

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Secara umum, telaah pustaka merupakan informasi tentang penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang. Telaah pustaka dibutuhkan sebagai sumber ilmiah dalam penyusunan teoritis sampai tahap pelaksanaan penelitian. Dengan demikian, telaah pustaka menunjukkan bahwa penelitian yang akan dilaksanakan merupakan kelanjutan, peningkatan atau penyempurnaan dari penelitian-penelitian terdahulu serta sebagai upaya untuk menghindari adanya bentuk plagiasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini, secara garis besar telaah pustaka yang digunakan adalah terkait dengan *Intellectual Capital* dari berbagai teori dan obyek yang berbeda. Berikut adalah sumber-sumber ilmiah telaah pustaka dalam penelitian ini:

1. Jurnal “Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Islamicity Performance Indeks* Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah di Indonesia” Tahun 2016 oleh Anita Nur Khasanah mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Fokus pembahasan *Intellectual Capital* (IC) dibagi menjadi tiga komponen, diantaranya adalah *human capital* (modal manusia), *structural capital* (modal struktural), dan *relational capital* (hubungan manusia). Dari kesimpulan penelitian tersebut menjelaskan bahwa IC memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja lembaga keuangan syariah di Indonesia, ditandai dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin baik nilai signifikansi maka semakin baik kinerja lembaga.
2. Jurnal “*Intellectual Capital* Badan Amil Zakat dalam Pengelolaan Zakat” oleh Fauzan Ansory dkk. Dalam jurnal ini, setidaknya memberikan tiga pembagian mengenai *Intellectual Capital*. Pertama, *human capital* atau juga disebut sebagai modal manusia yang diartikan sebagai bentuk keterampilan dan

- keaktivitas yang dapat mendorong mereka mengaktualisasikan keahliannya sebagai upaya meningkatkan kualitas organisasi. Kedua, modal struktural yang meliputi sistem informasi, sistem organisasi, komunikasi, komersial dan lingkungan. Ketiga, *relational capital* atau disebut juga hubungan manusia yang diartikan sebagai hubungan kerja dengan pihak luar yang membantu mempermudah jalannya organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di Surakarta. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa dalam ketiga sub pembahasan terbilang berjalan baik, hanya saja belum maksimal dikarenakan kurangnya inovasi terbaru sumber daya manusia, belum adanya tempat tersendiri sebagai rumah/kantor, dan terhambatnya hubungan kerja akibat kekurangan personal.
3. Jurnal “Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan” oleh Rizki Zulmiati dan Wahyu Meiranto tahun 2012. Penelitian ini memberikan gambaran kebutuhan perusahaan mengenai *Intellectual Capital*, diantaranya seperti kapasitas inovasi, proses operasi yang efisiensi, serta sumber daya manusia yang bernilai tambah. Dari penelitian ini menyimpulkan bahwa dari enam perusahaan dengan hipotesis diterima mengindikasikan bahwa lima jalur penciptaan nilai dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui *Intellectual Capital* manajemen.
 4. Jurnal “iB-VAIC: Model Pengukuran Kinerja *Intellectual Capital* Perbankan Syariah di Indonesia” oleh Ihyaul Ulum Tahun 2013. Penelitian ini pada dasarnya mencari model pengukuran *Intellectual Capital* perbankan syariah di Indonesia menggunakan model VAIC™ atau sebagai pengembangan VAIC™ yang dirumuskan oleh Pulic (1997). Dari hasil penelitian ini, pada dasarnya tidak terdapat perbedaan besar. Hanya saja perbedaan keduanya terletak pada akun-akun untuk menghitung *Value Added* (VA). Dan dengan model yang diterapkan (iB-VAIC™), kinerja IC perbankan syariah dapat diukur. Hasil pengukuran tersebut dapat menjadi indikasi bagi pengambilan keputusan tentang bagaimana perusahaan mengelola IC yang dimiliki untuk memaksimalkan nilai.

5. Jurnal “*Intellectual Capital* Dalam Meningkatkan Daya Saing: Sebuah Telaah Literatur” oleh Noorina Hartati tahun 2014. Dalam penelitian ini membagi IC menjadi tiga, yaitu *human capital*, *structure capital* dan *relational capital*. Dalam pengukuran IC, penelitian ini menjelaskan dengan teori VAICTM yang dikembangkan oleh Pulic (1997). Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bagi perusahaan yang mempunyai *intellectual capital* dibanding perusahaan persaingnya lebih *profitable*, serta kinerja keuangan dan nilai perusahaan lebih baik. Dan IC dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan sehingga meningkatkan daya saing.
6. Jurnal “Determinasi *Capital Structure* pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta Periode 2000-2004” oleh Titik Indrawati dan Suhendro tahun 2006. Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor apakah yang mempengaruhi perusahaan di dalam menentukan *capital structure*. Objek penelitian ini dibatasi hanya terhadap perusahaan manufaktur dikarenakan perusahaan manufaktur padat modal. *Capital structure* suatu perusahaan adalah gabungan Antara modal sendiri dan utang perusahaan. Analisis dalam penelitian ini salah satunya menggunakan analisis regresi berganda, dimana menggunakan lebih dari satu variable independen seperti variable NOI, ROA dan Own. Hasil dari analisis tersebut menunjukkan koefisien determinan tahun 2000-2004 berkisar 47,1% sampai 54,9% variabel-variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi *debt ratio* yang terjadi sebesar 47,1% sampai dengan 54,9%.
7. Jurnal “Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan *Intellectual Capital* terhadap Penilaian Kinerja Perusahaan” oleh Halim Adi Gunawan tahun 2012. Pada hasil penelitian ini, *intellectual capital* merupakan komponen penting dari aset perusahaan yang mendukung pencapaian prestasi kinerja perusahaan. Dalam penilaian kinerja perusahaan, penelitian ini menggunakan metode *return on asset* (ROA) yang bisa memberikan informasi yang lebih komprehensif. Dan hasilnya, apabila nilai aset perusahaan yang dimiliki

sebesar Rp. 1.000.000, namun ketika harga pasar untuk keseluruhan tersebut mencapai Rp. 2.000.000, maka besarnya *intellectual capital* adalah Rp. 1 juta karena adanya *intellectual capital* tersebut mampu menaikkan nilai perusahaan.

8. Jurnal “*Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran, dan Pelaporan (sebuah library research)*” oleh T. Sawasjuwono dan A.P Kadir tahun 2003. Penelitian ini menganggap bahwa modal intelektual merupakan *intangible asset* perusahaan menjadi aset yang bernilai. Dalam studi pustaka yang dilakukan, banyak konsep pengukuran modal intelektual yang dikembangkan oleh para peneliti saat itu. Namun secara umum metode yang dikembangkan tersebut dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu: pengukuran *non monetary* dan pengukuran *monetary*. Dan kedua metode tersebut dianggap signifikan dalam pengukuran modal intelektual.
9. Jurnal “Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Keuangan dengan Ukuran, Jenis Industri, dan *Leverage* sebagai ariabel *Moderating*” oleh Noorlailie Soewarno tahun 2011. Penelitian ini menunjukkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dianalisis menggunakan metode *Return On Asset (ROA)* dan *Market to Book Value (MB)*, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan organisasi (*Asset Turn Over* atau *ATO*). Sedangkan ukuran perusahaan tidak memoderasi hubungan antara *intellectual capital* dan kinerja keuangan organisasi, baik dari perspektif *ROA*, *MB* maupun *ATO*).
10. Jurnal “Analisis Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel *Intervening* pada Perusahaan Perbankan di Indonesia” oleh Yuskar & Dhia Novita Tahun 2014. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat ukuran pengaruh *Value Added Intellectual Capital* dengan metode *VAIC™* terhadap kinerja keuangan yang diproksikan dengan *Return On Equity* dan *Danearning per share* serta pengaruhnya terhadap nilai perusahaan. Secara singkat, penelitian ini

menunjukkan bahwa pengukuran *Intellectual Capital* menggunakan VAIC™ menunjukkan hasil yang valid dimana *Intellectual Capital* berpengaruh terhadap kinerja keuangan namun tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, disebabkan *Intellectual Capital* belum dijadikan sebagai alat untuk pengambilan keputusan sehingga pasar tidak memberikan penilaian yang tinggi pada perusahaan yang memiliki *Intellectual Capital* yang tinggi.

Beberapa sumber-sumber penelitian di atas menjelaskan secara umum terkait *Intellectual Capital*. Lebih lanjut, untuk mempermudah dalam memahami isi telaah pustaka di atas serta perbedaannya dengan penelitian yang akan diteliti, peneliti bingkai dalam bentuk tabel telaah pustaka. Tabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Telaah Pustaka Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
1	Anita Nur Khasanah : Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> dan <i>Islamicity Performance Indeks</i> Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah di	a. Metode : yaitu penelitian kausal komparatif dengan <i>intellectual capital (IC)</i> dan <i>Islamic performance</i> sebagai variabel independen dan kinerja keuangan sebagai variabel dependen. Sedangkan dalam teknis analisis datanya menggunakan analisis	Penelitian ini menggunakan hanya mengukur IC tanpa mengetahui sebab akibatnya. Secara analisis data hanya statistik deskriptif, sedang obyek penelitian sama-sama di lembaga keuangan.

	Indonesia Tahun 2016	<p>statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.</p> <p>b. Hasil : IC memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja lembaga keuangan syariah di Indonesia, ditandai dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin baik nilai signifikansi maka semakin baik kinerja lembaga.</p>	
2	<p>Faizatul Ansoriyah, Rina Helina H, Wahyu Febriyatno S.W, Dinar Permatasari, Jacika Pifi N, dan Ratna Amy Purwasih : <i>Intellectual Capital</i> Amil Zakat Dalam</p>	<p>a. Metode : Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, studi kepustakaan dan dokumentasi.</p> <p>b. Hasil : menyatakan bahwa dalam ketiga sub pembahasan dalam IC yaitu <i>human capital</i>, <i>structure capital</i> dan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagai data pendukung apabila data kuantitatif tidak memenuhi kebutuhan penelitian. Dan untuk penelitian ini data yang digunakan berupa laporan tahunan BAZNAS</p>

	Pengelolaan Zakat tahun 2015.	<i>relational capital</i> yang ada sudah mendukung kinerja amil zakat, hanya saja belum maksimal dikarenakan kurangnya inovasi terbaru sumber daya manusia, belum adanya tempat tersendiri sebagai rumah/kantor, dan terhambatnya hubungan kerja akibat kekurangan personil.	dan tidak meneliti secara dalam terkait perilaku amil zakat, kecuali diperlukan untuk memenuhi data penelitian.
3	Rizqi Zulmiati dan Wahyu Meiranto : Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Perusahaan (studi pada perusahaan <i>costumer good industry</i> yang terdaftar di bursa efek Indonesia tahun 2005-2010) tahun 2012.	a. Metode : Penelitian statistik deskriptif dengan variabel independen IC yang terdiri dari <i>human capital, innovation capital, process capital</i> dan <i>customer capital</i> . Sedangkan variabel dependennya adalah <i>Return on Asset (ROA), Return of Equity (ROE), Operating Income Ratio (OIR)</i> dan <i>Price to Book Ratio (PER)</i> . Metode analisis menggunakan	Penelitian ini hanya mengukur IC tanpa mengukur sebab akibatnya terhadap kinerja BAZNAS. Komponen IC dalam penelitian ini hanya tiga yaitu <i>human capital, structure capital</i> dan <i>relational capital (customer capital)</i> .

		<p><i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan tahapan <i>Inner Model</i> dan <i>Outer Model</i>.</p> <p>b. Hasil : Penelitian ini menunjukkan bahwa dari enam perusahaan dengan hipotesis diterima mengindikasikan bahwa lima jalur penciptaan nilai dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui <i>Intellectual Capital</i> manajemen.</p>	
4	<p>Ihyaul Ulum : iB-VAIC (Model Pengukuran Kinerja <i>Intellectual Capital</i> Perbankan Syariah di Indonesia) tahun 2013.</p>	<p>a. Metode : Penelitian eksploratif yang bersifat <i>grounded</i> melalui teori VAIC™ dengan menyesuaikan akun-akun yang terdapat di perbankan syariah.</p> <p>b. Hasil : Pada dasarnya tidak terdapat perbedaan besar antara pengukuran VAIC™ dan iB-VAIC. Hanya saja perbedaan kedaunya terletak pada</p>	<p>Penelitian ini menggunakan data berdasarkan akun-akun di BAZNAS yaitu penerimaan dan pengeluaran zakat, infaq dan sedekah dengan teori VAIC™.</p>

		<p>akun-akun untuk menghitung <i>Value Added</i> (VA). Dan dengan model yang diterapkan (iB-VAIC™), kinerja IC perbankan syariah dapat diukur. Hasil pengukuran tersebut dapat menjadi indikasi bagi pengambilan keputusan tentang bagaimana perusahaan mengelola IC yang dimiliki untuk memaksimalkan nilai</p>	
5	<p>Noorina Hartati : <i>Intellectual Capital</i> Dalam Meningkatkan Daya Saing tahun 2014.</p>	<p>a. Metode : Telaah literature dengan teknik analisis deskriptif dan dengan variabel mandiri. b. Hasil : Bagi perusahaan yang mempunyai <i>intellectual capital</i> disbanding perusahaan persaingnya lebih <i>profitable</i>, serta kinerja keuangan dan nilai perusahaan lebih baik. Dan IC dapat memberikan nilai lebih</p>	<p>Penelitian ini adalah studi lapangan dengan menetapkan BAZNAS sebagai tempat penelitian. Sedangkan penelitian disamping hanya memberikan gambaran teoritis tentang IC dan pengaruhnya.</p>

		bagi perusahaan sehingga meningkatkan daya saing.	
6	Titi Indrawati dan Suhendro : Determinasi <i>Capital Structure</i> Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta Periode 200-2004 tahun 2006.	<p>a. Metode : Analisis ekonometrik OLS (<i>Ordinary Least Square</i>) antara variabel bebas (logaritma naturalis dari <i>total asset</i>) dan terikat (<i>capital structure</i>). Pengujian penelitian ini menggunakan koefisien regresi dan simultan untuk mengetahui pengaruh positif variabel bebas terhadap <i>capital structure</i>.</p> <p>b. Hasil : Hasil dari analisis penelitian ini menunjukkan koefisien determinan tahun 2000-2004 berkisar 47,1% sampai 54,9% variabel-variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi <i>debt ratio</i> yang terjadi sebesar</p>	<p>Penelitian ini tidak hanya mengukur salah satu komponen IC sebagaimana penelitian disamping. Namun meneliti ketiga komponen dalam IC yaitu <i>human capital</i>, <i>structure capital</i> dan <i>relational capital</i>. Dalam pengukuran <i>structure capital</i> menggunakan metode VAIC™ yang dikembangkan oleh Pulic (1997) begitu juga dalam pengukuran <i>human capital</i> dan <i>relational capital</i>.</p>

		47,1% sampai dengan 54,9%.	
7	Halim Adi Gunawan : Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Penilaian Kinerja Perusahaan tahun 2012.	<p>a. Metode : Studi pustaka untuk memahami pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan IC melalui metode <i>market capitalization method</i>, ROA dan <i>Direct Intellectual Capital Method</i>.</p> <p>b. Hasil : Pengakuan IC layak dilakukan mengingat perusahaan mengeluarkan sejumlah biaya untuk meningkatkan IC. Pengukuran IC dapat dilakukan melalui metode ROA dengan menghitung kelebihan <i>return</i> dari <i>tangible asset</i> dan mengungkapkannya dalam <i>intangible asset</i>. Sedangkan pengungkapan IC dapat menggunakan metode <i>anality</i> model yang</p>	<p>Penelitian ini mengakui bahwa kinerja perusahaan memberikan pengaruh terhadap IC yang dimiliki perusahaan. Namun tidak secara mendalam mengkaji terkait hal tersebut. Perbedaan lainnya adalah dalam teori pengukuran IC, dimana penelitian ini menggunakan VAIC™ sedang penelitian disamping menggunakan metode ROA.</p>

		dinilai lebih memadai dalam memberikan informasi IC.	
8	Tjiptohadi Sawarjuwono dan Agustine Prihatin Kadir : <i>Intellectual Capital</i> (Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan) tahun 2003.	<p>a. Metode : Sebuah penelitian kepustakaan (<i>library research</i>) dalam memahami perlakuan, pengukuran dan pelaporan IC dengan pendekatan sesuai dengan kondisi perusahaan yang ada di Indonesia.</p> <p>b. Hasil : Elemen IC yaitu <i>human capital</i>, <i>structure capital</i> dan <i>customer capital</i>. Dalam pengukuran IC, dapat menggunakan metode pengukuran moneter (keuangan) dan non moneter. Sedangkan dalam pelaporan IC dapat menggunakan metode <i>intellectual capital statement</i> untuk mempermudah perusahaan dalam</p>	Penelitian ini hanya mengukur IC tanpa meneliti lebih dalam terkait perlakuan dan pelaporan IC. Dalam mengukur aset tidak berwujud, penelitian ini tidak menggunakan teori pengukuran yang sama, namun hasil yang didapatkan tidak jauh berbeda dalam mengetahui IC.

		mengetahui nilai non moneter perusahaan.	
9	Noorlailie Soewarno : Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Ukuran, Jenis Industri, dan <i>Leverage</i> Sebagai Variabel Moderating tahun 2011.	a. Metode : Penelitian kuantitatif dengan variabel dependen, independen dan <i>moderating</i> melalui analisis statistik inferensial. b. Hasil : Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>intellectual capital</i> berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dianalisis menggunakan metode <i>Return On Asset</i> (ROA) dan <i>Market to Book Value</i> (MB), namun tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan organisasi (<i>Asset Turn Over</i> atau ATO). Sedangkan ukuran perusahaan tidak memoderasi hubungan antara <i>intellectual capital</i> dan kinerja keuangan organisasi, baik dari	Penelitian ini hanya mengukur IC BAZNAS, sedangkan dalam pengukuran IC sama-sama menggunakan model VAIC™ yang dikembangkan oleh Pulic (1997). Hanya saja dalam mengetahui indikator IC dengan akun yang berbeda.

		perspektif ROA, MB maupun ATO).	
10	Yuskar dan Dhia Novita : Analisis Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Perusahaan Perbankan di Indonesia tahun 2014.	<p>a. Metode : Penelitian deskriptif kuantitatif dengan variabel dependen, independen dan <i>intervening</i> melalui analisis statistik deskriptif dalam bentuk diagram <i>path</i>.</p> <p>b. Hasil : Penelitian ini menunjukkan bahwa pengukuran <i>Intellectual Capital</i> menggunakan VAIC™ menunjukkan hasil yang valid dimana <i>Intellectual Capital</i> berpengaruh terhadap kinerja keuangan namun tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, disebabkan <i>Intellectual Capital</i> belum dijadikan sebagai alat untuk pengambilan keputusan sehingga pasar tidak memberikan penilaian yang tinggi</p>	Penelitian ini hanya mengukur IC menggunakan metode VAIC™ di BAZNAS. Sama halnya dengan penelitian disamping, hanya saja tidak meneliti kasualitas antara IC dengan kinerja BAZNAS, sehingga data yang dibutuhkan dan teknis analisis datanya pun tidak seperti penelitian disamping.

		pada perusahaan yang memiliki <i>Intellectual Capital</i> yang tinggi.	
--	--	--	--

Sumber: Peneliti (2018)

B. Landasan Teori

1. Definisi *Intellectual Capital*

Intellectual capital (IC) sering diartikan juga sebagai sumber daya. IC merupakan aset tak berwujud yang dimiliki suatu organisasi yang berpengaruh besar terhadap baik tidaknya kinerja suatu organisasi tersebut. Pada dasarnya setiap organisasi memiliki komponen tenaga kerja (IC) yang bekerja secara *time work*, serta gambaran dari bekerja tersebut merupakan *output* dari IC. Sehingga IC mempunyai pengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi karena secara ilmiah bekerja tanpa berpikir (IC) akan menghasilkan sesuatu yang tidak maksimal. Hal tersebut sebagaimana dibuktikan Budi Winarno (2008) dalam Faizatul A, dkk (2015) menjelaskan model implementasi kebijakan, salah satunya menurut pandangan Edwards implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat (4) variabel, salah satunya adalah sumber daya. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya manusia, namun juga meliputi finansial. Sumber daya merupakan faktor penting dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan. Dengan ini maka dalam implementasi kebijakan dibutuhkan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Secara definitif, cukup banyak tokoh-tokoh ekonomi maupun pendidikan yang mengartikan *intellectual capital*. Seperti Brooking (1996) mengartikan *intellectual capital* sebagai istilah yang diberikan untuk mengkombinasikan aset tak berwujud dari pasar, *property*, intelektual, infrastruktur, dan manusia yang menjadikan suatu organisasi dapat berfungsi dan beroperasi. Klein dan Prusak menyatakan bahwa *intellectual capital*

merupakan material yang telah disusun, ditangkap dan digunakan oleh organisasi dalam memperoleh nilai tambah yang lebih tinggi dibandingkan dengan para pesaing (Khasanah A. N., 2016). Walaupun secara artikulasi, material adalah sesuatu yang berwujud, namun secara intrisik material dalam konsep *intellectual capital* sebagai nilai tambah lebih yang merupakan aset organisasi. Dengan adanya nilai tambah tersebut organisasi memiliki peluang lebih besar untuk mewujudkan tujuan organisasi dibandingkan organisasi yang tidak memiliki nilai (material) tersebut. Secara terperinci, menurut *International Federation of Accountants* (IFAC) dalam (Widiyaningrum, 2004) mendefinisikan *intellectual capital* sebagai *intellectual property*, *intellectual asset*, *knowledge asset* merupakan saham ataupun modal berbasis pengetahuan yang dimiliki organisasi. Sarwarjono & Kadir (2003) menjelaskan bahwa *intellectual capital* adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh tiga elemen utama organisasi (*human capital*, *structure capital*, dan *customer capital*) yang berkaitan dengan pengetahuan dan teknologi yang dapat memberikan nilai lebih bagi organisasi berupa keunggulan dalam persaingan sempurna.

Dalam PSAK No.19 Tahun 2009 Tentang Aset Tak Berwujud (2009) paragraf 09 menjelaskan mengenai aset tak berwujud walau tidak secara eksplisit menjelaskan mengenai *intellectual capital*, namun setidaknya mempunyai relasi yang sama. Aset tidak berwujud diartikan sebagai aset non moneter yang dapat diidentifikasi tanpa wujud fisik yang dapat digunakan (nilai manfaat) untuk menghasilkan barang dan jasa, pengembangan organisasi, dipergunakan untuk keperluan hubungan kerja ataupun untuk tujuan administratif organisasi. Aset tidak berwujud sering kali mengeluarkan sumber daya maupun menciptakan stabilitas dalam perolehan, pengembangan, pemeliharaan atau peningkatan sumber daya tidak berwujud, seperti ilmu pengetahuan dan teknologi, desain dan implementasi sistem atau proses baru, lisensi, hak kekayaan intelektual, pengetahuan mengenai pasar

dan merek dagang. Berdasarkan PSAK No. 19, aset tidak berwujud memenuhi syarat pengakuan apabila memiliki nilai ekonomis yang dapat dimanfaatkan di masa depan bagi suatu organisasi. Sehingga aset tidak berwujud diakui jika, dan hanya jika kemungkinan besar memperoleh manfaat ekonomis di masa depan dari aset tersebut dan biaya perolehan aset tersebut dapat diukur secara andal. Manfaat tersebut bisa berupa pendapatan dari penjualan barang dan jasa, efisiensi biaya serta manfaat lainnya bagi suatu organisasi.

Dari beberapa penjelasan mengenai *intellectual capital*, dapat ditelaah bahwa *intellectual capital* merupakan sumber daya kasat mata berupa pengetahuan teori praktik yang terdapat di dalam organisasi sebagai nilai tambah guna menunjang tujuan organisasi lebih optimal. Dimana pengetahuan tersebut akan menjadi modal intelektual bila diciptakan, dipelihara dan diaktualisasikan dalam aktivitas organisasi. Nilai tambah tersebut menjadi keunggulan tersendiri dalam organisasi yang dapat menunjang keutuhan dari kinerja. Namun untuk dapat mewujudkan hal tersebut dibutuhkannya proses pemenuhan serta pengembangan *intellectual capital* melalui dialektika maupun kegiatan pelatihan terkait. Proses tersebut setidaknya memberikan bagaimana organisasi mengenali visi-misi serta bagaimana proses pencapaiannya.

2. Komponen *Intellectual Capital*

Untuk menilai kinerja berdasarkan *intellectual capital* membutuhkan suatu ukuran tersendiri yang tidak sembarangan dan terbilang cukup sulit untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan beberapa dari indikator *intellectual capital* tidak dapat diukur dalam satuan moneter. Walaupun secara model keuangan, perusahaan/organisasi dapat memulai kinerjanya berdasarkan dari kas yang mereka punya dan akan mereka terima dalam satuan moneter.

Secara spesifik, IFAC (*International Federation of Accountants*), mengelompokkan *intellectual capital* ke dalam tiga komponen. Yaitu,

organizational capital, *relational capital* dan *human capital*. Komponen tersebut disajikan pada tabel 6.1.

Tabel 2.2 Komponen *Intellectual Capital*

<i>Organizational Capital</i>	<i>Relational Capital</i>	<i>Human Capital</i>
<i>Intellectual capital</i>	<i>Brands</i>	<i>Know-How</i>
<i>Management Pilhoshopy</i>	<i>Customers</i>	<i>Employee</i>
<i>Corporate Culture</i>	<i>Customer Satisfaction</i>	<i>Training</i>
<i>Management Process</i>	<i>Districution Channels</i>	<i>Work-related</i>
<i>Networking System</i>	<i>Business</i>	<i>Knowledge</i>
<i>Financial Relations</i>	<i>Collaborations</i>	<i>Entrepreneurial</i>
	<i>Social Responsibility</i>	<i>Spirit</i>

Sumber: IFAC (2012) *Accounting for Intellectual Capital*.

Lebih lanjut, *intellectual capital* terdiri atas beberapa komponen. Seperti dalam Sawarjono & Kadir (2003) membagi menjadi tiga komponen, yaitu *human capital*, *Structural capital* atau *organizational capital* dan *relational capital* atau *customer capital*. José Luis Alfaro Navarro (2013, 461) menyatakan bahwa pengukuran modal intelektual dengan indikator; modal manusia, modal struktural dan modal lainnya. Leire Alcaniz et.al (2012) membagi menjadi; *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* (Ansoriyah, et al., 2015). Bornemann *et.al* (1999) dalam (Khasanah A. N., 2016) mengklasifikasikan indikator dari *intellectual capital* menjadi; *human capital*, *structural capital* dan *customer capital*. Stewart (1998) dalam Gunawan (2012) membagi menjadi; *human capital*, *structural capital* dan *customer capital*. Dari penjelasan tersebut, *intellectual capital* dapat diklasifikasikan menjadi tiga komponen, diantaranya adalah; *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* atau *customer capital*. Berikut adalah penjelasan komponen-komponen *intellectual capital*:

a. *Human Capital*

Human capital merupakan aliran dalam modal intelektual yang sulit untuk diukur. *Human capital* juga merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan dan kompetensi dalam suatu organisasi (Gunawan, 2012). Pada prinsipnya, *human capital* akan meningkat apabila organisasi mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki setiap anggotanya melalui pemberian tugas dan kredibilitas. Laire Alcaniz *et.al* (2012) dalam (Ansoriyah, et al., 2015) menjelaskan bahwa *human capital* adalah keterampilan dan kreativitas anggota organisasi yang dapat mendorong intensivitas investasi dalam program pelatihannya. Seperti pengalaman (masa kerja) dan keahlian (praktik) anggota sebagai penunjang efisiensi organisasi. Sehingga apabila semakin efisien anggota maka semakin efisien pula organisasi untuk meningkatkan nilai tambah atau *Value Added* (VA) efisiensi.

Menurut Roos *et.al* (2009) dalam Khasanah A.N (2016), *human capital* berasal dari pengetahuan, perilaku, dan keberadaan intelektual anggota organisasi. *Human capital* dapat menunjukkan sebuah gambaran bahwa setiap anggota dalam organisasi dapat bekerja dengan mengarahkan dirinya sendiri secara kesadaran berpikir dan bergerak tanpa menunggu adanya suatu perintah dari anggota lainnya. Dari keadaan inilah, organisasi memiliki nilai tambah sebagai sumber intensifitas kinerja yang produktif serta adanya motor *problem solver* ataupun pengambilan keputusan dan kebijakan lainnya. *Human capital* merupakan aset tidak berwujud yang dimiliki oleh organisasi dalam bentuk kemampuan intelektual, kreativitas dan inovasi-inovasi yang dimiliki oleh anggotanya. Pada organisasi, *human capital* merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan, karena aset tersebut merupakan *cost* nilai yang dominan dalam proses produksi sampai distribusi. Sehingga semakin kecil nilai (*human capital*) tersebut, semakin pula besaran nilai

organisasi. Sebagai *output*-nya, *human capital* berpengaruh terhadap *structural capital* dan *relational capital* suatu organisasi sebagai determinasi untuk terciptanya *intellectual capital* secara utuh (Widiyaningrum, 2004).

Dari studi yang dilakukan oleh Sohultz (1971) dalam (Putri, 2013) terkait dengan teori modal manusia (*human capital theory*) menjelaskan teori (*human capital*) tersebut didasarkan asumsi bahwa pendidikan formal (perguruan tinggi, dll) sangat berhubungan dan dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitas produksi organisasi. Atau dalam maksud lain, populasi yang berpendidikan (formal utamanya) merupakan populasi yang produktif. Babalola (2003) dalam (Putri, 2013) menjelaskan bahwa alasan yang mendasari investasi pada *human capital* adalah pada tiga argumen, yaitu; bahwa generasi baru harus diberikan pengetahuan yang terakumulasi dari generasi sebelumnya, bahwa generasi baru harus diajarkan bagaimana pengetahuan seharusnya digunakan untuk mengembangkan produk baru dan menawarkan proses serta metode produksi yang baru maupun memberikan pelayanan, dan bahwa seseorang harus terus berpacu untuk mengembangkan seluruh ide, inovasi, proses dan metode melalui pendekatan yang kreatif. Hasil kedua studi tersebut menempatkan bahwa pentingnya pembangunan *human capital* melalui edukasi formal serta pentingnya transformasi ilmu pengetahuan yang transparan kepada generasi penerus sebagai upaya peningkatan dan pengembangan *human capital*.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat ditelaah bahwa *human capital* merupakan aset tak berwujud ataupun modal intelektual pada manusia “sebagai anggota organisasi” yang didapat dari edukasi formal maupun pengalaman sehingga mempunyai pengetahuan berupa teori dan mampu mematerialisasikan pengetahuan tersebut dalam ruang geraknya untuk mewujudkan visi-misi organisasi. *Human capital* merupakan salah satu

ukuran penting dalam *intellectual capital*, karena mempunyai nilai tambah tersendiri bagi organisasi serta menjadikannya sebagai keunggulan kompetitif dalam mewujudkan tujuan bersama. Jadi, ketika nilai dari *human capital* rendah, maka akan mempengaruhi faktor lainnya dalam *intellectual capital* yaitu, *structure capital* dan *relational capital* atau *customer capital*.

b. *Structure Capital*

Structure capital merupakan kemampuan organisasi dalam memenuhi proses rutinitas dan strukturnya yang mendukung usaha anggota untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Misalnya, sistem operasional organisasi, proses *manufacturing*, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki organisasi. Pada dasarnya sebagai anggota mampu memiliki tingkat *intellectual capital* yang baik, namun harus juga ditompang dengan sistem dan prosedur yang baik. Apabila sistem dan prosedur secara keseluruhan yang dimiliki tidak baik, maka *intellectual capital* yang dimiliki anggota tidak dapat mencapai kinerja yang optimal dan adanya potensi tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal (Sawarjono & Kadir, 2003).

Leiv Edvinson dalam (Widiyaningrum, 2004) menyatakan bahwa *structure capital* meliputi kemampuan perusahaan untuk menjangkau pasar, atau *hardware*, *software* dan lain-lain yang mendukung organisasi dengan kata lain merupakan sarana prasarana pendukung kinerja anggota organisasi. Lagi-lagi ditegaskan bahwa walaupun anggota organisasi memiliki intelektual yang tinggi, namun kalau tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai untuk mengaktualisasikan intelektual yang dimiliki dalam kinerjanya, maka kemampuan tersebut tidak akan menciptakan manfaat.

Beberapa definisi diatas, secara garis besar menjelaskan bahwa *structure capital* adalah sistem dan prosedur yang dimiliki organisasi harus menunjang kebutuhan dalam proses kinerja secara keseluruhan agar tersalurkannya modal intelektual setiap anggota dalam mewujudkan visi-misi bersama. *Structure capital* bisa berupa *hardware* atau *software*, sarana dan prasarana, sistem operasional, proses *manufacturing* dan semua bentuk *intellectual property*.

c. *Relational Capital*

Relational capital merupakan hubungan organisasi dengan para mitra. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan yang harmonis (*association network*), baik dengan pemasok, pelanggan, maupun pemerintah (sebagai regulator) dan lingkungan sekitar (masyarakat). Tinjauan *relational capital* biasanya digunakan untuk meningkatkan jumlah pangsa pasar dari produk organisasi dan untuk memenangkan persaingan dengan kompetitor lainnya, bisa juga digunakan organisasi untuk mempengaruhi kebijakan dari pemerintah agar terciptanya kebijakan yang demokratis (Khasanah A. N., 2016). Tentunya apabila hubungan baik tersebut tetap terjaga dan berkembang baik, maka sedikit banyaknya akan mempengaruhi kemajuan dari organisasi sebagai nilai tambah tersendiri. Dan hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana menciptakan hubungan yang simbiosis mutualisme agar tidak terdapat tendensi apapun antara organisasi dan pihak luar lainnya. *Relational capital* juga meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi pasar yang ingin dibidik dan memposisikan organisasi dalam pasar. Hal ini dapat tercipta melalui pengetahuan anggota yang diproses dengan modal struktural yang akhirnya menghasilkan hubungan baik dengan pihak luar (Widiyaningrum, 2004).

Leiv Edvinson dalam (Sawarjono & Kadir, 2003) menyarankan pengukuran beberapa hal berikut ini yang terdapat dalam *relational capital*, yaitu:

- 1) *Relational Profile*. Terkait dengan siapa pelanggan-pelanggan kita, dan bagaimana mereka berbeda dari pelanggan yang dimiliki oleh pesaing. Potensi apa yang kita miliki untuk meningkatkan loyalitas, mendapatkan pelanggan baru, dan mengambil pelanggan dari pesaing.
- 2) *Relational Duration*. Terkait dengan seberapa sering pelanggan kita berbalik pada kita? Apa yang kita ketahui tentang bagaimana dan kapan pelanggan akan menjadi pelanggan yang loyal? Serta seberapa sering frekuensi komunikasi kita dengan pelanggan.
- 3) *Relational Role*. Terkait dengan bagaimana kita mengikutsertakan pelanggan ke dalam desain produk, produksi dan pelayanan.
- 4) *Relational Support*. Terkait dengan program apa yang digunakan untuk mengetahui kepuasan pelanggan, dan.
- 5) *Relational Success*. Terkait dengan berapa besar rata-rata setahun pembelian yang dilakukan oleh pelanggan.

Dari beberapa uraian diatas mengenai *relational capital*, dapat ditelaah bahwa *relational capital* merupakan hubungan harmonis dalam bekerja antara organisasi dengan pihak luar yang menunjang roda organisasi sebagai bagian dari mewujudkan visi-misi bersama. Dalam menjalin hubungan ini, organisasi selayaknya memberikan pelayanan yang baik terutama kepada konsumen, serta menjalin hubungan yang baik pula dengan lingkungan sekitar ataupun pemerintah sebagai regulator. Hal ini pada dasarnya merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi agar dapat meningkatkan nilai organisasi tersebut. Sehingga apabila *relational capital* yang ada tidak dapat menunjang kebutuhan, maka organisasi semakin sulit untuk mendapatkan nilai tambah sebagai faktor pendukung.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Islam

Islam sebagai agama peradaban tentunya telah memberikan pengertian tentang prinsip-prinsip profesionalitas dan humanisme dalam manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mengatur atau memberdayakan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama (Musyaddad, 2013). Islam sendiri memandang bahwa setiap kepunyaan manusia adalah titipan yang ada sebagian adalah milik orang lain. Sehingga setiap harta dan produk yang dikelola oleh organisasi sekalipun harus memberikan maslahat bagi banyak orang. Oleh karena itu, dasar dari pengelolaan organisasi harus berdasarkan prinsip-prinsip Islami. Prinsip-prinsip yang harus dipegang teguh diantaranya sebagai berikut (Afzalur Rahman, 2004) dalam Suripto (2012).

a. Bekerja adalah hal yang mulia

Rasulallah SAW suatu saat pernah mencium tangan seorang sahabat ketika beliau mengetahui bahwa lelaki tersebut hitam (kasar) karena bekerja menggunakan martil, dan beliau sangat simpati mengetahuinya. Bentuk simpati Rasulullah mengindikasikan tentang kekaguman terhadap lelaki tersebut atas pekerjaan yang dilakukannya walau berat sekalipun namun tetap dalam koridor jalan yang baik dalam mencari penghasilan.

b. Bekerja adalah untuk kesejahteraan bersama

Khalifah keempat Sayyidina Ali r.a pernah berkata dengan bangga bahwa dia pernah mengetahui Rasulullah sedang lapar dan dia bekerja supaya dapat membelikan makanan untuk beliau. Dia bekerja membersihkan lumpur di kebun seorang Yahudi di luar Madinah dan memperoleh 17 kurna karena mengangkat 17 ember air. Usaha yang dilakukan Ali tidak lain sebagai bentuk simpati atas kondisi Rasulullah saat itu. Namun ketika di terapkan dalam sistem organisasi, peran dari seorang manajer begitu besar dalam kesejahteraan anggotanya. Bentuk simpati tersebutlah yang menjadi nilai tambah dari berpegang pada prinsip manajemen SDM Islami.

c. Prinsip kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dan keahlian setiap anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Nilai kompetensi menjadi penting guna memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena setiap dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Sehingga apabila tidak memerhatikan prinsip ini, pekerjaan yang ditugaskan tidak dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan, serta memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi.

d. Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan

Setiap organisasi tentunya mempunyai sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sehingga setiap bidang yang di tugaskan pada anggota bersesuaian dengan kompetensi yang dimilikinya.

Dalam hal perekrutan anggota baru, manajemen sumber daya manusia dalam Islam memberikan tatanan nilai sebagai berikut (Suripto, 2012).

a. Kebaikan moral dan fisik

Hal tersebut menjadi syarat untuk diterapkan karena kebaikan moral dan kebaikan fisik akan memberikan pengaruh terhadap kecakapan anggota secara perilaku maupun ketahanan tubuh dalam menjalankan tugas yang akan diberikan. Hal ini telah disampaikan dalam surat Al-Qashash ayat 26 yang artinya:

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerta (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya””.

b. Kebaikan akan dan pikiran

Baiknya akal adalah pertanda atas kecerdasan calon anggota sehingga apabila mendapatkan suatu permasalahan, tidak serta merta menjadikannya

memiliki kebuntuan. Baiknya akal juga berpengaruh terhadap motivasi kerja, pantang menyerah, progresif serta wawasan yang luas. Hal ini dijelaskan dalam surat Yusuf ayat 55 yang artinya:

“Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan””.

Dengan demikian, BAZNAS sebagai lembaga pengelola zakat tentunya memiliki pedoman kerja yang bernilai Islam. Dan harus menerapkannya dalam setiap kebijakan maupun rutinitas keseharian agar maksud dari manajemen sumber daya manusia Islami tersampaikan secara nyata dan memberikan dampak yang maslahat untuk semua anggota maupun pihak luar yang memiliki hubungan dengan BAZNAS, baik dari mustahiq, muzzaki maupun pemerintah.

4. Definisi Zakat

Secara etimologis, zakat berasal dari kata dasar Bahasa Arab *zaka* yang berarti berkah, tumbuh, bersih, naok dan bertembah. Sedangkan secara terminologi di dalam *fiqh*, zakat adalah sebutan atau identitas bagi sejumlah harta tertentu yang diwajibkan Allah SWT supaya diserahkan kepada orang-orang yang berhak mendapatkannya (mustahiq) oleh orang-orang yang wajib mengeluarkan zakat (muzzaki) (Khasanah U. , 2010).

Dalam UU RI No 23 tahun 2011 menerangkan bahwa zakat merupakan harta yang wajib dikeluarkan oleh seorang Muslim atau badan usaha untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan syariat Islam. Menurut istilah syariat atau *fiqh*, zakat mengacu pada bagian kekayaan yang ditentukan oleh Allah SWT untuk didistribusikan kepada kelompok tertentu yang layak menerimanya. Mazhab Syafi'i mendefinisikan zakat sebagai ungkapan untuk keluarnya harta atau tubuh dengan cara khusus. Cara khusus itu adalah terkait dengan cara dalam pengambilan dari harta yang tertentu

menurut sifat-sifat tertentu (untuk diberikan) kepada golongan yang tertentu dan dengan nilai tertentu. Beda halnya dengan aliran Mazhab Hanafi, menurutnya zakat menjadikan sebagian harta yang umum menjadi khusus sebagai milik orang yang khusus pula sesuai ketentuan syariah karena Allah SWT (Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah - Bank Indonesia dan P3EI Fakultas Ekonomi - Universitas Islam Indonesia, 2016).

Pada dasarnya zakat merupakan bagian dari rukun Islam yang diwajibkan kepada seluruh umat Islam yang memenuhi syarat untuk mengeluarkan sebagian hartanya dalam bentuk zakat, walaupun secara tekstual tidak disebutkan secara eksplisit tentang diwajibkannya bagi yang memenuhi syarat. Al-Qur'an sebagai kitab suci umat Islam tentunya banyak sekali menerangkan dalam originalitasnya tentang perintah menunaikan zakat. Seperti dalam Surah Al-Baqarah ayat 43 yang menerangkan sebagai berikut:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكُعُوا مَعَ الرََّاكِعِينَ (٤٣)

“Dan dirikanlah shalat, keluarkanlah zakat dan ruku'lah bersama mereka yang ruku'”. (QS. Al-Baqarah. 2:43).

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ (٥٦)

“Dan dirikanlah shalat, dan tunaikanlah zakat, taatlah kepada Rasul agar kamu sekalian mendapat rahmat”. (QS. Annur. 24:56).

Perintah zakat selalu beriringan dengan perintah shalat dikarenakan kedua perintah tersebut memiliki tujuan yang hamper sama, yakni perbaikan kualitas diri menjadi lebih baik atau kembali kepada fitrah manusia. Tujuan dari zakat adalah membersihkan diri dari sifat rakus, kikir, dan mendorong manusia untuk mengembangkan sifat kedermawanan dan sensitivitas kesetiaan sosial. Demikian pula halnya dengan shalat, shalat berujung untuk

menghindarkan manusia dari perbuatan *fakhsya* (kejahatan) dan *munkar* (kerusakan) (Quraish Shihab, 2001) dalam (Khasanah U. , 2010).

Pada dasarnya, zakat itu terbagi menjadi zakat fitrah dan zakat mal. Zakat fitrah menurut Mursyidi (2011:78) dalam (Ansoriyah, et al., 2015) merupakan zakat jiwa (*zakah al-nafs*) yang diwajibkan berzakat bagi setiap individu baik untuk orang yang sudah dewasa maupun belum dewasa, dan dibarengi dengan ibadah puasa (*shaum*). Sedangkan zakat mal merupakan segala harta yang dimiliki oleh perseorangan atau badan usaha yang memiliki nilai ekonomi dan potensial untuk berkembang. Seseorang yang diwajibkan untuk berzakat menurut para ulama adalah seorang Muslim dewasa, berakal sehat, merdeka serta mempunyai harta atau kekayaan yang cukup *nisab* (sejumlah harta yang telah cukup jumlahnya untuk dikeluarkan zakatnya) dan sudah memenuhi *haul* (telah cukup waktu untuk mengeluarkan zakat yang biasanya kekayaan itu telah dimilikinya dalam waktu satu tahun). Kekayaan yang biasanya wajib dizakati karena sudah memenuhi *haul* antara lain emas, perak, barang dagangan, ternak sapi, kerbau, kambing dan unta. Tetapi ada juga kekayaan yang wajib dizakati tanpa menunggu jangka waktu kepemilikan satu tahun semacam hasil bumi, begitu dihasilkan maka boleh langsung dikeluarkannya zakat (Khasanah U. , 2010). Namun seiring berkembangnya zaman, obyek zakat kemudian diperbaharui berdasarkan kesepakatan para ulama seperti zakat pendapatan dan jasa, perindustrian, perniagaan, surat berharga, perikanan dan rikaz (barang temuan) (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat., 2011).

Penjelasan mengenai syarat-syarat harta yang wajib dizakati oleh muzaki, yaitu; 1) Milik penuh. Dalam artian harta tersebut berada dibawah control dan di dalam kekuasaannya, atau seperti dinyatakan ahli fikih yaitu harta itu harus berada ditangannya, tidak tersangkut di dalamnya hak orang lain dan mempunyai nilai guna yang dapat dimanfaatkan. 2) Berkembang.

Yaitu harta tersebut memberikan keuntungan atau pendapatan apabila dipergunakan. 3) Cukup senisab. Artinya sejumlah harta tertentu yang cukup jumlahnya untuk dikeluarkan zakatnya. 4) Bebas dari hutang. Maksudnya bila pemilik harta tersebut mempunyai hutang yang menghabiskan atau mengurangi jumlah kepemilikan sehingga tidak sampai nisabnya. Dan 5) Berlalu setahun. Maksudnya adalah harta yang berada ditangan pemiliknya sudah berlalu masanya selama satu tahun. Persyaratan ini berlaku untuk ternak, uang, dan harta benda dagang. Sedangkan untuk hasil pertanian, buah-buahan, madu, harta karun dan sejenisnya tidaklah dipersyaratkan untuk menunggu dalam waktu setahun lamanya. Jadi untuk menjadi sah zakat seseorang atau badan usaha harus memenuhi syarat-syarat tersebut diatas (Khasanah U. , 2010).

Ketentuan terkait golongan-golongan yang berhak mendapatkan zakat disebutkan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 60 adalah sebagai berikut.

إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَىٰ فَالْمَوْلَىٰ فَالْمَوْلَىٰ فَالْمَوْلَىٰ وَفِي
الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۚ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (٦٠)

“Zakat-zakat itu hanyalah untuk orang fakir, orang miskin, para pengelolanya, para mualaf, untuk memerdekakan budak, orang yang bangkrut karena hutang, untuk jalan Allah dan mereka yang terdampar dalam perjalanan. Inilah ketetapan Allah. Allah Maha Mengetahui lagi Maha bijaksana”. (QS. At-Taubah. 9:60).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa orang-orang yang berhak mendapatkan zakat disebut juga sbagai *ansaf*. Orang-orang tersebut yang dimaksud meliputi: 1) Orang-orang fakir, 2) Orang-orang miskin, 3) Pengurus-pengurus zakat (amil), 4) Para mualaf, 5) Untuk (memerdekakan) budak, 6) Orang-orang yang berutang dan tidak mampu membayarnya (Al-Gqrim), 7) Sabilillah, dan 8) Ibnu Sabil (Khasanah U. , 2010).

5. Pendayagunaan Dana Zakat

Dalam BAB I Pasal I Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, menjelaskan bahwa pengelolaan zakat merupakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Pendayagunaan zakat merupakan usaha agar dana zakat yang telah diterima dari berbagai golongan digunakan untuk menghasilkan suatu manfaat yang berdampak baik bagi subyek penerima zakat dan bukan hanya sebatas formalitas belaka. Dalam proses pendayagunaan dana zakat, tentunya membutuhkan manajemen zakat yang baik. Di Indonesia, manajemen yang digunakan ada empat model. Ada yang menggunakan manajemen tradisional (seperti masjid-masjid di lingkungan masyarakat), model organisasi masyarakat (seperti lembaga amil zakat Muhammadiyah), model organisasi bisnis (seperti kebanyakan lembaga amil zakat (LAZ) dibawah naungan perbankan atau badan usaha milik swasta), dan model birokrasi (seperti badan amil zakat nasional (BAZNAS)) dibawah naungan pemerintah (Khasanah U. , 2010). Namun, diantara empat model tersebut, peneliti memilih BAZNAS sebagai subyek penelitian.

Selain manajemen yang baik, BAZNAS tentunya harus mempunyai prinsip kerja. Prinsip-prinsip dasar yang harus di pegang teguh oleh BAZNAS diantaranya adalah prinsip **independen**, dalam artian tidak mempunyai ketergantungan kepada orang-orang tertentu atau lembaga lain. Harus **netral**, tidak hanya menguntungkan pihak tertentu tetapi menjunjung tinggi nilai kemaslahatan bersama. **Tidak diskriminasi**, artinya tidak pandang bulu suku atau golongan masyarakat tertentu. Dan **tidak berpolitik praktis**, artinya tidak bersekongkol terhadap partai politik manapun untuk menguntungkan partai tersebut walaupun memberi keuntungan bagi organisasi. Selain itu, dalam menjalankan perannya BAZNAS juga harus mempunyai asas pengelolaan yang **amanah**, dalam artian dapat dipercaya dalam pengelolaan

dana zakat. **Professional**, dalam artian BAZNAS bekerja secara maksimal untuk mewujudkan visi dan misinya tanpa mementingkan kepentingan pribadi-pribadi dalam organisasi tersebut. Dan **transparan**, karena BAZNAS sebagai organisasi sosial untuk kepentingan masyarakat maka harus terbuka dalam segala informasi yang kiranya dibutuhkan masyarakat (Khasanah U. , 2010).

Untuk mencapai tujuan dari pendayagunaan dana zakat, BAZNAS harus memiliki tiga fungsi utama, yaitu sebagai berikut (Khasanah U. , 2010).

a. Fungsi Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu aktifitas untuk membuat rancangan-rancangan agenda kegiatan yang akan dilakukan oleh BAZNAS. Perencanaan bisa terkait dengan waktu dan strategi yang dibutuhkan dalam mewujudkan visi misi BAZNAS (Faizatul Ansoriyah dkk, 2015). Tahap perencanaan terkait pengumpulan dana zakat dilakukan melalui pendataan perseorangan ataupun badan usaha (bisa didapatkan melalui kerja sama dengan pemerintah) melalui pengukuran indeks kekayaan/pendapatan pertahunnya. Hal ini lebih banyaknya berkaitan erat dengan penerimaan BAZNAS dalam jangka waktu tertentu (biasanya satu tahun kedepan). Sedangkan dalam tahap perencanaan terkait penyaluran dana zakat dilakukan berdasarkan kebutuhan yang menjadi prioritas mustahiq seperti peningkatan kualitas diri yang didalamnya termasuk kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan dan akses kesehatan dan bentuk kebutuhan primer lainnya.

Perencanaan merupakan aspek penting dalam aktivitas kerja yang sedikit banyaknya merupakan proyeksi dari evaluasi kerja di tahun sebelumnya. Pentingnya perencanaan dikarenakan fungsi ini memberikan gambaran semacam kalender kerja dan targetan kerja yang harus dilakukan selama satu tahun. Adanya proses perencanaan dalam BAZNAS menggambarkan bahwa BAZNAS termasuk organisasi

modern yang menjunjung sistematisasi dan strukturalisasi dalam mewujudkan tujuan bersama. Lebih lanjut Handoko (2000) menyebutkan bahwa perencanaan dilakukan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam perbuatan keputusan dan untuk meningkatkan siks pencapaian tujuan. Jadi fungsi perencanaan merupakan hal yang penting untuk dijalankan untuk mempermudah jalannya suatu organisasi.

b. Fungsi Perhimpunan

Fungsi perhimpunan dapat diartikan sebagai kegiatan menghimpun dana dan sumber daya lainnya dari masyarakat (baik individu, kelompok, organisasi, organisasi ataupun pemerintah) yang akan digunakan untuk membiayai kegiatan operasional lembaga yang ada akhirnya adalah untuk mencapai visi misi dari lembaga tersebut, (Hendra Sutisna, 2006). Perhimpunan dana dapat pula diartikan sebagai proses mempengaruhi masyarakat baik perseorangan sebagai individu atau perwakilan masyarakat maupun lembaga agar menyalurkan dananya untuk sebuah organisasi (April Purwanto, 2009). Sedangkan menurut Setiyaningsih H (2008) menjelaskan bahwa perhimpunan zakat adalah bagaimana proses, cara untuk menghimpun (mengumpulkan) sejumlah harta tertentu untuk dikeluarkan dan diserahkan kepada yang berhak menerimanya.

Dalam perhimpunan dana zakat, BAZNAS harus menempuh berbagai cara antara lain dengan pemanfaatan sejumlah produk (program) yang ditawarkan, pemungutan langsung dari anggota organisasi kepada calon muzzaki sebagai perseorangan ataupun badan usaha, menggaet muzzaki melalui media iklan, media massa, membuka gerai penampungan zakat, dan pengembangan program kemitraan.

Dari beberapa penjelasan di atas, fungsi perhimpunan dana zakat adalah untuk mempermudah jalannya program-program BAZNAS dalam peningkatan kualitas diri mustahiq. Perhimpunan zakat harus dikerjakan secara giat melalui berbagai metode tersebut di atas guna tercapainya visi-

misi BAZNAS. Tentunya dalam proses perhimpunan zakat, BAZNAS harus memberikan pengaruh besar terhadap calon muzakki agar bersedia secara ikhlas dan ridha untuk memberikan sejumlah hartanya dalam bentuk zakat sebagai bagian dari kewajibannya.

c. Fungsi Penyaluran Zakat

Fungsi ini adalah untuk memberdayakan dana yang terkumpul kepada orang-orang yang berhak menerima zakat. Fungsi ini bukan sekedar bagaimana BAZNAS membagi-bagikan dana yang terkumpul kepada mustahiq, namun harus bisa menjadikan dana tersebut bermanfaat sebaik mungkin agar nilai yang terkandung dalam zakat tidak sebatas membebaskan diri dari kewajiban berzakat. Sehingga perlu dilakukannya proses penyaluran yang bertujuan untuk menjadikan zakat sebagai zakat produktif.

Dalam menyalurkan dana zakat, BAZNAS berpegang pada kebijakan yang telah ditetapkan dalam rapat internal berdasarkan prosedur yang telah ditentukan dan disepakati. Dalam kebijakan tersebut ditentukan bentuk dan sasaran penyaluran. Kebijakan ini dibuat dengan tujuan agar penyaluran dana zakat sesuai dengan ketentuan syariah, mengacu pada perencanaan yang telah ditetapkan, dan tepat mengenai sasaran (efektif) dan efisien. Prioritas penyaluran dana zakat perlu disusun berdasarkan survei lapangan, baik dari sisi mustahiq maupun program pemberdayaan yang hendak dilaksanakan (seperti ekonomi, pendidikan, dakwah, kesehatan, sosial dan sebagainya). Prioritas ini dilakukan juga karena alasan adanya keterbatasan sumber daya dan dana yang tersedia. Tanpa menentukan skala prioritas, maka apa saja yang direncanakan bisa menjadi tidak berguna dan tidak efektif, karena perencanaan yang efektif harus memenuhi kriteria kegunaan, ketepatan dan obyektivitas, ruang lingkup, besaran biaya, akuntabilitas, dan ketepatan waktu.

6. Pengukuran Intellectual Capital

Saat ini, sudah cukup banyak penelitian mengenai *intellectual capital* dengan berbagai metode yang terukur yang memiliki beberapa bentuk dan cakupan relevan. Pengukuran tersebut dilakukan untuk membuktikan kesesuaian antara hipotesis yang dibangun ataupun teori-teori yang ada dengan fakta yang sebenar-benarnya di berbagai tempat yang berbeda. Dan dalam tahap pengukuran *intellectual capital* tidak mudah untuk dilakukan sebagaimana mengukur nilai dari suatu bentuk moneter yang secara ilmiah tidak mengalami hambatan yang amat besar.

Dalam pengukuran *intellectual capital*, Pulic pada tahun 1997 mengembangkan suatu pengukuran *intellectual capital* yang dimiliki suatu organisasi. Pengukuran tersebut menyajikan informasi yang berkaitan erat dengan *value creation efficiency* dari aset berwujud ataupun aset tidak berwujud pada suatu organisasi. Pengukuran tersebut diberi nama VAIC™ atau *Value Added Intellectual coefficient* (Khasanah A. N., 2016).

Metode *value added intellectual coefficient* (VAIC™) dikembangkan oleh Pulic pada tahun 1997 yang didesain untuk menyajikan informasi tentang *values creation efficiency* dengan pendekatan yang relatif mudah dan sangat mungkin untuk dilakukan dalam mengukur aset berwujud (*tangible asset*) maupun aset tidak berwujud (*intangible asset*) suatu organisasi karena dikonstruksi dari akun-akun dalam laporan keuangan (neraca, laba rugi). Metode ini dimulai dengan kemampuan organisasi untuk menciptakan *value added* (VA). *Value added* adalah indikator paling obyektif untuk menilai keberhasilan kinerja dan menunjukkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai (*value creation*). VA kemudian dipengaruhi oleh efisiensi dari *Human Capital* (HC) dan *Structure Capital* (SC). Hubungan lainnya adalah dengan *Capital Employed* (CE), yang dalam hal ini dilabeli dengan VACA. VACA adalah indikator untuk VA yang diciptakan oleh satu unit dari *physical capital* (modal fisik) (Ihyaul Ulum, 2009) dalam (Ulum, 2013).

Hubungan kedua adalah antara VA dan HC yang kemudian disebut VAHU (*Value Added Human Capital*) menunjukkan berapa banyak VA dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Hubungan antara VA dan HC mengindikasikan kemampuan dari HC untuk menciptakan nilai di dalam suatu organisasi. Hal ini senada dengan argumen Pulic bahwa *total salary and wage costs* adalah indikator dari HC suatu organisasi (Ulum, 2013).

Hubungan ketiga adalah “*structure capital coefficient*” yang kemudian disebut STVA menunjukkan kontribusi SC dalam penciptaan nilai. STVA fungsinya untuk mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan nilai dari VA dan merupakan indikator bagaimana keberhasilan SC dalam penciptaan nilai. SC bukanlah ukuran yang independen sebagaimana HC, ia adalah ukuran yang dependen terhadap *value creation*. Artinya, semakin besar kontribusi HC dalam *value creation*, maka akan semakin kecil kontribusi SC dalam hal tersebut. Lebih lanjut Pulic menyatakan bahwa SC adalah VA dikurangi HC, yang hal ini telah diverifikasi melalui penelitian empiris pada sektor industri tradisional (Pulic, 2000) dalam (Ulum, 2013).

Langkah terakhir adalah menghitung kemampuan intelektual organisasi dengan menjumlahkan koefisien-koefisien yang telah dihitung sebelumnya. Hasil penjumlahan tersebut kemudian diformulasikan dalam indikator VAIC™ (Tan *et.al*, 2007) dalam (Ulum, 2013).