

MEMAHAMI KONSEP HUMAN CAPITAL DIBIDANG PERBANKAN

Naufal Agil Nugroho¹⁾, Fadliansyah Nur Khalit²⁾, Rony Edward Utama³⁾

^{1),2),3)}Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email : naufaljr980@gmail.com¹, fadlijayanegara@gmail.com², r.edwardutama@umj.ac.id³

Abstract: *The purpose of writing this paper is to find out the human capital strategy carried out by Bank Mandiri. Bank Mandiri, as a national company that has a very good reputation and superior performance, is well aware that human capital is an important asset and must be managed well. Bank Mandiri's human capital strategy is listed in Bank Mandiri's Human Capital Management Framework, namely: 1) individual capability, 2) individual motivation, 3) effective work group components, 4) organizational climate.*

Keywords: *Strategy, Human Capital.*

Abstrak: Tujuan dari penulisan paper ini adalah untuk mengetahui strategi human capital yang dilakukan oleh Bank Mandiri. Bank Mandiri sebagai perusahaan nasional yang memiliki reputasi yang sangat bagus dan berkinerja unggul menyadari betul bahwa human capital merupakan aset penting sehingga harus dikelola dengan baik. Strategi human capital Bank Mandiri tercantum dalam Human Capital Management Framework Bank Mandiri yaitu: 1) individual capability, 2) individual motivasi, 3) komponen work grup efektif, 4) organization climate.

Kata Kunci: Strategi, Human Capital.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, aset yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Maka dari itu, perlu dilakukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi agar dapat mencapai visi, misi dan tujuannya. Dalam perbankan, pengembangan terhadap sumber daya manusia perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas dari karyawan maupun perbankan itu sendiri. Perbankan merupakan sumber daya manusia yang menjadi penggerak untuk terus mengembangkan sebuah menunjukkan eksistensi perbankan kepada masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut, perbankan harus memiliki modal yang disebut sebagai *human capital*. *Human capital* diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta kreatifitas yang dimiliki oleh seseorang (Igung, 2006).

LANDASAN TEORI

Menjelaskan Konsep Human Capital

Arti dari pengertian ini bahwa human capital merupakan konsep yang menjelaskan manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan asset yang penting dan beresensi yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan sama seperti halnya asset fisik seperti mesin dan modal kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan human capital menerapkan lima komponen utama, yaitu individual capability, individual motivation, the organization climate, workgroup effectiveness dan leadership.

Dalam perbankan Human capital adalah aset berharga bagi keberlangsungan dan kemajuan bisnis. Human capital (HC) adalah modal manusia yang bermanfaat dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan termasuk didalamnya untuk mencapai tujuan perusahaan

Menjelaskan Individual Capability

Individual capability adalah kapasitas seseorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seseorang

Kemampuan pembelajaran organisasi (organizational learning capability) dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk menerapkan praktek-praktek manajemen, struktur, sistem dan prosedur yang tepat dalam memfasilitasi dan memicu pembelajaran di organisasi tersebut

Individual Capability adalah kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang menurut Robbins dan Judge (2008:57). Kemampuan keseluruhan seseorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu:

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Ada tujuh kemampuan intelektual yaitu sebagai berikut:
 - a. Kecerdasan angka, yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat;

- b. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata;
- c. Kecepatan persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat;
- d. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut;
- e. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument;
- f. Visualisasi spasial, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah;
- g. Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

Menjelaskan Komponen Workgrup Effective

1. *Hardware* / Perangkat Keras

Maksud dari *hardware* ini adalah sebuah alat keras berbentuk fisik terlihat jelas oleh kedua mata. Perangkat ini menjadi komponen penting berupa komputer dan berbagai kabel pendukung.

Selain itu, beberapa alat pendukung pengolahan data seperti *keyboard*, *disk external*, sampai *router*. Fungsi dari *hardware* menjadi alat proses masukan atau keluaran informasi. Penggunaan server paralel bertujuan untuk menambah jangkauan.

***Software* / Perangkat Lunak**

Perangkat lunak berperan penting dalam pengolahan sebuah data. Dimana informasi asing bisa diterjemahkan dengan bahasa komputer atau teknologi. Terdiri menjadi 2 bagian yaitu *software* aplikasi dan *software* sistem.

Jaringan Telekomunikasi

Sebuah jaringan dapat membuat beberapa orang terkoneksi walau dengan jarak jauh. Cara untuk membuat jaringan telekomunikasi ini dengan penghubung nirkabel dan kabel.

Perbedaan dari kedua jaringan berkaitan dengan penghubung kabel dengan serat optik sedangkan nirkabel dengan wifi. Penggunaan jaringan dengan jangkauan lebih kecil biasa digunakan di area kantor atau sekolah menggunakan LAN (*local area network*)

Basis Data

Database merupakan pusat semua informasi terkumpul dan siap diolah. Basis data digunakan sebagai hasil dari pengerjaan sebuah sistem informasi. Diperlukan ruang yang cukup untuk pengerjaan data tertentu.

Sumber Daya Manusia

Jika semua komponen alat sudah tersedia, manusia menjadi penggerak semua **komponen sistem informasi**. Dengan proses berpikir manusia sebuah sistem akan terus berkembang.

Komponen Organization Climate

Iklim organisasi adalah pandangan anggota organisasi baik individu atau kelompok yang selalu berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi.

Umstot (1988) mendefinisikan iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya. Situasi ini tampaknya yang menjadikan Umstot berpendapat bahwa faktor tertentu dapat penting pada organisasi tertentu, namun tidak memiliki makna yang berarti pada organisasi lain. Iklim organisasi merupakan kondisi yang menggambarkan lingkungan psikologis yang dirasakan karyawan dalam organisasinya dan iklim organisasi yang ada dipengaruhi dari persepsi karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut dan ketika iklim organisasi ini dirasakan nyaman dan menyenangkan akan memberikan dampak psikologis bagi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran HC terhadap efisiensi pada perusahaan perbankan di Indonesia. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah metode non-parametrik DEA. Pada perhitungan dengan menggunakan DEA perlu dibentuk framework input dan output terlebih dahulu. Input dalam penelitian ini adalah HC dan output dalam penelitian ini adalah efisiensi. Terdapat 2 indikator HC yang diteliti pada penelitian ini diantaranya rasio biaya tenaga kerja terhadap total aset atau dilambangkan dengan HC1 dan rasio pendapatan operasional dibagi dengan biaya tenaga kerja yang dilambangkan dengan HC2. Pemilihan indikator ini berdasarkan penelitian terdahulu.

Penelitian ini akan melakukan evaluasi dari segi kualitas dari setiap literatur yang digunakan, termasuk dalam melakukan pertimbangan metodologi, penelitian yang digunakan didalam studi yang di kutip, serta memastikan bahwa temuan tersebut dapat didukung oleh bukti empiris yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data terhadap Efek dari devaluasi yuan tentunya memberikan dampak pada perusahaan perbankan sebagai penyalur kredit, banyak perusahaan tambang yang tak mampu membayar kredit karena harga minyak turun akibat devaluasi yuan. Dari sini dapat dilihat bahwa efisiensi bank yang diperoleh bersifat relatif. Dan kontribusi yang berbeda pada masing-masing indikator input output dapat menghasilkan nilai efisiensi yang berbeda pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Analisa, maka dapat disimpulkan bahwa komposisi biaya-biaya tenaga kerja perlu dipertimbangkan untuk meminimalisir adanya pembajakan SDM serta untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Knowledge sharing dan KM dapat dipertimbangkan sebagai alternative biaya investasi HC yang tinggi. Faktor tersebut beserta knowledge management juga dapat dipertimbangkan sebagai penelitian lanjutan dalam topik pengaruh HC terhadap efisiensi perusahaan.

Oleh sebab biaya pendidikan dan pelatihan karyawan tinggi, maka perusahaan dapat mencari alternative lain seperti misalnya mengelola KM sharing dari para pensiunan direksi agar biaya pendidikan dan pelatihan karyawan dapat diminimalisir dan fungsi KM pada perusahaan dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

<https://stieganasha.ejournal.id/jurnal/article/download/20/17#:~:text=Arti%20dari%20pengertian%20i ni%20bahwa,seperti%20mesin%20dan%20modal%20kerja>

<http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/download/12921/5889#:~:text=Metode%20yang%20dig unakan%20dalam%20penelitian,climate%2C%20workgroup%20effectiveness%20dan%20lead ership>

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1320860&val=731&title=PENGARUH %20INDIVIDUAL%20CAPABILITY%20DAN%20MOTIVASI%20TEHADAP%20KINERJ A%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20BALINDO%20MANUNGAL%20BERSAMA%20>

20KOTA%20PALU#:~:text=Individual%20capability%20adalah%20kapasitas%20seseorang,S
uprihanto%2C%202003%3A23

<https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/viewFile/21/23>

<https://media.neliti.com/media/publications/134595-ID-peran-human-capital-terhadap-efisiensi-p.pdf>