

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA INTELECTUAL CAPITAL  
DAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA XIV TAKALAR**

**SKRIPSI**



Oleh  
**MERIANI**  
**NIM 105730518115**

**JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2019**

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA INTELECTUAL CAPITAL  
DAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA XIV TAKALAR**

**SKRIPSI**

Oleh

**MERIAN TI**

**NIM 105730518115**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2019**

## **PERSEMBAHAN**

Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, saudara-saudaraku serta keluarga dan sahabat yang selalu mendoakanku dan menyemangtiku dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.



Jangan menyerah jika impianmu belum terwujud. Dengan semangat, Percaya, dan Diiringi dengan doa, semua yang tidak mungkin bisa saja jadi mungkin.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Analisis Hubungan Antara *Intelectual Capital* dan Kinerja Perusahaan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar"

Nama Mahasiswa : MERIANTI  
No. Stambuk/NIM : 105 730 5181 15  
Jurusan : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, 31 Agustus 2019 di Ruang IQ 7.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 31 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I


Pembimbing II

  
Dr. H. Mahmud Nuhung, MA  
NIDN : 0902025701

  
Abd Salam HB, SE., M.si., Ak., CA. CSP  
NIDN: 0931126607

Mengetahui,

Ketua Prodi Akuntansi

  
Dr. Ismail Badollahi, S.E., M.Si. Ak. CA. CSP  
NBM : 107 3428



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **MERIAN TI**, NIM **105730518115**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 130/ Tahun 1440 H/ 2019 M, Tanggal 30 Dzulhijjah 1440 H/ 31 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Dzulhijjah 1440 H  
31 September 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. Rahman Rahim, SE., MM  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Asriati., SE., M.Si  
2. Dr. Ismail Badollahi, SE., MSi, Ak, CA, CSP  
3. Saida Said, SE., M. Ak. Ak  
4. Wa Ode Rayyani, SE., M. Si, Ak, CA



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Merianti  
Stambuk : 105730518115  
Program Studi : Akuntansi  
Dengan Judul : "Analisis Hubungan Antara *Intellectual Capital* dan Kinerja Perusahaan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 12 Dzulhijjah 1440 H  
12 September 2019 M

Yang membuat pernyataan,

METERAI  
TEMPEL

FCD7FAFF974316241


6000  
ERAN RIBU RUPIAH


MERIANTI

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Akuntansi

  
Ismail Rasullong, SE., MM  
NBM : 903078

  
Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si.Ak.CA.CSP  
NBM : 1073428

## ABSTRAK

**MERIANI** Tahun 2019, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara intellectual capital dan kinerja perusahaan. Fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui hubungan antara intellectual capital dan kinerja perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar. Terdapat hubungan yang baik antara intellectual capital dan kinerja perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar.

Intellectual capital ini sangat berdampak terhadap kinerja perusahaan dimana intellectual capital dengan meningkatnya dan bertambahnya jumlah intellectual capital maka produktivitas kerja karyawan juga semakin bagus. yang pada akhirnya akan berpengaruh pada profitability perusahaan dengan demikian dapat dikatakan bahwa intellectual capital itu akan mempengaruhi profitabilita pada PT. Perekebunan Nusantara XIV Takalar.

Kata Kunci: Intellectual capital, kinerja perusahaan.



## ABSTRACT

**MERIANTI** Tahun 2019, This study aims to determine the relationship between intellectual capital and company performance. The focus of this research is to find out the relationship between ontelectual capital and company performance on PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar. There is a good relationship between intellectual capital and company performance on PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar.

This intellectual capital greatly affects the performance of the company where the intellectual capital with increasing and increasing the amount of intellectual capital, the employee work productivity is also getting better which will ultimately affect the company's profitability, so it can be said that the intellectual capital will affect the profitability of PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar.

Keywords: Intelectual capital, company performance





## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Ánalisis Hubungan Antara Inteectual Capital dan Kinerja Perusahaan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar” dapat terselesaikan.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Secara khusus ucapan sayang dan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua penulis bapak H. Ali dan ibu HJ. Matang yang tak pernah berhenti memberikan harapan, restu, semangat, cinta dan kasih sayang yang begitu tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang selalu mendukung dan memberi perhatian penuh dan selalu memberikan semangat hingga penulis bisa sampai ditahap ini.

Uapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis sejak awal proses penyusunan skripsi dan mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenaitu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., selaku Dekan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si. Ak., selaku Ketua Jurusan Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA selaku pembimbing I dan Bapak Abd salam, HB, SE., M.Si. Ak. CA. CSP., selaku pembimbing II, yang telah meluangkan banyak waktu dalam membimbing, memberikan dukungan serta memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Teristimewa ucapan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya ayah H.ali dan Ibu Hj. Matang, atas segala pengorbanan, kesabaran, kasih sayang, dukungan, nasehat dan setiap do'a-do'anya sehingga penulis dapat melalui setia masalah yang ada.
5. Pimpinan dan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
6. Kepada sahabat saya desi harianti yang telah memberikan motivasi.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang ikut andil dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, dengan penuh kerendahan hati penulis berharap adanya masukan berupa saran dan kritikan yang bersifat membangun untuk menunjang tulisan ini menjadi lebih baik dan semoga skripsi ini dapat menjadi referensi dan pertimbangan bagi peneliti sebelumnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar 28 Agustus 2019

Penulis

Merianti

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I   Pendahuluan</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II   Tinjauan Pustaka</b> .....	<b>8</b>
A. Intellectual Capital (IC).....	8
B. Kinerja Perusahaan .....	14
C. Kerangka Konsep .....	22
D. Hipotesis.....	22
<b>BAB III   Metode Penelitian</b> .....	<b>23</b>
A. Jenis Penelitian .....	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	23

C. Populasi dan sampel .....	23
D. Jenis dan Sumber Penelitian .....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Instrumen Penelitian .....	25
G. Teknik Analisis .....	25
<b>BAB IV Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>26</b>
A. Sejarah Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar ..	26
B. Struktur Organisasi Perusahaan .....	29
C. Visi dan Misi .....	39
<b>BAB V Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>41</b>
A. Intellectual Capital .....	41
B. Kinerja Perusahaan .....	44
C. Analisa Hasil Penelitian .....	54
<b>BAB VI Penutup .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	22



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Secara umum setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai, salah satu tujuanya yaitu untuk memperoleh keuntungan dari hasil usahanya. Dalam mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan harus menerapkan strategi yang tepat mengingat persaingan usaha yang semakin ketat. Adapun strategi yang dapat digunakan dalam memenangkan persaingan yaitu dengan mengubah basis pertumbuhan perusahaan dari bisnis yang berdasarkan tenaga kerja (*laboer based business*) menjadi bisnis berdasarkan pengetahuan (*knowledge-based business*) yang artinya hal ini akan menimbulkan pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialis dan jasa ke masyarakat pengetahuan. Dengan perubahan basis pertumbuhan perusahaan menjadi bisnis berdasarkan pengetahuan diharapkan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Perusahaan tidak bisa hanya berfokus pada peningkatan jumlah produksi untuk biaya pesaing di pasar namun juga harus memiliki nilai tambah (*value added*) yang bisa di tawarkan kepada konsumen untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus menerapkan dan mengembangkan *Intelectual Capital* dalam organisasi.

Menurut Ulum (2010: 20-30), "*Intellectual capital* Merupakan sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses atau teknologi yang perusahaan gunakan dalam proses penciptaan nilai bagi perusahaan". Salah satu contohnya yakni pada masa sekarang tenaga kerja yang dibutuhkan tidak lagi di nilai dengan kualitas tapi lebih merujuk kualitas dengan tenaga kerja itu sendiri, dengan kepemilikan tenaga kerja yang berkualitas akan mampu memberikan ide dan inovasi yang berguna untuk meningkatkan nilai dan kemampuan bersaing bagi perusahaan. Sebagai aktiva tidak terwujud yang tidak memiliki fisik tertentu. Hal ini akan menyulitkan pihak perusahaan dalam menilai sejauh mana kontribusi *Intellectual capital* dalam menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan. Oleh karena itu, di butuhkan pengukuran yang tepat untuk mengidentifikasi *IntellectualCapital*. Seiring dengan perkembangan isu tentang pengungkapan aktiva tidak terwujud dalam hal ini *Intellectual capital* maka para peneliti mengembangkan suatu metode terkait pengukuran *Intellectual Capital* tersebut yaitu dengan menggunakan metode VAIC (*Value Added Intellectual Coefficient*). Metode ini di kembangkan salah satunya oleh public yang dikemukakan dalam Ulum (2009: 110), "*Value Added Intellectual Capital Coefficient (VAIC) Untuk mengukur intellectual capital perusahaan*".

Metode VAIC dirancang untuk menyediakan informasi mengenai efisiensi penciptaan nilai dari asset terwujud dan tidak terwujud yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Komponen utama dari VAIC dapat dilihat dari sumber daya perusahaan yaitu *Physical Capital (VACA-Value Added Capital Employed)*, *human capital (VAHU-Value Added Human Capital )* dan



*Struktural Capital (STVA – Structural Capital Value Added)*. Dimana *VAC-Value Added Capital Employed* merupakan penciptaan nilai tambah (*Value Added*) dari pemanfaatan modal yang dimiliki oleh perusahaan, modal tersebut berupa tanah, kendaraan, bangunan ataupun teknologi. *VAHU-Value Added Human Capital* adalah kemampuan intelektual yang dimiliki oleh karyawan dapat berupa ide, keterampilan maupun inovasi yang dimiliki oleh karyawan, misalnya saja dalam menciptakan produk yang dapat menjangkau konsumen sehingga konsumen tidak akan berpaling pada pesaing. *STVA-Struktural Capital Value Added* adalah kemampuan karyawan dalam menciptakan nilai tambah perusahaan. Penciptaan nilai tambah ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan dengan konsumen.

Penelitian di Indonesia yang berkaitan dengan *intellectual capital* sendiri belum begitu banyak, khususnya penelitian yang secara khusus menggunakan *VAIC* sebagai instrument *intellectual capital*. Tetapi penelitian tentang *intellectual capital* layak dilakukan di Indonesia.

Selanjutnya, dikemukakan oleh Pulic dalam Ulum (2009:105) bahwa "*Intellectual Ability* (yang kemudian disebut dengan *VAIC*) menunjukkan bagaimana ketiga sumber daya tersebut telah secara efisien dimanfaatkan oleh perusahaan". Lebih lanjut di jelaskan oleh, Ulum (2009:102) dijelaskan bahwa "*Intellectual Capital* menjadi salah satu indikator memprediksi kinerja perusahaan di masa medatang". Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Intellectual Capital* dapat digunakan untuk memprediksi kinerja perusahaan.

Peran *Intellectual Capital* dalam memprediksi kinerja perusahaan merupakan hal yang positif bagi pihak perusahaan hal ini dikarenakan kinerja perusahaan dapat menjadi gambaran tentang perkembangan perusahaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun parameter yang digunakan dalam mengukur kinerja perusahaan yaitu dengan menggunakan laba. Laba akan diperoleh jika perusahaan terus melakukan kegiatan operasionalnya. Kegiatan operasional perusahaan akan tercapai jika mempunyai sumber daya yang berpengetahuan dan berkompetensi dalam bidangnya. Laba akan memberikan sinyal positif bagi prospek perusahaan dimasa yang akan datang. Pertumbuhan laba yang semakin baik akan mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan juga semakin baik, karena laba merupakan ukuran kinerja suatu perusahaan.

Salah satu persoalan penting yang dihadapi adalah bagaimana mengukur asset tak terwujud atau modal intelektual. Hal ini berlawanan dengan meningkatnya kesadaran pengakuan *intellectual capital* dalam mendorong nilai dan keunggulan kompetitif perusahaan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, pengukuran yang tepat terhadap *intellectual capital* perusahaan belum dapat ditetapkan. Ada banyak konsep pengukuran modal intelektual yang dikembangkan oleh para peneliti saat ini.

Pengukuran kinerja perusahaan dengan menggunakan laba perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan dengan menggunakan alat analisis yaitu rasio keuangan. Dikemukakan oleh Husnan (2006: 59) bahwa untuk memahami kondisi keuangan perusahaan dibutuhkan analisis terhadap laporan keuangan perusahaan yang berguna bagi pihak intern perusahaan dan pihak luar perusahaan. Lebih lanjut

dikemukakan oleh Kasmir (2011:104), rasio keuangan mengevaluasi kondisi keuangan dan kinerja perusahaan, dari hasil rasio keuangan ini akan dilihat kondisi kesehatan perusahaan yang bersangkutan.

Rasio keuangan perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rasio profitabilitas yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dan mengukur kemampuan perusahaan dengan keseluruhan dana yang ditanamkan pada aset yang digunakan untuk operasional perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. Rasio profitabilitas yang akan digunakan yaitu *Return On Asset (ROA)* dimana *Return On Asset (ROA)* merupakan salah satu indikator pengukurannya. Hal ini dikemukakan oleh Hendry Simamora (2000:529) bahwa "*Return On Asset* merupakan suatu ukuran keseluruhan profitabilitas perusahaan". Laporan keuangan diperlukan untuk mengukur hasil usaha dan perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu untuk mengetahui sejauh mana perusahaan mencapai tujuannya. Dengan adanya ROA sebagai salah satu rasio yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja perusahaan, maka hal ini akan memudahkan pihak manajemen dalam mengidentifikasi nilai tambah yang dapat dihasilkan oleh perusahaan sebagai hasil dari pemanfaatan *Intellectual Capital (IC)*.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar (Pabrik Gula) yang merupakan perusahaan yang terletak di Kabupaten Takalar yang beroperasi dalam pembuatan gula tebu. Dalam proses pembuatan gula tebu sudah pasti menghasilkan limbah dari kegiatan produksinya. Dan selama prosesnya terdapat biaya-biaya yang harus dikeluarkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar untuk membiayai aktivitas pada lingkungan. Dari uraian tersebut penulis tertarik

untuk meneliti masalah Implementasi atau Penerapan Akuntansi PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar. Penelitian ini mencoba mengungkapkan pencatatan laporan keuangan pada akuntansi lingkungan oleh perusahaan, dalam penelitian yang berjudul **“Analisis Hubungan Antara Intellectual Capital Dan Kinerja Perusahaan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada keterkaitan antara *intellectual capital* dengan kinerja perusahaan?
2. Seberapa besar dampak *intellectual capital* terhadap tingkat profitabilitas PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris:

1. Untuk mengetahui keterkaitan antara *intellectual capital* dengan kinerja perusahaan.
2. Untuk mengetahui dampak *intellectual capital* terhadap besarnya tingkat profitabilitas pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu:

1. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendorong perkembangan ilmu pengetahuan tentang *Intellectual Capital*, khususnya yang terkait dengan pengaruh IC terhadap kinerja perusahaan.
2. Manfaat praktis, dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan yang meningkatkan kinerja perusahaanya, khususnya melalui pengelolaan modal intelctualnya agar terus dapat bersaing di pasar global.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Intellectual Capital (IC)

##### 1. Pengertian Intellectual Capital

Menurut ulum (2013:189) mendefenisikan *Intellectual Capital* adalah materi intelektual, informasi, hak pemilikan intelektual, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan. *Intellectual Capital* juga merupakan asset utama suatu perusahaan disamping asset fisik dan financial (Kartika dan Hertane, 2013:17). Maka dalam mengelola asset fisik dan *financial* dibutuhkan kemampuan yang handal dari *Intellectual Capital* itu sendiri, Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa defenisi *Intellectual Capital* atau modal intelektual adalah suatu asset tidak terwujud yang tidak secara langsung di sebutkan di dalam laporan keuangan yang dapat berupa sumber daya informasi serta pengetahuan yang dapat berfungsi untuk meningkatkan kemampuan besaing serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Banyak para praktisi yang menyatakan bahwa Intellectual Capital terdiri dari tiga elemen utama(steward 2011) yaitu:

##### a. Human Capital (Modal manusia)

Human Capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, disinilah sumber innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk di ukur. *Human Capital* juga merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi atau

perusahaan. Human Capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuanyang di miliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Human Capital akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang di miliki oleh karyawannya. (Brinker 2010) memberikan beberapa karakteristik dasar yang dapat di ukur dari modal ini, yaitu training programs, credential, experience, competence, recruitment, mentoring, learning programs, individual potential, and personality.

b. Structural Capital atau Organizational Capital (modal organisasi)

Struktural capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja *intelektual* yang optimis serta kinerja bisnis secara keseluruhan misalnya: system operasional perusahaan, *proses manufacturing*, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki perusahaan. Seorang individu dapat memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, tetapi jika organisasi memiliki system dan prosedur yang buruk maka *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat di manfaatkan secara maksimal.

c. Relation Capital

Elemen ini merupakan komponen modal *intelektual* yang memberikan nilai secara nyata. *Relation Capital* capital merupakan hubungan yang harmonis/*associationnetwork* yang dimiliki oleh

perusahaan yang parah mitranya, baik yang berasal dari pada pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar. *Relation Capital* dapat muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut. Edvinsson seperti yang di kutip oleh Brinker (2010) menyarankan pengukuran beberapa hal berikut ini yang terdapat dalam modal pelanggan, yaitu:

1) *Customer Profit*

Siapa pelanggan-pelanggan kita, dan bagaimana mereka berada dari pelanggan yang dimiliki oleh pesaing. Hal potensial yang harus kita miliki untuk meningkatkan loyalitas, mendapatkan pelanggan baru, dan mengambil pelanggan baru, dan mengambil pelanggan dari pesaing.

2) *Customer Duration*

Beberapa sering pelanggan kita berbalik kepada kita? Apa yang kita ketahui tentang bagaimana dan kapan pelanggan akan menjadi pelanggan yang loyal?

3) *Customer Role*

Bagaimana kita mengikutsertakan pelanggan ke dalam desain produk, produksi dan pelayanan.

4) *Customer Support*

Program yang digunakan untuk mengetahui kepuasan pelanggan.



### 5) *Customer Success*

Berapa besar rata-rata setahun pembelian yang dilakukan oleh pelanggan.

## 2. **Komponen Intellectual Capital**

Pengukuran *value creation efficiency* dari *asset* terwujud (*tangible asset*) dan *asset* tidak terwujud (*intangible asset*) perusahaan dilakukan dengan menggunakan metode VAIC, dengan kata lain kinerja *Intellectual Capital* suatu perusahaan dapat diukur dengan metode ini. Berdasarkan metode *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC), terdapat tiga komponen pembentuknya, yaitu VACA, VAHU dan STVA.

### a. *Value Added Capital Employed* (VACA)

Arifah dan Medyawati (2012) menjelaskan bahwa *Capital Employed* atau *physical capital* adalah hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan mitranya, baik yang berasal dari pemasok yang handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar.

### b. *Value Added Human Capital* (VAHU)

*Human Capital* sebagai kombinasi pengetahuan, keahlian, inovasi, dan kemampuan pekerja perusahaan secara individual untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Baroroh (2013:174) *Human Capital* yang tinggi akan dapat mendorong peningkatan kinerja keuangan. *Human Capital* dapat meningkatkan jika perusahaan dapat memanfaatkan dan mengembangkan pengetahuan, kompetensi, dan

keterampilan karyawan secara efisien. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian maka dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

c. *Struktural Capital Value Added* (STVA)

*Structural Capital* menurut Baroroh (2013:174) merupakan kemampuan organisasi meliputi infrastruktur, system informasi, rutinitas, prosedur dan budaya organisasi yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan intelektual yang optimal. Suatu organisasi yang memiliki prosedur yang baik maka Intellectual Capital akan mencapai kinerja secara optimal. *Struktur Capital* menjadi infrastruktur perusahaan yang membantu meningkatkan produktifitas karyawan. Termasuk dalam hal adalah *database, organisaion charts, process manuals, strategis routines*, dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari materialnya.

### 3. Pengukuran Intellectual Capital

Penelitian ini menggunakan model public VAIC. Model ini di mulai dengan kemampuan perusahaan untuk menciptakan *Value Added*. VA adalah indicator paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai. VA di hitung sebagai selisih antara output dan input. Output (OUT) mempersentasekan *revenue* dan mencakup seluruh produk dan jasa yang di jual di pasar, sedangkan input (IN) mencakup seluruh badan yang di gunakan dalam memperoleh *revenue*. penting dalam model ini adalah bahwa beban karyawan (*labour expense*) tidak di hitung sebagai biaya (cost) dan tidak termasuk dalam komponen IN. Karena itu, aspek kunci

dalam model pulic adalah memperlakukan tenaga kerja sebagai entitas penciptaan nilai (*Value Creating Entity*). Komponen- komponen membentuk *Intellectual Capital* dapat di perhitungkan sebagai berikut:

a. *Value Added Capital Employed (VACA)*

Hubungan *Value Added* yang pertama adalah menggunakan modal fisik (CA) disebut sebagai VACA. Hal ini merupakan indicator bahwa *Value Added* di ciptakan oleh suatu unik modal fisik. Hubungan ini di rumuskan  $VACA=VA/CE$ . Dimana VACA merupakan rasio dari VA terhadap CE, *Capital Employed* (CE) adalah dana yang tersedia (ekuitas dan laba bersih).

b. *Value Added Human Capital (VAHU)*

Hubungan yang kedua adalah *Value Added* dan *Human Capital*. Menunjukkan berapa banyak *Value Added* diciptakan oleh satu rupiah yang di habiskan untuk karyawan. Hubungan antara *Value Added* dan *Human Capital* menunjukkan kemampuan untuk menciptakan nilai *HumanCapital* dalam sebuah perusahaan. Hubungan ini di rumuskan  $VAHU=VA/HC$ .

c. *Struktural Capital Value Added (STVA)*

Hubungan ini menunjukkan kontribusi modal structural (SC) dalam penciptaan nilai. Dalam model pulic hubungan ini di rumuskan dalam  $STVA=SC/VA$  dimana  $SC=VA-HC$ .

Rasio akhir perhitungan kemampuan intelektual perusahaan merupakan kombinasi penjumlahan dari setiap komponen yang di rumuskan  $VAIC=VACA+VAHU+STVA$ .

## **B. Kinerja Perusahaan**

### **1. Pengertian Kinerja Perusahaan**

Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumberdaya-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang di gunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang di proyeksikan, dengan dasar efesiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Srimindarti, 2004).

### **2. Pengertian Pengukuran Kinerja dan Penilaian Kinerja**

Perbedaan di defenisikan menurut para ahli tentang pengukuran kinerja dan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

#### **a. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran Kinerja merupakan atau suatu tolak ukur bagi manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan, apakah kinerja perusahaan sudah baik dari segi keuangan maupun non keuangan.

#### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik evektifitas operasional organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya. Melalui penilaian kinerja, manajer dapat

menggunakannya dalam mengambil keputusan penting dalam rangka bisnis perusahaan, seperti menentukan tingkat gaji karyawan, dan sebagainya, serta langkah yang akan diambil untuk masa depan. Sedangkan bagi pihak luar, penilaian kinerja sebagai alat pendeteksi awal dalam memilih alternative investasi yang di gunakan untuk meramalkan kondisi perusahaan di masa yang akan datang.

### 3. Pengendalian dan Kinerja

Pengendalian adalah proses pengarahan sekumpulan variable yang meliputi manusia, benda, situasi, dan organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya. Sedangkan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-daya sumber daya yang dimiliki interaksi antara karakter organisasi dengan perilaku manusia akan mempengaruhi rancangan dan penggunaan system pengendalian.

Kinerja merupakan contoh yang paling baik dari suatu tipe pengendalian, dan kinerja ini disebut sebagai "*result control*" karena melibatkan *reward* dan *punishment*, baik dengan individu maupun kelompok. *Reward* berupa *Kompensasi Monetary*, *job security*, promosi, otonomi, dan pengakuan akan di berikan bagi mereka yang dapat menghasilkan *good result* bagi perusahaan. Sebaliknya *punishment* diberikan bagi mereka yang menghasilkan *poor result* bagi perusahaan. Dengan demikian terlihat bahwa ada kaitan atau hubungan yang saling mempengaruhi antara pengendalian dan kinerja.

Menurut vicent Gasperz (2012), tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data, yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi pengguna data tersebut. Berdasarkan tujuan pengukuran kinerja, maka suatu metode pengukuran kinerja maka harus dapat menyelaraskan tujuan organisasi perusahaan secara keseluruhan (goal congruece).

#### **4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang di tuangkan dalam anggaran organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang di inginkan oleh organisasi.

#### **5. Manfaat Pengukuran Kinerja**

Suatu pengukuran kinerja akan menghasilkan data, dan data yang telah dianalisis akan memberikan informasi yang berguna bagi peningkatan pengetahuan para manajer dalam mengambil keputusan atau tindakan manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi (Vincent Gaspersz, 2012), Manfaat system pengukuran kinerja yang baik adalah:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat dengan pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi keputusan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.

- c. Mengidentifikasi sebagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
- d. Membuat suatu tujuan strategi yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- e. Membangun consensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku yang di harapkan itu.

#### 6. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja bagi manajemen perusahaan adalah sebagai berikut: Mulyadi(2009)

- a. Mengelola operas organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transper, dan pemberhentian.
- c. Megidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakankriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atas mereka menilai kinerjamereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.
- f. Penghargaan digolongkan dalam (2) kelpmpok yaitu:
  - 1) Penghargaan intrinsik, beruparasa puas diri yang di peroleh seorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannyadengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu dengan menggunakan

berbagai teknik seperti pengayaan pekerjaan, penambahan tanggung jawab, partisipasi, dalam pengambilan keputusan.

- 2) Penghargaan entrinsik, terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik yang berupa kompensasi langsung (gaji, honorarium lembur dan hari lembur, pembaginan laba, pembagian saham, dan bonus), kompensasi tidak langsung (asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, dan tunjangan masa sakit), dan kompensasi non keuangan (ruang kerja yang dimiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, dan tempat parkir luas), di mana ketiganya memerlukan data kinerja karyawan agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh karyawan yang menerima penghargaan tersebut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Dianing Ratna Wijayani(2012)	Pengaruh <i>Intellectual</i> Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia, (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di BEI	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif	<i>Hasil Intellectual Capital</i> berpengaruh positif signifikan terhadap ROA. Hal ini mengandung implikasi kedepannya agar perusahaan selektif dalam memilih sumber daya manusia dan selalu berusaha meningkatkan sumber daya manusia agar menghasilkan



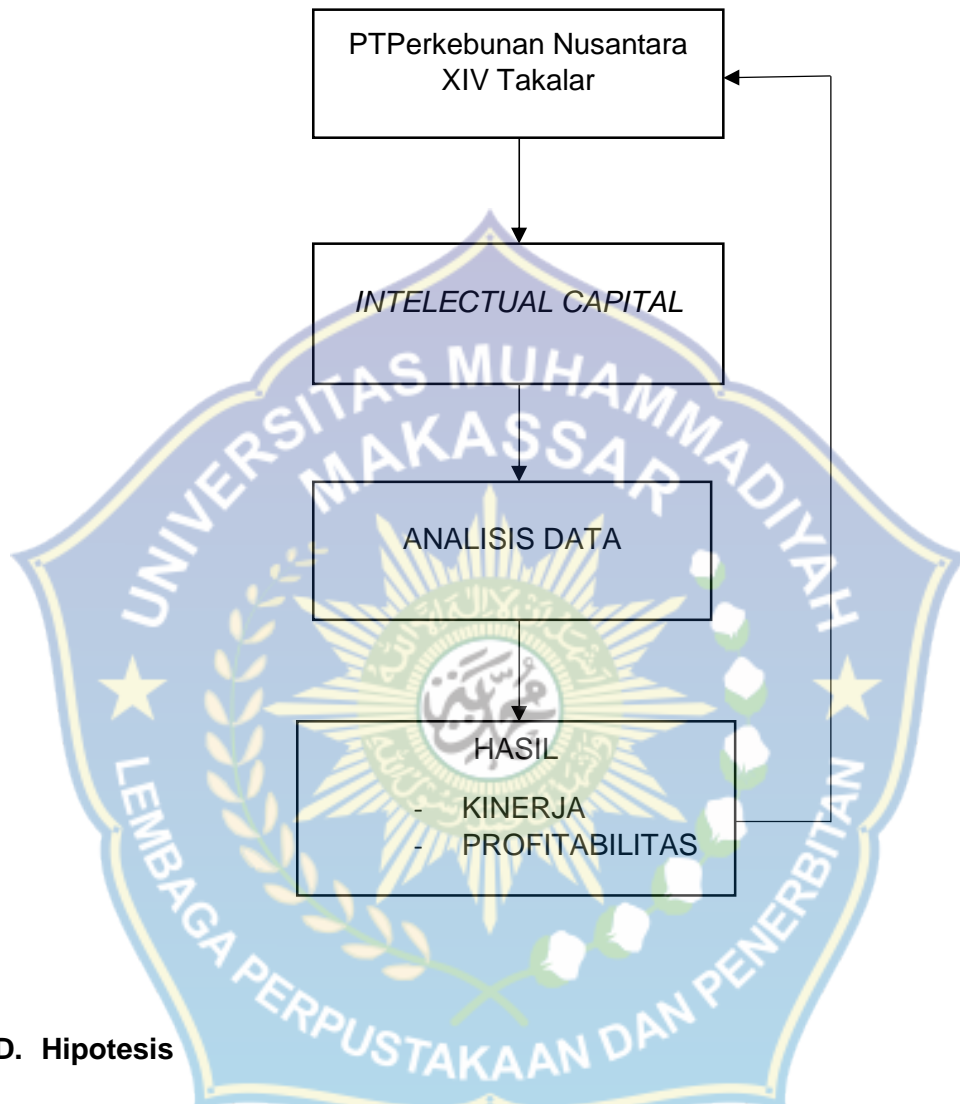
				kinerja yang baik sehingga meningkatkan ROA.
2.	Henny Setyo Lestari(2015)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Perusahaan Asuransi Di Indonesia	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variable independen yang pertama yaitu <i>Value Added Capital Coefficient</i> (VACA) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROA)
3.	Nanik Lestari,Rosi Candra Sapitri(2016)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Nilai Perusahaan	Penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda	HAasilpenelitian ini bertujuan menguji pengaruh <i>intellectual capital</i> terhadap nilai perusahaan.
4.	Noorina Hartati(2014)	<i>Intellectual</i> Dalam Meningkatkan Daya Saing Sebuah Telaah Literatur	Penelitian ini menggunakan Teknik analisis deskriptif	Hasil penelitian dari para ahli membuktikan bahwa perusahaan yang mempunyai <i>intellectual capital</i> di banding perusahaan pesaing lebih profitable, serta kinerja keuangan dan nilai perusahaan lebih baik.
5.	Lita Astari(2015)	Pengaruh Intellectual Capital Terhadap	Statistik daskriptif	Variabel indevanden yang terdiri dari HCE,CEE,SCE,

		<p>Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Mediator Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia</p>		<p>hanya HCE yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan yang di proksikan oleh ROE dan nilai perusahaan berupa <i>price to book value</i>(PBV)</p>
6.	Devitia Putri Nilamsari(2015)	<p>Dampak <i>Intellectual Capital</i> Terhadap <i>Capital Gain</i> Pada Lembaga Keuangan</p>	<p><i>Purpositive Sampling</i></p>	<p>Secara bersama-sama <i>Intellectual Capital</i> dan komponen memiliki pengaruh terhadap <i>capital gain</i> namun IC, HCE, dan SCE ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap <i>capital gain</i></p>
7.	Ike Paradina(2016)	<p>Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> dan ICD Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan</p>	<p><i>Purpositive Sampling</i></p>	<p>IC dan ICD berpengaruh positif terhadap ROA. Perusahaan dalam mengelola IC maka akan memberikan hasil yang meningkat pada kinerja keuangan perusahaan, dan semakin banyak</p>
8.	Septian Kencana	<p>Pengaruh <i>Intellectual</i></p>	<p>Pendekatan kuantitatif</p>	<p>Untuk dapat meningkatkan</p>

	(2016)	Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Kontrol		kinerja tidak cukup SDM memiliki Hard competence sebagai tangible asset tetap perlu didukung skill competence dalam bentuk IC,
9.	Ria Saputri(2016)	Analisis VA sebagai Indikator <i>Intellectual Capital</i> dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan	<i>Purpositive Sampling</i>	Nilai tambah <i>modal intelektual</i> (VAIN) tidak berpengaruh terhadap kinerja ekonomi (OIS) sedangkan nilai tambah modal usaha (VACA) berpengaruh terhadap kinerja ekonomi (OIS).
10.	Rina Fariana(2014)	Pengaruh VACA,VAHU, dan STVA, Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Jasa Keuangan Yang Go Public di Indonesia	Pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	VACA,VAHU dan STVA secara simultan berpengaruh positif terhadap ROE dan ROE masa depan,se dangkan secara varsial hanya VAHU tidak berpengaruh terhadap ROE dan ROE masa depan.

### C. Kerangka Konsep

**Gambar 2.1**



### D. Hipotesis

1. Diduga bahwa semakin tinggi tingkat intellectual capital akan semakin besar pula kinerja perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar
2. Diduga bahwa intellectual capital yang tinggi akan menghasilkan tingkat profitabilitas yang tinggi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian kualitatif yang berdasarkan pada filsafat postpositiveme. Digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawan adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai indtrumen, kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generasi.(Sugiyono,2011)

Tujuan metode penelitian kualitatif adalah untuk menjelaskan suatu penomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data sedalam-dalamnya pula yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti.

#### **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini akan fokus kepada intellectual capital dan kinerja perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar.

#### **C. Pemilihan Lokasi dan Situs Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara XIV Takalar Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan pada tahun 2019

#### D. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan observasi langsung dan wawancara dengan staf yang berwenang terkait dengan keperluan informasi
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari luar perusahaan, seperti dokumen laporan hasil penelitian dan buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

1. Diuji kebenarannya, penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut:
  - a. Observasi (pengamatan)

Dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian
  - b. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pihak yang menangani bidang yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti, seperti laba bersih, jumlah asset dan informasi lainnya.
2. Studi kepustakaan, yaitu dengan membaca beberapa buku yang ada kaitannya dengan tema dan judul penelitian. Dalam hal penggunaan teori-teori untuk membahas permasalahan-permasalahan yang ada.

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah dengan mengemukakan alat yang digunakan dalam menggali data dimana penelitian tersebut dilakukan. Instrumen penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan hasil wawancara dan observasi dari pihak perusahaan yang bersangkutan.

## G. Teknik Analisis

Data yang berhasil dikumpulkan dari informan akan dikelompokkan dan diolah kemudian dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai *intellectual capital*.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### A. Sejarah Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar

PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar terletak didesa Pa'rappunganta, Kecamatan Polongbangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan. Jarak dari ibu kota provinsi atau kota Makassar di perkirakan menempuh perjalanan kurang lebih 2 jam atau sekitar 50 km. Bila melihat latar historis, wilayah Polongbakeng merupakan wilayah kesatuan adat Bajeng, Malewang, Pangkalang, dan Lassang. Pembentukan Polongbangkeng diperkirakan pada tahun 1816, dimana pada waktu Inggris meninggalkan Hindia Belanda. Pada waktu itu daerah Polongbangkeng terdiri dari Malewang, Moncongkomba, Bontokadatto, Lassang dan Lantang serta daerah Daigaukang perkampungan yakni Pattalassang, Sompu, Bilacaddi, Pasoleang, Salaka, Sabintang, Tamasongo, Sambila, Sayawang dan Anaaung. Dari beberapa daerah ini Polongbangkeng dipimpin oleh Tumalompona Polongbangkeng yakni Daeng Manompo.

Dilihat dari latar geografis, Polongbangkeng merupakan wilayah agraris dengan sebagian besar lahannya cocok untuk ditanami berbagai tanaman. Polongbangkeng merupakan wilayah perbukitan dan gunung-gunung relatif rendah. Pada tahun 1980-an wilayah ini sangat pesat dengan tanaman gula (tebu). Perkembangan yang dapat terlihat dari 50 tanaman tebu (gula) yakni berdirinya pabrik gula di polongbangkeng, tepatnya di Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.



PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar atau pabrik gula Takalar didirikan dalam rangka melaksanakan kebijaksanaan pemerintah untuk swasembada gula nasional berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian R.I Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981, dibentuk berdasarkan PP No. 19/1996, PT Perkebunan Nusantara XIV Takalar adalah satu dari sekian Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang agribisnis. PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar merupakan penggabungan kebun-kebun proyek pengembangan PTP Sulawesi, Maluku dan NTT yaitu eks PTP VII, PTP XXVIII, PTP XXXII dan PT Bina Mulia Ternak. PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar memiliki 18 unit perkebunan dan 25 unit pabrik pengolahan dengan komoditi kelapa sawit, kelapa hibrida, kelapa nias, kopi, gula, pala, pada area konsensi seluas 55.425,25 ha. Khusus komoditi gula PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar kini mengelolah tiga pabrik gula yaitu Pabrik Gula Camming, Pabrik Gula Araso di Kabupaten Bone, dan Pabrik Gula Takalar di Kabupaten Takalar, dengan total area seluas 14.312 ha. Dalam setahun ketiga pabrik ini memproduksi 36.000 ton atau memasok 1,33% konsumsi gula nasional yang mencapai 2,7 juta ton.

PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar atau pabrik gula takalar beroperasi di Polongbangkeng sejak tahun 1982. Sebelumnya beroperasi dengan nama PTP XXIV-XXV. Pabrik gula Gula Takalar PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar adalah peralihan dari PT Madu Baru, yaitu sebuah perusahaan Hamengkubuwono yang sebelumnya telah berdiri dan membebaskan sebagian tanah petani sejak tahu 1978. Namun pada tahun 1980 PT Madu Baru mundur dari rencana pengolahan perkebunan tebu

setelah terjerat kasus penyelewengan dana 51 pembebasan tanah, sehingga digantikan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar berdasarkan SK Bupati Takalar tahun 1980.

Studi kelayakan disusun oleh PT. Agriconsult Internasional pada tahun 1975, dilanjutkan oleh PT. Tanindo pada tahun 1981 dengan menggunakan fasilitas kredit ekspor dari Taiwan. Pelaksanaan pembangunan diserahkan pada Tashing Co. (Ptc) Ltd. Agency of Taiwan Machinery Manufacturing Co. (TMCC) sebagai Main Contractor dengan partner dalam negeri yakni PT. Sarang Tehnik, PT Multi Mas Corp, PT. Barata Indonesia. Pembangunan Pabrik Gula Takalar menghabiskan dana sebesar Rp. 63,5 milyar dan selesai dibangun pada tanggal 27 Nopember 1984. Performance test dilaksanakan pada tanggal 5 sampai dengan 11 Agustus 1985 dengan hasil baik. Pabrik Gula Takalar dibangun dengan kapasitas giling 3.000 ton tebu per hari (TTH), yang dengan mudah dikembangkan menjadi 4.000 TTH.

PT. Perkebunan Nusantara XIV atau Pabrik Gula Takalar giling perdana tahun 1984, dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Desember 1987. Adapun sistem pembibitan PT. Perkebunan Nusantara XIV atau Pabrik Gula Takalar sebagai berikut: Sistem penyelenggaraan pembibitan tebu yang dilaksanakan oleh pabrik, sebagai berikut:

- a. Sistem pembibitan meliputi KBN, KBI, KBP, KBD, kultur Jaringan dan Budchips dilakukan oleh pihak PG
- b. Pabrik memiliki unit penyelenggara pembibitan kultur Jaringan Pembibitan melalui kultur jaringan dilaksanakan oleh Bagian Ribang.

Pengadaan bahan baku tebu selain oleh pihak Pabrik Gula atau PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar juga diperoleh dari Pihak Petani Tebu Rakyat dengan sistem bagi hasil. Mekanisasi Pengolahan tanah di PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar sudah menggunakan sistem mekanisasi sepenuhnya, untuk proses penanaman masih menggunakan sistem manual, untuk pemupukan menggunakan sistem mekanisasi dan manual, sedangkan pada tahap pemanenan menggunakan sistem semi mekanisasi dan manual.

#### **B. Struktur Organisasi Perusahaan**

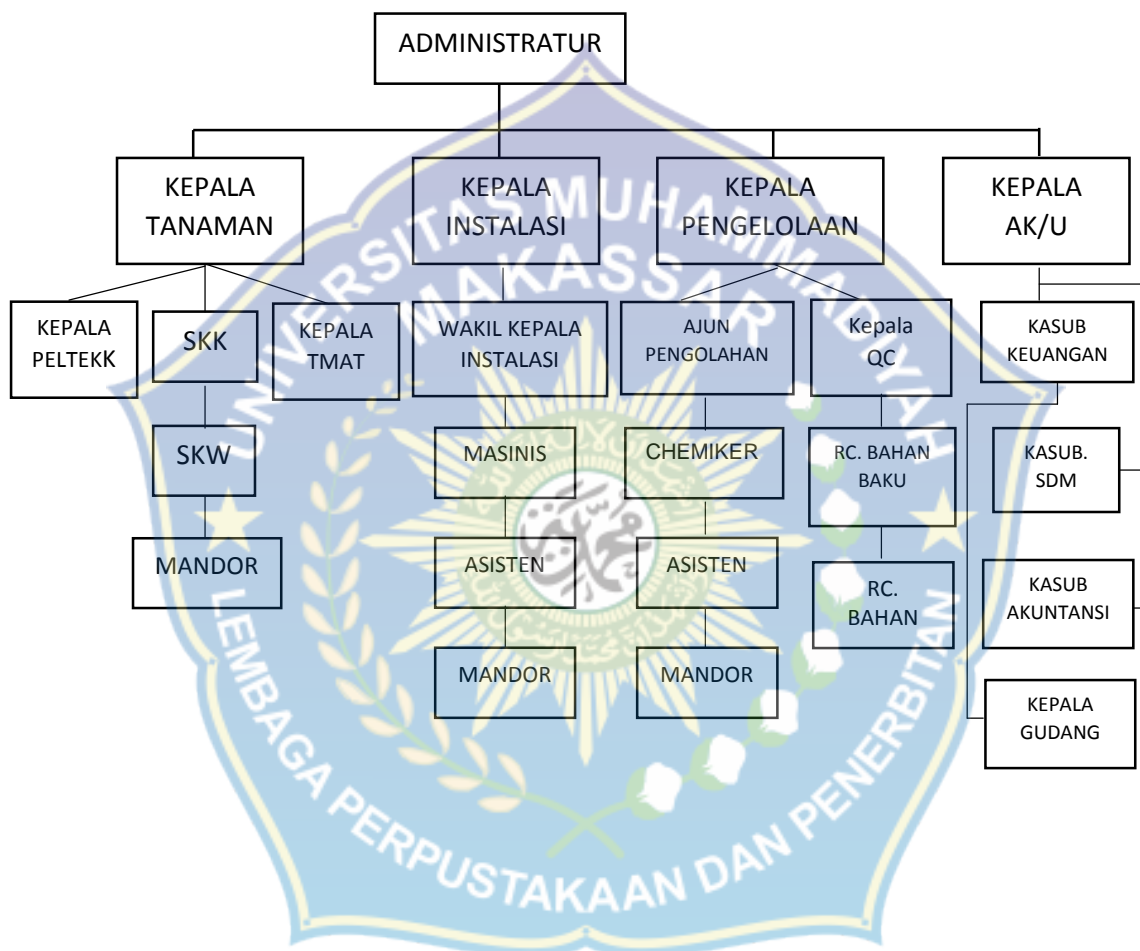
Struktur organisasi berfungsi untuk memberikan petunjuk mengenai pembagian dan pengelompokan sistem kerja/kegiatan dalam melaksanakan aktifitas demi kelangsungan hidup perusahaan. Struktur organisasi pula dapat menunjukkan bagaimana tertib manajemen, pengawasan dan pengendalian demi perusahaan dalam mengelola usahanya. Sesuai dengan anggaran dasarnya PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar perusahaan ini dipimpin oleh suatu Direksi, yang terdiri dari empat orang direktur.

Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat yang penting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Suatu perusahaan akan berhasil mencapai prestasi kerja yang efektif dari karyawan apabila terdapat suatu sistem kerja sama yang baik, dimana fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut mempunyai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang telah dinyatakan dan diuraikan dengan jelas.

Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar atau Pabrik Gula Takalar mengikuti prinsip organisasi fungsional yang telah dinyatakan dan diuraikan menekankan pada pemisahan tugas, wewenang

dan tanggung jawab secara jelas dan tegas. Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar atau Pabrik Gula Takalar digambarkan sebagai berikut:

Gambar  
Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar



- **Administratur**

Administratur merupakan pimpinan tertinggi PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar mempunyai jabatan sebagai berikut:

- a. Melaksanakan dan program kegiatan secara keseluruhan yang telah ditentukan oleh direksi dalam pengelolaan pabrik gula.
- b. Memimpin dan mengkoordinir tugas pada kepala bagian agar terdapat kesatuan tindakan dalam melaksanakan kegiatan operasional terpadu guna mencapai target produksi secara efektif dan efisien.
- c. Mengelola serta mempertanggungjawabkan sumber daya manusia, sumber dan peralatan pabrik sesuai norma yang berlaku.
- d. Bertanggungjawab atas semua tugas dari masing-masing bagian yang ada diperusahaan.
- e. Memelihara keharmonisan dalam hubungan kerja dan pelaksanaan kegiatan perusahaan sehari-hari dan mempertahankan kesejahteraan karyawan.
- f. Memiliki perusahaan dalam melakukan hubungan keluar dengan instalasi lain.
- g. Bertanggungjawab kepada direksi atas kelancaran pelaksanaan tugas pengelolaan di pabrik gula atau PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar.

## 1. Kepala Bagian Tanaman

Kepala bagian tanaman mempunyai tugas pokok menjalankan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh administratur, mengkoordinir semua tugas bagian tanaman dan bertindak sebagai wakil admistratur apabila tidak ada ditempat. Demi kelancaran tugas dibantu oleh beberapa bagian antara lain:

### a. Sinder Kebun Kepala Bagian

Sider kebun wilayah membantu kepala bagian tanaman mempunyai tugas dan wewenang antara lain:

- 1) Mengkoordinir semua tugas sinder kebun wilayah sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 2) Mengkoordinir pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan anggaran perusahaan bagian tanaman.
- 3) Menghimpun data dan informasi untuk kepentingan dibagian tanaman dan menjamin penyediaan tebu dari rayon sesuai dengan rencana.

### b. Sinder Kebun Kepala Angkutan

Sider kebun kepala angkutan mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain:

- 1) Melaksanakan dan membantu menyusun rencana kebutuhan anggaran perusahaan dalam bidang angkutan, tabungan untuk tebu milik sendiri
- 2) Menjamin kelancaran penyediaan tebu dalam musim giling dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan kapasitas giling.

- 3) Diluar masa giling mengadakan perbaikan dan pembenahaan wilayah emplasemen untuk persiapan giling yang akan dating.
- 4) Mengatur pelaksanaan tebangan atau jadwal tebang sesuai dengan kemasakan masa tanam tebu.

c. Sinder Kebun Wilayah

Tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan Policy administrasi cq. Kepala bagian tanaman dan sinder kebun wilayah baik untuk kegiatan tanaman maupun untuk tebang angkut tebu.
- 2) Mengadakan penyuluhan bagi para petani tebu rakyat di wilayah kerja untuk mencari pemasukan areal tanaman tebu.
- 3) Memberikan bimbingan kepada para petani tebu rakyat mengenai cara tanam yang baik agar produksi tebu dapat tinggi.
- 4) Mengembangkan tanaman tebu rakyat intensifikasi meliputi Tebu Rakyat Intensifikasi Non Kredit (TRINK) dan Tebu Rakyat Intensifikasi Non kredit (TRIP dan TIRN) sesuai dengan INPRES No. 9/1975.
- 5) Mengatur tebang angkut tebu di wilayahnya, mulai dari penentuan jadwal tebang sampai pelaksanaan penebangan sesuai dengan besar kecilnya bagian yang telah ditentukan wilayah.

## 2. Kepala Bagian Instalasi

Kepala Bagian Instalasi mempunyai tugas dan tanggungjawab semua kegiatan yang ada dibagian instalasi termasuk kelancaran jalannya proses produksi dengan mengadakan pemeliharaan dan pengadaan alat-alat yang diperlukan dalam proses produksi. Adapun tugas dan tanggungjawabnya meliputi:

- a. Melaksanakan policy administrasi tentang jalannya proses produksi.
- b. Membuat rencana kerja serta rencana kebutuhan anggaran perusahaan untuk keperluan instalasi, yaitu biaya pemeliharaan mesin-mesin dan perlengkapan dalam satu tahun.
- c. Mengusahakan bekerjanya seluruh instalasi pabrik untuk menjamin kelancaran jalannya produksi (termasuk penyediaan air, penggunaan uap dan lain-lain).
- d. Membina kerjasama yang baik antar bagian, mengingat proses produksi dilakukan terus menerus dalam musim giling. Apabila terjadi kerusakan salah satu mesin akan menghentikan kegiatan proses produksi secara keseluruhan.

## 3. Kepala Bagian Pengolahan

Kepala bagian pengolahan mempunyai tugas dan tanggung jawab dibagian pengolahan yang antara lain meliputi:

- a. Melaksanakan Policy bagian pengolahan administrasi tentang pelaksanaan operasional di bagian pengolahan.
- b. Menyusun rencana kebutuhan anggaran perusahaan untuk bagian pengolahan selama satu tahun.



- c. Melaksanakan pembinaan kerjasama yang baik dalam proses pengolahan bahan baku tebu sehingga menjadi gula yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
- d. Mengusahakan adanya kerjasama dengan bagian instalasi yaitu mesin kegiatan proses pengolahan gula dapat berjalan dengan lancar, efisien dan efektif.
- e. Menghimpun data dan informasi dalam meningkatkan pengendalian dan mengadakan evaluasi mengenai besarnya biaya pengolahan sehingga dapat ditekan biaya produksi.
- f. Kepala bagian pengolahan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dibantu oleh beberapa chemika atau dokter gula.

#### 4. Kepala Bagian Administrasi Keuangan dan Umum

Kepala bagian administrasi keuangan dan umum mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan dari administrasi mengkoordinir semua kegiatan yang ada di bagian administrasi keuangan dan umum. Untuk kelancaran tugas yang ada di bagian administrasi keuangan dan umum dibagi dalam beberapa bagian, yaitu:

- Bagian perencanaan dan Pengawasan mempunyai tugas mengkoordinasi dalam menyusun rencana kebutuhan anggaran perusahaan dari seluruh bagian.
- Mengadakan pengawasan dan pengendalian atas penggunaan sumber Membuat laporan atas penggunaan sumber dana atau realisasi modal dana.

##### a. Bagian Pembukuan

Bagian Pembukuan mempunyai tugas antara lain:

- 1) Membukukan semua transaksi secara harian yang terjadi di perusahaan baik secara kas atau tunai maupun non kas yaitu mengenai penggunaan barang dan hasil produksi.
  - 2) Membuat laporan keuangan secara periode (bulanan) dalam bentuk neraca dan laporan manajemen.
- b. Bagian Sekum (Sekretaris dan umum) mempunyai tugas:
- 1) Menyelesaikan persuratan baik surat yang keluar maupun masuk dalam bentuk ekspedisi.
  - 2) Melakukan pengarsipan semua surat-surat atau dokumen.
  - 3) Memproses administrasi pengadaan bahan atau barang untuk kebutuhan pabrik sesuai produksi.
- c. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai tugas :
- 1) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan standar informasi yang ada.
  - 2) Mengadakan pembinaan tenaga kerja melalui pendidikan, kursus, latihan training.
  - 3) Melakukan pembayaran yang menjadi hak-hak karyawan, yaitu pembayaran gaji, upah dan santunan.
  - 4) Membuat laporan secara periode mengenai posisi tenaga kerja dan biaya yang telah dibayarkan pada karyawan.
- d. Bagian Gudang mempunyai tugas:
- 1) Menerima barang atas dasar pengadaan yang dibutuhkan masing-masing bagian.
  - 2) Menyimpan barang-barang dalam gudang sesuai dengan jenis barang dan dicatat dalam kartu gudang.

- 3) Membukukan atas penerimaan dan pengeluaran barang yang dipakai dalam buku gudang.
- 4) Membuat laporan posisi persediaan barang yang ada di gudang setiap periode.
- 5) Mengadakan stock opname persediaan barang pada akhir tahun

e. Ketenagakerjaan

Tenaga Kerja merupakan seluruh penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No, 13 tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Dikatakan tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun- 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Adapun status karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar Pabrik Gula Takalar di bagi menjadi dua bagian sebagai berikut:

1) Karyawan Pimpinan

Karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu.

2) Karyawan pelaksanaan, terdiri dari:

- Karyawan Tetap

Karyawan yang mempunyai hubungan dengan perusahaan untuk jangka waktu yang ditentukan. Karyawan tetap merupakan pekerja pada sebuah perusahaan yang tidak memiliki batasan waktu untuk mengabdikan pada perusahaan sampai pensiun.

- Karyawan Tidak Tetap Karyawan yang mempunyai

hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Pada saat permulaan hubungan kerja melalui masa percobaan. Seperti Karyawan musiman,

### 3) Karyawan Musiman

Karyawan yang bekerja hanya dalam satu musim dan tidak berhubungan dengan proses pembuatan gula. Karyawan musiman merupakan pekerjaan yang hanya dapat dilakukan pada waktu-waktu tertentu, biasanya pada saat perubahan cuaca, ketersediaan bahan baku atau bahan mentah atau kondisi lainnya. Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar Pabrik Gula Takalar karyawan musiman ini dipakai pada saat penggilingan seperti sopir truk untuk mengangkat bahan baku yakni tebu, serta buruh tebang. Karyawan musiman ini dibedakan menjadi tiga, yakni:

### 4) Karyawan Musiman Tanaman

Karyawan yang melaksanakan pekerjaan mulai dari pembukuan tanah, persiapan tanah, pemeliharaan tebu sampai pada tebu siap tebang, karyawan ini mendapat upah secara harian, bulanan atau borongan.

5) Karyawan Lain-lain

Karyawan yang bekerja diemplasemen yang tidak ada hubungan dengan penggilingan tebu. Karyawan ini digaji dengan upah harian, upah bulanan atau borongan.

6) Karyawan Borongan

Karyawan yang melakukan pekerjaan yang bersifat diborongkan dengan upah borongan.

7) Karyawan Harian Lepas

Karyawan yang hanya bekerja jika ada suatu pekerjaan tertentu dan bisa berhenti sewaktu-waktu bila pekerjaan sudah dianggap selesai. Karyawan di beri upah berdasarkan hari-hari karyawan bekerja.

**C. Visi dan Misi**

a) Visi

Menjadi perusahaan agribisnis dan agroindustri di Kawasan Timur Indonesia yang kompetitif, mandiri, dan memberdayakan ekonomi rakyat.

b) Misi

- 1) Menghasilkan produk utama perkebunan berupa gula yang berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik dan/atau internasional.
- 2) Mengelola bisnis dengan teknologi akrab lingkungan yang memberikan kontribusi nilai kepada produk dan mendorong pembangunan berwawasan lingkungan.

- 3) Melalui kepemimpinan, teamwork, inovasi, dan SDM yang kompeten, dalam meningkatkan nilai secara terus-menerus kepada shareholder dan stakeholders.
- 4) Menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai pilar utama penciptaan nilai (value creation) yang mendorong perusahaan tumbuh dan berkembang bersama mitra strategis.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Intellectual Capital PT. Perkebunan Nusantara xiv Takalar

*Intellectual Capital* sebagai asset utama suatu perusahaan atau pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan disamping asset fisik dan financial, adapun klasifikasi intellectual capital dapat dilihat pada tabel 5.1 yang terdiri dari Organizational Capital, Relational Capital, Human Capital.

**Tabel 5.1**  
**Klasifikasi Intellectual Capital**

Organizational Capital	Relational Capital	Human Capital
<p><b>Intellectual prooerty:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Patens</i></li> <li>• <i>Copyrights</i></li> <li>• <i>Design right</i></li> <li>• <i>Trade secret</i></li> <li>• <i>Tredemarks</i></li> <li>• <i>Service marks</i></li> </ul> <p><b>Infrastructure assets:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Management</i></li> <li>• <i>Philosophy</i></li> <li>• <i>Corporate culture</i></li> <li>• <i>Management process</i></li> <li>• <i>Imformation system</i></li> <li>• <i>Networking system</i></li> <li>• <i>Financial relation</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Brude</i></li> <li>• <i>Customer</i></li> <li>• <i>Customer loyalty</i></li> <li>• <i>Backlog orders</i></li> <li>• <i>Company names</i></li> <li>• <i>Distribution channels</i></li> <li>• <i>Business collaborations</i></li> <li>• <i>Licensing agreements</i></li> <li>• <i>Favourable contracts</i></li> <li>• <i>Francising agreements</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Know-how</i></li> <li>• <i>Education</i></li> <li>• <i>Vocation qualification</i></li> <li>• <i>Work-related knowledge</i></li> <li>• <i>Work-related competencies</i></li> <li>• <i>Enterprencurial spirit, innovativeness, proactive abilities, changeablitiy</i></li> <li>• <i>Psychometric valuation</i></li> </ul>

Dalam pengelolaan dibutuhkan kemampuan yang handal baik pimpinan maupun karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar dengan begitu, perusahaan mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, dari hasil wawancara salah satu karyawan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar bapak sitompul mengatakan bahwa:

*“iya model intellectual jelas sangat berpengaruh terhadap perusahaan karena kalau dia semakin paham dengan bidangnya masing-masing kerjaan semakin cepat dan semuanya semakin lancar”*

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar berupa sumber daya informasi pengetahuan yang dapat berfungsi untuk meningkatkan kemampuan bersaing serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pihak perusahaan memahami tentang *intellectual capital* PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar hasil wawancara bapak sitompul bagian sumber daya manusia mengatakan bahwa:

*“Dari segi perusahaannya intellectual capital kaitannya biasanya nanti ada pelatihan untuk intellectual capital biasa sih gitu ada pelatihan minimal 1 (satu) tahun sekali setiap unit keahlian masing-masing karyawan biasa sih gitu ”*

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa *Intellectual Capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar. Tempat bersumbernya berupa ilmu pengetahuan atau daya fikir yang dimiliki oleh perusahaan, tidak memiliki bentuk fisik (tidak terwujud), dan dengan adanya modal *intellectual* tersebut, perusahaan akan mendapatkan tambahan keuntungan atau kemapaan proses usaha serta memberikan perusahaan suatu nilai lebih di banding dengan kompotitor atau perusahaan lain.



Intellectual capital bersifat elusive, tetapi sekali ditemukan dan di eksploitasi akan memberikan organisasi basis sumber baru untuk berkompetisi dan menang sistem manajemen *intellectual capital* pada perusahaan PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar, misalnya pengembangan SDM, perhatian terhadap pelanggan dan akses terhadap teknologi. hasil wawancara bapak sitompul karyawan PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar menyatakan bahwa:

*"Kalau kita setiap setahun sekali itu ada untuk pelatihan FGD gitu untuk keterampilannya jadi kalau untuk pelayanan kepelanggan gitu yah, kalau sendiri-sendiri kan kita produknya gula hasilnya terus apa namanya setelah jadi produksi baru tender di direksi jadi hubungan jual beli itu nggak disini di direksi jadi pelanggan paling kita yang hadapi ya karyawan karena disini kan kalau musim giling gini buruh borongan kita bisa sampai ribuan tenaga borongan harian "*

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar melakukan FGD per setahun sekali, memproduksi gula baru tender ke direksi dan hubungan jual beli tidak pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar. Pemanfaatan *intellectual capital* berperan pada produk efisiensi dan layanan yang diinginkan oleh pelanggan hasil wawancara oleh bapak sitompul karyawan PT.Perkebunan Nusantara Takalar menyatakan bahwa:

*"itu lagi pelanggannya yah pelanggannya itu kan ngga ada yah kalau secara memang kalau suatu system dan SDM sangkutan menguasai pasti semua efisiensi sih semua jadi lebih baik intinya kesitu cuman kalau pelanggan disini kita ngga ada pelanggan, disini kan ngga ada jual beli penjualan itu semua kedireksi, pemasarannya semua didireksi holding jadi ngga ada disini disini prosesnya terima tebu proses jadi gula karungin nanti tender direksi, intinya kalau memang untuk SDM sendiri kalau ada pengembangan intelektualnya ada itu yah sangat bermanfaat biasanya setiap bagian unit itu minimal bisa sekali untuk melakukan pelatihan teknik sengaja untuk meningkatkan intellectual si SDM masing-masing "*

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* tersebut membuat perusahaan a kemampuannya menghasilkan output dan efektif, efisien, cepat, berkualitas, dan tepat sasaran sehingga outcome dari perusahaan tersebut menjadi baik yang ditunjukkan dengan membaiknya kinerja keuangan perusahaan. Apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan hasil wawancara dari ibu sevi salah satu karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Takalar bagian akuntansi menyatakan bahwa:

*“yaaaaaaaaa pasti berpengaruh, tapi itu tadi kalau kompetensinya bagus kinerja juga bagus karena kan SDM basisnya bagus otomatis intellectual capital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”.*

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apakah ada keterkaitan antara *intellectual capital* dan kinerja perusahaan. Hasil wawancara dari salah satu karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar menyatakan bahwa:

*“Ya jelas ada keterkaitannya karena jika karyawan memiliki keahlian/kemampuan yang lebih dalam bidangnya masing-masing maka kinerja perusahaan akan memiliki dampak yang baik karena karyawannya sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena dia memiliki kemampuan dalam bidangnya masing-masing”.*

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa keahlian/kemampuan dengan karyawan suatu keterkaitan yang dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

## **B. Kinerja Perusahaan**

Kinerja seorang karyawan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja tergantung pada kombinasi antara

kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan yang tinggi oleh timbal balik anggota-anggota artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri dari banyak komponen yang bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini hasil wawancara oleh bapak sitompul PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar menyatakan bahwa:

*“Biasanya pencapaian akhir output kinerjanya itu yang jadi penilaiannya, untuk karyawan pelaksana dilakukan penilaian setahun sekali di per juli, juli penilaian kita nilai berdasarkan kinerja selama ini tapi yang nilai masih SDM yang lama dinilai kinerjanya apa naik golongan per juli kemarin jadi sudah kirim direksi tinggal pembahasan tinggal mengesahkan tinggal keluar SK dia terangkat naik golongan”.*

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar penilaian kinerja atau disebut juga dengan tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Dalam melakukan penilaian kinerja, tentu tidak dilakukan secara asal-asalan semua hal harus dipikirkan agar penilaian kinerja yang dilakukan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan optimal dalam melakukan penilaian kinerja bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien sebaiknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

a) Pelatihan

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara XIV takalar telah melakukan berbagai langkah diantaranya melatih untuk karyawan yang masih memiliki pengetahuan yang rendah serta menempatkan posisi kerja yang belum sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan yang dilator belakangi oleh penerimaan secara global di awal-awal berdirinya perusahaan tersebut.

Hal inilah yang kemudian diusahakan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar dalam usaha meningkatkan kualitas karyawan dengan melakukan berbagai kegiatan dengan misalnya pelatihan, Inhouse Training bahkan study banding terkhusus pada bagian tanaman yang telah melakukan kegiatan pelatihan bahkan study banding ke tempat-tempat lainnya, sebagai pernyataan hasil wawancara oleh bapak

Yusran Muksin Kasub Tanaman PT.Perkebunan XIV Takalar menyatakan bahwa:

*“tempat lain di banding tempat sendiri”.Nusantara“ Hampir setiap tahun kita adakan inhouse training untuk karyawan yang masih berada di level bawah, level mandor untuk memberikan pengetahuan sesuai sengan SOP pekerjaan di budi daya tanaman tebu, nah dilevel pimpinan juga seperti itu, ada pelatihan-pelatihan hampir setiap kalinya kita laksanakan seperti itu, misalnya kursus, training, study banding, untuk melihat kondisi”*

Tujuan kegiatan tersebut yakni untuk menambah wawasan karyawan terkhusus pada bagian tanaman tentang pemeliharaan tanaman dan pengembangan kualitas tanaman sebagai bahan baku pembuatan gula pada PT. Perkebunan Nuantara XIV Takalar, sehingga kedepan diharapkan mampu menghasilkan produk gula yang berkualitas.

b) Apresiasi Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar juga memberi apresiasi besar kepada karyawan dalam hal kenaikan jabatan, golongan. Dengan harapan mampu meningkatkan semangat kerja dan motivasi dari seluruh karyawan da nada pada lingkungan perusahaan. Adapun kriteria penilaian tersebut terdiri dari keterampilan teknis, kepribadian/keterampilan, keterampilan mengurus tugas, hubungan kerja yang masing-masing memiliki indicator yang harus terpenuhi, sebagai gambar pada tabel dibawah:

**Tabel 2.3 Daftar Hasil Penilaian karyawan PT.Perkebunan  
Nusantara XIV Takalar**

<b>Faktor yang dinilai</b>	<b>Indikator</b>
a. Keterampilan Teknis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecakapan/kemampuan teknis pelaksanaan tugas</li> <li>2. Kecepatan penyelesaian tugas</li> <li>3. Penghayatan untuk pelaksanaan intruksi pedoman dan metode kerja</li> <li>4. Ketekunan/kerajinan</li> </ol>
b. Kepribadian/penampilan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelakuan/kejujuran</li> <li>2. Loyalitas dan disiplin</li> <li>3. Kesehatan dan penampilan</li> <li>4. Absensi</li> </ol>
c. Keterampilan mengurus tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Kreativitas/inisiatif</li> <li>4. Kesanggupan mengorganisasi koordinasi jenis-jenis kerja lain (kualitas)</li> </ol>
d. Hubungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terhadap atasan</li> <li>2. Terhadap teman sederajat</li> <li>3. Terhadap bawahan</li> <li>4. Kerja sama dan hubungan dengan lingkungan</li> <li>5. Kemampuan penggerakan unsur diluar untuk perusahaan.</li> </ol>

Sumber: data PTPN Takalar

Selain permohonan kenaikan jabatan, PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar juga memberikan apresiasi dalam hal pemberian bonus kepada karyawan ketika perusahaan dalam keadaan untung, namun di

saat perusahaan mengalami kerugian maka pemberian bonus tidak berlaku, sebagai mana yang dungkapkan oleh pak sitompul bagian SDM menyatakan bahwa:

*“Kalau diaturan sih sebenarnya ada kita punya, tapi sudah berapa tahun selama ini kalau merugi kita tidak memberi bonus, tapi kalau untung itu kita ada sudah dicantumkan disitu dalam buku pedoman perusahaan, penerima bonus apa semua itu ada tapi pada saat perusahaan untung”.*

#### 1) Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar telah memberikan yang terbaik dalam bekerja dimana volume kerja mereka sangat maksimal sehingga lebih efektif dalam memanfaatkan waktu, sebagaimana pernyataan bapak Sitompul salah satu karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar

*“Kami mulai bekerja pada pukul 07:00-16.00, sebelum bekerja kami menyiapkan apa-apa saja yang harus diselesaikan hari ini, sehingga kami cepat mengerjakan tugas dan memiliki waktu luang yang banyak”.*

Karyawan pada perusahaan tidak hanya berfokus pada pekerjaan yang ada di dalam kelompok kerjanya saja, akan tetapi mereka juga biasanya turun langsung dibagian tanaman untuk melakukan gotong royong merawat tebu yang merupakan bahan baku dari pada

pembuatan gula tersebut, sebagai pernyataan bapak bapak sitompuul karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar menyatakan bahwa:

*“Kalau saya kan orangnya eksproyek tau kinerja-kinerja karyawan, makanya disitu kita dalam pengembangan SDM, ini sangat maju sekali, kalau lihat teb siluar kadang karyawan memetik, makanya kan gini kita dipabrik itu kalau SDM-nya tidak bagus tidak mungkin, harus karena kita ini sudah terpaku dengan suasana iklim, karena tanaman tebu itu pengaruhnya iklim, kalau kapan kita tidak bisa merawat dengan baik itu tebu, apa yang mau dihasilkan, itukan bahan bakunya”.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, terkait dengan indicator kuantitas kerja maka dapat dilihat bahwa peran karyaawan dalam memberikan kontribusi maksimal dalam terwujudnya produktivitas sudah sangat baik. Hal tersebut tergambar dari peran serta karyawan pada kelompok kerja lain.

## 2) Kualitas Kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT.Prekebunan Nusantara XIV takalar kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan sudah semakin membaik. Hal ini disebabkan oleh pengaruh pemberian pelatihan-pelatihan pada kelompok kerja yang ada, misalny pada bagian pertanian yang merasakan adanya peningkatan kualitas tebu yang dihasilkan melihat tahun-tahun terakhir kualitas tanaman juga mulai berkembang dengan baik, sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Yusran Muksin (Kasub Tanaman):

*“Produktivitas kita mulai dari peningkatan beberapa tahun terakhir ini baik kedisiplinan, kemudian yang dilapangan orang kebun itu seperti mandor kan kelihatan dari produktivitas kebun yang dihasilkan setiap*



*tahunnya terjadi peningkatan, 2 tahun terakhir ini sudah ada peningkatan. Ini diakibatkan karena kondisi ditanaman makin kondusif, beda dengan yang dulu banyak masalah non-teknis yang kita temui dilapangan, sehingga saat ini kami bisa bekerja dengan tenang”.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat dilihat bahwa pada pelaksanaan kerja, karyawan telah memberi kontribusi maksimal dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik.

### 3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas selesai pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Takalar telah memberi kontribusi maksimal dalam aktivitas kerjanya sehingga mampu menghasilkan output diakhir waktu. Misalnya pada bagian akuntansi dan keuangan, karyawan pada bagian ini berdasarkan wawancara terkait kuantitas kerjanya bahwa mereka dalam bekerja mengutamakan volume kerja yang tinggi dengan waktu yang efisien. Pada kelompok kerja yang lain juga mengedepankan ketepatan waktu agar menghasilkan output dalam bekerja, pada bagian pabrik instalasi dan pelayanan teknik juga terlihat kinerja karyawan dalam mengurus alat-alat yang harus disiapkan untuk mendukung aktivitas kerja dalam lingkungan perusahaan.

### 4) Memotivasi kerja

Salah satu alasan yang kuat yang mengharuskan seorang dalam bekerja yaitu pemenuhan kebutuhan hidup masing-masing, namun dibalik semangat kerja seorang tentu kekuatan motivasi memiliki pengaruh

yang besar terhadap karyawan dalam peningkatan kualitas kerja. Hal yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar yaitu motivasi yang hadir dalam diri setiap karyawan diantaranya motivasi internal dan eksternal yang berupa kewajiban sebagai kepala rumah tangga, untuk mencari nafkah dalam proses pemenuhan hidup keluarganya.

Sebagai hasil wawancara salah satu karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar menyatakan bahwa:

*“Salah satu yang memotivasi saya dalam bekerja karena kewajiban sebagai kepala rumah tangga, karena saya juga asli disini, serta adanya pemberian apresiasi dari perusahaan kepada karyawan dalam permohonan kenaikan jabatan”.*

Berdasarkan wawancara diatas, adapun motivasi yang lain yang muncul dalam diri karyawan yaitu karena adanya apresiasi yang besar dari perusahaan terkait dengan permohonan kenaikan jabatan, sehingga hal ini menjadi salah satu pendorong dari pada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja agar mampu memenuhi kriteria yang diinginkan dalam permohonan kenaikan jabatan tersebut.

5) Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan menjaga kelestarian lingkungan

Proses kerja yang langsung pada lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar sangat baik, dimana terdapat kelompok-kelompok kerja pada masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan bekerja dengan perintah dari masing-masing atasan, yang mana dalam bekerja karyawan memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan kemampuan mereka. Sebagai gambaran umumnya dalam ungkapan Mahmud saleng dalam salah satu

karyawan pabrik instalasi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar menyatakan bahwa:

*“Sebelum memulai kerja masing-masing kelompok melihat apa yang harus dilakukan, misalnya suatu alat itu harus diganti, maka dia melapor pada pimpinannya bahwa alat ini sudah rusak dan harus diganti, misalnya alat itu masih digunakan maka karyawan masih berusaha memperbaiki dan digunakan kembali, seperti sekarang itu kan mesin dalam keadaan overhaul kita buka semua dan kelihatan semua alat yang suah rusak yang mau diganti”.*

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar tercipta iklim kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari karyawan.

Perhatian pihak perusahaan terhadap lingkungan kerja sangat tinggi, dimana lingkungan kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar sangat kondusif.

#### 6) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar merupakan salah satu kekuatan tersendiri untuk menghadapi era modern yang menuntut kualitas sumber daya manusia lebih handal sebagai penopong dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak perusahaan diantaranya yaitu: mengadakan pelatihan ke BLKI, In House Training pada masing-masing kelompok kerja, Study Tour, dan kegiatan lainnya yang serupa.

#### 7) Kerjasama

Pengembangan sumber daya manusia melalui kerjasama adalah suatu usaha bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena hakekatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain.

Kerja sama dalam lingkup perusahaan merupakan hubungan antara perusahaan dengan perusahaan/instalasi lain dalam rangka pencapaian target. Kerja sama merupakan salah satu langkah yang sering digunakan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan.

### C. Analisa Hasil Penelitian

Pada tahun 2016 *intellectual capital* pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar sebanyak 9 (sembilan) orang dan tahun 2017 meningkat menjadi 11 (sebelas) orang dan pada tahun 2018 semakin meningkat menjadi 15 (lima belas) orang, dengan demikian maka total *intellectual capital* pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar selama tiga

tahun terakhir adalah sebanyak 35 orang. *Intellectual capital* ini sangat berdampak terhadap kinerja perusahaan dimana *intellectual capital* dengan meningkatnya dan bertambahnya jumlah *intellectual capital* maka produktivitas kerja karyawan juga semakin bagus. yang pada akhirnya akan berpengaruh pada profitability perusahaan dengan demikian dapat dikatakan bahwa *intellectual capital* itu akan mempengaruhi profitabilita pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar.

Hubungan antara *intellectual capital* dengan profitability pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar seperti hasil analisa peneliti menunjukkan bahwa terjadi kenaikan profitability tiap tahunnya yaitu pada tahun 2016 sebesar Rp. 932.441.212.703 tahun 2017 sebesar Rp. 106.411.334.023 dan pada tahun 2018 Rp. 115.603.769.707 tingkat profitabilty tiap tahunnya semakin meningkat. Perkembangan *intellectual capital* seiring perkembangan profitability diakibatkan karena adanya peningkatan itelectual capital tiap tahunnya sehingga dapat dipastikan bahwa dengan bertambahnya tingkat *intellectual capital* maka bertambah pula profitability. *Intellectual capital* sangat berhubungan dengan tingkat profitability pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar peningkatan secara data ini di perkuat oleh hasil wawancara dari berbagai peneliti dari berbagai informan yang menyatakan bahwa dengan adanya *intellectual capital* maka pekerjaan atau produktifitas perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar semakin bagus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya namun penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif atau mengukur data kuantitatif dan statistic objektif melalui perhitungan ilmiah. Sementara penelitian saya menggunakan

metode kualitatif yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dan mengumpulkan data melalui wawancara langsung dari lapangan dengan detail.



## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik wawancara dan dokumentasi yang dilaksanakan di PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai analisis hubungan antara *intellectual capital* dan kinerja perusahaan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar.

1. Intellectual capital pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar sangat berdampak baik terhadap kinerja perusahaan dimana dengan meningkatnya dan bertabahnya jumlah *intellectual capital* tiap tahunnya maka produktivitas kerja karyawan juga semakin bagus dan tingkat profitability perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar semakin meningkat.
2. Efisiensi kinerja pegawai secara *intellectual capital* PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar dalam mencapai produksi yang maksimal masih dalam taraf yang baik dilihat dari produk yang dihasilkan.
3. Kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara XIV Takalar dilakukan secara kerja sama team yang prima untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi di setiap bidang dikerjakan secara bersama-sama (team work).

#### B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan memperoleh kesimpulan, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai upaya perbaikan dari kelemahan yang telah ditemukan sebagai berikut:

perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan *intellectual capital* yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar karena dengan adanya modal *intellectual*, perusahaan dapat menghasilkan tingkat *profitability* tiap tahunnya lebih meningkat.





## DAFTAR PUSTAKA

- Bontis, Nick, William Chua Chong Kheow dan Stanley RicRDSON. 2013. *Intellectual Capital dan Buisness performance in Malaysian Industries*. Journal of Intelectual Capital. Vol 1, No. 1, pp.85-100.
- Brinker, Barry. 2011. *Intelectual Capital: Tomorrows Asset, Today's Challenge*, <http://www.cpavision.org/vision/wpaper05b.cfm>. Diakses 8 November 2009.
- Faisal Andi . 2016 *Kinerja dan Produktifitas Karyawan Dalam Perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar*. Program Studi Akuntansi Universitas Islam Negeri.
- Hartati Noorina. 2017. *Intellectual Capital Dalam Meningkatkan Daya Saing Sebuah Telaan Literatur*. Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
- Hasan, Suad dan Pudjiastuti, Emmy. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi kelima. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, 2012, *Standar Akuntansi Keuangan*. Salemba Empat, Jakarta.
- Lestari henny setyo. 2017. *Pengaruh ntellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Asuransi di Indonesia*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti
- Lestari Ninik, Saputri Rosi Candra. 2018. *Pengaruh Intelectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan*. Manajemen Bisnis, politik Negeri Batam.
- Mulyadi. 2009. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratiwi Erwinni, 2018. *Hubungan Antara Intelectual Capital dan Kinerja Perusahaan*. Universitas Negeri Makassar.
- Pulic, Ante 2011. *Basic Information on VAIC*. [www.vaic-on.net](http://www.vaic-on.net). Diakses Oktober 2010.
- Simamora, Hendry. 2002. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabetha.
- Ulum, Ihyaul. 2008. *Intellectual Capital Performance Sektor Perbankan di Indonesia*, paper disajikan pada SNA 11, Pontianak.
- Widjanarko, Indra. 2016 *Perbandingan Penerapan Intellectual Capital Report Antara Denmark, Sweden dan Australia (studi Kasus Systematic, Sentesia Q dan OeNB)*. *Skripsi tidak dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi, Universitas Islam Indonesia.

Wijayani Dianing Ratna. 2017. *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia*. Program Studi Akuntansi Universitas Airlangga Banyuwangi.





### PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah intellectual capital berpengaruh terhadap *kinerja perusahaan* ?
2. Bagaimana pihak perusahaan memahami tentang *intellectual capital* ?
3. Apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ?
4. Bagaimana system manajemen intellectual capital PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar ?
5. Apakah pemanfaatan *intellectual capital* berperan pada produk efisiensi dan layanan yang diinginkan oleh pelanggan ?
6. Kriteria apa saja yang di tetapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini ?
7. Apakah ada keterkaitan antara intellectual capital dan kinerja perusahaan ?
8. Terkait dengan individu karyawan, tentu berbeda-beda ada yang masih kurang ada sudah bagus, langkah-langkah apa saja yang diambil perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut, terkait dengan:
  - Pengetahuan/pelatihan
  - Keterampilan
  - Kemampuan
  - Sikap dan perilaku
  - Motivasi
9. Terkait dengan indicator produktivitas kerja diantaranya:
  - a. Kuantitas kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Ketetapan waktu
10. Sejauh ini, bagaimana peran kinerja/prestasi kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar ?

## BIOGRAFI PENULIS



Merianti panggilan Meri lahir di koppe pada tanggal 30 Juli 1996 dari pasangan suami istri Bapak H. Ali dan Ibu HJ. Matang. Peneliti anak ke sembilan dari sembilan bersaudara. Peneliti bertempat tinggal di Rappokaleleng Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Menyelesaikan pendidikan di SD INP 5/81 Liliriawang pada tahun 2008. Melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Bengo dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Lappariaja yang sekarang berubah nama menjadi SMA 5, lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar dan diterima sebagai salah satu mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Strata Satu (S1).