

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial, maka untuk memenuhi kebutuhannya, kita memerlukan orang lain dalam proses pemenuhan kebutuhan, sehingga untuk mewadahi setiap kebutuhan dari beberapa orang itu diperlukan suatu organisasi. Organisasi itu perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama dari setiap organisasi Herimanto (2009),

Setiap organisasi mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam instansi dapat diketahui karena instansi melakukan sistem penilaian kinerja.

Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat adalah sebuah lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintah dan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan dan kebudayaan. Dibentuknya Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat adalah mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat dan kepada aparat pendidikan, meningkatkan pemerataan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat, meningkatkan proses belajar mengajar menuju terbentuknya mutu lulusan pendidikan dasar dan menengah dan meningkatkan kualitas pengelolaan pelayanan pendidikan untuk masyarakat.

Dinas pendidikan Kabupaten Langkat memiliki 70 pegawai yang tersebar di lima bidang yaitu: Kesekretariatan memiliki 12 pegawai, Bidang pembinaan pembinaan pendidikan anak usia dini (PAUD) dan pendidikan non-formal (PNF) memiliki 11 pegawai, Bidang Pembinaan sekolah dasar (SD) memiliki 18 pegawai, Bidang pembinaan sekolah menengah pertama (SMP) memiliki 17 pegawai, Bidang pembinaan ketenagaan memiliki 12 pegawai. 70 pegawai tersebut berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS). pegawai negeri sipil melaksanakan komponen pelaksanaan dan tugas- tugas operasional pemerintahan, di antara kegiatan pelayanan lainnya, maka kinerja aparatur birokrasi atau pegawai negeri sipil yaitu aspek penting pada birokrasi pemerintahan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada instansi sangat lah menuntut kinerja pegawai yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain.

Cara mengevaluasi kinerja pegawai, yaitu dengan mengevaluasi perilaku kerja dan perencanaan kerja yang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Untuk menentukan besaran evaluasi kerja dan kinerja, seluruh pegawai diminta untuk menyusun rencana bisnis yang akan dibuat tahun depan sebagai evaluasi kuantitas. Sementara itu, Bapenda menggunakan tolak ukur berbagai aspek untuk menentukan kualitas pekerjaan dan evaluasi kinerja pegawai. Berikut adalah data skp (sasaran kinerja pegawai) yang diperoleh penulis:

Tabel 1.1
Data SKP Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

No	Nama bidang	Jumlah Pegawai	Tahun		Keterangan
			2021	2022	
1.	Sekretariat	12	83,52	87,95	Terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 5,30%
2.	Bidang pembinaan PAUD dan PNF	11	85,94	76,69	Terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 12,1%
3.	Bidang pembinaan SD	18	81,00	84,61	Terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 4,26%
4.	Bidang pembinaan SMP	17	86,90	78,46	Terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 10,75%
5.	Bidang Pembinaan ketenagaan	12	84,06	87,96	Terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 4,43%

Sumber : Hasil data SKP tahun 2021-2022

Dari tabel diteliti bahwa terjadinya fluktuasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat dalam kurun waktu 2021-2022. Terjadinya kenaikan di bidang sekretariat sebesar 5,30%, terjadinya penurunan di bidang PAUD dan PNF sebesar sebesar 12,1%. Terjadinya kenaikan di bidang pembinaan sd sebesar 4,26 %, tejadinya penurunan di bidang pembinaan SMP sebesar 10,75% dan terjadinya kenaikan di bidang ketenagaan sebesar 4,43%.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan pegawai dinas pendidikan kabupaten langkat, pegawai menyatakan masih mengalami kesulitan dalam mencapai sasaran kinerja pegawai. SKP yang dicapai diatas belum memenuhi standard yang ditetapkan. Data diatas menunjukkan bahwa adanya kecenderungan penurunan kinerja pegawai pada bidang PAUD dan PNF dan pada bidang pembinaan SMP dimana sebagian pegawai masih kurang baik dalam melaksanakan

tugasnya masing-masing, bisa dilihat dari aktivitas pegawai yang sering menunda pekerjaan, pegawai juga tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh dan benar seperti pada jam kerja pegawai melakukan hal lain selain pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan dan pegawai belum bisa mengoptimalkan hasil kerja yang dilakukan oleh beberapa hal yang berkaitan dengan prosedur kerja ataupun aturan yang berlaku.

Harus disadari bahwa kinerja pegawai akan menentukan kelangsungan hidup instansi secara langsung dan kelangsungan hidup pegawai secara tidak langsung. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kerja instansi. Salah satu faktor penting yang harus di perhatikan oleh instansi dalam mencapai tujuannya adalah faktor SDM (Sumber Daya Manusia). Manusia berfungsi sebagai penggerak instansi karena eksistensi instansi tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari instansi, diperlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan bagus.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dalam Amalia, Echdar, Kitta (2022) setiap perusahaan atau instansi pasti menggunakan beragam modal, baik itu berbentuk modal finansial, teknologi, dan modal manusia (sumber daya manusia). Modal-modal tersebut tidak menjamin suatu instansi akan meraih keuntungan maksimum. Bentuk modal ini bukan saja berfungsi sebagai aset instansi tetapi juga sebagai instrumen sekaligus tujuan dalam pengembangan instansi. Sedangkan menurut Pujiastuti dan Kristanto (2012)

Human Capital dan *Social Capital* mempunyai pengaruh dan hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu Social capital Pujiastuti dan Kristanto (2012) Social capital merupakan keahlian hubungan antara pegawai dan manajer di setiap level organisasi. Social capital juga merupakan satu set hubungan peran dalam jaringan kerja sosial dalam organisasi. Social capital merupakan hubungan sosial institusi, nilai dan sikap interaksi diantara para pegawai yang memiliki kontribusi pada pengembangan ekonomi dan sosial dalam perusahaan. Dalam menciptakan keunggulan kompetitif membutuhkan social capital seperti kemampuan untuk menentukan, memanfaatkan dan menggabungkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman orang lain, di dalam dan di luar organisasi.

Berdasarkan wawancara terdapat permasalahan terkait social capital pegawai Dinas Pendidikan kabupaten langkat yaitu masih belum terbukanya sifat atasan atas apa yang terjadi di instansi lalu atasan yang belum bisa diandalkan dalam masalah masalah eksternal dan internal, jika kurangnya kepercayaan terhadap atasan kurang terjalin maka akan membuat tidak harmonisnya hubungan kerja di instansi yang tentunya akan berimbas terhadap produktivitas instansi dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pemerintah daerah, adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan dalam instansi, masih terdapat pegawai yang mengisi jam kerja untuk mengerjakan hal yang tidak berkaitan dengan kegiatan atau tugas kantor dan masih adanya pegawai yang tidak mengikuti kegiatan dari instansi seperti senam pagi bersama.

Penilaian kinerja instansi berbasis *human capital* merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh instansi. *Human capital* adalah salah satu komponen utama dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki instansi. Selama ini, penilaian terhadap kinerja instansi lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*). Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide dan inovasi yang dimilikinya. Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam instansi. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan instansi, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam instansi. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja instansi sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode sebelumnya

Menurut subramanaim dan Youndt dalam Pujiastuti dan Kristanto (2012) *Human capital* dapat di definisikan sebagai pengetahuan, keahlian dan pengalaman pegawai atau manajer dalam instansi. *Human Capital* di representasikan sebagai pengetahuan individu yang dapat berupa skill, pengalaman, ide, pengetahuan, kompetensi, kapabilitas dan nilai yang di miliki pegawai. *Human capital* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tanpa adanya *human capital* segala kegiatan yang dilakukan dalam instansi akan menghasilkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan instansi serta dapat menghambat jalanya rencana instansi yang telah di tetapkan sebelumnya.

Berdasarkan wawancara terdapat permasalahan terkait *human capital* pegawai dinas pendidikan kabupaten langkat yaitu tidak sesuainya latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan, sedikitnya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai sehingga pegawai membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan tugasnya, selain itu kurangnya pengalaman kerja yang disebabkan tidak diadakannya pelatihan (training) dan hanya sedikit pegawai yang memiliki pengalaman bekerja di perusahaan lain ataupun instansi lain dan pegawai tidak memberikan ide-ide yang baru untuk memperlancar pekerjaan, Sehingga dapat disimpulkan bahwa *human capital* pada Dinas Pendidikan kabupaten langkat masih belum baik. Hal ini merupakan masalah yang sangat mempengaruhi *Human capital* pada Dinas Pendidikan kabupaten Langkat

Berdasarkan seluruh fenomena yang sudah di uraikan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat kurang baik. Penulis menduga disebabkan oleh *Social Capital* dan *Human Capital* kurang baik dalam instansi tersebut.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Social Capital* dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat**”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan, permasalahan yang di angkat pada eksplorasi ini adalah:

1. Rendahnya Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat dapat dilihat dari data SKP terdapat 2 bidang yang mengalami penurunan yaitu pada Bidang Paud dan PNF dan Bidang Pembinaan SMP
2. Permasalahan Social Capital Belum terbentuknya kepercayaan antar pegawai, kurangnya keterbukaan pegawai dalam memberikan informasi, Adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan dalam instansi, masih adanya pegawai yang tidak mengikuti kegiatan dari instansi.
3. Permasalahan Human Capital pada Pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Langkat Tidak sesuaianya latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan, sedikitnya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, tidak diadakannya pelatihan (training), pegawai tidak memberikan ide-ide yang baru untuk memperlancar pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menyederhanakan permasalahan, Penelitian ini hanya membahas mengenai **“Pengaruh *Social Capital* dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat”**.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian meliputi:

1. Apakah *Social Capital* berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat?
2. Apakah *Social Capital* berpengaruh secara signifikan terhadap *Human Capital* pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat?
3. Apakah *Human Capital* berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat?
4. Apakah *Social Capital* memediasi pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat?

1.5 Tujuan penelitian

Tujuan pada penelitian ialah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Social Capital* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Social Capital* terhadap *Human Capital* pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Human capital* pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
4. Untuk mengetahui bagaimana *Social capital* memediasi pengaruh *Human capital* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

1.6 Manfaat Penelitian

Kiranya memberikan manfaat yang baik bagi penulis, bagi lokasi eksplorasi, bagi universitas, serta bagi peneliti lain.

1. Bagi penulis

Hasil eksplorasi ini bisa menambah wawasan ataupun pengetahuan berketerkaitan dengan human capital, social capital, serta kinerja pegawai sebagai kajian saat di bagian SDM

2. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

Hasil ekplorasi ini diharapkan bisa digunakan sebagai saran ataupun bahan agar menyelesaikan permasalahan terjadi berketerkaitan dengan human capital dan social capital yang dapat mengurangi kinerja pegawai

3. Instansi UNIMED

Tambahan literature ke perpustakaan Universitas Negeri Medan mengenai dampak Human capital dan Social capital bagi kinerja pegawai

4. Bagi Peneliti Lain

Referensi tambahan pda peneliti di waktu mendatang.