

PERAN *HUMAN CAPITAL* SEBAGAI SUMBER STRATEGI DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI ORGANISASI PENDIDIKAN TINGGI

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL AS A SOURCE OF STRATEGY IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION IN THE ORGANIZATIONS HIGH EDUCATION

Hariyanto R. Djatola¹, Nur Hilal²

¹. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Panca Bhakti, Palu, Indonesia
Jl. Dr. Soerharso No. 3A, Kec. Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah 94211

^a Korespondensi: **Hariyanto R. Djatola**, E-mail: hilalnur2804@email.com
(Diterima: 17-06-2021; Ditelaah: 18-06-2021; Disetujui: 18-10-2021)

ABSTRACT

This study aims to examine more deeply the role of implementing Human Capital as a source of strategy with high competition from private universities in Central Sulawesi in improving the quality of education. Sometimes, in improving the quality of education, factors support and hinder human capital in higher education organizations such as one in STPB. This research uses a qualitative approach with a phenomenological approach. Sources of data in research such as primary data are data obtained through interviews and documentation studies related to this research. Data analysis techniques applied in this study are data reduction, presentation, conclusion drawing and verification, triangulation techniques. The study results found the data obtained that the application of human capital in higher education organizations at STPB has been implemented in several parts, and in some parts, it still needs to be reviewed by the leadership element. The five components of human capital in this study, namely individual capability, individual motivation, the organization climate, workgroup effectiveness and leadership, were found from three that still require an evaluation and change/improvement actions. The supporting factors are (Sameness of intention and sense of belonging, Means of and infrastructure, honesty, teamwork, motivation from leadership, training and development) and inhibiting factors (not suitable human capital management methods, no freedom of opinion, leadership methods that are not yet democratic, and distrust of staff abilities).

Keywords: Human Capital, Strategic Resources STPB, and the organizations high education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji lebih dalam peran penerapan *Human Capital* sebagai sumber strategi dengan tingginya persaingan perguruan tinggi swasta di Sulawesi Tengah dalam meningkatkan mutu dari pendidikan, terkadang dalam meningkatkan mutu pendidikan ada faktor yang mendukung dan menghambat *human capital* pada organisasi pendidikan tinggi seperti salah satunya di STPB. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian pendekatan fenomenologi. Sumber data dalam penelitian seperti data Primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara, serta studi dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini. teknik analisis data diterapkan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi, teknik triangulasi. Hasil penelitian menemukan data yang diperoleh 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, kemudian factor yang mendukung yakni (Kesamaan niat dan rasa memiliki, Sarana dan prasarana, kejujuran, kerjasama tim, motivasi dari pimpinan, pelatihan dan pengembangan) dan factor yang menghambat (Metode pengelolaan *human capital* yang belum baik, Tidak ada kebebasan dalam berpendapat, Metode kepemimpinan yang belum demokrasi, dan Tidak mempercayai kemampuan staf).

Keywords: Human Capital, Sumber daya strategis, and organisasi pendidikan tinggi.

Djatola, H, R., & Hilal Nur. (2021). Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi dalam Peningkatan mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial Humaniora* 12(2): 141-155.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini *human capital competencies* menjadi sebetulnya praktik *human capital* yang menjadi isu utama pengembangan manusia pada hampir semua organisasi bisnis baik *profit* maupun *non profit* diberbagai negara (Becker, 1964), tidak terkecuali di Indonesia. Bahkan di Indonesia, segala hal yang membahas tentang *human capital competencies* yang dalam praktiknya disebut *Competency Based Human Resources Management (CBHRM)* menjadi ramai diperbincangkan. mulai dari seminar, *workshop*, *in house training*, hingga penghargaan praktik terbaik (Lilik A, 2007).

Human capital adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional (Djampagau et al., 2018; Rachmawati & Wulani, 2007). *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Teori *human capital* menjabarkan bahwa modal pengetahuan yang berasal dari dalam diri yang memiliki nilai tambah seperti kecerdasan, ketrampilan, dan ketelentayan yang bersifat tacit (Nonaka & Takeuchi, 1995; Von Krogh et al., 2013). *Human capital* menjadi salah satu sumber kekuatan yang menjadi aset tidak berwujud yang dalam organisasi untuk memenangkan persaingan dengan para koempetitor (Becker, 1964).

Meningkatkan manajemen Perguruan tinggi dengan baik dan mempunyai keunggulan kompetitif, maka perlu untuk menerapkan peran *human capital* dalam manajemen perguruan tinggi. Ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja manajemen untuk mencapai visi dan misi STPB di tengah persaingan perguruan tinggi khususnya di Kota Palu dan pada umumnya di Sulawesi tengah. Dalam hal ini, STPB belum membackup keseluruhan komponen dalam *human capital* dengan baik, Karena masih berbenah diri pada tingkat manajemen.

STPB Palu termasuk perguruan tinggi swasta yang mandiri dan selalu melihat perkembangan dunia pendidikan untuk menunjang proses perkuliahan yang optimal serta mampu memperbaharui segala kebutuhan operasional seperti ketersediaan system berbasis teknologi, tenaga kerja yang handal, dan dosen-dosen pengajar yang berkompeten (Prabowo, 2010; Sinambela, 2017). Organisasi pendidikan dapat memiliki mutu pendidikan baik adidukung dengan adanya Dosen-dosen yang berkompeten dan adanya prasarana yang memadai dalam meningkatkan mutu pendidikan (Arwildayanto & Pd, 2012; Susanti, 2015), pada dasarnya mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi menjadi efektif apabila setiap pengambil kebijakan

ikut berperan aktif dalam mengarahkan perbaikan tersebut (Primayana, 2016; Sinambela, 2017). Maka daripada itu pimpinan perguruan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikannya.

Peningkatan mutu pendidikan dapat dikatakan baik terletak pada modal manusia (*human capital*) yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas organisasi pendidikan (Dwi et al., 2008), kenyataan yang terjadi pada STPB belum terpenuhinya komponen-komponen yang termaktub serta penerapan *human capital* di atas menjadikan STPB perlu untuk lebih pro-aktif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas manajemen. Masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan, motivasi dalam bekerja, masih kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi staf, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen STPB masih kurang, serta pengelolaan dan peran staf menjadi sebuah dorongan dalam kemajuan perguruan tinggi ke depan dengan kata lain *agen of change* masih kurang dimanfaatkan.

MATERI DAN METODE

Human capital didefinisikan sebagai satu kesatuan unik dari keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sebuah organisasi. Model ini digunakan untuk menganalisis elemen yang paling penting dari perencanaan sumber daya manusia, yang kemudian menentukan dalam pengembangan rencana terpadu pengelolaan sumber daya manusia sekarang dan masa depan (Assen et al., 2009).

Human capital dapat didefinisikan sebagai suatu yang unik menjadi kesatuan di dalam diri manusia seperti kecerdasan, ketrampilan, kemampuan, dan keuletan dalam mengembangkan pengetahuannya dan menciptakan hal yang baru yang memberikan kesuksesan bagi perusahaan (Djampagau et al., 2018; Stewart, 1997).

Terkadang apa yang dimiliki secara personal yang hal berbeda dalam meraih kesuksesan oleh perusahaan, sehingga perusahaan hanya meminjam kapabilitas individu, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi yang menjadi sumber kekuatan dalam meraih persaingan, walaupun keberhasilan perusahaan tidak dapat hanya pada personal saja., sesungguhnya terkumpul sebuah sumber kapabilitas didalam sebuah tim yang bekerja bersama-sama.

Nilai tambah yang dapat dihasilkan oleh sumber daya manusia sebagai bentuk dari *human capital* yang menunjukkan komitmen dan motivasi yang selalu diberikan oleh perusahaan sebagai perhatian perusahaan kepada karyawan (Rachmawati & Wulani, 2007), namun kontribusi karyawan untuk memberikan nilai tambah dengan menciptakan hal baru dapat mengsaingi para kompetitor (Djatola, 2019; Rachmawati & Wulani, 2007).

Tingginya persaingan dalam keunggulan bersaing tergantung *Human capital* sebagai sumber kekuatan dalam organisasi baik organisasi bisnis maupun Organisasi Pendidikan yang memiliki pengetahuan, kecerdasan, ketrampilan, kemampuan dan kreativitas yang tinggi (Carter & Scarbrough, 2001; Clarke, 2001). Dunia pendidikan semua Perguruan tinggi berlomba-lomba dalam bersaing dalam meningkatkan mutu pendidikan, terlebih pada tenaga pengajarnya sebagai sumber kekuatan dalam menciptakan lulusan yang baik dalam organisasi pendidikannya. semakin tinggi pula daya saing di perguruan tinggi tersebut, sehingga SDM yang bermutu akan menciptakan lulusan-lulusan yang kompetitif dibandingkan lulusan-lulusan di perguruan tinggi lainnya (Roza, 2007).

Sumber untuk menciptakan keunggulan dalam menjalankan usaha atau menggunakan teknologi yang cenderung terus berkembang di masa depan. Organisasi pendidikan di era industri 4.0 menuntut lebih inovatif, adaptif dan responsive terhadap perubahan yang terjadi

dalam pembelajarannya (Dina, 2019), agar mampu bertahan dan menang dalam persaingan yang terjadi di dunia pendidikan, maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat berfungsi sebagai *human capital* (Prabowo, 2010).

Human capital dapat dikatakan sumber daya manusia yang berkualitas, manakala Kualitas yang harus dimiliki oleh dosen (pengajar) yang menjadi hal utama peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi (Rabiah, 2019). Hal ini dosen dituntut untuk dapat berkomitmen dalam mengajar, karena menjadi hal utama untuk pencapaian tujuan tersebut (Rusmini, 2015), karena banyak dosen yang ada di Perguruan Tinggi yang tidak memberikan komitmen secara penuh kepada perguruan tinggi (Indriyanti, 2017). Masalah pendidikan di Indonesia saat ini masih seputar rendahnya kualitas, dan adanya relevansi, efisiensi serta produktivitas yang belum maksimal. Penyebabnya adalah ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan belum memadai kualitas, dan kesejahteraan pendidik belum sesuai standar (RenstraDepdiknas, 2005),

Penjelasan para ahli di atas mengenai *human capital* bisa didefinisikan *human capital* (modal manusia) adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, kemampuan, serta keterampilan yang menjadi modal bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Jika organisasi menjadikan *human capital* sebagai tolak ukur dalam perekrutan karyawan maka organisasi akan dapat memiliki keunggulan kompetitif.

Menurut (Mayo, 2000) *human capital* memiliki lima komponen yang menjadi dasar dalam pengukurannya. Kelima komponen yang membentuk *human capital* merupakan sumber strategi dalam meraih keunggulan bersaing. Perusahaan selalu menjaga, memelihara dan mengembangkan *knowledge* para karyawan, upaya yang dilakukan oleh perusahaan memiliki harapan besar pada karyawan dalam memenangkan persaingan dan pada akhirnya menjadi asset perusahaan yang akan menciptakan nilai untuk perusahaan.

Begitu pun perusahaan lebih intens dan lihai dalam menggali pengetahuan yang ada didalam diri karyawan yang masih tersimpan dalam diri mereka yang bersifat tacit (Nonaka & Takeuchi, 1995; Von Krogh et al., 2013), adapun yang perlu lebih diketahui dan dipahami oleh perusahaan pada *human capital* seperti kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), suasana organisasi (*the organizational climate*), dan efektifitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*).

Kemampuan Individu (Individual Capability)

Kemampuan Individu (*Individual Capability*), merupakan kemampuan yang murni berasal dari diri mereka seperti *knowledge, skill, experience* dan *relationship network* dan potensi yang tumbuh adanya *knowledge sharing* diperoleh dari tim kerja serta apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari kehidupan mereka (Mayo, 2000).

Motivasi Individu (Individual Motivation)

Motivasi Individu (*Individual Motivation*), meliputi aspirasi, ambisi dan dorongan, motivasi kerja dan produktivitas (Mayo, 2000). Motivasi dapat didefinisikan bahwa dorongan yang sumber dari dalam diri seseorang memiliki keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu sesuai tujuan yang di capai (Reksohadiprojo & Handoko, 2002).

Kepemimpinan (Leadership)

Kepemimpinan (*Leadership*), meliputi kejelasan visi tentang manajemen puncak dan kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan tingkah laku yang konsisten dalam mengambil keputusan demi kemajuan perusahaan (Luthans et al., 2008; Robbins, S.P., dan Judge, 2013). Kepemimpinan dapat dfinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki setiap individu

dalam mempengaruhi orang lain dengan menjalankan aktivitas yang diinginkan melalui komunikasi yang bisa meyakinkan pada individu yang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan (Sinambela, 2021).

Suasana Organisasi (The Organizational Climate)

Suasana Organisasi (*The Organizational Climate*), meliputi budaya perusahaan, kebebasan berkarya dan kreatif, terbuka segala informasi ke tim kerja, fleksibilitas, dan mengutamakan menghargai antar manusia (Luthans et al., 2008; Mayo, 2000; Robbins, S.P., dan Judge, 2013).

Efektifitas Kelompok Kerja (Workgroup Effectiveness)

Efektifitas Kelompok Kerja (*Workgroup Effectiveness*), meliputi dukungan, menghargai antar individu dan nilai-nilai (Mayo, 2000; Sinambela, 2021). Kelompok kerja lebih dikenal dengan tim kerja. Dalam tim kerja akan terjalin hubungan yang baik antar anggota tim, tetapi juga mungkin akan muncul konflik di dalam tim kerja itu sendiri (Mayo, 2000).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan metode penelitian pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (Moleong, 2018). Dimana pada penelitian kualitatif ini, peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi

fenomena, pendapat, atau kepercayaan orang yang diteliti; kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka) dan menemukan hipotesis (Sulistyo-Basuki, 2006). Penelitian ini mendeskripsikan secara menyeluruh proses yang alamiah berkaitan dengan peranan *Human Capital* pada STPB.

Kriteria informan pada penelitian ini sebagai acuan peneliti dalam mendapatkan informasi akurat mengenai human capital, adapun kriteria pada penelitian ini yakni:

Memiliki pengetahuan di bidang *human capital* manajemen: Telah bekerja lebih dari 3 tahun di STPB, Pelaku manajemen STPB, civitas akademik STPB.

Berdasarkan kriteria informan di atas maka di tetapkan key informan sebanyak 5 informan dalam penelitian ini, tetapi dalam proses penggalian informasi pada informan mengalami ketambahan informan dalam penelitian ini yang terjadi secara *snowball* dengan jumlah informan sebanyak 15 informan.

Tabel 1. Informan Penelitian

| No | Nama | Jabatan Akademik | Jabatan Struktural |
|----|------|---------------------|--------------------|
| 1 | DH | Lektor | Pimpinan |
| 2 | Mr | Lektor | Ketua Prodi |
| 3 | Dy | Tenaga pengajar | Dosen |
| 4 | Sy | Tenaga kependidikan | Operator |
| 5 | Mh | Tenaga Kependidikan | Staf BAU |

Sumber: Data Informan Penelitian STPB 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian Penerapan Peran *Human Capital* Pada Lembaga Pendidikan tinggi di Palu

Individual Capability (Kemampuan Individu)

Individual capability (kemampuan Individu) atau kompetensi merupakan komponen

yang harus terpenuhi dari dalam diri karyawan. Ini dapat menentukan jalannya kegiatan suatu organisasi. berkaitan dengan *individual capability* (kemampuan Individu) atau kompetensi staf serta Dosen pada STPB Palu sudah cukup baik dan menunjang jalannya kegiatan operasional kampus. hal ini diakui oleh informan pertama DH yang diwawancarai pada hari kamis, tanggal 11 Juni 2020, pukul 11.44 – 12.22 WITA, sebagai berikut:

“Menggunakan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi yang ada, bagaimana kemampuan, kompetensinya, kaitannya dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. untuk kemampuan tentu dilihat pada bidang dan tugasnya masing-masing tupoksi masing-masing dan yang saya lihat staf saya telah terpenuhi, pembagian kerja jelas walaupun memang ada beberapa yang kadang-kadang juga belum gesit dalam bekerja, namun tetap melakukan pekerjaan dengan baik”(ungkapan Informan Pertama).

Pendapat informan sesuai dengan pendapat ahli, Wirawan (2009:9), kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman dalam mengerjakan kegiatan sesuai dengan bidang yang dimiliki. Kompetensi ini salah satu dasar yang dinilai oleh setiap perusahaan dalam penempatan dan bidang yang tepat untuk ditempatkan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dengan kata lain kemampuan atau kompetensi individu dari staf yang dimiliki STPB harus dapat mendukung sistem kelola administrasi serta manajemen berdasarkan Statuta perguruan tinggi.

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Priyana (2016) menunjukkan Dari hasil kajian implementasi pemberdayaan SDM: dimensi pemberdayaan yang telah diimplementasikan dengan baik adalah perlindungan (*protecting*), dimensi yang

sedang dilakukan namun masih perlu peningkatan adalah penguatan (*empowering*), pemungkinan (*enabling*), dan penyokongan (*supporting*), dimensi yang paling lemah serta perlu mendapat perhatian lebih adalah dimensi pemeliharaan (*fostering*). Studi penelitian sebelumnya menjabarkan bahwa *human capital* menjadi sumber aset terbesar bagi perusahaan, tetapi diperlukan upaya dalam menggali talenta atau potensi yang lebih besar dari sumber daya yang dimiliki. Terkadang untuk menggali potensi *human capital* ini diperlukan budaya perusahaan yang mengadopsi *knowledge sharing*.

Individual capability (kemampuan Individu) atau kompetensi staf serta Dosen pada STPB sudah baik. hal ini diakui oleh Mr selaku Ketua Prodi Manajemen dan perwakilan 5 Dosen Manajemen dan juga perwakilan 5 Dosen Prodi Akuntansi STPB yang diwawancarai pada hari kamis, tanggal 18 Juni 2020, pukul 10. 20 – 10.51 WITA, sebagai berikut:

“Alhamdulillah sekarang ini sudah bisa kita petakan berdasarkan kompetensi yang mereka miliki. tidak lagi seperti dulu, kadang-kadang satu dosen mengajar kemana-mana walaupun tidak sesuai dengan kompetensi, sekarang tidak apalagi kita mengarah pada standar akreditasi dosen itu tidak boleh sembarang kita gunakan , jadi sudah berdasarkan kompetensi apakah dia keuangan, MSDM, pemasaran dan pembangunan. mengajar sesuai kualifikasi keilmuan yang dimiliki” serta untuk rasio dosen Alhamdulillah sudah terpenuhi tetapiantisipasi bertambahnya minat maba jangan mereka masuk baru kita mengadakan dosen (ungkapan Informan selanjutnya yang terus bergelinding informasi ke informan berikutnya).

Saya juga sudah diskusikan dengan ketua bahwa sudah perlu untuk program S3 untuk dosen tetapi kita kembalikan ke pimpinan”. (Wawancara di ruang kerja PRODI STPB)

Pendapat informan diatas sebagaimana dikemukakan (Mayo, 2000) *Individual Capability* (kemampuan individu) meliputi *knowledge, skill, experience dan relationship network* dan potensi yang tumbuh adanya *knowledge sharing* diperoleh dari tim kerja serta apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari kehidupan mereka. oleh karena itu standarisasi dalam perekrutan staf dan karyawan mesti mengacu pada standar yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan dari perguruan tinggi.

Berkaitan dengan staf yang ada di lingkup STPB dari segi *individual capability* (kemampuan Individu) atau kompetensi sudah baik. hal ini diakui oleh SY selaku staf PDPT dan Perwakilan 5 Dosen Prodi Manajemen STPB yang diwawancarai pada hari juma't, tanggal 12 Juni 2020, pukul 09.07 – 09.50 WITA, sebagai berikut:

“secara kompetensi saya tidak memiliki, karena saya belum mempunyai sertifikat *website* dan lain-lain. karena dipercayakan untuk melaksanakan tugas dan telah terbiasa dengan komputerisasi dan *website*. pelaporan itu sifatnya komputerisasi umum jadi semua lingkup ilmu pengetahuan bisa,serta yang penting tahu dasar *web site* dengan penginputan jalur tentang data.” (Wawancara di ruang kerja PDPT STPB)

Pendapat informan terkait kemampuan individu, Agency dalam Sudarmanto (2009:48), mengemukakan kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, dua kompetensi juga relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan, melalui proses belajar dan pelatihan. seperti yang telah diungkapkan oleh informan bahwa pekatihan sangat dibutuhkan untuk karena selalu ada perubahan dalam proses penyempurnaan layanan bagi perguruan tinggi.

Berasarkan hasil penelitian dan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan

informan *individual capability* (kemampuan individu) yang dimiliki STPB sudah cukup baik dan tercover dengan baik hanya perlu pendekatan-pendekatan bagi tiap individu dalam memaksimalkan *knowledge* dan *skill* dengan berupaya berbagi pengetahuan dengan perguruan tinggi dalam stud banding. kemauan yang tinggi dari tiap-tiap individu untuk mengetahui dan terus belajar tentang perkembangan IPTEK yang setiap waktu terbaharui, kebijakan-kebijakan, serta persaingan antar perguruan tinggi yang tidak dapat dihindarkan.

Menurut Mclelland dalam (Sedarmayanti, 2009), kompetensi merupakan seseorang yang memiliki karakteristik yang mendasar dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dan juga dapat memperkirakan kinerja sangat baik.. *Individual capability* (kemampuan individu) ini terbagi menjadi dua yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). kecakapan nyata (*actual ability*) adalah kecakapan yang didapatkan dari belajar (*achievement* atau prestasi) yang bisa di implementasi dan ditransferkan pengetahuan yang bermanfaat, sedangkan kecakapan potensial adalah kecakapan didapatkan dari warisan atau keturunan, dalam kecapatan potensial ini terbagi menjadi kecakapan dasar umum (*intelligence* atau kecerdasan) dan kecakapan dasar khusus (bakat dan *attitudes*).

Terkadang hal terjadi di organisasi ada kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan harapan organisasi, organisasi memiliki ekspektasi yang tinggi atas kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja, tetapi untuk mengatasi kesenjangan itu diperlukan peran organisasi dengan memberikan peningkatan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga potensi karyawan tinggi dengan adanya bertambahnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi.

Individual Motivation (Motivasi Individu)

Pendekatan motivasi bahwa pimpinan menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi. anggota hendaknya mendapat inspirasi ia bekerja. Karyawan dapat nyaman dalam bekerja tergantung pimpinan yang dapat memberikan kesejukan di dalam organisasi, sehingga dalam teori kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan erat. Semangat karyawan dalam bekerja di support adanya pemimpin yang bisa memberikan pengaruh dapat mendorong karyawan yang terus berkreasi dalam hal menciptakan sesuatu yang menghasilkan laba untuk organisasi dan mengoptimalkan segala aktivitas yang lebih efektif.

Motivasi individu di lingkup kerja staf serta Dosen pada STPB sudah baik. hal ini diakuai oleh Mr., selaku Ketua Prodi Manajemen STPB yang diwawancarai pada hari kamis, tanggal 18 Juni 2020, pukul 10.20 – 10.51 WITA, sebagai berikut:

“saya sekarang ini dengan kepemimpinannya ketua yang sebelum dan yang baru saya sangat puas dengan pemberian motivasi, saya selaku ketua Prodi diberikan kewenangan sepenuhnya untuk mengatur kebijakan pengelolaan akademik di STPB termasuk perekrutan dosen.”

“selama ini pemberian motivasi dalam bentuk *reward* selama ini memang tidak ada”. (Wawancara di ruang kerja PRODI Manajemen STPB)

“artinya harus ada itu susah. yang menilai saya adalah pimpinan. apakah saya layak diberikan atau tidak. jangan sampai saya mengajukan lantas pimpinan mengatakan bahwa kinerjamu biasa-biasa saja, tapi jika pimpinan mengatakan layak menerima berdasarkan pola pengelolaan Prodi saya pikir tidak ada masalah. dalam bentuk seperti ini belum ada dan saya telah berbuat semaksimal mungkin”. (Wawancara di ruang kerja PRODI Manajemen STPB)

Terkait dengan hal tersebut, Abraham Maslow (Luthans et al., 2008; Robbins, S.P., dan Judge, 2013) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Kebutuhan pokok yang dimaksud merupakan kebutuhan yang dibutuhkan oleh manusia, adapun kebutuhan pokok dikemukakan oleh Maslow yaitu 5 (lima) tingkatan kebutuhan yang memotivasi manusia dalam memenuhi kebutuhannya, terkadang sering dikenal dengan hierarki kebutuhan yang berbentuk piramid. Lima tingkatan kebutuhan ini yang pertama kebutuhan dasar (psikologis), rasa aman, cinta kasih, penghargaan dan aktualisasi diri. Manakala semua manusia itu yang terlebih dahulu utamakan yaitu kebutuhan dasar yang akan terlebih dahulu dipenuhi, setelah itu tingkatan kedua sampai kelima itu diperoleh disaat lingkungan sosial yang paling mendukung, hal ini pada tingkatan cinta kasih, penghargaan dan aktualisasi ini kebanyakan berkaitan dengan organisasi dan pimpinan yang dapat mendukung dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan pada akhir adanya feedback diberikan cinta kasih dan penghargaan, oleh karena itu pimpinan di harapkan mampu memberikan energi positif bagi staf dan dosen untuk meningkatkan motivasi kerja mereka, tidak hanya dalam bentuk dorongan tetapi juga dalam bentuk penghargaan agar staf dan dosen menjadi terpacu untuk bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan STPB.

Staf maupun dosen di lingkup STIE Panca Bhakti Palu dari segi *mitivation capability* (motivasi Individu) sudah baik. hal ini diakuai oleh Bapak SY selaku staf PDPT dan Dosen 5 Prodi Manajemen serta 5 Dosen Akuntansi STPB yang diwawancarai pada hari juma't, tanggal 12 Juni 2020, pukul 09.07 – 09.50 WITA, sebagai berikut:

“kalau bentuk motivasi iya, saya pribadi merasa cukup dapat *reward* berupa di S2-kan. sebagai tenaga baru di STPB, kemudian gaji juga yang sesuai tiap beberapa bulan naik, karena tahun kemarin sudah 3 kali kenaikan gaji. Pimpinan juga

tidak lepas, selalu menanyakan bagaimana kondisi Staf". (Wawancara di ruang kerja PDPT STPB)

"kalau pekerjaan sudah berat, baru kita butuh motivasi dari orang lain. kalau untuk pekerjaan yang lain tidak. Karena pekerjaannya bukan pekerjaan yang berat hanya pekerjaan yang membutuhkan waktu, ketenangan, dan pikiran dan kejelasan." (Wawancara di ruang kerja PDPT STPB)

Pendapat informan di atas didukung oleh teori motivasi, (Mangkunegara, 2007) menyatakan: "motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi dapat memacu tingginya kinerja karyawan yang memberikan dampak energi yang begitu besar dalam meraih kesuksesan perusahaan. Karyawan sumber aset dalam meraih keunggulan kompetitif yang perlu di dorongan dan kesejukan dalam bekerja, hal ini berdampak pada sikap mental karyawan yang mengarah positif merasa nyaman dalam lingkungan kerja akan berdampak pada pencapaian kinerja yang maksimal.

Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Djampagau et al., 2018; Stewart, 1997; Von Krogh et al., 2013) Hasil riset menunjukkan Prudential Indonesia melakukan pengembangan *human capital* sebagai strategi Prudential Indonesia untuk dapat menjadi yang terbaik dan tidak terkalahkan melalui pelatihan (*training*) yang berkelanjutan dan terus menerus. Identifikasi kemampuan individu dilakukan agar tenaga pemasar memiliki pengetahuan produk, lisensi, pengalaman, penampilan, jaringan/koneksi, kualitas pemantauan diri, mandiri, serta kreatif. Komponen lain seperti motivasi, *support leader*, suasana organisasi, dan efektifitas kelompok kerja juga akan mempengaruhi tenaga pemasar untuk dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Berkaitan dengan staf yang ada di lingkup STPB dari segi *motivation capability* (motivasi Individu) cukup baik. hal ini dikemukakan oleh 5 Dosen Prodi Manajemen STPB yang diwawancarai pada

hari juma't, tanggal 19 Juni 2020, pukul 20.26 – 21.26 WITA, sebagai berikut:

"pimpinan memotivasi staf dengan menyemangati pada saat rapat dilaksanakan pimpinan selalu memberikan motivasi dalam bentuk dukungan kepada staf dan dosen. bagaimana untuk disiplin waktu, bekerja dengan hati, mempermudah motivasi, dan itu saya akui memang ada , dan saya cukup merasa puas dengan pemberian motivasi dari pimpinan. (Wawancara di ruang Dosen STPB)

Pendapat informan di atas sesuai dengan pendapat (Robbins, S.P., dan Judge, 2013; Samsudin, 2009)(Samsudin, 2009) motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Berdasarkan pembahasan di atas, *Individual Motivation* (motivasi individu) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) staf dalam menghadapi situasi kerja di kampus STPB. dalam hal ini motivasi yang terbentuk di Lingkup Kampus STPB sudah terbilang cukup baik, karena staf sudah merasa puas dengan pemberian motivasi dari unsur Pimpinan. tetapi masih perlu evaluasi kembali oleh unsur pimpinan dalam memberikan motivasi kepada para staf diwaktu tertentu staf merasa motivasinya menjadi berkurang karena adanya tekanan dalam bekerja sehingga terkadang sikap mental negative staf akan muncul, tekanan yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja yang mestinya staf bekerja dengan semangat,giat, terdorong untuk berinovasi dan berkreatifitas menjadi berkurang karena ada was-was atau ragu-ragu dan rasa takut salah dalam bekerja.

Sikap mental staf yang positif harus dibangun di lingkup STPB. sikap mental positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap

mental staf haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan). Artinya, staf dalam bekerja secara mental sehat, fisik bugar, memahami keadaan, dan situasi serta berupaya keras dalam meraih target dicapai, dalam hal ini Visi dan Misi serta Tri Dharma Perguruan Tinggi. Motivasi dalam berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. yang harus diperhatikan oleh pimpinan terkait memotivasi staf maupun dosen tidak hanya melulu memberikan dorongan melainkan motivasi dalam bentuk *reward* juga sangat perlu bagi staf dan dosen. pemberian reward akan sangat memberikan *feedback* yang sangat baik untuk meningkatkan kinerja dari staf dan dosen sehingga keinginan untuk berinovasi dan mencapai tujuan bersama dapat akan jauh lebih efektif.

Leadership (kepemimpinan)

Kepemimpinan pada STIE Panca Bhakti Palu yakni demokratis. hal ini diakuai oleh Bapak Mr., selaku Ketua Prodi Manajemen STPB yang diwawancarai pada hari kamis, tanggal 18 Juni 2019, pukul 10. 20 – 10.51 WITA, sebagai berikut:

“Ketua cukup terbuka, dan menerima pendapat staf”. (Wawancara di ruang kerja PRODI Manajemen STPB)

Leadership mendasar dalam kemampuan individu untuk mengajak dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu di situasi tertentu yang memerlukan keahlian khusus (Djatola, 2019; Luthans et al., 2008), penelitian sependapat (Priyana, 2016) dengan Kepemimpinan dapat menyatakan sebagai sikap pribadi yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan Ketua STIE Panca Bhakti Palu yakni semi otoriter. hal ini dikemukakan oleh 5 Dosen Prodi Manajemen STPB yang diwawancarai

pada hari juma't, tanggal 19 Juni 2020, pukul 20. 26 – 21.26 WITA, sebagai berikut: “Kalau saya lihat demokratis, namun masih terkesan Susana kepemimpinan tegas dan keras. (Wawancara di ruang Dosen)

Berdasarkan pembahasan di atas, kepemimpinan pada STPB secara keseluruhan dari hasil yang temukan dalam studi penelitian ini adalah kepemimpinan yang terkesan semi demokratis. Pernyataan yang diutarakan informan dapat dilihat bahwa pimpinan bukan hanya mengatur tetapi bagaimana pimpinan dapat mengayomi serta menjadi rekan kerja bagi para staf, jika pimpinan hanya menjalankan ambisi dan kepentingannya semata, padahal ada ide gagasan dari staf yang mesti diterima dipilah dan diambil dalam pengambilan keputusan.

The Organization Climate (Budaya Organisasi)

Melalui kepemimpinan pula akan terlihat dan terbentuk bagaimana budaya atau suasana Organisasi yang dianut dalam lingkup STPB. *The Organization Climate* (Budaya organisasi) adalah sistem nilai organisasi yang sudah tertata untuk dipatuhi semua anggota organisasi dalam melakukan segala aktivitas atau kegiatan sesuai tujuan organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi.

Pernyataan selanjutnya oleh perwakilan 5 Dosen manajemen dan 5 Dosen Akuntansi bahwa budaya yang dianut adalah budaya kekeluargaan, namun dalam kondisi tertentu suasana organisasi menjadi kurang kondusif. Budaya organisasi di lingkup STPB yakni kekeluargaan. hal ini diakuai oleh Bapak SY selaku staf PDPT dan 5 Dosen Prodi Manajemen STPB yang diwawancarai pada hari juma't, tanggal 12 Juni 2020, pukul 09.07 – 09.50 WITA, sebagai berikut: “kalau dalam perguruan tinggi itu kita ada namanya aturan tentang mimbar akademik, mengatur kebebasan akademik, secara teori kita ada tetapi

pelaksanaanya masih kurang”. (Wawancara di ruang kerja PDPT STPB

Pernyataan informan di atas sesuai dengan pendapat (Arwildayanto & Pd, 2012) yang mendefinisikan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dipercayai dan dikembangkan oleh anggota organisasi untuk memahami nilai-nilai yang terkandung yang menjadi pedoman untuk memecahkan masalah, melaksanakan pekerjaan dan mempengaruhi berprilaku dan bertindak sesuai pola yang sudah ditentukan organisasi. Budaya yang terbangun dalam lingkup kerja STPB yakni kekeluargaan namun agak sedikit terjadi kekauan,. Suatu organisasi akan berjalan kaku karena cenderung terlalu berhati-hati yang mengakibatkan dalam bekerja pun tidak dapat berjalan efisien, ini terjadi karena terlalu berhati-hati akhirnya pekerjaan memakan waktu dan biaya yang cukup banyak. walaupun memang kehati-hatian dalam bekerja memang perlu tetapi jika kehati-hatian dibarengi dengan tekanan dan ketakutan akan mengurangi keefektifan organisasi.

Budaya organisasi di lingkup STPB yakni kekeluargaan. hal ini dikemukakan oleh Bapak Martinus selaku Staf BAU (Bagian Administrasi dan Umum) STPB yang diwawancarai pada hari senin, tanggal 15 Juni 2020, pukul 11. 31 – 12.02 WITA, sebagai berikut: “iya sangat terjalin dengan baik, budaya organisasi yang timbul yakni Kekeluargaan suasana ke akrabannya antar staf terjalin dengan sangat baik”. (Wawancara di ruang kerja BAU STPB)

Apakah ada kebebasan berinovasi? “Disesuaikan dengan apa yang di utarakan dalam rapat ada hal-hal yang tidak disetujui dan disetujui tergantung apa yang menjadi program kerja”. (Wawancara di ruang kerja BAU STPB)

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi sebagai

pedoman yang dianut oleh setiap anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan mengkaji, menganalisa, memikirkan, dan menyelesaikan masalah dihadapi dengan baik.

Temuan hasil penelitian pada saat wawancara mendalam yang dilakukan peneliti kepada semua informan termasuk melalui pengamatan langsung dan informasi-informasi dari pihak lain diluar dari informan pada penelitian ini, mengatakan bahwa budaya organisasi yang terbangun dalam lingkup kerja STPB yakni Kekeluargaan, tetapi disisi lain tidak adanya kebebasan bagi para staf dalam mengemukakan pendapat, ide gagasan yang berbeda pemahaman maka tak akan ada persetujuan. ini akan sangat berdampak bagi keinginan berinovasi dan berkefektifitas para staf.

Sedangkan berdasarkan hasil riset dari (Primayana, 2016; Priyana, 2016); . Suasana kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimum kepada perusahaan.

Manakala kontribusi karyawan dapat ditunjukkan dengan tingginya kinerja dihasilkan untuk perusahaan, hal ini dapat digambarkan bahwa karyawan merasa puas bekerja di perusahaan itu walaupun ada tawaran atau peluang yang ditawarkan oleh perusahaan lain. Apabila karyawan sudah mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, maka mereka akan bekerja keras demi perkembangan perusahaan.

Workgroup Effectiveness (Efektifitas tim kerja)

Ditinjau dari segi *Workgroup Effectiveness* (Efektifitas tim kerja) didasarkan pada hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi (Schein, 2016). Hasil yang sudah dicapai dari apa yang sudah ditentukan memberikan dampak pada kepuasan baik individu maupun kelompok. Pencapaian target ini memperkuat kesatuan tim dalam berkomitmen untuk lebih meningkatkan cara berkerja dari sebelumnya dapat

menciptakan kepuasan tersendiri. Tercapai sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.

Efektifitas Kelompok yang setiap kali di bentuk sudah cukup baik. hal ini diakuai oleh Bapak Mr. selaku Ketua Prodi Manajemen STPB yang diwawancarai pada hari kamis, tanggal 18 juni 2020, pukul 10. 20 – 10.51 WITA, sebagai berikut: “iya dengan di bentuknya tim kerja , pekerjaan dapat di selesaikan dengan maksimal, dengan pembagian tugas yang jelas sehingga tiap individu dalam kelompok fokus pada tugas masing-masing namun tetap saling membantu dalam bekerja jika terjadi kendala, saling menghargai, saling menghormati saling percaya antar individu dalam kelompok terjalin dengan baik”. (Wawancara di ruang kerja PRODI Manajemen STPB).

Pendapat informan diatas sesuai dengan pendapat (Onong, 2008) mengemukakan bahwa efektivitas sebagai suatu tingkatan keberhasilan dan proses pencapaian tujuan yang telah tercapai target dapat diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang sudah direncanakan sebelumnya. Pengertian efektivitas di atas dapat diartikan keberhasilan pencapaian sasaran yang direncanakan sebelumnya menjadi ukuran suatu target telah tercapai dengan apa sudah ditentukan.

Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur’an, Surat An-nisa : 59 yang artinya “hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah dan Rasulnya, dan ulil amri diantara kamu”

Makna yang terkandung dalam ayat tersebut adalah taat kepada pimpinan merupakan implikasi dari nilai-nilai kerja berlandaskan tauhid sembari mengharpakan amal ibadah disisi Allah Subhanahu Waata’ala.

Efektifitas Kelompok dibentuk sudah baik. hal ini diakuai oleh Bapak SY selaku staf PDPT dan Dosen Prodi Manajemen STPB yang diwawancarai pada hari senin, tanggal 12 Juni 2020, pukul 09.07 – 09.50 WITA, sebagai berikut: “iya dalam hal ini. ada tim kerja yang dihilangkan ada diperbarui. misalnya tim kerja untuk

sosialisasi kampus dihilangkan diganti dengan penyebaran browsur lewat mahasiswa KKLK. dan terbukti dalam penerimaan mahasiswa baru mencapai angka 200-300. sejak tahun kemarin kita sosialisasi pakai media, seperti Radio, sosial media (FB, Instagram, dll) dan ini membuktikan ada sesuatu yang lebih efektif dari pada tim kerja. Tetapi dalam pembentukan tim kerja yang lain tetap ada seperti tim kerja KKLK dan Wisuda”. (Wawancara di ruang kerja PDPT STPB)

Pendapat informan di atas sesuai dengan pendapat (Maarif & Kartika, 2021; Rabiah, 2019) yang mengatakan bahwa efektivitas sebagai output dan tujuan yang memiliki hubungan erat, dimana output semakin besar kontribusunya terhadap tercapai tujuan, maka semakin efektif organisasi dalam aktivitasnya. Efektifitas kelompok kerja yang dibentuk masih kurang efektif. hal ini dikemukakan oleh Mh selaku Staf BAU (Bagian Administrasi dan Umum) STPB yang diwawancarai pada hari senin, tanggal 13 juni 2020, pukul 11. 31 – 12.02 WITA, sebagai berikut: “Masih kurang efektif, karena biasanya dalam pembentukan panitia ada anggota tim kerja yang waktunya untuk melakukan pekerjaan dalam tim terkendala dengan kegiatan diluar”. (Wawancara di ruang kerja BAU STPB)

Pendapat informan diatas sesuai dengan pendapat (Siagian, 2005; Susanti, 2015) mengemukakan bahwa dalam pengukuran efektivitas ada berapa hal yang perlu diperhatikan seperti tujuan yang jelas akan dicapai, strategi yang jelas, analisis tepat digunakan, perumusan kebijakan dan perencanaan yang matang, program-program disusun tepat, fasilitas yang memadai, dan pengawasan serta pengendalian setiap aktivitas akademik yang dapat memajukan dana meningkatkan kualitas kampus.

Dari hasil diperoleh dalam penelitian dan hasil wawancara peneliti dengan semua informan dapat dilihat Efektifitas tim kerja dinilai sangat mempengaruhi suatu rencana kegiatan yang telah ditetapkan. Di STPB tim

kerja dibentuk untuk beberapa kegiatan yakni Wisuda, KKLP, dan Penerimaan Mahasiswa Baru, sebelumnya dibentuk tim Sosialisasi untuk kampus tetapi sudah dihilangkan dengan cara yang lebih efektif dan efisien yakni menggunakan media sebagai alat pengenalan kampus serta memanfaatkan mahasiswa KKLP membagikan brosur ke calon mahasiswa baru.

Manakala produktif dapat dikatakan bagus hasilnya dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan tujuan tim yang didefinisikan seperti konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan, culture, dan sistem penghargaan. Karakter tim yang penting adalah jenis, struktur, dan komposisi tim. Karakteristik-karakteristik tim ini mempengaruhi proses internal tim, yang kemudian mempengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma-norma, dan meminimalisir konflik terjadi dengan merangkul menjadi sebuah tim yang efektif. Membangun tim kerja dapat mengaktifkan pekerjaan yang dikerjakan (Abdul, 2006; Rusmini, 2015), "Efektivitas sebuah tim memiliki standar pada tiga aspek yang didasari pada karakteristik tim kerja yang efektif sebagai berikut;

- a. Aspek Internal
- b. Aspek Manajerial
- c. Aspek Perilaku Sosial

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Temuan penelitian pembahasan dapat disimpulkan bahwa: Penerapan peran *human capital* pada STPB telah diterapkan di beberapa bagian dan di beberapa bagian masih perlu dilakukan peninjauan kembali oleh unsur pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan komponen *human capital* yakni *individual capability*, *individual motivation*, *the organization climate*, *workgroup effectiveness* dan *leadership*", dari kelima komponen tersebut tiga yang perlu

ada evaluasi dan tindakan perubahan/perbaikan. di antaranya pertama; *individual motivation* (motivasi individu) seperti penuturan Bapak DH "selama ini pemberian motivasi dalam bentuk reward belum ada".

kedua; *leadership* (kepemimpinan) bapak Mr dan DY mengatakan bahwa "Kalau saya lihat demokratis, namun masih terkesan Susana kepemimpinan tegas dan keras dan ketiga; *the organization climate* (budaya organisasi/suasana organisasi) bapak SY dan perwakilan dosen mengatakan "kalau dalam perguruan tinggi itu kita ada namanya aturan tentang mimbar akademik, mengatur kebebasan akademik, secara teori kita ada tetapi pelaksanaannya masih kurang,".

Faktor yang mendukung *human capital* pada STPB sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan kegiatan organisasi dalam mencapai visi dan misi. Faktor yang mendukung saat ini masih perlu dikembangkan lagi, adapun faktor tersebut sebagai berikut: Kesamaan niat dan rasa memiliki; Sarana dan prasarana; kejujuran; kerjasama tim; Motivasi dari pimpinan; pelatihan dan pengembangan

Faktor yang menghambat *human capital* pada STPB saat ini menjadi hal yang sangat krusial dan mesti di minimalisir bahkan dihilangkan karena akan menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan. adapun faktor-faktor yang menghambat sebagai berikut: Metode pengelolaan *human capital* yang belum baik. Kurangnya kebebasan dalam berpendapat. Metode kepemimpinan yang mengekang Tidak mempercayai kemampuan staf.

Implikasi penelitian secara teoritis pada teori *human capital* oleh Becker, (1964) modal manusia (*human capital*) bukanlah sesuatu yang dapat membebani bagi organisasi, tetapi menjadi modal utama untuk meningkatkan profit baik secara finansial maupun *trust* (kepercayaan) dari masyarakat. pengelolaan *human capital* yang baik akan menghasilkan keunggulan kompetitif untuk bersaing dengan perguruan tinggi khususnya di Kota Palu.

Berikan ruang bagi seluruh civitas akademik untuk mengembangkan dan mengatualisasikan ide gagasan, berikan motivasi baik berupa dukungan serta dalam bentuk penghargaan (*reward*) agar staf dan pengelola menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, ciptakan suasana dan budaya kerja yang nyaman bagi staf dan pengelola dengan hal seperti ini staf dan pengelola tidak akan berfikir untuk berhenti atau memundurkan diri, jabatan pimpinan tertinggi adalah tanggung jawab, amanah yang harus dijalankan dengan sungguh-sungguh tanpa ada indikasi agar lebih dihargai, dihormati, gaji yang tinggi, bukan pula menjadi batu loncatan agar semuanya menentukan kebijakan.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagi staf dan pengelola diharapkan dapat membiasakan diri dalam pengembangan potensi dalam diri mereka dan juga bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya sehingga terjadi peningkatan kualitas pelayanan dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas penelitian dengan melakukan observasi dan studi pustaka agar dapat memberikan gambaran secara umum dan nyata mengenai pengembangan *Human Capital*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, A. M. (2006). *Team Work: Langkah Sukses Membangun Tim Kerja*. PT Syaamil Cipta Media.
- Arwildayanto, D. M. P., & Pd, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Assen, M. F., Berg, G., & Pietersma, P. (2009). *Key management models: the 60+ models every manager needs to know*. FT Prentice Hall.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital theory*. Columbia, New York, 1964.
- Carter, C., & Scarbrough, H. (2001). *Towards a second generation of KM? The people management challenge*. *Education+ Training*.
- Clarke, T. (2001). *The knowledge economy*. *Education + Training*, 43(4/5), 189–196.
- Dina, H. (2019). *Human Capital Investment: Sebuah Analisis Pengembalian Pendidikan Tinggi di Sumatera Barat*. Universitas Andalas.
- Djampagau, H. R. D., Salim, U., & Wijayanti, R. (2018). *The Relationship of Human Capital, Innovation, and Corporate Performance (A Study of Small and Medium Rattan Businesses in Palu City Central Sulawesi Province)*. *KnE Social Sciences*.
- Djatola, H. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Palu*. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84–103.
- Dwi, M., Astri, P., & Susanto, A. (2008). *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 11–21. <https://doi.org/10.9744/jak.10.1.PP.11-21>
- Indriyanti, A. (2017). *Peningkatan Mutu Dalam Manajemen Sdm Untuk Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Globalisasi*. *Prima Ekonomika*, 8(1), 74–85.
- Lilik A. (2007). *Human Capital Competencies*. Elex Media Komputindo.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). *The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship*. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219–238.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.

- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4), 521–533. <https://doi.org/10.1108/00483480010296311>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (Cetakan ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Onong, U. E. (2008). *Dinamika komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Prabowo, H. (2010). Knowledge Management di Perguruan Tinggi. *Binus Business Review*, 1(2), 407. <https://doi.org/10.21512/bbr.v1i2.1087>
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 7–15. <http://ejournal.ihtdn.ac.id/index.php/JPM/article/viewFile/45/54>
- Priyana, I. (2016). *Kajian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Mengoptimalkan Potensi Human Capital Perusahaan (Studi Kasus pada PT SIMNU di Bandung)*. UNPAS.
- Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Sinar Manajemen*, 6(1), 58–67. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/551>
- Rachmawati, D., & Wulani, F. (2007). Peranan Human Capital untuk Meningkatkan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 17(3).
- Reksohadiprojo, S., & Handoko, T. H. (2002). *Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*. BPFE.
- RenstraDepdiknas. (2005). *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional (Renstra Depdiknas) 2005-2009*. In *RenstraDepdiknas*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth). Prentice Hall.
- Roza, P. (2007). Pendidikan dan mutu manusia. *Jurnal Sositoteknologi*, 6(12), 303–308.
- Rusmini. (2015). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 11–24.
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. PUSTAKA SETIA.
- Schein, E. H. S. and P. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley Online Library.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. C.V. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2005). *Fungsi-fungsi manajerial*.
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis*, 2(4), 579–596.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: the new wealth of organizations*, Bantam Doubleday Dell Publishing Group. Inc., New York, NY.
- Sulistyo-Basuki. (2006). *Metode penelitian*. Wedatama Widya Sastra.
- Susanti, T. (2015). *Pentingnya MSDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*.
- Von Krogh, G., Takeuchi, H., Kase, K., & Cantón, C. G. (2013). *Towards organizational knowledge: The pioneering work of Ikujiro Nonaka*. Springer.