

Seberapa Besar Prospek Dari Human Capital Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai BPKD Aceh Selatan

Safrina Dewi¹, Amsal Irmalis²

Universitas Teuku Umar

Email Adress : nurazizahfm68@gmail.com

Received : 26 Agustus 2022

Revised : 29 Agustus 2022

Accepted : 01 September 2022

Abstrak

The prospect of human capital on the productivity of employee performance at the Regional Financial Management Agency of South Aceh Regency is very good. Human capital is all expertise, and creativity or human ability to develop and manage Human Resources itself in order to achieve good performance productivity. This study aims to provide information on how big the prospect of human capital on the productivity of employee performance in the Regional Financial Management Agency of South Aceh Regency. This study uses a qualitative method with a case study approach, where data collection uses survey or observation techniques and interviews include information in the form of words, writing or information from the observed actors. The prospect of human capital is very influential on the productivity of employee performance at the Regional Financial Management Agency at this time, the employee performance is good and in accordance with employee performance standards, but there are some employees who work not according to applicable standards. The performance of employees in the Regional Financial Management Agency must be improved in order to better achieve the goals of government organizations.

Pendahuluan

Human capital artinya segenap keahlian, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas yang mampu mewujudkan pada sebuah kemampuan insan buat berbagi dan mengelola sumber daya manusia (SDM) demi mencapai taraf paling penting yang lebih tinggi bila dinilai berasal sisi kinerja. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) harus memiliki kinerja yang baik yang diterapkan pegawai sesuai dengan Standar Operasional (SOP) kinerja. *Human capital* dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam Badan Pemeriksa Keuangan Daerah di Kabupaten Aceh Selatan.

Kinerja pegawai merupakan suatu yang akan terjadi yang dicapai oleh pegawai tersebut pada kualitas pekerjaannya, kinerja pegawai jua sebagai fungsi dari hubungan antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pekerja atau pegawai artinya suatu hal yang memerlukan pertimbangan yang penting karena, kinerja individual seorang pegawai pada organisasi ialah bagian dari kinerja organisasi itu sendiri, serta bisa menentukan kinerja berasal organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya

suatu organisasi atau badan pemerintahan tergantung di kinerja pegawai yang dicapai.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

(Nurliawati & Puspitasari, n.d.) Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau pemerintahan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi sarana dan prasarana serta dana yang disediakan, namun pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, berkualitas. Unsur pegawai dan cara pengelolaannya menjadi faktor penentu keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Mogalana et al., 2020) Sumber daya manusia (sdm) yang berkualitas sangat berperan penting pada meningkatkan produktivitas kinerja organisasi pemerintah, produktivitas kinerja ialah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan mengguankan sarana serta prasarana dan potensi yang terdapat pada dirinya sehingga bisa memberikan hasil yang maksimal rendahnya produktivitas kinerja pegawai akan berpengaruh pada proses pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Pemerintah & Wonogiri, 2022) Ketercapaian akuntabilitas kinerja pegawai tak lepas dari peran proaktif PNS pada melaksanakan tugas serta tanggung jawab. Peran proaktif PNS ialah salah satu indikator adanya transparansi pemda serta kelengkapan pertanggungjawaban kinerja instansi terhadap masyarakat. Menurut (Setiawati & Parmin, 2019) *Human capital* ialah faktor paling penting dalam proses produksi Sumber Daya Manusia (SDM) yang penting dalam organisasi pemerintah untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Menurut (Sari & Yusnita, 2022) *Human capital* ialah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi serta kemampuan seorang untuk menjalankan tugasnya sehingga bisa membentuk suatu nilai untuk mencapai tujuan. *Human capital* artinya aset organisasi pemerintah yang paling krusial karena ialah sumber kreativitas serta inovasi, perubahan, serta meningkatkan kinerja pada organisasi.

Menurut (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2015) *Human capital* sebagai modal utama organisasi yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan mampu untuk mengendalikan teknologi yang baik sesuai dengan kemampuan mereka dan mencapai kuliatas hidup yang berbeda. *Human capital* yang paling penting pada modal intelektual, karena menciptakan daya saing bagi organisasi atau pemerintahan. Dalam mengembangkan *Human capital* terhadap produktivitas kinerja dalam organisasi tidak bisa dilakukan pada waktu singkat, juga membutuhkan waktu dan proses panjang, organisasi berusaha dalam mengoptimalkan pegawai secara *Human capital development* (pembangunan modal manusia) yang *konprehensif*, program tersebut tidak mencapai tujuan organisasi namun yang sangat penting ialah untuk keberlangsungan hidup jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

Menurut (Sukmarwati, 2013) Perseteruan kinerja pegawai bisa dicermati dari masih adanya pegawai yang keluar kantor di saat jam kerja dengan kepentingan pribadi, rendahnya disiplin pegawai bisa memberikan dampak bagi organisasi pemerintah. Yang mengakibatkan tertundanya suatu pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu, dapat terkendala dikarenakan pegawai tidak bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang sudah ditentukan.

Menurut (Endri, 2010) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *Human capital* serta mengukur Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi pemerintahan

yaitu: (a). Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik. (b). Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi pemerintahan. (c). Mengidentifikasi gap kinerja yang harus dianalisis dan di eliminasi. (d). Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar. (e). Mengetahui kinerja yang harus diberi *reward*. (f). Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal. Dengan adanya indikator tersebut dapat memberikan ruang dapat mengukur *Human capital* serta produktivitas kinerja pegawai dan Sumber Daya Manusia.

METODE

Penelitian ini ialah menggunakan pendekatan studi kasus, dengan menggunakan metode kualitatif yaitu peneliti berperan sebagai kunci dalam mencari informasi yang kemudian mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata atau tulisan dari perilaku atau orang-orang yang diamati. Dengan melakukan teknik pengumpulan data seperti wawancara secara mendalam dan mengambil informasi dari studi pustaka, studi pustaka ialah diambil dari referensi yang mendukung penelitian ilmiah ini berasal dari buku, *website* atau artikel yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Menurut cresswell (2016.21) penelitian kualitatif menjelaskan bahwa “penelitian kualitatif merupakan metode untuk mengeksplorasi dengan maknanya yang dianggap berasal dari satu permasalahan sosial. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan berbagai upaya penting seperti mengajukan pertanyaan, mengumpulkan dan menganalisis data”.

a) . lokasi penelitian

Penelitian ini di fokuskan dan berlokasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Selatan.

b) .Narasumber

Metode kualitatif memerlukan data serta informasi dari berbagai sumber yang dapat memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian . Dengan demikian peneliti menentukan subjek yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi.

- Aparatur dan seluruh staf yang ada di Badan pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Aceh Selatan.
- Masyarakat Kabupaten Aceh Selatan yang sering bersentuhan dengan Badan pengelolaan keuangan daerah.

c) .Teknik pengumpulan data

– *Survey*/observasi

Peneliti langsung turun lapangan guna untuk mendapatkan informasi yang akurat baik dari Aparatur (staf) Badan pengelolaan keuangan daerah dan masyarakat terkait dengan tujuan penelitian.

– Wawancara

Peneliti langsung turun ke lapangan guna untuk mewawancarai Aparatur (staf) Badan pengelolaan keuangan daerah serta mewawancarai masyarakat guna untuk mendapatkan informasi yang sama dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aceh Selatan ialah salah satu Kabupaten di Provinsi Aceh, Indonesia. Sebelum berdiri sendiri sebagai Kabupaten otonom, wilayah Kabupaten Aceh Selatan ialah bagian dari Kabupaten Aceh Barat. Kabupaten Aceh Selatan di bentuk dan ditandai dengan disahkannya undang-undang Darurat No.7 tahun 1956 pada 4 November 1956.

A. Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik

Human capital atau bisa disebut keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang berkualitas dapat mewujudkan produktivitas kinerja yang bagus untuk pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD), produktivitas kinerja yang baik akan berdampak pada kepuasan dalam mencapai tujuan organisasi atau pemerintahan daerah. Menurut Revina 28 tahun (staf bidang akuntansi) “saat ini komunikasi antara sesama Aparatur atau pegawai yang berada pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan sangat baik dan menerapkan sopan santun terhadap sesama dalam menjalankan dan meningkatkan produktivitas kinerja yang baik di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah”. Hal yang sama juga disampaikan oleh Alman 31 tahun (analisis keuangan pusat dan daerah) juga menyampaikan bahwa “komunikasi antar pegawai saat ini berjalan dengan baik sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Juga sama persis disampaikan oleh Afni 23 tahun (masyarakat) mengatakan “pola komunikasi antar pegawai dan atasan sangat terstruktur dalam meningkatkan produktivitas kinerja untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan yang diemban oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Selatan”.

B. Mengetahui dinamika organisasi pemerintahan

Dalam mencapai produktivitas kinerja yang baik harus memahami apa yang sesungguhnya terjadi di dalam organisasi pemerintahan dinamika pemerintahan yang baik dapat memberikan produktivitas kinerja yang baik pula, begitu juga sebaliknya dinamika organisasi pemerintahan yang tidak baik maka cenderung menimbulkan kinerja yang kurang baik di dalam pemerintahan tersebut. Menurut Cut Erni 50 tahun (Analisis Kepegawaian) mengatakan bahwa “sejauh ini dinamika Badan Pengelolaan Keuangan Daerah yang baik-baik saja belum ada permasalahan-permasalahan yang timbul yang memicu kinerja pegawai yang tidak baik”. Namun hal yang berbeda disampaikan oleh Afni 32 tahun (masyarakat) mengatakan “bahwa kurangnya kontrol dari atasan akan kinerja pegawai mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan di dalam instansi tersebut.

C. Mengidentifikasi gap kinerja yang harus di analisis dan di eliminasi

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan harus menganalisis kinerja pegawai baik atau buruknya kinerja maka akan diberikan apresiasi bagi kinerja yang baik dalam suatu bidang atau perseorangan dan juga memberikan sanksi bagi pegawai atau bidang yang tidak menjalankan kinerja sesuai Standar Operasional yang berlaku. Menurut Rosmanidar 46

tahun (Kepala sub bagian) mengatakan bahwa “Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan harus mengadakan evaluasi terhadap para pegawai dikarenakan masih banyak pekerjaan yang mungkin belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh semua pihak”. Alman 31 tahun (Analisis Keuangan) menyampaikan “saat ini kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pembatasan ruang kerja di akibatkan oleh covid-19 memberikan penurunan kinerja pegawai, pandangan terhadap produktivitas kinerja pegawai sangat objektif, ada yang bekerja sesuai dengan porsi dan masih ada juga pegawai yang asal isi absen”. Namun hal yang berbeda di sampaikan oleh Cut Erni 50 tahun (analisis pegawai) dan Herman 54 (masyarakat) sama-sama berpendapat bahwa “semua Aparatur yang berada di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan memiliki kinerja yang baik hanya saja kurang kedisiplinan”.

- D. Memberikan *feedback* dengan membandingkan kinerja terhadap standar
Membandingkan kinerja terhadap standar serta dapat mengevaluasi sejauh

mana produktivitas kinerja yang dilaksanakan sudah sesuai standar ataupun belum sesuai maka harus dibandingkan guna untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Menurut Kurniawan 32 tahun (staf bidang akuntansi) mengatakan bahwa “kinerja yang ada saat ini sudah memenuhi standar dan pegawai sudah mengetahui seperti apa pekerjaan yang harus terlaksana”. Cut Erni 50 tahun (analisis kepegawaian) mengatakan bahwa “semua pegawai sudah melaksanakan kinerja yang baik dan semua bagian-bagian yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan sudah baik walaupun ada yang bisa dikatakan terbaik”.

- E. Mengetahui kinerja yang harus diberi *reward*

Prospek *Human capital* dalam meningkatkan produktivitas kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan harus memberikan penghargaan bagi bidang-bidang atau bagian-bagian yang berpotensi dalam meningkatkan produktivitas kinerja yang baik jika *reward* yang diberikan kepada bidang maka dapat memicu serta menimbulkan dan rangsangan dari bidang-bidang lain untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya dalam menjalankan wewenang yang telah di emban disetiap bidang yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Menurut Madrus 29 tahun (staf kekayaan daerah) mengatakan bahwa “saat ini kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan mempunyai Sumber Daya Manusia cukup lengkap dan berkompeten sehingga *reward* dari kinerja semuanya baik dan bagus”.

- F. Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal

Human capital ialah faktor penting pada produksi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjalankan sumber daya anggaran di proyeksi-proyeksi tertentu dalam Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan. BPKD Kabupaten Aceh Selatan erat kaitannya dengan masalah sumber daya anggaran Kabupaten untuk menjalankan serta mengelola

keuangan daerah. Menurut Syaidatul 21 (masyarakat) Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan tentu saja mengelola anggaran untuk dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan pemerintah Aceh Selatan”. Kurniawan 32 tahun (staf bidang akuntansi) menyampaikan “semua instansi pengelola anggaran belanja masing-masing termasuk Badan Pengelolaan Keuangan Daerah mengelola anggaran sendiri serta beberapa yang bersifat kepentingan pihak publik atau masyarakat seperti pembangunan, alokasi, serta bencana alam”.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa prospek dari *human capital* terhadap produktivitas kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan sangat besar, di mana *human capital* ialah segenap keahlian, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas dalam sebuah kemampuan manusia untuk mengembangkan serta mengelola sumber daya manusia demi mencapai tujuan kinerja yang baik. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan sejauh ini memiliki produktivitas kinerja yang baik dalam proses pelaksanaan-pelaksanaan kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengumpulan data seperti wawancara dikarenakan pegawai atau aparatur di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki kegiatan diluar kota hanya beberapa Aparatur yang di wawancarai. Hormat saya sebagai peneliti kepada pihak Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Selatan teruntuk kepada pegawai harapan saya, agar meningkatkan produktivitas kerjanya serta meningkatkan kedisiplinan.

REFERENSI

Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 179–190.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2015). Manajemen Pengembangan Human Capital. In *Riskesdas 2018* (Vol. 3).

Mogalana, B. D., Purwanti, D., Fajar, Y., Yana, F., Sukabumi, U. M., & Kerja, P. (2020). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. *Business Mangement and Entrepreneurship Journal*, 2(52), 1–7. <https://jurn>

Nurliawati, N., & Puspitasari, R. A. (n.d.). *Ditinjau Dari Aspek Pemberian Kompensasi Nonfinansial*. 297–316.

Pemerintah, B., & Wonogiri, K. (2022). *PENGARUH PEMBERDAYAAN STRUKTURAL DAN KEBIJAKAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA*

*PEGAWAI PADA KANTOR BPKD PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI
Estiningtyastuti. 06(01).*

Sari, A. E., & Yusnita, I. (2022). *Pengaruh Human Capital dan Social Capital Terhadap Intellectual Capital Dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Mediasi Pada Perangkat Desa di Kabupaten Kerinci*. 6(1), 296–303. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.510>

Setiawati, R., & Parmin, P. (2019). Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 157–167. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.405>

Sukmarwati, A. (2013). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, ANALISIS*, 1–8.