

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Human capital secara bahasa ada dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Kapital diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat satu barang atau jasa tanpa mengkonsumsinya selama proses produksi. Berdasarkan definisi *capital* tersebut, manusia dan *human capital* merupakan suatu bentuk modal seperti mesin dan teknologi. Manusia memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktivitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi. Sumber daya perusahaan adalah semua faktor baik *tangible asset* maupun *intangible asset*. *Human capital* merupakan salah satu komponen utama dari aset yang tak berwujud yang dimiliki perusahaan. *Human Resource management* atau manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang diberikan dengan tujuan melakukan proses produksi. Dengan kata lain, SDM adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Menurut Mayo (2000: 526) dalam jurnalnya yang berjudul “*The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual capital*”, *human capital* memiliki lima komponen yang memiliki peran yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan, kelima komponen

human capital tersebut adalah kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*Leadership*), suasana organisasi (*the organizational climate*) dan efektifitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*). *Human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi, (Schermerhorn, 2005:33). Dalam hal ini *human capital* merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Individual capability, Kemampuan individu meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang dan apa yang mereka bawa dalam pekerjaan dari kehidupan mereka. *individual motivation*, Motivasi individu meliputi aspirasi, ambisi dan dorongan motivasi kerja dan produktivitas. Menurut Handoko (2001: 253) motivasi dapat ditimbulkan oleh faktor internal dan eksternal. *Leadership*, Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individu maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. *the organizational climate*, Suasana organisasi meliputi budaya perusahaan, kebebasan, berinovasi, keterbukaan dan saling menghormati antar individu. *workgroup effectiveness*, Efektifitas kelompok kerja meliputi dukungan saling menghormati, berbagi dalam tujuan bersama dan nilai-nilai. Menurut Abdul (2004: 89) karakteristik tim kerja yang efektif memiliki tiga aspek dan dapat dijadikan standar efektifitas sebuah tim, yaitu :

1. Aspek internal
 - a. Definisi yang baik tentang tugas-tugas tim
 - b. Penetapan target jangka panjang dan pendek
 - c. Pembatasan masalah dan macam-macamnya
 - d. Terdapat alternatif yang relevan

2. Aspek manajerial
 - a. Persiapan yang baik
 - b. Persiapan yang matang
 - c. Penetapan standar-standar penilaian hasil
 - d. Kerangka-kerangka yang diikuti
 - e. Kepemimpinan yang baik bagi tim
 - f. Pembuatan keputusan dengan kata sepakat bukn dengan aklamasi atau suara yang paling minim
3. Aspek prilaku/sosial
 - a. Keikutsertaan semua anggota dalam mendiskusikan masalah dan solusi penyelesaian
 - b. Menerima tugas yang diberikan kepada anggota dan mempersiapkan diri untuk melaksanakan dengan baik
 - c. Memberikan atensi dan kesadaran dan pemahaman kepada orang secara bijaksana

Oleh karena itu peran SDM sangat besar dalam perusahaan, maka manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan SDM nya sebagai *human capital* yang berpengalaman dan berwawasan tinggi. Bahkan dalam konsep kontemporer saat ini konsep *human resources* diubah menjadi istilah *human capital*. Abdullah (2016) berdasarkan hasil penelitian *human capital* yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, berdasarkan hasil analisis stastik yang dilakukan menunjukkan nilai uji T yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 atau $<0,05$. *Human capital* pada prinsipnya menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Selain *human capital*, keberhasilan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja pegawai dimana ini memiliki peran sangat penting bagi perusahaan.

Keterlibatan kerja yaitu sebuah bentuk komitmen seorang pegawai dalam ikut berperan dan peduli kepada pekerjaan baik secara nyata, pengetahuan dan emosional menjadikan anggapan pekerjaan yang dijalankannya sangat penting dan mempunyai keyakinan yang tinggi untuk menyelesaikannya.

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan kerja merupakan tambahan yang baru dalam *literature* perilaku organisasi. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu (Robbins, 2001: 140).

Robins dan Judge (2008) mendefinisikan keterlibatan kerja adalah mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Robbins (dalam Auliah, 2011) keterlibatan kerja adalah sikap karyawan untuk mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaan dan sangat perhatian terhadap tugas yang dilakukannya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat akan memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyambung ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan atau lembaga dan mendukung kebijakan dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan atau lembaga dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas. Jika seseorang pegawai terlibat penuh dengan pekerjaannya akan menyebabkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Secara psikologis akan memunculkan rasa sukses yang akan menaikkan harga diri pegawai sehingga kondisi ini akan berpengaruh kepada peningkatan performa pegawai.

Dinas pendidikan kota Palembang terletak di Jl. Pramuka KM. 5.5 Kel. Srijaya Kec. Alang-Alang Lebar Palembang Sumatera Selatan. Secara umum dinas pendidikan memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah, baik pusat, maupun daerah didalam, maupun daerah di dalam pendidikan. Tugas pokoknya adalah mengatur pelaksanaan urusan pendidikan sesuai wilayah kerja, agar berjalan lancar dan sesuai program dari pusat.

Ada beberapa faktor kinerja pegawai

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Penggunaan waktu dalam bekerja
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Kualitas kerja dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, dan kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit (jumlah) atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Kepuasan pegawai juga berkaitan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima, disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas.

Namun, Berdasarkan pra observasi yang dilakukan pada pelayanan administrasi dinas pendidikan kota Palembang terlihat masih kurangnya efektifitas kelompok kerja pada setiap pegawai di bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, sehingga fungsi dari aparatur pemerintah yang memberikan layanan pada masyarakat belum maksimal, hal ini terlihat dari data yang diambil oleh penulis bahwa terdapat gejala dalam pelayanan.

Ruang lingkup pegawai, terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
- c. Bidang pembinaan guru dan tenaga kependidikan
- d. Bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat
- e. Bidang sekolah dasar
- f. Bidang sekolah menengah pertama
- g. Unit pelaksana teknis
- h. Kelompok jabatan fungsional

**Tabel 1.1 Penyelenggaraan Pelayanan Adminitrasi Pemerintah di DINAS
PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG TAHUN 2020**

NO	Nama pelayanan Administrasi Pemerintah	Waktu Pengerjaan	Realisasi Penyelesaian
1	Pembuatan Surat Tanda Tamat Belajar	1 hari	2 hari
2	Surat Tanda Bukti Pengajuan Mutasi Siswa	2 hari	6 hari
3	Surat Mutasi Guru	1 hari	3 hari
4	Surat Pindah Rayon Siswa	1 hari	1 hari
5	Pemberian Nomor Surat Kawat	2 hari	3 hari
6	Surat Keterangan Pertemuan Guru	1 hari	1 hari

Sumber :Dinas Pendidikan Kota Palembang tahun 2020

Dari uraian tabel di atas dapat dilihat kinerja pegawai dalam melayani masyarakat dalam pembuatan Surat Tanda Tamat Belajar sudah terlihat bahwa dalam menyelesaikan tugas seharusnya siap 1 hari kerja namun kenyataannya bisa sampai 2 hari

kerja dan Bukti Pengajuan Mutasi Siswa dan Surat Keterangan Mutasi Guru, lain sebagainya yang berhubungan dengan Surat-Surat dalam administrasi Pembuatan Surat Keterangan Mutasi Guru seharusnya diselesaikan hanya 2 hari dan bisa mencapai 6 hari kerja dan Surat Keterangan Pertemuan Guru seharusnya selesai 2 hari bisa sampai 3 hari. Maka dapat dilihat bahwa penyelenggaraan pelayanan administrasi pemerintah pada Dinas Pendidikan Kota Palembang masih belum maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Palembang dengan judul : **Peran *Human Capital* dan Keterlibatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang**

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peran *Human Capital* dalam meningkatkan Kinerja
2. Bagaimana Keterlibatan Kerja Pegawai dalam meningkatkan Kinerja
3. Bagaimana peran *Human Capital* dan Keterlibatan Kerja Pegawai dalam meningkatkan Kinerja

1. 3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana *Human Capital* dalam Meningkatkan Kinerja
2. Untuk mengetahui bagaimana Keterlibatan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja
3. Untuk mengetahui bagaimana *Human Capital* dan Keterlibatan Kerja Pegawai dalam meningkatkan Kinerja

1. 4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti dalam menguasai ilmu manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia
2. Bagi instansi/lembaga, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak manajemen instansi/lembaga mengevaluasi kinerja sumber daya manusia
3. Bagi pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi literasi bagi pihak yang memerlukan, sebagai referensi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama

1. 5 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas, maka dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyusunan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan beberapa teori-teori, penelitian sebelumnya, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan uraian objek penelitian, operasional variabel, metodologi pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik uji instrumen dan metode analisis data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan menjelaskan tentang sejarah singkat, laporan hasil penelitian,

proses sistem yang dibuat dan informasi yang dihasilkan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk memecahkan permasalahan terhadap hasil yang diperoleh dalam melakukan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

