

## ABSTRAK

Sejak tahun 1990-an, perhatian terhadap praktek pengelolaan aset tidak berwujud (*intangible assets*) telah meningkat secara dramatis (Harrison and Sullivan, 2000). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangible assets* tersebut adalah *intellectual capital* yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi (Petty and Guthrie 2000; Sullivan and Sullivan 2000). *Intellectual capital* merupakan aset tidak berwujud (*intangible asset*) yang dimiliki oleh perusahaan dan merupakan salah satu asset penting yang dimiliki perusahaan. Salah satu komponen utama *intellectual capital* adalah *human capital*. *Human capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan pada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi (Stewart 1997). *Human capital* merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan terdiri dari individu – individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya individu di dalamnya. Dalam perspektif *learning and growth* Balanced Scorecard yang diperkenalkan oleh Kaplan dan Norton, *human capital* harus *align* dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Untuk dapat bersaing dalam kondisi yang semakin ketat, perusahaan perlu menciptakan *competitive advantage* bahkan mempertahankannya dalam jangka panjang atau mencapai *sustainability competitive advantage*. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menunjang *competitive advantage* adalah melalui *human capital*. Teori *resource based-view of the firm* merupakan salah satu pendekatan dalam merancang suatu strategi mencapai keunggulan (*competitive strategy*) dengan menggunakan sumber daya internal yang dimiliki perusahaan. Keunggulan dicapai apabila sumber daya tersebut hanya dimiliki perusahaan dan perusahaan atau pesaing lain tidak mudah menirunya. Barney (1991) menspesifikkan keadaan di mana perusahaan dengan sumber dayanya dapat dijadikan sebagai sumber *sustained competitive advantage*. Untuk menjadi sumber keunggulan bersaing, maka sumber daya tersebut harus memiliki karakteristik bernilai, jarang, tidak mudah diimitasi, dan tidak mudah digantikan. Melihat peran penting *human capital* pada perusahaan, penelitian ini berusaha menggambarkan dan menganalisis peranan *human capital* dalam menunjang *sustainability competitive advantage*.

Kata kunci : *human capital, sustainability competitive advantage, resource based-view of the firm*