

HUMAN CAPITAL PADA PERUSAHAAN DAERAH

Nurfadillah¹, Mutiara Magnalia², Ilham Tahier³
fdhillashafiyah@gmail.com¹, mutiaramagnaliaaa@gmail.com²,
ilhamtahier@umpalopo.ac.id³
Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Human Capital, yang didefinisikan sebagai modal sumber daya manusia yang menjadi aset berharga untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan, memiliki peran penting dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks perusahaan daerah, human capital terdiri dari berbagai jenis, seperti General Management, Strategic, Industry, dan Relationship Human Capital. Jenis-jenis ini memerlukan kompetensi yang spesifik dan dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam penerapan human capital, perusahaan daerah harus memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sesuai dengan industri dan posisi mereka. Selain itu, perusahaan harus membangun sistem akuntabilitas yang efektif untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan strategi human capital. Dengan demikian, perusahaan daerah dapat meningkatkan kinerja dan kompetitivitasnya di pasar domestik dan internasional. Penghargaan Human Capital & Performance Award 2023, yang diberikan kepada 38 perusahaan termasuk 29 BUMN, 2 BUMD, dan 7 swasta, menunjukkan pentingnya transformasi digital dalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan yang menerima penghargaan ini telah mengimplementasikan strategi integrasi teknologi digital dan AI dalam operasional SDM untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia melalui wawasan yang didasarkan pada data. Dalam sintesisnya, human capital pada perusahaan daerah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja dan kompetitivitas perusahaan. Implementasi yang efektif dari strategi human capital memerlukan kompetensi yang spesifik, sistem akuntabilitas yang efektif, dan transformasi digital yang terintegrasi dalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kata kunci: Hcm, Perusahaan Daerah.

ABSTACK

Human Capital, which is defined as human resource capital which is a valuable asset for increasing company productivity and profitability, has an important role in implementing human resource management strategies. In the context of regional companies, human capital consists of various types, such as General Management, Strategic, Industry, and Relationship Human Capital. These types require specific competencies and can be developed to improve company performance. In implementing human capital, regional companies must ensure that employees have the knowledge, skills and abilities appropriate to their industry and position. In addition, companies must build an effective accountability system to measure the success and failure of human capital strategies. In this way, regional companies can improve their performance and competitiveness in domestic and international markets. The 2023 Human Capital & Performance Award, which was given to 38 companies including 29 BUMN, 2 BUMD and 7 private companies, shows the importance of digital transformation in the development and management of resources man. Companies that receive this award have implemented strategies for integrating digital technology and AI in HR operations to improve human resource management through data-based insights. In the synthesis, human capital in regional companies has a strategic role in improving company performance and competitiveness. Effective implementation of a human capital strategy

requires specific competencies, an effective accountability system, and integrated digital transformation in the development and management of human resources

Keywords: *Hcm, Regional Company*

PENDAHULUAN

Air merupakan salah satu kebutuhan dasar makhluk hidup. Khususnya air leding yang ada digunakan masyarakat untuk segala macam keperluan, baik untuk minum, keperluan dapur, mandi, mencuci dan lain sebagainya. PDAM Tirta adalah Perusahaan milik daerah Kabupaten Tabalong yang bergerak dibidang bisnis pengelolaan air bersih. Perusahaan ini sudah beroperasi selama puluhan tahun. (Wirawan et al., 2017)

Sumber daya

manusia mempunyai peran penting berkembangnya usaha suatu perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Manajemen sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci dalam persaingan global. Manajemen sumber daya manusia secara global adalah bagaimana menciptakan dan mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas, memiliki ketrampilan serta berbudaya asing yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan geografis. Disisi lain, MEA Human Resource Management merupakan kegiatan yang disepakati oleh negara-negara ASEAN untuk bersaing dengan Amerika, Eropa, dan negara-negara lainnya dibidang ekonomi. (c. flores, 2019)

Sumber air berperan sangat penting sebagai modal utama peningkatan derajat kesehatan, kesejahteraan serta kecerdasan bangsa. Dan air juga sebagai modal dasar pertumbuhan ekonomi serta sector lainnya yang perkembangannya di daerah perkotaan dan pedesaan. Karena itu, aspek pelayanan air minum perlu ditingkatkan supaya distribusinya merata dan kebutuhan air bersih tercukupi. dan merasa nyaman bekerja untuk Perusahaan Hal ini diharapkan dapat meningkatkan pendapatan karyawan dan Perusahaan. (Hasdiana, 2018)

Salah satu undang-undang yang mengatur tentang sumber daya air adalah Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2019 yang menyebutkan bahwa dalam menghadapi peningkatan ketersediaan udara, sumber daya air harus dikelola dengan memperhatikan fungsi sosial, lingkungan, dan ekonomi yang serasi guna mewujudkan sinergitas yang terpadu antara sumber daya air. untuk memenuhi kebutuhan air masyarakat menurut lokasi, sektor, dan pembangkitan. (Hasdiana, 2018)

Untuk memenuhi kebutuhan air bersih, masyarakat dapat menggunakan air yang bersumber dari jasa pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang ada di berbagai daerah. Keberadaan PDAM diberbagai daerah merupakan perusahaan pemerintah yang pengelolaannya dibawah tanggung jawab pemerintah daerah yang diharapkan dapat melayani masyarakat, namun pada kenyataannya tidak semua organisasi pemerintah yang bergerak dalam bidang jasa layanan air minum dapat memenuhi kebutuhan air bersih sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. (Khikmah et al., 2022)

PDAM harus menjalankan dua fungsi yaitu sosial dan profit oriented. Berorientasi sosial menunjukkan bahwa PDAM harus melayani masyarakat dengan baik dengan menyediakan air bersih, berorientasi pada keuntungan berarti PDAM bekerja untuk membayar operasi perusahaan dengan memperoleh keuntungan dan meningkatkan pendapatan daerah. (Haidiputri, 2019)

Terdapat beberapa pengukuran kinerja non keuangan yang bisa digunakan sebagai pengukuran kinerja perusahaan. Walaupun pengukuran kinerja dari aspek keuangan dapat dikatakan penting, namun jika tidak disertai dengan proyek non keuangan akan kurang akurat untuk kondisi saat ini. Selama ini perusahaan belum mengkaji secara spesifik aspek-aspek lain (non finansial) dalam menilai kinerja perusahaan.(Alvin, 2022)

PDAM sebagai Badan Usaha Milik Daerah, diharapkan dapat mandiri dalam mengoperasikan perusahaan maupun mengembangkan tingkat pelayanan. Perolehan pendapatan PDAM berasal dari penjualan air bersih dan sangat tergantung dari tarif yang diberlakukan. Penyediaan air bersih bagi masyarakat melalui PDAM, merupakan wujud pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2005 tentang Pengembangan Sistem Air Minum. Sebagai perusahaan penyedia air bersih atau air minum PDAM dituntut untuk dapat menyediakan kebutuhan air bersih masyarakat yang memenuhi syarat kualitas, kuantitas dan kontinuitas. ("PDAM 2," 2023)

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang sudah ditetapkan dengan kata lain kinerja adalah sebuah hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. (Monalis et al., 2020)

PDAM menjalankan orientasi tujuan ganda yaitu public service oriented, dalam rangka menyelenggarakan kemanfaatan umum dan profit oriented untuk mengakumulasi pendapatan guna dimanfaatkan sebagai PAD. Dua orientasi tersebut yaitu public mission dan profit mission merupakan dua sisi yang kontradiktif dan sulit disatukan serta berjalan selaras bersama-sama. Kemanfaatan umum akan dikorbankan jika laba yang diutamakan, dan sebaliknya target laba akan dikorbankan jika kualitas pelayanan publik yang diprioritaskan. (Akbulut, 2023)

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah kajian literature (literature study) yang berupaya menganalisis konsep, definisi, dan model pengukuran modal manusia dari referensi yang dijadikan acuan dan bahan analisis. Adapun referensi utama yang dijadikan bahan analisis adalah artikel jurnal yang berkaitan dengan model pengukuran human capital. Model pendekatan penulisan makalah yang digunakan dalam tulisan ini adalah pendekatan dimensional (dimensional approach), yaitu mencoba melakukan kajian literature dengan menganalisis dimensi-dimensi variable human capital dari berbagai sudut pandang para ahli.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Human Capital Manajemen Perusahaan Daerah

Human capital dalam perusahaan daerah adalah nilai tambah bagi perusahaan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari melalui motivasi, kemampuan, dan kerjasama tim antar karyawan. Ia berfokus pada pengembangan keterampilan manajemen, kepemimpinan, keterampilan fungsional, dan kemampuan untuk membuat keputusan yang baik. Human capital adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu untuk menciptakan nilai dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan mengelola human capital dengan baik, perusahaan daerah dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan karyawan, mendorong inovasi, dan mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan harus menetapkan visi yang jelas dan terarah terkait dengan pengelolaan human capital, menetapkan tujuan spesifik, mengembangkan kebijakan yang jelas, merencanakan implementasi yang paling baik, dan menentukan sistem yang akuntabel

untuk mengukur efektivitas pengelolaan human capital.

Menurut Yang, C dan Lin, C., human capital adalah aset inti dalam sebuah organisasi, mencakup pengetahuan, kecakapan, pengalaman, kompetensi, sikap, komitmen, dan karakteristik pribadi individual.

Sementara menurut laman Study.com, human capital adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produksi dan nilai.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa human capital adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu untuk menciptakan nilai dan mencapai tujuan

Ini mencakup aset inti seperti pengetahuan, kecakapan, pengalaman, kompetensi, sikap, komitmen, dan karakteristik pribadi individu.

Dengan demikian, human capital adalah aset berharga dalam organisasi yang dapat memberikan kontribusi penting dalam mencapai kesuksesan dan mencapai tujuan perusahaan.

Tugas Human Capital

Berdasarkan buku Manajemen Sumber Daya Manusia, berikut ini adalah beberapa tugas Human capital, yakni:

1. Melakukan Rekrutmen Karyawan

Tugas yang paling signifikan human capital adalah proses perekrutan karyawan. Mulai dari penayangan iklan lowongan pekerjaan, mengevaluasi calon kandidat yang cocok, melakukan wawancara, mengadakan tes tertulis, hingga finalisasi kontrak kerja.

2. Memberikan Job Desc dalam Struktur Organisasi

Setelah menyelesaikan tahap rekrutmen, langkah selanjutnya bagi human capital adalah menentukan peran dan tanggung jawab setiap karyawan baru dalam kerangka organisasi yang telah ditetapkan.

3. Mengukur Beban Kerja Karyawan

Human capital juga berperan dalam mengukur beban kerja karyawan, yang pasti berubah seiring dengan perkembangan perusahaan. Keputusan seperti penambahan staf atau memberikan lembur kepada karyawan yang sudah ada menjadi tanggung jawab mereka

4. Memvalidasi Data

Tugas human capital selanjutnya adalah mengecek dan memvalidasi kembali kesesuaian data agar tidak terjadi kesalahan manajemen karyawan seperti jaminan sosial, permohonan cuti karyawan, atau form gaji pegawai.

5. Menghitung Penyusutan Perlengkapan dan Peralatan Kerja Karyawan

Setiap karyawan menggunakan perlengkapan dan peralatan dalam pekerjaannya, yang akan mengalami penurunan nilai seiring berjalannya waktu. Human capital bertanggung jawab dalam mengelola aspek ini.

6. Mengurus Gaji Karyawan

Mengelola penggajian karyawan adalah tugas penting lainnya yang dilakukan oleh human capital. Mereka menggunakan perangkat lunak penggajian (software payroll) untuk meminimalkan kesalahan dalam proses ini, terutama dalam perusahaan dengan jumlah karyawan yang besar.

Jenis Human Capital

Dikutip dari buku Kapita Selektta Sumber Daya Manusia, berikut ini adalah jenis-jenis human capital.

1. General Management Human Capital

Human capital jenis ini adalah sumber daya manusia level tertinggi dengan

kompetensi di bidang manajerial seperti kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta keahlian fungsional lainnya termasuk pengelolaan keuangan dan operasional.

2. Strategic Human Capital

Human capital atau sumber daya manusia pada jenis ini diharuskan memiliki kompetensi tinggi dalam manajemen, termasuk kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan kemampuan fungsional lainnya, seperti pengelolaan keuangan dan operasional.

3. Industry Human Capital

Human capital jenis ini dituntut untuk memiliki keahlian strategis yang memungkinkan perusahaan beradaptasi dengan situasi tak terduga. Mereka penting dalam membantu perusahaan bergerak dengan cepat dalam menghadapi perubahan kondisi.

4. Relationship Human Capital

Kemampuan berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan atau kenalan bisnis lainnya diperlukan oleh relationship human capital. Kemampuan ini dapat membantu interaksi positif untuk mencapai objektif pekerjaan dan tujuan perusahaan.

5. Company Specific Human Capital

Human capital jenis ini berkaitan dengan adaptasi karyawan terhadap struktur dan kebijakan khusus perusahaan mereka. Mereka harus memahami budaya kerja perusahaan dan dapat dengan mudah berintegrasi dengan visi dan misi perusahaan.

Perbedaan Human Capital dan Human Resource

Menurut Gunawan Tjokro dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menggarisbawahi perbedaan mendasar antara human capital dan human resource adalah dari perspektif paradigma.

Human capital memandang bahwa sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam organisasi, sementara human resource melihatnya sebagai sumber daya pendukung semata.

Human resource bertujuan untuk menambahkan nilai (add value) dengan memastikan manajemen sumber daya manusia mendukung jalannya bisnis.

Ini dilakukan melalui berbagai program dan inisiatif yang membantu karyawan mencapai tujuan dan sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Di sisi lain, human capital berfokus pada strategi-langkah yang strategis untuk memaksimalkan potensi individu guna menciptakan nilai tambah.

Tujuannya adalah mengarahkan dan mempercepat pencapaian strategi bisnis dengan melihat manusia sebagai kunci utama dalam perusahaan.

Oleh karena itu, human capital lebih berorientasi pada pengembangan kemampuan karyawan untuk memastikan bahwa strategi perusahaan berjalan dengan optimal.

Cara memperbaiki kinerja karyawan di perusahaan daerah

Untuk memperbaiki kinerja karyawan di perusahaan daerah, Anda dapat menerapkan berbagai strategi yang disebutkan dalam penelitian dan artikel tersebut. Berikut beberapa cara yang dapat dilakukan:

Pemberian motivasi kerja: Memperhatikan keinginan karyawan dan memberikan motivasi yang sesuai dapat membantu meningkatkan kinerja.

Pengawasan dan pengendalian kinerja: Memaksimalkan cara kerja perusahaan dengan menambah karyawan yang memiliki potensi dan pendidikan tinggi. Pimpinan harus lebih memaksimalkan pengawasan, khususnya pada bagian yang memiliki potensi yang tinggi.

Pelatihan dan pengembangan: Memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan dapat menggali potensi setiap individu dan meningkatkan kinerja.

Komunikasi: Memperbaiki komunikasi antara manajer dan karyawan dapat meningkatkan harapan perusahaan terhadap peran dan akuntabilitas karyawan.

Target yang realistis: Tetapkan target yang realistis dan memberikan umpan balik konstruktif dapat memperbaiki kinerja.

Pengembangan keterampilan: Mengoptimalkan kualitas dan kuantitas produksi dengan kinerja yang lebih produktif dapat dilakukan dengan mengoptimalkan keterampilan karyawan.

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan peninjauan kembali: Perusahaan perlu mengelola manajemen kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya, dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan peninjauan kembali terhadap kinerja karyawan.

Identifikasi masalah: Mengidentifikasi area atau aspek spesifik dalam kinerja yang membutuhkan perbaikan, seperti analisis data, umpan balik dari atasan atau rekan kerja, atau tinjauan kinerja.

Meningkatkan keterampilan: Membantu karyawan menemukan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara lebih efektif.

Fokus pada pengembangan keterampilan dan komunikasi: Fokus pada pengembangan keterampilan dan komunikasi yang jelas tentang tujuan harapan dapat memperbaiki kinerja.

Perbaikan secara berkala: Melakukan perbaikan kinerja secara berkala dapat memperbaiki kinerja yang efektif.

Mengoptimalkan sistem komunikasi dua arah: Memaksimalkan sistem komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan dapat meningkatkan harapan perusahaan terhadap peran dan akuntabilitas karyawan.

Mengelola manajemen kinerja: Mengelola manajemen kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya, dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan peninjauan kembali terhadap kinerja karyawan.

Meningkatkan keterampilan: Meningkatkan keterampilan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Mengoptimalkan kualitas dan kuantitas produksi: Mengoptimalkan kualitas dan kuantitas produksi dengan kinerja yang lebih produktif dapat membantu perusahaan mencapai efisiensi.

Mengatur target yang realistis: Memperhatikan keinginan karyawan dan mengatur target yang realistis dapat membantu meningkatkan kinerja.

Mengoptimalkan komunikasi dua arah: Memaksimalkan sistem komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan dapat meningkatkan harapan perusahaan terhadap peran dan akuntabilitas karyawan.

Mengidentifikasi masalah: Mengidentifikasi area atau aspek spesifik dalam kinerja yang membutuhkan perbaikan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Meningkatkan keterampilan: Membantu karyawan menemukan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara lebih efektif dapat memperbaiki kinerja.

Mengoptimalkan keterampilan: Mengoptimalkan keterampilan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Mengatur target yang realistis: Memperhatikan keinginan karyawan dan mengatur target yang realistis dapat membantu meningkatkan kinerja.

Mengoptimalkan sistem komunikasi dua arah: Memaksimalkan sistem komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan dapat meningkat. Salah satu kunci utama kesuksesan perusahaan terletak di sumber daya manusianya atau karyawan. Tentunya, jika kinerja karyawan baik dan efektif, hal ini bisa membuat perusahaan semakin berkembang.

Berikut beberapa tujuan peningkatan kinerja karyawan untuk perusahaan Anda

Mengoptimalkan kualitas dan kuantitas produksi dengan kinerja yang lebih produktif

Membuat karyawan lebih bisa menggali pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan

Mengoptimalkan komunikasi antara atasan dan bawahan agar tercapainya peran dan akuntabilitas karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya

Mengetahui penyebab yang membuat kinerja karyawan terhambat sehingga bisa dicari jalan tengahnya Membuat beberapa aturan terkait administratif, organisasi, hingga sistem pengupahan karyawan itu sendiri

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri dalam karir dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai

Hal yang harus Anda perhatikan adalah peningkatan kinerja karyawan bisa mendorong produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan catatan, Anda memberikan kesempatan kepada mereka untuk membuktikan diri mereka dan memberikan fasilitas pendukung yang dibutuhkan

Apakah peranan human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan daerah?

Peranan human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan daerah adalah penting, melalui pengembangan dan pengumpulan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, dan komitmen yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Human capital merupakan komponen utama dari intellectual capital dan intangible asset yang dimiliki perusahaan. Penilaian kinerja perusahaan yang berbasis human capital merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan, sebagai human capital dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengembangan kemampuan kolektif, yang dapat menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang dalam perusahaan. Pengembangan human capital juga dapat membantu mengurangi pengeluaran yang bersifat fisik (tangible asset) dan mengurangi biaya pengangguran.

Human capital merupakan salah satu komponen utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan daerah. Sebagai bagian dari intellectual capital dan intangible asset, human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi. Human capital mencakup keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Peranan human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan daerah dapat dilihat melalui berbagai aspek, seperti:

1. **Keluwes dan kreativitas individu:** Human capital yang sangat penting bagi kinerja perusahaan adalah keluwesan dan kreativitas individu.
2. **Kemampuan:** Human capital mencakup keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.
3. **Pengetahuan:** Human capital menggunakan kemampuan serta ide-ide yang baru dapat menjadi nilai ekonomi bagi Perusahaan.
4. **Kinerja:** Human capital dapat meningkatkan kinerja perusahaan, baik dari perspektif keuangan maupun dari perspektif ide, inovasi, dan kinerja.
5. **Pengembangan:** Pengembangan human capital dapat meningkatkan kinerja perusahaan, seperti melalui pelatihan dan pengembangan.
6. **Organisasi:** Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi.

Perusahaan daerah dapat mengoptimalkan human capitalnya dengan

mengembangkannya melalui pelatihan, pengembangan, dan pengaruh lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Peranan human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan daerah adalah sangat penting. Human capital merupakan komponen utama dari intellectual capital dan intangible asset yang dimiliki perusahaan. Selama ini, penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (tangible asset), tetapi human capital yang berkualitas juga bisa meningkatkan kinerja perusahaan. 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 dikonstruisikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa yang akan datang bagi suatu organisasi. Perusahaan yang berbasis human capital merupakan faktor pembeda dan basis aktual keunggulan kompetitif organisasi. Human capital-lah yang menjadi faktor pembeda dan basis aktual keunggulan kompetitif organisasi. Karyawan memiliki serangkaian keterampilan yang dapat "disewakan" kepada organisasi mereka. Pada abad 21, kesadaran manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan human capital sebagai sumber strategi. Penelitian di Provinsi Jawa Timur menemukan bahwa penerapan human capital pada organisasi pendidikan tinggi di STPB telah diterapkan di beberapa bagian dan di beberapa bagian masih perlu dilakukan peninjauan kembali oleh unsur pimpinan. Kelima komponen human capital dalam penelitian ini yakni individual capability, individual motivation, the organization climate, workgroup effectiveness, dan leadership ternyata ditemukan dari tiga diantaranya masih memerlukan evaluasi dan tindakan perubahan/perbaikan. Faktor yang mendukung human capital pada organisasi pendidikan tinggi seperti kesamaan niat dan rasa memiliki, sarana dan prasarana, kejujuran, kerjasama tim, motivasi dari pimpinan, pelatihan dan pengembangan, serta metode pengelolaan human capital yang baik, tidak ada kebebasan dalam berpendapat, metode kepemimpinan yang belum demokrasi, dan tidak mempercayai kemampuan staf. Dalam rangka usaha memperoleh capaian kinerja maksimal, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) akan memaksimalkan para PTP yang dimiliki saat ini. Jika menggunakan perspektif cara pandang ini, maka PTP merupakan sumber daya milik Kemendikbudristek, PTP berfungsi sebagai pendukung kegiatan Kemendikbudristek untuk mencapai target yang telah dicanangkan, secara kuantitas dan kualitas, PTP akan berkurang nilainya seiring berjalannya waktu, dan Kemendikbudristek akan terus mengoptimalkan kinerja PTP yang dimiliki.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil analisis dari pengaruh human capital terhadap kinerja perusahaan adalah bahwa semua aspek indikator dari variabel kapabilitas individu dan variabel iklim organisasi dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perusahaan. Human capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas tim kerja. Nilai tambah yang dapat dikonstruisikan oleh pekerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, perpindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen. Modal manusia merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankannya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikonstruisikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan pendapatan berkelanjutan di masa depan bagi Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbulut, H. H. (2023). HUMAN CAPITAL. *To Βημα Του Ασκληπιου*, 9(1), 76–99.
- Alvin, M. R. N. (2022). Pengaruh Human Capital dan Relation Capital Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Structural Capital PDAM Surakarta.
- c. flores. (2019). Human capital pada perusahaan daerah PDAM. *Αγαη*, 8(5), 55.
- Haidiputri, T. A. N. (2019). Penggunaan Metode Balance Scorecard dalam Pengukuran Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 14–23. <https://doi.org/10.33096/jmb.v6i2.221>
- Hasdiana, U. (2018). PDAM. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5.
- Khikmah, S. U., Dame, S., & Kusumastuti, R. (2022). Analisis Kinerja Keuangan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PDAM Tirta Dharma Batanghari Periode 2017-2021). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 299–311.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- PDAM 2. (2023). PANDUAN KONSELING BEHAVIORAL DENGAN TEKNIK SELF MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KERJA KERAS SISWA Pengantar, 2, 1–7.
- Wirawan, S., Tinggi, S., Administrasi, I., Komplek, T. J., Raga, S. O., Kawa, S., & Tanjung-Tabalong, P. (2017). Effect of Human Capital, Structural Capital, and Customer Capital To Performance of Company in the Company of Drinking Water Region in Tabalong District. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 2(2).