

Peran Pendekatan *Human Capital* dalam Manajemen Keuangan di Lembaga Pendidikan

Rika Yunita¹, Predi Supriadi²

¹STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: rikayunita@stitnu.ac.id

²STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: predisupriadi@stitnu.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
04-08-2023

Direvisi:
07-08-2023

Diterima:
07-08-2023

Keywords

: *Human Capital, Financial Management, Education*

ABSTRACT

Schermerhon (2005) says that *human capital* (*human capital*) can be understood as the economic value of human resources in relation to capabilities, knowledge, ideas, innovation, energy and commitment. *Human capital* is a combination of knowledge, skills, innovation, and a person's ability to carry out their functions by creating value to achieve goals. The formation of added value brought by *human capital* in carrying out its functions and work will provide sustainable future income for an organization (Malhotra 2003 and Bontis 2002 in Rachmawati and Wulani 2004). This study aims to determine the role of the *human capital* approach in the financial management of educational institutions. This study uses a descriptive qualitative research method. The result of this study is to know that the role of the *human capital* approach in financial management is very important to improve the quality of financial management in an institution. The *human capital* approach is carried out through training of education staff and staff, as well as improving skills and abilities.

ABSTRAK

Schermerhon (2005) mengatakan bahwa *human capital* (modal manusia) dapat dipahami sebagai nilai ekonomi sumber daya manusia dalam hubungannya dengan kapabilitas, pengetahuan, ide, inovasi, energi dan komitmen. *Human capital* (modal manusia) adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsinya dengan cara menciptakan nilai untuk mencapai tujuan. Terbentuknya nilai tambah yang dibawa oleh *human capital* dalam menjalankan fungsi dan pekerjaannya akan memberikan pendapatan masa depan yang berkelanjutan bagi suatu organisasi (Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Rachmawati dan Wulani 2004). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pendekatan *human capital* dalam manajemen keuangan lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu mengetahui bahwa peran pendekatan *human capital* dalam manajemen keuangan sangat penting untuk meningkatkan kualitas manajemen keuangan di suatu lembaga. Pendekatan *human capital* dilakukan melalui pelatihan tenaga kependidikan maupun stafnya, serta meningkatkan *skill* dan keterampilan.

Kata Kunci

: *Human Capital, Manajemen Keuangan, Pendidikan*

Corresponding Author

: Rika Yunita, STIT NU AL-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: rikayunita@stitnu.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia harus memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan. Semakin tinggi "kapasitas" orang untuk ketiga faktor ini, semakin "layak" orang tersebut dalam suatu organisasi atau masyarakat (Mardhiyah et al., 2021). Karena alasan inilah manusia harus dididik. Sesuai dengan sifat manusia, bahwa manusia itu adalah *organisme educannum* yang bermakna bahwa manusia merupakan hewan yang dapat didik dan perlu mendapatkan pendidikan (Kadir, 2008). Dengan demikian, pendidikan merupakan sebuah kebutuhan bagi seseorang yang menjadi jalan baginya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Human capital management adalah mengembangkan *human resources management*, di mana letak perbedaannya terletak pada filosofi dasar yang terkait dengan kedua Pendekatan ini. Pendekatan *human capital* adalah suatu pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk *capital* atau barang modal sebagaimana barang-barang modal lainnya atau sebagai *asset* lembaga (Lamuri & Laki, 2022). *Human capital* ialah merupakan salah satu komponen utama dari *intangibile asset* yang dimiliki lembaga. Namun selama ini biasanya penilaian terhadap kinerja organisasi atau perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat *tangible asset*. Jac Fitz-enZ (2009:45) mengungkapkan, *Human capital* muncul akibat dari pergeseran peran sumber daya manusia dalam organisasi dari sebagai beban menjadi *asset/modal*.

Pada dasarnya, konsep *human capital* (modal manusia) tidak hanya berfokus pada sumber daya namun juga berfokus pada modal yang dapat menghasilkan pendapatan. *Human capital* beranggapan manusia sebagai kunci utama bagi keseluruhan. Pendekatan *human capital* merupakan satu pemikiran yang menganggap bahwa manusia adalah suatu bentuk *capital* atau barang modal sebagaimana barang-barang modal lainnya atau sebagai *asset* organisasi ataupun lembaga (Prasojo et al., 2017). Sumber daya selalu fokus pada perencanaan strategis, yang mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan dalam menerapkan strategi bisnis perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan dalam pekerjaan sehari-hari melalui motivasi, keterampilan, bakat dan kerjasama antar tim. Namun, *human capital* tidak memposisikan manusia sebagai modal sedemikian rupa sehingga disamakan dengan mesin. Sumber daya manusia sebenarnya dapat membantu membuat keputusan yang berfokus pada pengembangan manusia untuk meningkatkan kualitas organisasi. Oleh karena itu organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dan juga mencapai visi dan misi organisasi.

Pendekatan *human capital* dalam manajemen keuangan pendidikan bertujuan untuk menciptakan strategi dalam meningkatkan *engagement*, meningkatkan retensi staf, dan mengurangi pergantian. *Human capital* menghargai karyawan yang memberikan kontribusi signifikan, meningkatkan nilai, kompetensi dan keterampilan yang membawa perusahaan atau organisasi menuju perkembangan yang lebih baik. Dengan kata lain *human capital* adalah mengembangkan sumber daya manusia melalui keterampilan, kreativitas, kemampuan, pendidikan, pengalaman dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi *post positivisme*, digunakan untuk kajian terhadap kondisi objek yang alamiah (berlawanan dengan eksperimen), di mana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2017). Adapun pengambilan sampel sumber data bersifat *purposive* dan *snowball-*

like, teknik survei *tri-angulasi* (gabungan), dan analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sujarweni, 2014). Selain mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian, peneliti juga menguji kredibilitas suatu data melalui berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memperhatikan sumber daya manusia atau *human capital* sebagai faktor bagi sebagian besar organisasi atau lembaga, produksi primer seringkali sekunder dibandingkan dengan faktor produksi lain seperti modal, teknologi dan uang. Banyak pemimpin bisnis kurang menyadari laba yang didapat perusahaan maupun organisasi sebenarnya berasal dari sumber daya manusia karena operasi organisasi hanya dilihat dari sudut pandang komersial. Menurut Mayo (2000) sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu adalah kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, Etos organisasi dan efektivitas kelompok kerja. Setiap komponen memainkan peran yang berbeda dalam menciptakan sumber daya manusia lembaga yang pada akhirnya menentukan nilai lembaga. Peranan SDM dalam lembaga begitu besar sehingga pihak manajemen lembaga harus lebih aktif dalam menciptakan *human capital* para stafnya. Perhatian dan pengembangan terus menerus sesuai dengan perubahan lingkungan sekolah yang dinamis.

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* adalah orang-orang yang mau, mampu dan dapat memberikan kontribusi usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep ini dapat disamakan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi tenaga kerja tetapi bukan tenaga kerja. Mengenai masalah ini, Aliminsyah dan Padji (2004) berpendapat bahwa Ketenagakerjaan adalah:

1. Bekerja, yaitu pekerja, adalah pemilik sekaligus pekerja, pemberi dan penerima pekerjaan.
2. Buruh adalah orang yang benar-benar bekerja, bekerja paruh waktu atau mencari pekerjaan, menerima pekerjaan dan menerima upah, upah atau keuntungan dalam bentuk imbalan.
3. Kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang yang memenuhi kebutuhan masyarakat.

Untuk meningkatkan manajemen keuangan lembaga seoptimal mungkin, hal itu perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan profesional. Menghadapi berbagai perubahan lingkungan bisnis baik internal maupun eksternal, Manager Departemen SDM lembaga dituntut untuk dapat menerapkan proses manajemen SDM yang memungkinkan hal tersebut pengembangan sumber daya manusia. Terdapat enam elemen penting dalam manajemen SDM, yang sekaligus dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja manajemen keuangan lembaga serta meningkatkan daya saing seluruh lembaga.

1. Rekrutmen dan penempatan staf menjadi proses fundamental yang sangat penting bagi lembaga. Untuk menerima orang-orang yang dapat memastikan bahwa lembaga mencapai tujuannya dengan cara terbaik, langkah pertama yaitu bagaimana lembaga merekrut sumber daya manusia dan penempatan yang tepat di lapangan. Rekrutmen Sumber Daya Manusia merupakan proses mengidentifikasi serta memberhentikan calon staf yang dilakukan lembaga dari waktu ke waktu sebagai bagian dari kegiatan operasionalnya. Program rekrutmen akan dilaksanakan untuk menemukan orang yang tepat dengan bakat dan dianggap mampu mengisi posisi terbuka di berbagai tingkat organisasi.
2. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting dilakukan lembaga dalam rangka untuk mengantisipasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat berubah.

Wexley dan Yukl (1976 : 282) mengemukakan : ”*training and development are terms referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by organizational members*”.

3. Manajemen kinerja lembaga yang dapat menghasilkan kinerja yang tinggi biasanya memiliki Sumber Daya Manusia yang bisa diandalkan dengan motivasi kerja yang kuat dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan dan visi misi lembaga tersebut.
4. Karir adalah serangkaian posisi jabatan yang dimiliki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan fokus pada peningkatan kemampuan manajerial seorang pekerja.
5. Kompensasi dan *Reward* untuk terus bisa meningkatkan dan mempertahankan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, lembaga dituntut untuk memberikan kompensasi dan penghargaan yang baik kepada para stafnya.
6. Manajemen lembaga dituntut dapat memperbaiki budaya ataupun lingkungan kerja di dalam lembaga, dan kemampuan lembaga dalam mengelola perubahan. Kotter dan Heskett (1997) menempatkan budaya organisasi sebagai faktor utama yang mengkondisikan faktor-faktor lainnya, sehingga secara realiti dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Menurut (Collin and Clark, 2003:61) *Human capital* merupakan karakteristik sumber daya manusia (SDM) yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki dan digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi. Hasil studi Penning et al (1998:10) menjelaskan bahwa manajemen *human capital* harus memperhatikan sumber-sumber pengetahuan dan aliran pengetahuan-pengetahuan tersebut. Aliran pengetahuan ditunjukkan sebagai proses perkembangan keahlian dan pelembagaan pengetahuan. Dalam buku ROI Human Capital oleh Jac FitzenZ (2009):45) mengungkapkan keinginan Pengukuran modal manusia mencerminkan hal ini perubahan dalam peran manajer sumber daya orang-orang dari peran manajemen menjadi mitra bisnis strategis. Konsep dasar modal manusia menurut Becker (1993:71) bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun baik modal (*capital*) yang memperoleh keuntungan (pengembalian dana) dan semua biaya yang dikeluarkan mengembangkan kualitas dan jumlah modal adalah kegiatan investasi. Menurut Andrew Mayo (2000) dalam Ongkodihardjo (2008:41) bahwa : “*Human Capital* memiliki lima komponen yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen *Human Capital* tersebut adalah *individual capability, individual motivation, the organization climate, workgroup effectiveness* dan *leadership*”

Human capital muncul dari pemikiran bahwa manusia adalah *intangible asset* yang memiliki banyak kelebihan ialah :

1. Kemampuan manusia jika digunakan dan disebarkan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.
2. Manusia dapat mengubah data menjadi informasi yang bermakna.
3. Manusia dapat berbagi intelegensia dengan pihak lain.

PENUTUP

Human capital beranggapan manusia adalah sebagai kunci utama suatu entitas. Sumber daya manusia selalu terfokus pada perencanaan strategis untuk mengoptimalkan bakat dan keterampilan dalam implementasi strategi organisasi atau bisnis. *capital* dalam manajemen keuangan lembaga pendidikan adalah melatih karyawan baru atau orientasi pegawai dengan efektif dan efisien untuk pengelolaan SDM yang baik. Kegiatan ini biasanya untuk membantu

karyawan baru memahami *jobdesk* pekerjaan, budaya, dan peraturan sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perannya dilembaga. Untuk meningkatkan manajemen keuangan lembaga seoptimal mungkin, hal itu perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan profesional. Menghadapi berbagai perubahan lingkungan bisnis baik internal maupun eksternal, Manager Departemen SDM lembaga dituntut untuk dapat menerapkan proses manajemen SDM yang memungkinkan hal tersebut pengembangan sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar hidayat. Metode Penelitian Kualitatif di unduh dari <https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kualitatif.html>
Budaya Perusahaan dan Kinerja, Jakarta: Prehallindo.
- Endri, *Jurnal Administrasi Bisnis (2010)*, Vol.6, No.2: hal. 179–190, (ISSN:0216–1249) c 2010
Center for Business Studies. FISIP - Unpar .
- Kadir, A. (2008). *Dasar – dasar Pendidikan*. Kencana Prenada Media Group.
Kinerja Bisnis: Studi Empiris pada Industri di Indonesia”, Seminar Internasional
Management and Research Conference, Sanur Beach Bali Hotel, FE-Universitas Indonesia,
Agustus: 1-21.
- Kotter, J.P., Heskett, J.L. 1997. *Corporate Culture and Performance*. Terjemahan
- Lamuri, A. B., & Laki, R. (2022). TRANSFORMASI PENDIDIKAN DALAM
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKARAKTER DI
ERA DISRUPSI. *Guru Tua : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), Article 2.
<https://doi.org/10.31970/gurutua.v5i2.122>
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya
Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya
Manusia. *Lectura : Jurnal Pendidikan*, 12(1), Article 1.
<https://doi.org/10.31849/lectura.v12i1.5813>
- Mayo, Andrew. 2000. “*The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual
Capital*,” *Personal Review*, Vol.29 No.4,2000,pp.521-533.
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). *MANAJEMEN STRATEGI HUMAN
CAPITAL DALAM PENDIDIKAN*. UNY Press.
- Rachmawati, D., F. Wulani, dan C. E. Susilowati. 2004. “*Intellectual Capital dan*
Schermerhon. 2005. *Management, 8th edition*. John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. PT.Raja Grafindo
Persada.