



**KONSTRUKSI MANAJEMEN MODAL INTELEKTUAL  
DALAM LINGKUNGAN BISNIS YANG DINAMIS**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Magister Akuntansi**

**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA**

**OLEH  
FREDERIK M. KERYAPY**

**55514120085**

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
2021**

## PENGESAHAN TESIS

Judul : KONSTRUKSI MANAJEMEN MODAL INTELEKTUAL  
DALAM LINGKUNGAN BISNIS YANG DINAMIS  
Nama : Frederik M. Keryapy  
NIM : 55514120085  
Program : Magister Akuntansi  
Tanggal : 25 Maret 2021

Mengesahkan,  
Pembimbing,



**Dr. Hadri Mulya, S.E., M.Si**

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
Direktur Pascasarjana Ketua Program Studi  
Magister Akuntansi



**Prof. Dr. -Ing. Mudrik Alaydrus**



**Dr. Hari Setiyawati, S.E, M.Si., Ak., CA.**

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan Tesis ini :

Judul : KONSTRUKSI MANAJEMEN MODAL INTELEKTUAL  
DALAM LINGKUNGAN BISNIS YANG DINAMIS  
Nama : Frederik M. Keryapy  
NIM : 55514120085  
Program : Magister Akuntansi

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Magister Akuntansi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Selain informasi, data dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 10 Maret 2021



SEPLU OH-RUBU RUPIAH  
1000  
THE MEDERAT  
TEMPEL  
75EBFAJX171079892

Frederik M. Keryapy

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan Berkah, Rahmat dan Petunjuk-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan karya ilmiah ini yang berjudul KONSTRUKSI MANAJEMEN MODAL INTELEKTUAL DALAM LINGKUNGAN BISNIS YANG DINAMIS.. Berbagai tantangan didapat dalam pengumpulan data, analisis dan pengolahan data serta penulisan thesis ini. Namun berkat arahan, petunjuk dan kesabaran Dosen Pembimbing serta pengetahuan selama mengikuti program Magister Akuntansi di Universitas Mercu Buana, kami dapat melaluinya dan menyelesaikan tesis ini.

Oleh karena hal tersebut diatas maka pada kesempatan ini, kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas Kasih dan Karunia-Nya yang memberikan segala jalan, kemudahan dan kelancaran dari setiap kesulitan.
2. Bapak Prof. Dr. -Ing. Mudrik Alaydrus selaku Direktur Pascasarjana Universitas Mercubuana Jakarta.
3. Ibu Dr. Hari Setiyawati, S.E, M.Si., Ak., CA., selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Mercubuana Jakarta.
4. Bapak Dr. Hadri Mulya, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan saran serta motivasi yang baik selama mengikuti Program Magister Akuntansi di Universitas Mercu Buana, sehingga kami mendapatkan limpahan hal ilmu pengetahuan dan hal-hal positif yang dapat bermanfaat dikemudian hari.

6. Para staf Tata Usaha Universitas Mercu Buana yang banyak membantu dalam kelancaran kegiatan administrasi kemahasiswaan dan kepentingan lainnya, sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
7. Orang tua tercinta, ibu yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan selama penulisan tesis ini.
8. Yang Terkasih kedua anakku Middy Stephanie dan Mario Fernando yang selalu memberikan inspirasi, kasih sayang, cinta, kesetiaan, kesabaran, perhatian, dan pengertiannya yang tiada henti-hentinya, serta dukungan doa semangatnya mulai dari awal sampai akhir studi, sehingga penulis berhasil menyelesaikan studi Magister Akuntansi dan tesis ini dengan baik

Akhirnya, dengan kerendahan hati kami mengharapkan saran dan kritikan dari berbagai pihak atas karya ilmiah ini untuk kami sempurnakan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan, rujukan bagi manajemen perusahaan dan informasi positif yang bisa diambil bagi pihak yang membutuhkan.

Penulis

Frederik M. Keryapy



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	i
<b>PENGESAHAN TESIS</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II</b>	
<b>TAMAN SARI PUSTAKA DAN TEORI AKUNTANSI</b>	
<b>DALAM MULTIPARADIGMA</b> .....	<b>8</b>
A. Tinjauan Akuntansi Multiparadigma.....	8
B. Grand Theories .....	14
1. Resouce Based Theory .....	15
2. Stakeholder Theory .....	16
3. Legitimacy Theory .....	17

	C. Modal Intelektual.....	18
	D. Karakteristik Modal Intelektual .....	20
	E. Kemampuan Dinamis dan Modal Intelektual.....	28
	F. Kemampuan Manajemen.....	31
	G. Proses Kemampuan Dinamis.....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
	A. Memahami Paradigma Penelitian.....	37
	B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	39
	C. Metode Penelitian Kualitatif – <i>Grounded Theory</i> .....	40
	D. Teknik Pengumpulan Data .....	43
	E. Teknik Analisis Data .....	44
	F. Menetapkan Informan .....	44
	G. Mewancarai Informan .....	47
	H. Membuat catatan Etnografis.....	48
	I. Mengajukan Pertanyaan Deskriptif .....	49
	J. Menganalisa Hasil Wawancara .....	49
	K. Lokasi Penelitian .....	54
	L. Fokus Penelitian .....	54
	M. Informan Kunci .....	55
	N. Teknik Pengumpulan Data .....	55
<b>BAB IV</b>	<b>HUMAN CAPITAL .....</b>	<b>58</b>
	A. Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi	

dan Profesional .....	58
1. Pengertian Kompetensi.....	58
2. Menilai Melalui Orang .....	61
3. Manajemen SDM Terpadu .....	65
4. Membangun Model Kompetensi .....	75
5. Mengukur Kompetensi .....	84
6. Pembuatan Profil Kompetensi.....	86
7 Model Kompetensi dan Pendekatan Terpadu.....	88
8 Standar Kompetensi .....	92
9. Perencanaan Karier dan Suksesi.....	94
10. Penerimaan dan Seleksi Berdasarkan Kompetensi .....	99
11 Mengukur Pelamar Kerja Seleksi Kompetensi .....	102
12 Analisis Potensial Dalam Pengembangan Manajemen ..	108
13 Kinerja Manajemen Menuju Kemana?.....	115
14 Membayar untuk kompeten, Apa Artinya? .....	118
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	121
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	121
2. Mengapa Pelatihan dan Pengembangan diperlukan? .....	122
3. Manfaat Program Pelatihan dan Pengembangan .....	125
4. Langkah-Langkah Penyelenggaraan Program Pelatihan dan Pengembangan .....	127
5. Pendekatan, Metode, Teknik Pelatihan dan Pengembangan .....	134



	6 Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	142
	7. Penilaian Pelatihan dan Pengembangan .....	145
	C. Pengembangan Manajemen (Management Development) ....	146
	1. Metode-metode Pengembangan Manajemen.....	148
	2 Pengembangan Organisasi .....	155
	3. Peranan Departemen SDM dalam Membentuk Learning Organization.....	157
<b>BAB V</b>	<b>KONSTRUKSI HUMAN CAPITAL PERUSAHAAN .....</b>	<b>159</b>
	A. Rekrutment Karyawan dan Pengangkatan .....	159
	1. Rekrutmen Karyawan Perusahaan .....	159
	2. Pengangkatan Karyawan Perusahaan .....	160
	B. Human Capital Perusahaan .....	161
<b>BAB VI.</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Implikasi Penelitian .....	170
	B. Keterbatasan Penelitian.....	172
	C. Saran .....	172
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>173</b>
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Asumsi Paradigma Kuantitatif dan Kualitatif .....	10
Tabel 2.2 Definisi Modal Intelektual .....	25
Tabel 4.1 Tipe Pemimpin Seperti Diranking Pada Grid .....	156
Tabel 5.1. Manfaat Dari Partisipasi Dalam Komunitas Pengetahuan .....	167



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Asumsi Paradigma Burrell Morgan.....	11
Gambar 2.2. Konsep Model Grant (1991) .....	30
Gambar 4.1 Bagan Model Alur Kompetensi.....	81
Gambar 4.2. Keseimbangan Antara Kapabilitas Pegawai Baru& Tuntutan Jabatan .....	124



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkonstruksikan *intellectual capital* dalam lingkungan bisnis yang dinamis pada perusahaan di Jakarta, penelitian ini dikhususkan untuk meneliti salah satu dari tiga elemen intelektual capital yaitu *human capital* yang merupakan *lifeblood* dalam *intellectual capital*. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode paradigma interpretif dan teknik pengumpulan data di lokasi penelitian dengan mewawancarai informan. Teori yang dijadikan rujukan dalam penelitian modal intelektual adalah *Resource Based Theory (RBT)*, *Stakeholder Theory* dan *Legitimacy Theory*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan masih bersifat administratif dalam mengelola sumber daya manusia dan perusahaan akan melakukan perubahan pengelolaan manusia sebagai beban menjadi manusia sebagai asset. Perubahan sesungguhnya bukan teknologi, namun manusia yang memikirkan, menggunakan, dan mengembangkan teknologi.

Ruang lingkup dalam penerapan *human capital* diantaranya *organizational development management*, *industrial relation management*, *compensation and benefits management*, *people development management* and *employee management*.

**Kata kunci** : *Intellectual Capital*, *human capital*, *Resource Based Theory (RBT)*, *Stakeholder Theory* dan *Legitimacy Theory*. *Perusahaan*.



## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to construct intellectual capital in a dynamic business environment in companies in Jakarta, this study is devoted to examining one of the three elements of intellectual capital, namely human capital, which is lifeblood in intellectual capital. The research method used was qualitative research with interpretive paradigm methods and data collection techniques at the study site by interviewing informants. Theories used as references in intellectual capital research are Resource Based Theory (RBT), Stakeholder Theory and Legitimacy Theory.*

*The results of this study indicate that the company is still administrative in managing human resources and the company will make changes to human management as a burden to become humans as assets. Real change is not technology, but people who think, use and develop technology.*

*The scope in the application of human capital includes organizational development management, industrial relations management, compensation and benefits management, people development management and employee management.*

**Keywords:** *Intellectual Capital, human capital, Resource Based Theory (RBT), Stakeholder Theory and Legitimacy Theory. Company.*

