap mereka yang biasanya kita anggap tidak memiliki kekuatan; itu diperkuat dan melibatkan mereka yang berjuang melawannya, dan **ketiga**, Hubungan kekuasaan tidak bersifat universal; Mereka mendefinisikan titik-titik konfrontasi yang tak terhitung banyaknya, berfokus pada ketidakstabilan, yang masing-masing memiliki risiko konflik, perjuangan, dan paling tidak intervensi sementara dari hubungan kekuasaan (Taylor, 1984)

Dalam *Discipline and Punish*, Foucault menarik dari analisis semacam ini beberapa kesimpulan pedih tentang cara-cara kita dalam keberadaan dan mengenal diri kita sebagai individu. Martabat dan gravitasi kepedulian diri kita sebagai “subyek,” manusia yang tahu dan tahu makhluk yang mampu, hidup berdampingan dan berakar pada aspek yang kurang mulia dari kondisi modern kita sebagai individu yang melakukan perilaku dan norma-norma tunduk pada konstan dan pengawasan menyeluruh. Selain itu, Penyelidikan Foucault mengenai seks menyimpang pada zaman Yunani-Romawi klasik menghasil sebuah gambaran bagi setiap individu bahwa ia harus bertanggung jawab atas dirinya, sehingga bagi Foucault menyebutkan bahwa setiap individu menemukan kebebasan dan tanggung jawab setiap orang akan kebenaran asasi yang ada dalam dirinya.

Perkembangan pengetahuan dari relasi kekuasaan memiliki kebutuhan tertentu dalam mendukung perkembangan tersebut. Kebutuhan ini menuntut sebuah bentuk baru dari sebuah pengetahuan yang nantinya nantinya menciptakan sebuah kekuasaan baru dan menyebabkan munculnya pengetahuan baru atau bentuk dan sebuah konsep baru dari ilmu pengetahuan. Kita seharusnya tidak puas untuk mengatakan bahwa kekuasaan memiliki kebutuhan untuk

penemuan tertentu, bentuk pengetahuan tertentu, tetapi kita harus menambahkan bahwa kekuasaan menciptakan dan menyebabkan munculnya pengetahuan baru dan mengumpulkan informasi mengenai konsep baru (Rabinow, 1998).

Alasan mengapa penyatuan kekuasaan dan pengetahuan dalam masyarakat adalah hal yang tidak dapat dielakkan adalah bukan karena kekuasaan cenderung untuk mempromosikan dan mengeksploitasi pengetahuan semu (seperti yang dikemukakan oleh teori ideologi Marxis yang menyebutkan bahwa kekuasaan dipertahankan melalui penyebaran pengetahuan atau ideologi) melainkan, bahwa latihan kekuasaan yang rasional cenderung membuat penggunaan penuh dari pengetahuan yang mempunyai dasar instrumental maksimal (Rabinow, 2001). Foucault membedakan gagasan yuridis tentang kekuasaan (power dalam hal ini adalah hak: benda, waktu, tubuh, dan pada akhirnya kehidupan itu sendiri; akhirnya pada puncaknya dalam hak istimewa untuk merebut kehidupan dan menekannya) dari Bio-power, yang metodenya berbeda dengan kekuasaan, yang bertujuan menghasilkan kekuasaan, membuat mereka tumbuh, dan memerintahkan, daripada mendedikasikan untuk menghambat mereka, membuat mereka tunduk, atau menghancurkan mereka) (Foucault, 1978). Foucault juga ingin menantang gagasan neo-Freudian bahwa kekuasaan bertindak seperti sebuah pemberi hukum yang melarang dan menekan (Rabinow, 2001)

2.2.2 Kekuasaan adalah Pengetahuan

Analisis arkeologis yang telah mengalami pergeseran menjadi “genealogi” berfokus pada sebuah konsesi “kuasa” dan memberikan gambaran pada “sejarah masa kini” (Mills, 2005). Gagasan tentang ini, Foucault terinspirasi,

dari Nietzsche. Mengingat Nietzsche, dan khususnya konsepnya tentang "kehendak untuk kebenaran," yang memberikan rasa kuat untuk Foucault mengenai bentuk pengetahuan yang sebelumnya telah ia pelajari (psikiatri, kedokteran, dan ilmu manusia) secara baik terkait dengan transformasi dalam mekanisme kekuasaan yang terjadi selama dalam perjalanan sejarah. Nietzsche, khususnya karya utamanya pada *Genealogi Moral*, sebagai inspirasi metodologis utama Foucault untuk memikirkan kembali hubungan antara pengetahuan dan pelaksanaan kekuasaan (Karlsen, 2015). Sehingga pada sesi wawancara pada tahun 1984 Foucault menyebutkan bahwa ia adalah Nietzschean. Konsep Foucault dalam menulis sejarah bukan karena dia tertarik pada masa lalu tetapi dia menulis masa lalu-masa kini dalam artian menulis sejarah masa kini (Foucault, 1995). Sejarah masa kini merupakan asal-usul aturan masa kini, praktik-praktik dan lembaga yang memiliki kewenangan kepada seseorang atau kelompok tertentu. (Foucault, 1982).

Analisis genealogis menunjukkan sebuah konsep kebebasan adalah "penemuan kelas penguasa" dan tidak mendasar pada sifat manusia atau pada akar keterikatannya dalam keberadaan dan kebenaran. Apa yang ditemukan pada permulaan sejarah bukanlah identitas asalnya yang tidak dapat diganggu gugat, itu merupakan pertarungan dari hal yang lain (Rabinow, 1998). Kedekatan pengetahuan dan kekuasaan memberikan sebuah konsep yang dapat dijadikan jalan untuk memberikan norma baru dalam perkembangan pengetahuan itu sendiri. Karya Foucault yang berjudul *Discipline and Punish* (Rabinow, 1998) menunjukkan seberapa dekat bentuk masalah pengetahuan, praktik kekuasaan, pemerintahan sosial dan manajemen individu. Norma baru sebuah pengetahuan memungkinkan jenis refleksi dan perubahan diri. Dengan diberi identitas tertentu,

kita tidak hanya dikendalikan dan dikelola secara lebih efisien melalui perolehan pengetahuan dan fakta baru tentang diri kita sendiri, tetapi penyebaran pengetahuan ini menyebabkan pengembangan norma (seringkali norma statistik), yang juga menyebabkan kita mengendalikan diri kita sendiri, dan untuk mengelola diri kita sendiri dengan cara baru (Hewett, 2004).

Hubungan kekuasaan-pengetahuan dalam hal ini saya menyebutnya “kuasa-pengetahuan” ini harus dianalisis, bukan berdasarkan subjek pengetahuan yang atau tidak bebas dalam hubungannya dengan sistem kekuasaan, tetapi, sebaliknya, subjek yang tahu, objek untuk diketahui dan modalitas pengetahuan harus dianggap sebagai begitu banyak efek dari implikasi mendasar dari pengetahuan-kekuasaan dan transformasi historisnya. Singkatnya, bukanlah aktivitas subjek pengetahuan yang menghasilkan kumpulan pengetahuan yang berguna atau tahan terhadap kekuasaan, tetapi kekuasaan-pengetahuan, proses dan perjuangan yang melintasinya dan yang membentuknya, yang menentukan bentuk dan kemungkinan domain pengetahuan (Hewett, 2004). Foucault memberikan sebuah gagasan baru tentang ilmu pengetahuan yang menuntun orang sebagai individu merupakan proyek modern yang relatif baru. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa orang saat ini yang mampu adalah individu yang terlibat dalam sebuah hubungan, sebagai makhluk yang harus dilatih, dikoreksi, diawasi, dan dikendalikan (Rabinow, 1998).

Salah satu cara prinsip bahwa kekuasaan menggunakan pengetahuan dalam masyarakat dan wacana adalah melalui normalisasi, terutama normalisasi yang akan dicapai dalam hukuman dan reformasi para penjahat dan “penyimpangan,” dan kategorisasi individu berdasarkan norma-norma seperti norma seksual (lihat “*the history of sexuality*”) (Hewett, 2004). Mungkin kita harus

meninggalkan tradisi yang membayangkan bahwa pengetahuan hanya dapat eksis di mana hubungan kekuasaan ditunda dan bahwa pengetahuan dapat berkembang hanya di luar perintahnya, tuntutan, dan kepentingannya. Mungkin kita harus meninggalkan kepercayaan bahwa kekuasaan membuat marah dan bahwa dengan cara yang sama, pelepasan kekuasaan adalah salah satu syarat pengetahuan. Kita harus mengakui bahwa kekuatan menghasilkan pengetahuan (bukan hanya dengan mendorongnya karena ia melayani kekuatan atau dengan menerapkan karena itu berguna); kekuatan dan pengetahuan itu secara langsung menyiratkan satu sama lain; bahwa tidak ada hubungan kekuasaan tanpa konstitusi korelatif bidang pengetahuan, juga tidak ada pengetahuan yang tidak mengandaikan dan merupakan kekuatan pada saat yang sama.

Pengetahuan dan kekuasaan selalu berjalan bersama dalam kehidupan sosial setiap individu. Pemahaman kekuasaan yang merupakan hasil relasi dari setiap individu dalam berinteraksi seperti yang terjadi pada pergeseran hukuman pada seorang narapidana dari hukuman fisik menjadi pembinaan narapidana (menjadi lembaga permasyarakatan). Foucault (Rabinow, 1998) bahwa pelaksanaan kekuasaan selalu menciptakan pengetahuan dan sebaliknya, pengetahuan selalu menimbulkan efek kekuasaan. Sehingga memunculkan sebuah konsep mengenai kekuasaan bahwa kekuasaan itu ada di mana-mana dan tidak dimiliki oleh kalangan tertentu saja. Cara pandang baru ini menyangkut hubungan khusus antara kekuasaan dan pengetahuan, dan hubungannya "subjek". Foucault tahun 1975 menyebutkan bahwa "Saya telah berusaha melihat secara terus-menerus. Saya pikir ada banyak pengetahuan tentang pengetahuan dan pengetahuan tentang kekuasaan" (Rabinow, 2001).

Diktum Francis Bacon tahun 1620 menyebutkan bahwa “pengetahuan adalah kekuatan”, penting, itu tidak cukup jauh. Seperti Foucault, ia memanfaatkan karya Machiavelli dan Nietzsche untuk menunjukkan bahwa “kekuatan adalah pengetahuan” (Gordon and Grant, 2004). Foucault memposisikan aktor dalam jaringan hubungan kekuasaan yang tidak bisa dilepaskan (Clegg, 1989). Kekuasaan muncul sebagai penghalang bagi jenis hubungan sosial egaliter yang dipandang sebagai syarat untuk belajar, berbagi pengetahuan, dan inovasi (Heizmann and Olsson, 2015). Perspektif relasional Foucault menyiratkan bahwa alih-alih melihat kekuatan dan pengetahuan sebagai entitas yang terpisah, mereka harus dipandang sebagai tidak dapat dipisahkan - dua sisi dari mata uang yang sama: kekuatan / pengetahuan (Heizmann and Olsson, 2015). Tidak mungkin kekuasaan dilaksanakan tanpa pengetahuan, tidak mungkin bagi pengetahuan untuk tidak menghasilkan kekuasaan (Foucault, 1977).

2.2.3 Kekuasaan untuk Produktif

Kebenaran atau keberadaan tidak terletak pada akar dari apa yang kita ketahui dan siapa diri kita, tetapi eksterior dari sebuah kejadian (Faubion, 1998). Kehendak untuk sebuah kebenaran dalam pandangan Foucault, sama dengan kehendak untuk berkuasa. Dalam karyanya, *Kegilaan dan Peradaban*, Foucault melukiskan bagaimana kegilaan itu didefinisikan dari berbagai kelompok yang dominan pada masa tertentu. Karena itu dia meragukan legitimasi eliminasi kegilaan dari kebudayaan yang resmi (Khozin, 2012). Perkembangan penelitian dan dalam perjalanan karier intelektual Foucault, termasuk keterlibatan politiknya menghasilkan sebuah pergeseran metodologis Foucault ini secara signifikan yaitu, penggantian dari analisis wacana (pengetahuan) dengan analitik kekuasaan

(praktik dan institusi) (Karlsen, 2015). Walaupun Foucault sendiri menyebutkan bahwa dalam arkeologi pengetahuan juga sudah tersirat mengenai konsep kuasa. Kebenaran, kata Foucault, adalah “sesuatu dari dunia ini” - yang berarti bahwa kebenaran ada atau diperoleh dan diakui hanya dalam bentuk duniawi, melalui pengalaman aktual dan cara verifikasi; dan perlu juga dipahami bahwa kebenaran adalah cara yang serius dan kekuatan yang serius di dunia kita, dan bahwa ada pekerjaan yang harus kita lakukan dalam menyelidiki keberadaan dan dampak kebenaran dalam sejarah masyarakat kita (Rabinow, 2001)

Karya Foucault merongrong dan mengubah versi pencerahan modern tertentu, yang terdiri dari skema peningkatan sosial, terapi dan ketertiban sosial yang beroperasi dengan mengidentifikasi dan divalidasi secara intelektual memperbaiki berbagai bentuk penyimpangan individu dari suatu norma. Sudut pandang budaya masa kini, ketika hak untuk menyimpang ditegaskan dengan penuh semangat oleh konstitusi sosial yang baru, analisisnya menghasilkan sedikit dan kadang-kadang dingin pada serangkaian aliansi modern antara moralisasi, sains, dan kekuatan. Ini adalah, dengan cara yang merupakan karakteristik dan mungkin paradigma pada zamannya, suatu latihan dalam memperluas kapasitas kita untuk dicurigai, atau setidaknya untuk kewaspadaan dan keraguan (Rabinow, 2001).

Foucault menganggap kekuatan tidak lagi dianggap sebagai sumber daya untuk dimanfaatkan dan digunakan sebagai senjata atau menjadi nyata dalam kontrol sosial yang dilembagakan. Kekuasaan, kata Foucault, tidak hanya bersifat represif tetapi juga produktif terhadap institusi, perilaku, dan identitas. Selain itu, pengetahuan terjatuh dalam hubungan kekuasaan: kekuasaan membutuhkan imajinasi administratif dan pengembangan cara-cara mengukur kekuatan dalam

aksi yang terperinci, kumulatif, dan komparatif (McKinlay *et al.*, 2010). Foucault dikonseptualisasikan sebagai kekuatan yang tertulis dalam rutinitas kehidupan sehari-hari yang membosankan (Elden, 2007). Apa yang salah atau mengkhawatirkan tentang penggunaan kekuasaan, bagi Foucault, terutama fakta bahwa pengetahuan yang salah atau tidak salah sedang digunakan. Sebaliknya, kekuasaan dan penggunaan pengetahuan oleh kekuasaan tidak dijamin aman, sah, atau bermanfaat karena (sebagai tradisi rasionalis yang optimis, mulai dari Pencerahan hingga Marxisme, sebagian orang cenderung berharap) pengetahuan yang memandu atau menginstrumentasi pelaksanaan kekuasaan, valid dan ilmiah (Rabinow, 2001).

Buku karya Foucault yang berjudul *Discipline and Punish*, Foucault memperluas dari karyanya di *Birth of the Clinic* untuk menyelidiki bagaimana institusi dan bentuk-bentuk pengetahuan baru menciptakan bentuk-bentuk baru kendala dan kontrol sosial (Hewett, 2004). Foucault berusaha untuk merevisi citranya tentang kekuasaan sebagai yang terutama produktif daripada represif: menghasilkan warga negara yang baik, penjahat yang membutuhkan - atau mengalami, atau menghindari - rehabilitasi, dan pekerja yang produktif. Ini juga bukan nasihat kesempurnaan: untuk rehabilitasi tidak perlu lengkap; murid mungkin terbukti tidak mau dengan keras kepala atau pekerja dengan keras kepala bandel. Disiplin adalah teknik yang menghasilkan bentuk-bentuk identitas baru dan cara-cara baru bagi individu untuk gagal memenuhi standar yang dituntut, atau dibayangkan. Singkatnya, tersirat dalam kepedulian terhadap disiplin ini adalah bahwa teknologi-teknologi ini dibawa untuk menanggung tidak hanya pada pelanggar hukum tetapi pada kita semua, sebagai suatu kondisi dan sebagai sarana untuk membebaskan kita. Inilah paradoks liberalisme: ia menciptakan

individu-individu bebas yang menjadi sasaran - dan tunduk pada diri sendiri - untuk disiplin ilmu (McKinlay *et al.*, 2010)

Foucault dalam karyanya yang berjudul "*Power/knowledge: Selected interviews and other writings* tahun 1972–1977" bergeser ke penerimaan agensi, khususnya dengan anggapan bahwa kekuasaan berada di dalam hubungan dan bahwa di mana ada kekuatan, selalu ada potensi perlawanan (Motion and Leitch, 2007). Perspektif Foucauldian, individu memiliki potensi untuk memilih di luar jangkauan posisi subjek yang ditawarkan dalam sebuah wacana: "Semua orang bertindak dan berpikir" (Foucault, 1988). Foucault (1991) mengklaim bahwa sistem kepercayaan mendapatkan momentum karena semakin banyak orang menerima, sebagai pengetahuan umum, pandangan tertentu yang terkait dengan sistem kepercayaan itu dan ketika ide mulai mengkristal tentang apa benar, salah, normal, dan menyimpang. Gagasan ini dianggap sebagai "kebenaran" yang tidak dapat disangkal. Mereka datang untuk mendefinisikan cara tertentu dalam melihat dunia. Cara hidup yang dikaitkan dengan "kebenaran" seperti itu menjadi "normal" (Rodrigues and Craig, 2007)

Foucault menyebutkan bahwa kekuasaan tidak hanya bersifat represif tetapi juga entitas kreatif/produktif (Aberra, 2012). Foucault menyebutkan bahwa:

[. . .] itu tidak hanya membebani kita sebagai kekuatan yang mengatakan tidak, tetapi [. . .] ia melintasi dan menghasilkan sesuatu, itu menginduksi kesenangan, bentuk pengetahuan, menghasilkan wacana. Perlu dianggap sebagai jaringan produktif yang berjalan melalui jaringan tubuh sosial (Foucault, 1980).

Kekuasaan harus dipahami sebagai multiplisitas hubungan kekuatan yang tetap ada dalam bidang di mana beroperasi dan yang membentuk organisasi mereka sendiri; sebagai proses perjuangan dan melalui konfrontasi tanpa henti, mentransformasikan, memperkuat, atau menyimpannya; sebagai dukungan yang

ditemukan oleh hubungan-hubungan kekuatan satu sama lain. Sehingga kekuasaan membentuk rantai atau sistem, atau sebaliknya pemisahan dan kontradiksi yang mengisolasi mereka dari satu dengan yang lain.

2.8 Kuasa-Pengetahuan: Mengurai Modal Intelektual

Kuasa-pengetahaun Foucault memberikan gambaran untuk digunakan sebagai pendekatan dalam bidang pengetahuan. Seperti yang dilakukan oleh beberapa penelitian yang menggunakan kuasa-pengetahuan Foucault dalam studinya. Akademisi yang melakukan kajian mengenai pengetahuan di perusahaan dengan menggunakan pendekatan kuasa-pengetahuan Foucault seperti (Gordon dan Grant, 2005; Hislop, 2013; Kaerreman, 2010; Olsson, 2007 ; Schultze dan Stabell, 2004; Heizmann and Olsson, 2015; izmann, 2015; Heizmann, 2011; Van Assche *et al.*, 2017; Rechberg and Syed, 2013; Kärreman, 2010; dan Van Assche *et al.*, 2017).

Semua organisasi adalah hubungan kekuasaan - bahkan yang paling egaliter (Brown *et al.*, 2010). Kekuasaan/pengetahuan Foucault menawarkan cara untuk melihat kekuasaan sebagai produktif dari klaim kebenaran spesifik dan rasionalitas yang membentuk masyarakat pada umumnya dan organisasi lebih khusus. Untuk mengungkap realitas modal intelektual dalam penelitian ini dengan pendekatan kuasa-pengetahuan Foucault, dalam penelitian ini menggunakan tiga bagian yang tidak dapat dipisahkan. Pendekatan tersebut diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh (Heizmann and Olsson, 2015) yang menggunakan tiga hal dalam menjelaskan pendekatan kuasa-pengetahuan Foucault yaitu berbagi, menghasilkan dan menggunakan pengetahuan.

Foucault melihat pengetahuan dan kekuatan, hidup berdampingan dan saling terkait (Brown *et al.*, 2010). Foucault mengatakan seperti yang diungkapkan dalam karyanya yang berjudul "Prison Talk" bahwa.

"... humanisme modern keliru dalam menarik garis antara pengetahuan dan kekuasaan. Pengetahuan dan kekuasaan terintegrasi satu sama lain, dan tidak ada gunanya memimpikan saat ketika pengetahuan akan berhenti bergantung pada kekuasaan ..." (Foucault 1980)

Seseorang tidak bisa menggunakan kekuatan tanpa pengetahuan. Juga tidak mungkin bagi pengetahuan untuk mengeluarkan (menimbulkan) kekuasaan. Dalam menghasilkan pengetahuan, seseorang harus bercita-cita untuk kekuasaan. Pengetahuan adalah bagian integral dari kekuasaan. Ia tidak bisa eksis tanpa kekuatan. "Pengetahuan tidak memihak tetapi merupakan bagian integral dari perebutan kekuasaan" (Mills 2003). Menjelaskan mengenai kekuasaan tentu menjelaskan mengenai pengetahuan. Kekuasaan menghasilkan pengetahuan dan pengetahuan menghasilkan kekuasaan, keduanya terikat bersama. Kebenaran dan kekuasaan mengungkapkan keberadaan dengan kekuasaan/pengetahuan (Abera, 2012)

Karya Foucault yang berjudul *History of Sexuality*, ia menegaskan "kekuasaan ada di mana-mana; bukan karena itu merangkul sesuatu, tetapi karena itu datang dari mana-mana" (Foucault 1978). Kekuasaan bukanlah fenomena satu individu untuk Foucault. Foucault menganggap individu sebagai kendaraan kekuasaan, elemen artikulasi dan efek kekuasaan. Bagi Foucault, individu adalah produk kekuasaan dan pemancar kekuasaan" (Clark 2006). Kondisi individu dalam organisasi sebagai bagian dari kekuasaan/pengetahuan, membutuhkan pelakuan yang lebih dari organisasi. Perlakuan untuk pengetahuan dilakukan demi memberikan perhatian kepada setiap individu untuk tetap

meyakinkannya. Keyakinan individu tentang kepemilikan pengetahuan cenderung mempengaruhi perilaku pemrosesan pengetahuan mereka (Constant et al., 1994; Wasko dan Faraj, 2005). Pemrosesan pengetahuan untuk keuntungan organisasi dapat menghilangkan motivasi penimbunan pengetahuan (Wang, 2004)

Proses berbagi pengetahuan dalam sebuah relasi perusahaan sebagai sebuah bagian untuk tetap memberikan motivasi kepada setiap individu. Foucault mengatakan bahwa kekuasaan dipekerjakan dan dilaksanakan melalui organisasi yang menyerupai jaringan dan tidak hanya individu yang bersirkulasi, mereka selalu dalam posisi menjalani dan menjalankan kekuasaan ini secara bersamaan. Mereka bukan hanya tidak setuju; mereka selalu juga merupakan elemen artikulasi. Sehingga, individu adalah kendaraan kekuasaan, bukan titik penerapannya (Foucault 1980). Berbagi pengetahuan dalam sebuah jejaring dalam organisasi karena individu dipandang sebagai sesuatu yang bukan material. Individu bukanlah inti atau material yang menjadi kekuatan untuk memperbaiki atau mempercepat atau melawan kekuatan mana yang akan mengenai, tetapi itu adalah salah satu efek utama kekuatan (Aberra, 2012)

Kekuasaan dan pengetahuan Foucault terikat sedemikian rupa sehingga kekuatan menghasilkan pengetahuan dan pengetahuan menjadi kekuasaan. Hubungan antara kekuatan dan kebenaran memungkinkan kita untuk menjelaskan kekuatan/pengetahuan. Foucault mengatakan bahwa

kita harus mengakui bahwa kekuasaan menghasilkan pengetahuan (dan bukan hanya dengan mendorongnya karena melayani kekuatan atau dengan menerapkannya karena berguna); kekuatan dan pengetahuan itu secara langsung menyiratkan satu sama lain; bahwa tidak ada hubungan kekuasaan tanpa konstitusi korektif bidang pengetahuan, juga tidak ada pengetahuan yang tidak mengandaikan dan pada saat yang sama hubungan kekuasaan (Foucault 1977).

Gambaran tersebut menunjukkan bahwa kekuasaan menghasilkan pengetahuan. Seperti yang digambarkan sebelumnya, bahwa kekuasaan ada di setiap relasi sosial. Hubungan yang terjadi menjadi sebuah kondisi yang saling menguntungkan karena kekuasaan dalam pandangan Foucault tidak bersifat negative tetapi bersifat produktif. Berbagi pada hubungan kekuasaan menghasilkan pengetahuan yang sekaligus sebagai kekuasaan. Foucault menjelaskan bahwa penyebaran kekuasaan yang terkait dengan tubuh; ini adalah hasil dari peristiwa historis tunggal. Dia juga ingin menunjukkan bahwa seksualitas tidak diberikan secara alami tetapi sesuatu yang dibangun secara historis (Aberra, 2012). Penyebaran kekuasaan (pengetahuan) menghasilkan pengetahuan yang tentu menghasilkan kekuasaan. Hal ini merupakan bagian yang saling terkait dalam analisis mengenai kuasa-pengetahuan Foucault. Foucault dalam “Sejarah Seksualitas”; menyebutkan bahwa “Kemahahadiran kekuasaan: bukan karena ia memiliki hak istimewa ..., tetapi karena ia dihasilkan dari satu momen ke momen berikutnya, di setiap titik, atau lebih tepatnya dalam setiap hubungan dari satu titik ke titik lainnya” (Foucault 1978). Jadi, kekuasaan memungkinkan, mendorong dan membentuk produksi “kebenaran” baru dan merupakan pengetahuan (baru). Ini berarti, produksi kebenaran dan karenanya pengetahuan, tidak terpisahkan dari kekuasaan (Aberra, 2012).

Konsep pengelolaan pengetahuan pada sebuah organisasi berarti upaya untuk mengelola dan mendapatkan kekuasaan, konflik dalam kepemilikan pengetahuan mungkin muncul (McCann dan Buckner, 2004; Tseng dan Fan, 2011). Oleh karena itu, orang dapat memahami dari pernyataan bahwa pelaksanaan kekuasaan dijelaskan dalam bentuk rantai atau sistem seperti jaring (Aberra, 2012). “Individu tidak boleh dilihat hanya sebagai penerima kekuasaan,

tetapi sebagai 'tempat' di mana kekuasaan diberlakukan dan 'tempat' di mana ia dilawan” (Mills 2003: 35). Hal ini sebagai bentuk dari kondisi bahwa pengetahuan individu dapat dimaksimalkan dalam organisasi untuk membantu dalam mencapai tujuan. Ketegangan hasil tidak hanya karena individu atau organisasi dapat memiliki pengetahuan yang lebih kompetitif atas yang lain, tetapi juga karena kekuatan pengambil keputusan dan pengawas atas bawahan mereka (Dahl, 1957; Grant, 1996). Di sini individu diminta untuk melakukan sesuatu yang mungkin tidak mereka lakukan, yaitu membuat dan berbagi pengetahuan (Brown *et al.*, 2010). Foucault mengatakan bahwa “mendapatkan akses ke individu sendiri, ke tubuh mereka, gerakan mereka dan semua tindakan mereka sehari-hari” (Foucault 1980).

Individu sebagai yang digunakan bukan dalam artian negatif (karena kekuasaan Foucault bersifat produktif) melainkan sebagai bagian dari pengetahuan tersebut. Berbagi menghasilkan dan menggunakan pengetahuan sebagai sebuah integrasi kuasa-pengetahuan yang membentuk sebuah sirkulasi dalam sebuah jaringan. Mengenai hal ini, Foucault mengatakan bahwa “...hubungan melingkar dengan sistem kekuasaan yang menghasilkan dan mempertahankannya dan dengan efek kekuasaan yang mendorong dan memperluasnya” (Foucault, 1977).

Kekuasaan Foucault bukanlah milik atau itu bukan sesuatu yang dipegang oleh yang kuat, kekuasaan bersifat pribadi dan lebih merupakan strategi (Aberra, 2012). Kekuasaan menurutnya, kekuatan harus dianalisis sebagai sesuatu yang bersirkulasi, atau lebih tepatnya sebagai sesuatu yang hanya berfungsi dalam bentuk rantai. Itu tidak pernah dilokalkan di sini atau di sana, tidak pernah ada di tangan siapa pun, tidak pernah dianggap sebagai komoditas atau sepotong

kekayaan (Foucault 1980). Kekuasaan selalu beroperasi secara terus-menerus dalam sebuah jaringan hubungan. Konteks organisasi bisnis, kekuasaan bukan sebagai sesuatu yang dimiliki oleh kelompok tertentu dalam perusahaan melainkan pada seluruh lapisan organisasi. Kekuasaan tidak dapat dilaksanakan sesuka hati, tetapi bergantung pada "cara pandang" (Marshall and Rollinson, 2004) yang membentuk organisasi dan mempengaruhi apakah pernyataan kebenaran tertentu diterima dan divalidasi. Kekuasaan terus-menerus ada yang bekerja dalam sebuah mekanisme, seperti yang diungkapkan oleh Foucault bahwa kekuasaan telah dan terus diinvestasikan, dijajah, dimanfaatkan, dilibatkan, diubah, dipindahkan, diperluas dll ..., "(Foucault 1980).