BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era reformasi dan birokrasi terjadi perubahan yang begitu cepat, terlebih lagi dengan adanya pandemi covid 19 pada saaat ini, perubahan sangat dirasakan baik dalam dunia ekonomi, politik, sosial, budaya, tata pemerintahan maupun kinerja dalam suatu organisasi. Konsekuensi logis akibat cepatnya perubahan yang terjadi menyebabkan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Human Capital dalam meningkatkan kinerja pegawai menempatkan sumber daya manusia pada level derajat yang lebih tinggi dan bukan sekadar sumber daya, namun aset berharga yang bernilai dan bermanfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, *Human Capital* tidak memandang sumber daya manusia sebagai liabilitas atau biaya yang membebani keuangan dan mengurangi tingkat keuntungan organisasi tapi sebagai modal pengetahuan yang akan berguna bagi organisasi.

Sumber daya manusia akan mencapai hasil yang maksimal apabila didukung oleh pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki oleh setiap pegawai di mana penerapannya dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengetahuan dan keahlian tersebut dapat memberikan dampak terhadap penguasaan teknologi dan memberi inovasi terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan dan inovasi pegawai yang diterapkan dalam menjalankan tugasnya, akan menciptakan nilai tambah bagi organiasi dalam mencapai tujuan.

Di sisi lain adanya pengetahuan dan keahlian akan menjadikan individu lebih kompeten dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga dapat mendorong kinerja pegawai lebih baik. Bollinger dan Smith (2001:316) berpendapat bahwa perilaku manusia merupakan kunci kesuksesan atau kegagalan sebuah strategi manajemen pengetahuan. Pengetahuan akan memberi peran terhadap *absorptive capacity* apabila terjadi aktivitas saling bertukar pengetahuan diantara para pegawai. Sebuah organisasi akan menghasilkan kinerja yang berbeda apabila dikelola oleh orang yang berbeda. Artinya SDM dengan tingkat pengetahuan yang berbeda dalam mengelola organisasi yang sama dapat menghasilkan nilai tambah yang berbeda.

Human Capital merupakan perpaduan antara pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*). Sedangkan *Structure Capital* membangun sistem seperti database yang memungkinkan orang-orang dapat saling berhubungan dan belajar satu sama lain, sehingga menumbuhkan sinergi karena adanya kemudahan berbagi pengetahuan dan kerja sama antar individu dalam organisasi dan semua hal selain manusia yang berasal dari pengetahuan yang berada dalam suatu organisasi termasuk struktur organisasi, petunjuk proses, strategi, rutinitas, *software*, *hardware* dan semua hal yang nilainya terhadap perusahaan lebih tinggi dari pada nilai materialnya.

Structure Capital merupakan infrastruktur pendukung yang memungkinkan *Human Capital* dapat berfungsi dan juga sebagai nilai tambah bagi organisasi. Nilai tambah yang terbentuk akan bermanfaat bagi *Human Capital* dalam meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya dapat memberikan keuntungan yang berkelanjutan dan memajukan organisasi di masa yang akan datang. Malhotra dan Bontis (Rachmawati dan Wulani, 2004:83).

Unsur utama dalam memajukan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar. Semakin baik SDM maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut di dalam organisasi. Sebaliknya semakin rendah mutu SDM yang dimiliki maka semakin menurun pula kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian peranan *Human Capital* dan *Structure Capital* sangat penting terhadap kinerja pegawai dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, dan menciptakan kinerja yang diharapkan sebagai alat evaluasi kinerja pegawai untuk menciptakan pegawai yang *survive* terhadap kebutuhan organisasi ke depan.

Kinerja organisasi pada instansi pemerintahan juga tidak terlepas dari kinerja pegawai secara individual. Dari berbagai faktor yang sangat penting terhadap kinerja pegawai seperti yang telah diuraikan diatas adalah pengetahuan dan keterampilan, adanya distribusi pekerjaan yang jelas, pemberian kompensasi yang memadai, dukungan sarana kerja yang memadai, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Yang nantinya akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri yang secara ekplisit dan akan berkontribusi pada kinerja organisasi dimana pegawai bekerja.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya tetapi juga termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja pegawai meliputi disiplin kerja, kemampuan, pengetahuan dan prilaku pegawai di lingkungan kerja.

Demikian halnya organisasi di instansi pemerintah melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Parepare menekankan bahwa sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai dituntut bekerja lebih disiplin, profesional, dan beretika untuk menunjang kelancaran tugas pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus terus berinovasi untuk menyesuaikan dengan lingkungan internal dan eksternal yang selalu dinamis sehingga tersebut akan tetap hidup. Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan *Human Capital* atau Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjalankan kegiatan organisasi.

Tugas organisasi disini adalah bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada. Dengan adanya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta keterampilan yang dimiliki maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja sendiri dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional serta disiplin kerja.

Disiplin kerja pegawai terdiri dari kepatuhan terhadap intruksi kerja serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Sedangkan prilaku kerja pegawai terdiri dari beberapa aspek perilaku kerja pegawai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. Oleh karena itu dalam mencapai tujuan organisasi, seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Berdasarkan pengamatan dan pemantauan awal yang dilihat di lapangan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Parepare, ditemui beberapa kondisi-kondisi yang mengambarkan beberapa peningkatan dalam hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, antara lain adalah kualitas SDM yang mumpuni dan kesesuaian kompetensi yang dimiliki, serta penempatan dan kejelasan jalur karier yang dapat ditempuh, keseimbangan keahlian atau kombinasi keahlian (*skill-mix*), yakni tingkat pelatihan dan pengembangan pegawai sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan, dan keseimbangan sarana pendukung yaitu tenaga instruktur yang berkualitas, aplikasi teknologi yang mumpuni, kompetensi aparat terkait, jaringan informasi serta jumlah fasilitas yang cukup. Masalah penempatan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan orgnisasi. Jika organisasi salah menempatkan pegawai pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja pegawai tidak akan maksimal sehingga tujuan organisasi tidak efektif dan tidak efisien.

Disamping itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai terdapat aspek lain demi tercapainya tujuan BPKSDM Kota Parepare yaitu dengan mengembangkan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Maka peran *Human Capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *Human Capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaan pegawai, akan memberikan keunggulan kompetitif yang dapat bermanfaat bagi organisasi.

Keunggulan kompetitif hanya akan bisa dicapai apabila sumber pengetahuan individu yang menjadi dasar kekuatan dikelola dan dipelihara. Sebagaimana dikemukakan juga oleh Morling dan Yakhlef (1999:217) bahwa yang akan menentukan kesuksesan organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mengelola aset pengetahuan. Organisasi tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para pegawainya. Di sinilah pentingnya *Human Capital* dan *Structure Capital* sebagai sarana bagi pegawai untuk melakukan *knowledge sharing*.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Parepare merupakan sebuah instansi pemerintah dalam tingkatanya terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia dan peningkatan kineja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya aparatur merupakan salah satu modal organisasi, yang menempati posisi strategis dan peran dominan dalam membawa BKPSDM mencapai tujuannya. Tujuan BKPSDM hanya akan terwujud apabila didukung oleh aparatur yang handal dan profesional. Dengan demikian peran *Human Capital* dan *Structure Capital*

sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Demikian penting dan strategisnya peran *Human Capital* dan *Structure Capital*, menuntut diselenggarakannya manajemen sumber daya manusia secara baik, tepat dan terarah, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan efektivitas BKPSDM Kota Parepare. Untuk mencapai keberhasilan didalam suatu perusahaan diperlukan landasan yang kuat berupa kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki didalamnya, termasuk *Human Capital* atau dapat dikatakan sebagai modal manusia.

Modal manusia itu sendiri sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seperti seleksi pegawai, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin baik modal manusia yang dimiliki para pegawai maka semakin dapat mempengaruhi meningkatnya kemajuan pada organisasi tersebut. Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang pegawai dapat menjalankan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, *Human Capital* jangan hanya dijadikan aset saja, melainkan produk yang perlu pengembangan dari waktu ke waktu, agar *output* yang dihasilkan juga semakin berkembang Pradita. 2010 dalam Devi Yani (2016:63).

Sedangkan pada modal struktur, sebagai infrastruktur pendukung untuk sumber daya manusia, mengacu pada eksploitasi dan manifestasi dari sumber daya manusia ketika para pegawai menjalankan fungsinya untuk meningkatkan pendapatan dan nilai-nilai organisasi yang dapat memenuhi kebutukan dan tujuan organisai. Maka berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, peneliti akan mengkaji lebih

dalam pada proses penelitian dengan judul "**Peran *Human Capital* Dan *Structure Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Parepare".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran *Human Capital* (Modal Manusia) dalam meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kota Parepare?
2. Bagaimana peran *Structure Capital* (Modal Struktur) dalam meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran *Human Capital* (Modal Manusia) dalam meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui peran *Structure Capital (*Modal Struktur) dalam meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti/penulis lain yang hendak meneliti terkait peran *Human Capital* dan *Structure Capital* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

   Sebagai bahan masukan, evaluasi dan pertimbangan bagi BKPSDM Kota Parepare terkait peran *Human Capital* dan *Structure Capital* dalam meningkatkan kinerja pegawai.