

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Peran SDM bagi sebuah organisasi yang ingin berumur panjang merupakan suatu hal strategis. Oleh karena itu, untuk menangani SDM yang handal harus dilakukan sebagai *human capital*. *Human capital*, bukanlah memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin, sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. *Human capital* justru bisa membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia dengan menitikberatkan pada investasi pendidikan (termasuk pelatihan) dalam rangka peningkatan mutu organisasi sebagai bagian pembangunan bangsa.

Teori mengenai Human Capital Management oleh Muhammad Hasan, dkk (2020) menjelaskan bahwa proses mempekerjakan orang yang tepat, mengelola tenaga kerja secara efektif dan mengoptimalkan produktivitas. Ini telah berkembang dari sebagian besar fungsi administratif menjadi pendukung penting nilai bisnis. Human capital management adalah serangkaian praktik yang digunakan organisasi untuk merekrut, mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan karyawan untuk meningkatkan nilai mereka bagi suatu organisasi. Apabila dilakukan dengan benar, human capital management menghasilkan: (1) mempekerjakan bakat yang tepat; (2) memiliki semua keahlian

perusahaan; (3) mengelola karyawan secara efektif; dan (4) meningkatkan produktivitas.



Human capital management adalah seperangkat praktik yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Praktik-praktik ini difokuskan pada kebutuhan organisasi untuk memberikan kompetensi khusus dan diimplementasikan dalam tiga kategori: perolehan tenaga kerja, manajemen tenaga kerja, dan optimalisasi tenaga kerja. Human capital management mengacu pada serangkaian kegiatan yang mengubah fungsi SDM tradisional menjadi peluang yang mengarah pada peningkatan efisiensi, minat, dan pendapatan bagi organisasi. Human capital management berkomitmen untuk memaksimalkan nilai modal manusia melalui manajemen yang tepat dan investasi yang cukup.

Dalam lingkup perguruan tinggi saat ini kinerja dosen menjadi salah satu faktor krusial bagi keberhasilan perguruan tinggi sebagai organisasi pendidikan. Menurut Alfarisi (2019) kinerja dosen diukur dari tiga tugas pokok, yaitu: Pertama, aspek pengajaran yaitu bagaimana dosen menyampaikan materi pembelajaran terhadap mahasiswa. Kedua, penelitian yaitu publikasi jurnal-jurnal ilmiah secara internasional. Ketiga, pengabdian masyarakat yaitu sejauh mana kontribusi dosen serta dampak positif yang dihasilkan bagi kesejahteraan masyarakat. Tujuan organisasi akan dapat tercapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya. Kinerja pegawai yang positif akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Meskipun setiap organisasi menginginkan pegawainya untuk bekerja sebaik-baiknya agar hasilnya juga maksimal, dalam praktiknya tidak semua pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan baik setiap saat. Pegawai memegang peranan strategis dalam organisasi sebagai perencana, penyusun strategi, dan pengendali kegiatan organisasi, sehingga mereka menjadi aset utama

an. Faktor terpenting yang menentukan perkembangan suatu organisasi tenaga kerjanya. Dalam hal ini, tantangan yang dihadapi dosen teknik di



UNM saat ini adalah kualitas daya saing, kualitas tata kelembagaan, kualitas SDM, dan proses akademik. Peningkatan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) pengembangan SDM dapat menggunakan strategi melalui pengembangan modal intelektual. Pengembangan modal intelektual juga dapat dilakukan dalam bentuk proses pembelajaran melalui pelatihan dan pengembangan (Burhanudin, 2021; Jusriadi 2021).

Kinerja berasal dari istilah prestasi kerja (*performance*), menurut Mangkunegara yang di kutip dalam Tannady (2022), “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja dosen memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan masyarakat kontemporer selain untuk memproduksi dan menyebarkan ilmu pengetahuan juga pengembangan penelitian. Orientasi hasil dari proses pengajaran dan penelitian menjadi indikator penting untuk mengukur kinerja dosen. Selain itu, penelitian diharapkan menjadi media untuk mencapai tujuan strategis perguruan tinggi terutama menjaga tingkat daya saing (Secundo et al., 2016; Vinig & Lips, 2015; Mok & Jiang, 2017; OTA, 2018; Jin & Kim, 2019). Robbins (2023) menjelaskan perilaku kerja adalah aktualisasi diri dari orang-orang di tempat kerja melalui sikap kerja.

Kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik. Definisi operasional kinerja dosen adalah penilaian kinerja fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi menurut Departemen

an Nasional, yaitu: (1) dosen sebagai pelaksanaan pendidikan, (2) dosen pelaksanaan penelitian, (3) dosen sebagai pelaksanaan pengabdian



kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pelaksanaan tugas penunjang. Hasil penelitian dari beberapa jurnal ilmiah mengkaji tentang kinerja dosen (*lecturer performance*), antara lain dalam jurnalnya Handoko, dkk (2015) menjelaskan bahwa “kinerja dosen dipengaruhi oleh perbaikan dalam kepuasan kerja di semua aspek terutama dalam hal peningkatan kinerja rekan, yang terpenting kinerja dosen didukung oleh staff pengajar terhadap kepuasan kerja mereka, sebagai pendukung kinerja dosen”.

Sesuai Pasal 1 ayat 14 UU no 12 tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Dosen dituntut untuk melakukan pengajaran konstruktif (*constructive alignment*) ulang terhadap keselarasan tiga *komponen Outcome Based Education (OBE)*, yakni (1) capaian pembelajaran, (2) aktivitas pembelajaran, dan (3) metode asesmen yang telah disusun dalam Rencana Pembelajaran Semester (RPS). Disisi lain, dosen juga harus melaksanakan tugasnya secara professional dalam arti yang sesungguhnya. Artinya disamping dosen itu mempunyai otonomi penuh dalam hal keilmuannya, dia juga harus didukung oleh beberapa syarat yang harus melekat di dalam diri mereka, seperti empat kompetensi dasar yang harus dimiliki, yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang unsur-unsurnya cukup banyak dan terukur. Hal penting lainnya dari kinerja dosen adalah pengabdian terhadap masyarakat sebagai implementasi atas penelitian dan pengajaran.



nurut penelitian yang dilakukan oleh Aisyah et al., (2020) bahwa label
lak hanya tentang teori, melainkan menegaskan secara nyata bahwa

berilmu itu dapat membuat perubahan, baik mencerdaskan ataupun mensejahterakan masyarakat. Dalam hal ini, dosen dituntut berkontribusi secara nyata sebagai konsekuensi dari ilmu yang mereka miliki (Finatariani & Cahyani, 2022). Pengabdian kepada masyarakat dapat berbentuk pembuatan proyek yang bermanfaat bagi kepentingan masyarakat, pelatihan maupun konsultasi kepada masyarakat. Di era global saat ini, *human capital (HC)* menjadi faktor strategis yang mampu menerapkan praktik manajemen terbaik untuk mencapai tujuan dan kualitas organisasi. Investasi pada *human capital academics* dapat memberikan kinerja yang menghasilkan nilai ekonomi untuk mencapai tujuan, peningkatan kualitas dan produktivitas, serta efektivitas universitas.

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi dibutuhkan kontribusi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja dosen adalah melalui perilaku kerja. Perilaku kerja yang inovatif diperlukan di semua organisasi, terutama di dunia pendidikan. Dosen yang inovatif dapat membuat atau menggabungkan ide-ide kreatif tersebut menjadi ide-ide baru. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui cara yang inovatif dan kreatif juga penting untuk semua organisasi (Demircioglu & Audretsch, 2019). Hal ini menunjukkan pentingnya mengamati perilaku karyawan yang mempengaruhi kinerja, dalam hal ini perilaku kerja dosen dalam meningkatkan kinerja dilihat dari pengaruh pengelolaan human capital di sebuah universitas.

Dalam Kepmendikbudristek Nomor 500 Tahun 2024, indikator kinerja dosen adalah bagian dari pengelolaan kinerja dosen untuk menilai kompetensi dosen yang implementasikan tridharma perguruan tinggi yang terdiri atas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Secara sederhana,



indikator kinerja dosen adalah alat ukur untuk menilai kompetensi dosen dalam melaksanakan aktivitas tri dharma. Indikator ini disusun untuk menjadi dasar bagi dosen dalam melaksanakan isi tri dharma. Mencakup kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dibeberapa universitas, pengelolaan *human capital* dalam bentuk penelitian akademik menjadi indikator penting dalam sistem kontrol internal, dan sebagai pengukuran kinerja dosen (G. A. dan J.Broadbent, 2015). *Human capital* merupakan investasi yang membuat individu benar-benar lebih produktif, individu yang lebih produktif memiliki penghasilan yang lebih tinggi dan lebih mudah dipekerjakan. Kualitas *human capital academics* yang direfleksikan dengan tingkat citasi dan H-indeks penelitian yang tinggi dinyatakan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja universitas (Velayutha, 2018). *Human capital* dipandang berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi termasuk memiliki dampak yang signifikan pada organisasi pendidikan untuk mencapai tiga misi penting yaitu: pengajaran, penelitian, dan pembangunan ekonomi dan social secara berkesinambungan (Passaro et al., 2021).

Universitas perlu melaporkan informasi pencapaian hasil kerjanya secara berkala terutama kinerja dosen dalam menghasilkan penelitian ilmiah (Secundo et al., 2016). Indikator tersebut dicerminkan melalui hasil akreditasi perguruan tinggi, semakin baik kinerja dosen berkorelasi secara linier terhadap peringkat akreditasinya. Sampai dengan saat ini Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar telah berkontribusi pada penyiapan sumber daya manusia dalam rangka ikut serta membangun daerah. Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar

li Jalan Daeng Tata Raya, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknik Universitas Negeri Makasar terdiri 8 jurusan dan 10 program studi



sarjana, 7 program studi diploma, 1 program magister dan 1 program studi doctoral dan memiliki berbagai sarana seperti kantor fakultas, ruang pelayanan akademik dan pembayaran, ruang perkuliahan, perpustakaan, aula, laboratorium, mushollah, sarana olahraga, serta kantin dan beberapa bangunan lainnya.

Selanjutnya berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar ditemukan banyaknya tenaga dosen yang belum bisa mencurahkan seluruh perhatiannya secara fokus seratus persen pada pekerjaannya. Disebabkan banyaknya dosen bekerja dari satu tempat ke tempat lainnya dengan waktu yang sangat sedikit dan beban kerja yang banyak dan lainnya sehingga kinerja dosen belum maksimal. Kelebihan jam mengajar yang tidak sesuai dengan jam kerja seharusnya karena banyaknya jumlah mahasiswa.

Melihat dari permasalahan yang ada maka sumber daya manusia atau human capital dalam hal ini Dosen tetap pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar dituntut memiliki perilaku kerja serta tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara bertanggung jawab. Berdasarkan pengamatan dan data yang diperoleh dari Universitas Negeri Makassar terkait kinerja dosen dalam hal pengajaran masih diperlukan evaluasi lebih lanjut. Hal ini mencakup jam mengajar serta hasil pengajaran dosen di Fakultas Teknik. Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya pengaruh human capital academics terhadap kinerja dosen akuntansi. Hasil penelitian menemukan bahwa indikator AHC (pengetahuan, kompetensi, kapasitas dinamis, kapasitas kerja, dan kapasitas kritis) para akademisi yang berkaitan dengan penelitian mendukung kinerja dosen akuntansi (Franco, 2017; Secundo et

McNie et al., 2016; Anggraeni, 2014; Lee et al., 2015; Anggraini et ; Sihombing, 2020; Listryarini, 2017; Tao, 2013).



Namun demikian ada peneliti lain yang menunjukkan bukti bahwa keberadaan AHC di universitas tidak mempengaruhi kinerja universitas (Eriksson & Forslund, 2014). Mengingat pentingnya konteks penelitian ini bagi perguruan tinggi di negara berkembang seperti yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya (Altbach, 2013; Shin & Lee, 2015;). Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang lebih detail mengenai topik tersebut dalam bentuk karya tulis ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Dosen Melalui Perilaku Kerja Pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah “banyaknya tenaga dosen yang tidak mencurahkan seluruh perhatian fokusnya seratus persen pada pekerjaannya. Di sebabkan banyaknya dosen bekerja dari satu tempat ke tempat lainnya dengan waktu yang sedikit dan beban kerja yang banyak. Kelebihan jam mengajar yang tidak sesuai dengan jam kerja seharusnya karena banyaknya jumlah mahasiswa”. Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang akan diajukan adalah:

1. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Perilaku Kerja pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar?
2. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Pengajaran Dosen pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar?
3. Apakah Perilaku Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengajaran Dosen pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar?



4. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Pengajaran Dosen melalui Perilaku Kerja pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Human Capital berpengaruh terhadap Perilaku Kerja pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Human Capital berpengaruh terhadap Kinerja Pengajaran Dosen pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Perilaku Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengajaran Dosen pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah Human Capital berpengaruh terhadap Kinerja Pengajaran Dosen melalui Perilaku Kerja pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan dan pengembangan khasanah keilmuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya mengenai Human Capital, Kinerja Dosen dalam hal pengajaran, dan Perilaku Kerja Pegawai. .



1.4.2 Manfaat Praktis:

- a. Bagi peneliti: Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian, serta dapat menjadi pembanding atau acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- b. Bagi Universitas: Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris dari penelitian- penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen Melalui Perilaku Kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab pertama yaitu bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian.

Bab kedua yaitu bab tinjauan pustaka terdiri dari tinjauan teori dan konsep serta tinjauan empiris yang berkaitan dengan topik tesis.

Bab ketiga yaitu metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

Bab keempat yaitu memaparkan hasil penelitian yang mencakup ripsi data dan deskripsi hasil penelitian serta pembahasannya



Bab kelima yaitu memaparkan hasil penelitian yang mencakup deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian serta pembahasannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. Human Resources Theory

Teori *Human Resource Management* atau teori Manajemen Sumber Daya Manusia ialah teori yang berakar dari pemahaman dasar mengenai kebutuhan dasar manusia. Teori *Human Resource Management* dari John B. Miner dan Mary Green Miner yang dikutip dalam buku karya S.P.Hasibuan (2017) menyatakan bahwa "*Human resource management is may be defined as the process of developing, applying, and evaluating policy, procedure, method and program relating to the individual in the organization*" yang artinya manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pengembangan, menerapkan dan melakukan penilaian atas kebijakan, prosedur, metode dan program yang ada hubungannya dengan individu karyawan dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan menjadi bentuk tatanan dan pemberdayaan sumber daya yang tersedia pada diri seseorang ataupun pegawai. Penataan dan pemberdayaan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga tercapai tujuan perusahaan dan dapat melakukan pengembangan individu maupun pegawai. Sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

kontrol terhadap sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan agar tujuan Perusahaan dapat tercapai secara efektif maupun efisien.



Teori *Human Resource Management* dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara tingkat pendidikan, pelatihan dan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari permasalahan sumber daya manusia pada perusahaan. Tingkat pendidikan dan pelatihan akan berdampak bagi kinerja karyawan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Kinerja karyawan dalam hal ini merupakan bagian dalam aspek manajemen SDM. Membicarakan masalah kinerja tidak bisa lepas dari tujuan yang akan dituju oleh suatu perusahaan. Berhubungan dengan hasil dari kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sehingga grand theory ini menggunakan teori *Human Resource Management*.

Manajemen sumber daya manusia menurut Sihotang (dalam Sinambela, 2021) adalah proses menyeluruh yang meliputi pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan perolehan, penempatan, pengupahan, pelatihan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi, masyarakat, dan klien pemerintah.

Marwansyah (dalam Cahyawening, 2019) menyampaikan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mencapai tujuan perubahan organisasi secara terpadu itulah yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Simamora (dalam Larasati, 2019), adalah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, dan pengelolaan



setiap individu atau kelompok dalam suatu bisnis. Menurut A.F. Stoner (dalam Larasati, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses berkelanjutan yang berupaya menyediakan orang yang tepat bagi suatu organisasi atau bisnis untuk ditempatkan pada posisi yang tepat pada waktu yang tepat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Emron Edison et al., 2020) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, Sadili 2019).

Berbagai definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

a. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen dalam organisasi yaitu menyiapkan struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, membantu manajer mengawasi dan mengidentifikasi personel yang dibutuhkan, memfasilitasi pengambilan keputusan cepat dalam organisasi, dan memastikan bahwa organisasi terstruktur dengan baik.

(Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:



1. Menggunakan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan penilaian pekerjaan untuk menentukan kuantitas, kualitas, dan penempatan karyawan yang efisien sesuai dengan kebutuhan bisnis.
2. Menerapkan prinsip orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat untuk perekrutan, pemilihan, dan penempatan anggota staf.
3. Membuat keputusan tentang program kesejahteraan, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.
4. Memproyeksikan permintaan dan penawaran sumber daya manusia di masa mendatang.
5. Membuat proyeksi tentang kesehatan ekonomi secara keseluruhan dan pertumbuhan bisnis tertentu.
6. Memperhatikan dengan saksama kebijakan remunerasi dan undang-undang ketenagakerjaan perusahaan sejenis.
7. Mengawasi pertumbuhan serikat pekerja dan kemajuan teknologi.
8. Mengelola kinerja, pendidikan, dan pelatihan staf.
9. Menyiapkan transfer staf horizontal dan vertikal.
10. Membuat rencana untuk pesangon, pensiun, dan pemutusan hubungan kerja.

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Larasati (2018) menyebutkan manajemen sumber daya manusia terdiri dari unsur-unsur berikut:

1. Pengusaha : Individu yang melakukan investasi modal untuk menghasilkan uang.



2. Karyawan : Karyawan, juga dikenal sebagai staf atau pekerja, merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan komponen fundamentalnya karena tanpa mereka, manajemen tidak dapat berfungsi. Pekerja secara aktif berpartisipasi dalam memilih strategi, prosedur, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu bisnis.
3. Manajer atau Pemimpin : Individu yang memerintah, mengatur, dan membimbing orang lain dengan wewenang dan kepemimpinannya bertanggung jawab atas tugas yang diselesaikan oleh bawahannya.

c. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018) mengatakan bahwa perusahaan dapat menggunakan berbagai strategi dalam mengelola dan mengalokasikan karyawannya, antara lain:

1. Pendekatan Paternalistis: Para manajer memperlakukan karyawan seperti anak kandung, memberikan fasilitas dan perlakuan yang baik. Strategi ini menghasilkan karyawan yang manja dan malas, sehingga menurunkan produktivitas dan pendapatan perusahaan.
2. Pendekatan Sumber Daya Manusia: Karyawan dipandang sebagai sesama manusia yang bermartabat dan memiliki tujuan hidup yang perlu diperhatikan agar dapat hidup sejahtera dan terhormat.
3. Pendekatan Manajerial: Manajer memiliki peran penting dalam organisasi. Kinerja karyawan dan kehidupan kerja sangat dipengaruhi oleh atasan langsung mereka.



4. Pendekatan Sistem Sosial : Sistem sosial yang terpadu dan harmonis
5. Pendekatan Proaktif: Dengan mengantisipasi masalah sebelum terjadi, manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan nilainya bagi pekerja, supervisor, dan perusahaan. Masalah akan lebih sulit diperbaiki jika tidak diramalkan.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatkan produktivitas setiap karyawan di suatu perusahaan merupakan tujuan utama manajemen sumber daya manusia. Sementara itu, tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendukung para manajer fungsional, seperti manajer lini, dalam meningkatkan manajemen karyawan. Berikut ini adalah empat (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Larasati, 2018)

1. Tujuan Sosial

Dengan mengurangi dampak negatifnya, bisnis dan organisasi dapat dimintai pertanggungjawaban secara moral dan sosial atas kesulitan dan integritas masyarakat. Inilah tujuan sosial manajemen sumber daya manusia.

2. Tujuan Organisasi

Tujuan formal yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dikenal sebagai tujuan organisasi.



3. Tujuan Fungsional

Menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan tuntutan organisasi merupakan tujuan dari tujuan fungsional.

4. Tujuan Individual

Tujuan individu adalah tujuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi untuk dirinya sendiri dan diharapkan dapat dicapai melalui keterlibatan mereka di perusahaan.

Menurut (Sutrisino, 2019) tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka caai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut (Sutrisino, 2019), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki 3 tujuan utama, yaitu:

- a) Memperbaiki tingkat produktivitas
- b) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c) Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

e. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Larasati, 2018) tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola orang atau karyawan seefektif mungkin untuk menciptakan unit sumber daya manusia yang puas dan cakap. Di antara gas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia adalah:



1. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- b) Pengorganisasian (pengumpulan seluruh tenaga kerja)
- c) Pengarahan (pembimbingan setiap pekerja)
- d) Pengendalian (mengawasi setiap pekerja)

2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
- b) Pengembangan (Pendidikan dan latihan)
- c) Kompenasasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d) Pengintegrasian (kepengtingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)
- e) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental, & loyalitas)
- f) Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g) Pemberhentian (PHK/ putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).

2.1.2. Human Capital

Transformasi sumber daya manusia dari sebuah beban menjadi aset atau modal dalam suatu organisasi memunculkan *human capital*. Nilai tambah yang dapat diberikan pekerja kepada pemberi kerja mereka ditunjukkan oleh gagasan modal manusia. *Human capital* adalah ukuran kapasitas kolektif organisasi untuk memberikan solusi terbaik yang mungkin berdasarkan informasi yang dimiliki karyawannya. Kapasitas



ini akan tumbuh jika organisasi mampu memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki karyawannya.

Menurut (Yuniarsih, 2022) *human capital* dapat dipandang sebagai definisi dari *human capital*. Namun, jika ditelaah lebih lanjut, *human capital* dapat diartikan sebagai kumpulan informasi, keterampilan, kemampuan, dan keahlian yang berkontribusi terhadap nilai individu sebagai aset dalam suatu organisasi. *Human capital* merupakan komponen manajemen sumber daya manusia yang memandang dan memperlakukan pekerja sebagai aset atau modal utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, sekaligus sebagai sumber daya manusia yang membantu dalam melaksanakan tugas.

Modal manusia, menurut (Ritonga, 2019), secara bahasa terdiri dari dua istilah, yaitu "manusia" dan "modal". Modal adalah komponen produksi yang digunakan untuk menciptakan barang atau jasa tanpa menghabiskannya dalam proses produksi. Manusia, sebagaimana didefinisikan oleh definisi modal, adalah jenis modal seperti mesin dan teknologi. Bersama dengan semua kegiatan ekonomi lainnya, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi, manusia juga memiliki peran.

Menurut Yuniarsih (2022) menyatakan bahwa *human capital* merupakan gabungan dari kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh masing-masing individu sehingga dapat menghasilkan nilai bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Yuniarsih (2022) *human capital* adalah jumlah kemampuan, sikap, dan kapasitas intelektual seseorang yang memungkinkan organisasi untuk menciptakan nilai dan mencapai tujuannya.

ahaman ini sejalan dengan pernyataan yang dibuat oleh Sukoco & reswari (2017) bahwa sumber daya manusia adalah tentang orang-orang



dan berbagai kompetensi yang mereka miliki untuk menghasilkan nilai dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Arti tepat dari *human capital* adalah pengetahuan, kompetensi, bakat, dan keterampilan yang menjadikan manusia sebagai aset atau modal bagi suatu bisnis, yakni karyawan. Sementara itu, *human capital* sebagaimana didefinisikan oleh Mayo (2020) adalah nilai tambah yang diciptakan oleh bisnis setiap hari sebagai hasil dari dorongan, dedikasi, keterampilan, dan efektivitas kerja tim karyawan. Pekerja dapat memberikan nilai bagi organisasi dengan memajukan kemampuan yang telah dimilikinya, memberikan pengetahuan, dan mengubah budaya manajemen.

Human capital merupakan perangkat bagi usaha-usaha profesional seperti pendidikan dan pelatihan yang sangat penting untuk meningkatkan derajat pengetahuan, kemampuan, bakat, dan modal sosial seorang karyawan. Hal ini akan berdampak pada kepuasan dan produktivitas karyawan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja bisnis. Karena berkorelasi dengan kinerja, *human capital* ini sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

a. Jenis dan Faktor Keberhasilan Human Capital

(Diana Hasan, 2021) menyatakan bahwa human capital dalam proses pengembangannya pada diri manusia terbagi menjadi beberapa jenis yaitu:



1. *General Management Human Capital*

Jenis modal manusia ini diciptakan dengan mempertimbangkan manajemen tingkat atas. Modal ini terdiri dari kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan serta pengetahuan struktural dalam bidang-bidang seperti pengumpulan, pengorganisasian, dan pengawasan sumber daya teknis, keuangan, dan manusia.

2. *Strategic Human Capital*

Meliputi pengalaman dalam menghadapi situasi tertentu dan pengetahuan serta kemampuan strategis yang menyertainya. Misalnya, kapasitas untuk mengelola keuangan organisasi secara strategis guna mengurangi biaya anggaran demi efisiensi dalam menghadapi keadaan yang tidak terduga.

3. *Industry Human Capital*

Mencakup semua topik yang terkait dengan industri, termasuk pemasok, teknis, dan regulasi. Ciri-ciri *human capital* semacam ini hanya berlaku untuk bisnis yang mengikuti hukum yang sama atau yang sebanding, seperti industri makanan, farmasi, dan otomotif, dan lain-lain.

4. *Relationship Human Capital*

Meliputi kecakapan dalam berhubungan dengan anggota tim kerja dan membangun atau memelihara komunikasi yang andal. Komunikasi yang baik di antara anggota staf dapat memfasilitasi penyelesaian



tugas secara efisien, sehingga lebih mudah untuk mencapai kinerja tinggi.

5. *Company Specific Human Capital*

Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan semua kebijakan dan prosedur internal perusahaan. Tidak diragukan lagi, akan lebih mudah bagi staf untuk menyelesaikan pekerjaan yang mendukung visi dan misi perusahaan dan memajukan kemajuannya jika mereka mengetahui semua kualitasnya.

Elemen-elemen ini memunculkan sebuah prinsip dalam manajemen sumber daya manusia: strategi sumber daya manusia, sebagai modal yang kuat, membutuhkan fakta, tindakan, dan prosedur yang berdasar untuk mengidentifikasi area-area di mana organisasi akan sangat terpengaruh oleh tenaga kerjanya dan oleh kemajuan teknologi, yang bertindak sebagai katalisator bagi munculnya pendekatan-pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk memanfaatkan kejadiankejadian di dunia nyata yang tercatat dalam sistem informasi organisasi, sumber daya manusia harus dialokasikan untuk penciptaan model dan strategi perusahaan bisnis. Ini akan memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi bagaimana model-model bisnis dan strategi-strategi kinerja harus diimplementasikan.

b. Indikator Human Capital



Berdasarkan dari penjelasan mengenai human capital, terdapat persamaan dimana menunjukkan bahwa modal manusia merupakan

sesuatu yang melekat dalam diri individu. (Diana Hasan, 2021) menjelaskan 3 indikator human capital yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Informasi yang diperoleh untuk tujuan pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman disebut pengetahuan. "Pengetahuan melalui kelima indera manusia, yaitu penglihatan, pendengaran, penciuman, pengecap, dan peraba," merupakan sumber pengetahuan. Pengalaman dan pengetahuan ilmiah merupakan dua sumber pengetahuan.

2. Keterampilan (*skill*)

Orang mungkin menganggap ketangkasan sebagai lawan dari keterampilan. Seseorang yang melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat dan cepat dapat dianggap terampil. (Safitri et al., 2016) menjelaskan bahwa human capital dalam tujuannya yaitu untuk memperluas pengujian langsung modal manusia sebagai aset khusus organisasi yang memiliki kepentingan strategis. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

3. Pengalaman dalam bekerja

Pengalaman apa pun yang diperoleh seseorang melalui pekerjaan di sektor tertentu. Saat mencari pekerjaan, pengalaman kerja dapat membuat seseorang menonjol dari pesaing. Seseorang dengan pelatihan dan keahlian khusus dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif.



2.1.3. Kinerja Dosen

Menurut Hazriyanto (2019), kinerja dosen dapat dilihat dengan kasat mata. Dalam bidang pendidikan, pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, kinerja dosen dapat dibuktikan dengan ijazah, rapor, jurnal, dan laporan. Namun, semua itu tidak akan terwujud sampai seorang profesor benar-benar memutuskan untuk mewujudkannya. Apa pun masalahnya, dampak yang diberikan dosen terhadap institusi dan pemangku kepentingan lainnya menjadikan kinerja dosen menjadi keharusan.

Kepmendikbudristek Nomor 500 Tahun 2024 Tentang Standar Minimum Indikator Kinerja Dosen dan Kriteria Publikasi Ilmiah kini menjadi acuan baru bagi dosen dalam menjalankan aktivitas tri dharma. Sebab, sebelum melaksanakan aktivitas tri dharma apapun. Dosen perlu memperhatikan indikator kinerja dosen yang diatur dan dijelaskan dalam Kepmen tersebut. Sehingga, sesuai dengan standar yang ditetapkan pihak kementerian dan diakui oleh Ditjen Dikti. Indikator kinerja dosen adalah bagian dari pengelolaan kinerja dosen untuk menilai kompetensi dosen dalam mengimplementasikan tridharma perguruan tinggi yang terdiri atas pelaksanaan pendidikan, pelaksanaan penelitian, pelaksanaan pengabdian, dan pelaksanaan penunjang.

Selain itu, reputasi universitas sangat dipengaruhi oleh kinerja dosennya yang berkaitan dengan penelitian, yaitu dalam bentuk akreditasi. Hal ini berpotensi mendongkrak popularitas lembaga akademik secara umum. Lebih lanjut lagi, hasil penelitian memiliki kekuatan untuk mengangkat status universitas dalam sistem pendidikan dengan mendapatkan rasa hormat dari organisasi dalam dan luar negeri. Bahkan hasil dari hal ini dapat



menumbuhkan kepercayaan publik terhadap mutu pengajaran yang diberikan. Menurut sebuah penelitian Sofyani & Putri (2020) hasil penelitian merupakan kinerja dosen yang paling banyak dilihat. Buktinya dapat ditemukan di jurnal nasional atau internasional yang bereputasi, yang meningkatkan reputasi universitas dan dosen.

Pengabdian kepada masyarakat merupakan aspek penting lainnya dari efektivitas kinerja dosen. Kegiatan ini secara sistematis diakhiri dengan permintaan kepada dosen untuk menunjukkan keahliannya dengan berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut dan mengambil langkah-langkah konkret yang dapat mendorong peningkatan kehidupan bermasyarakat. Misalnya, dengan memberikan instruksi dalam berbagai kegiatan yang bernilai ekonomis, menawarkan pelatihan bisnis atau usaha, bertindak sebagai mentor bagi perusahaan atau usaha, dan memimpin usaha-usaha kemanusiaan lainnya seperti mempromosikan kegiatan sosial, agama, bantuan hukum, dan sebagainya.

Sumber daya manusia dalam suatu bisnis sangat penting bagi komponen modal manusia. Kinerja yang efisien yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan berdampak pada bisnis dan personel. Untuk memaksimalkan kinerja dosen, ada variabel lain yang perlu dipertimbangkan, seperti kepatuhan regulasi yang tinggi, inisiatif proaktif, tanggung jawab, efisiensi, dan efikasi (Daulay et al., 2019). Tingkat motivasi, suasana kerja, dan kepatuhan terhadap protokol terkait pekerjaan merupakan indikator kinerja dosen (Hustia, 2020)



Kinerja dosen terutama dijadikan tolak ukur untuk menentukan tingkat rhasilan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya (Aisyah et

al, 2020). Pengukuran kinerja dosen sesuai dengan tugas pokok dosen yang tertuang dalam peraturan Kemendikbud adalah dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya.

Tugas dan kewajiban dosen yang merupakan Beban Kerja Dosen (BKD) tersurat pada Pasal 72 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, BKD mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. BKD tersebut sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester (sks) dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) sks. Beban Kerja Dosen (BKD) merupakan kegiatan yang diwajibkan kepada Dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik profesional dan ilmuwan pada kurun waktu tertentu. Secara detail dijelaskan dalam UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 72.

a. Faktor yang mempengaruhi kinerja dosen

Kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh lima faktor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Harga diri (*self esteem*), sering menjadi motivasi dosen dalam mencapai sukses di program studi ia mengabdikan. Dosen akan merasa harga dirinya jatuh manakala tidak mempunyai prestasi yang spektakuler selama mengabdikan pada suatu program studi tertentu.



- 2) Pengalaman masa lampau (*past experience*), sering menjadi tolok ukur seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman tersebut berupa pengalaman selama ia dipimpin oleh ketua program studi lain, maupun pengalaman ia memimpin di suatu program studi atau pengalaman ia memimpin organisasi lain.
- 3) Situasi aktual (*actual situation*). Kondisi di sebuah program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja dosen. Dimana dosen harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu.
- 4) Kepribadian individu (*personality*), seringkali kinerja dosen di pengaruhi oleh factor kepribadiannya. Jarang sekali mereka dapat melepaskan diri dari karakter dan pembawaan yang ada pada dirinya.
- 5) Hubungan dengan yang lain (*communications from other*). Komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen. Mengingat kinerja dosen sangat tergantung dari kinerja dosen lain dan karyawan serta *stake holder* yang ada. Dosen yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan warga kampus akan mencapai sukses dalam kinerjanya dan sebaliknya.

b. Indikator-indikator kinerja dosen

Indikator kinerja dosen diatur dalam Beban Kerja Dosen (BKD) pada tahun 2021 yang merupakan kegiatan yang diwajibkan kepada Dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik profesional dan ilmuwan pada kurun waktu tertentu, antara lain: (1) Pengajaran/Pendidikan, (2) Penelitian, (3) Pengabdian, (4) Unsur



Penunjang. Dalam hal ini dijelaskan keempat indikator kinerja dosen sebagai berikut;

- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran, meliputi:
 - a) melaksanakan perkuliahan (pengajaran, tutorial, tatap muka, dan/atau daring) dalam rangka melaksanakan metode pembelajaran student centered learning (seperti problem based learning atau project based learning), membimbing/menguji dalam menghasilkan disertasi/tesis/skripsi/tugas akhir, serta menyelenggarakan pendidikan di laboratorium/praktik keguruan/bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran dan praktek lapangan (tatap muka dan/atau daring).
 - b) Membimbing seminar mahasiswa
 - c) Membimbing kuliah kerja nyata, praktik kerja nyata, praktik kerja lapangan: termasuk didalamnya membimbing pelatihan militer mahasiswa, pertukaran pelajar, magang, kuliah berbasis penelitian, wirausaha, dan bentuk lain pengabdian mahasiswa
 - d) Membimbing dan ikut membimbing dalam menghasilkan disertasi, tesis, skripsi, dan laporan akhir studi yang sesuai bidang penugasannya
 - e) Bertugas sebagai penguji pada ujian akhir/Profesi
 - f) Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, termasuk dalam kegiatan ini adalah membimbing mahasiswa menghasilkan produk saintifik,



membimbing mahasiswa mengikuti kompetisi bidang akademik dan kemahasiswaan

- g) Mengembangkan program kuliah (tatap muka/daring) untuk pembelajaran di kelas/laboratorium/rumah sakit/studio atau lainnya yang setara
 - h) Mengembangkan bahan pengajaran/modul/bahan kuliah yang mempunyai nilai kebaruan/manual/pedoman akademik/pedoman pemagangan/pedoman pembelajaran
 - i) Menyampaikan orasi ilmiah di tingkat perguruan tinggi
 - j) Menduduki jabatan pimpinan perguruan tinggi sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangan
 - k) Membimbing dosen yang mempunyai jabatan akademik lebih rendah
 - l) Melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan di luar institusi tempat bekerja
 - m) Melaksanakan kegiatan Pendampingan mahasiswa di luar institusi sesuai kebijakan kementerian
 - n) Melaksanakan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi/ memperoleh sertifikasi profesi.
- b. Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi:
- a) Menghasilkan karya ilmiah sesuai dengan bidang ilmunya
 - b) Hasil penelitian atau hasil pemikiran yang didesiminasikan



- c) Hasil penelitian atau pemikiran atau kerjasama industri termasuk penelitian penugasan dari kementerian atau LPNK yang tidak dipublikasikan (tersimpan dalam perpustakaan) yang dilakukan secara melembaga
- d) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah yang diterbitkan (ber ISBN)
- e) Mengedit/menyunting karya ilmiah dalam bentuk buku yang diterbitkan (ber ISBN)
- f) Membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HaKI secara nasional atau internasional
- g) Menghasilkan karya inovatif/karya teknologi/teknologi tepat guna/karya desain/karya seni tidak dipatenkan/tidak terdaftar HaKI/tidak dipublikasikan, tetapi diaplikasikan pada industri/berdampak pada kesejahteraan masyarakat dan berkontribusi pada peningkatan daya saing bangsa
- h) Menghasilkan rumusan kebijakan yang monumental dalam bentuk arahan/ kertas kebijakan (policy brief/policy paper), naskah akademik, model kebijakan strategis atau rekomendasi kebijakan yang berkontribusi terhadap pengembangan kebijakan dan Pembangunan
- i) membuat rancangan dan karya teknologi yang tidak dipatenkan rancangan dan karya seni monumental yang tidak terdaftar di HaKI, tetapi telah dipresentasikan pada forum yang teragenda



c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi:

- a) Menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan/pejabat negara yang harus dibebaskan dari jabatan organiknya atau bekerja pada industri/organisasi yang diakui Kemendikbud
- b) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan, dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat/industri
- c) Memberi latihan, penyuluhan, penataran, ceramah, atau pendampingan pada masyarakat secara terjadwal atau terprogram
- d) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan
- e) Membuat atau menulis karya pengabdian pada masyarakat yang tidak dipublikasikan
- f) Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dipublikasikan di sebuah jurnal ilmiah/jurnal pengabdian kepada masyarakat atau teknologi tepat guna, merupakan diseminasi dari luaran program kegiatan pengabdian kepada masyarakat
- g) Berperan serta aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah. Diantara beberapa hal yang sangat perlu diketahui oleh seluruh dosen ialah: dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni



melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

d. Unsur Penunjang

- a) Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi
- b) Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah
- c) Menjadi anggota organisasi profesi
- d) Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga
- e) Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional
- f) Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah
- g) Mendapat tanda jasa/penghargaan
- h) Menulis buku pelajaranyang diterbitkan dan diedarkan secara nasional
- i) Mempunyai prestasi di bidang olahraga/humaniora
- j) Keanggotaan dalam tim layanan pendidikan tinggi seperti tim beban kerja dosen, tim penilaian angka kredit, tim sertifikasi dosen, dan lainnya yang setara/kegiatan lainnya dari kementerian.

Adapun dosen-dosen yang wajib melakukan pelaporan BKD adalah dosen aktif bekerja dengan status aktif dan pegawai tetap, izin belajar, tugas belajar. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. Sementara itu sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai



pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikat pendidik untuk dosen berlaku selama yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai dosen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Namun demikian, perlu juga diperhatikan bahwa di sana ada sanksi yang harus dicermati, yang antara lain: Dosen yang tidak dapat memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan yang bersangkutan telah diberi kesempatan untuk memenuhinya, dikenai sanksi oleh Pemerintah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat berupa:

- a. Dialih tugaskan pada pekerjaan tenaga kependidikan yang tidak mempersyaratkan kualifikasi dan kompetensi dosen;
- b. Diberhentikan tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan tunjangan khususnya; atau diberhentikan dari jabatan sebagai dosen.

2.1.4. Perilaku Kerja

Perilaku mencakup semua ekspresi biologis seseorang saat mereka berinteraksi dengan lingkungannya, baik yang terlihat maupun tidak terlihat, yang dirasakan maupun tidak (Manampiring et al., 2021). Gagasan ini diperkuat oleh pernyataan (Sunaryo, 2017) yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat menjadi dasar bagi karakteristik individunya. Perilaku

ipakan kata kunci karena dalam banyak pekerjaan, perilaku yang muncul it mengarah pada hasil tertentu. Dalam dunia kerja, tanpa perilaku,



produksi tidak akan ada. Tindakan karyawan yang berpotensi secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kinerja suatu lembaga atau organisasi disebut sebagai perilaku kerja (Manampiring et al., 2021)

a. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja

Manusia diciptakan sebagai makhluk bermoral, perbedaan dalam pola eksistensi dua dimensi (material dan spiritual) mereka muncul dari kepemilikan akal dan kecerdasan. Ketika mencoba mengembangkan pola kehidupan atau perilaku manusia, akal dan kecerdasan merupakan komponen penting (Oktaviani et al., 2020) Selain akal dan budi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja individu dalam pekerjaan pada organisasi atau instansi, yaitu:

1. Motivasi

Pada dasarnya mengelola, membimbing, menegakkan, mendukung, dan memaksa perilaku individu untuk terus beroperasi sesuai dengan aturan lembaga atau organisasi. Dengan kata lain, gagasan ini menguraikan langkah-langkah yang diambil pekerja dan hasil yang ingin mereka capai. Oleh karena itu, cara seseorang menjalankan bisnis atau melaksanakan tugasnya akan mencerminkan hasil yang diinginkan.

2. Sikap

Sikap dapat dijelaskan sebagai kecenderungan seseorang untuk memperhatikan objek tertentu sebagai respons terhadap apa pun yang secara konsisten mendukung atau tidak mendukungnya. Selain itu, sikap memiliki pengaruh yang berbeda terhadap perilaku dibandingkan nilai. Sebaliknya, nilai adalah



gagasan yang memengaruhi perilaku dalam semua situasi, sedangkan sikap terbatas pada tindakan yang terkendali atau terarah terhadap objek tertentu.

3. Keyakinan

Hal ini dapat dipahami sebagai gambaran mental yang sangat relevan tentang lingkungan sekitar, lengkap dengan hubungan antara sebab dan akibat. Sebuah kesimpulan yang ditarik dari sebuah pengamatan yang telah diteliti sebelumnya mengarah pada sebuah keyakinan.

4. Imbalan dan Hukuman

Teori motivasi ini didasarkan atas sebab dan akibat dari perilaku atau perbuatan yang telah dilakukan. Jika seseorang itu telah melakukan sesuatu yang dapat membuat kemajuan atau keuntungan tersendiri bagi perusahaan, maka atasan akan memberikan imbalan, dapat berupa promosi, bonus, atau yang lain. Sebaliknya jika seseorang melakukan kesalahan baik ringan hingga berat yang berdampak bagi perusahaan, maka akan dikenakan suatu hukuman, misalnya seperti denda, atau yang lainnya.

5. Budaya

Aspek budaya merupakan aset penting yang dapat membantu anggota organisasi dalam merasionalisasi perilaku masa lalu atau masa kini. Barang-barang tersebut akan menjadi beban jika perilaku tersebut tidak pantas.



b. Indikator Perilaku Kerja

Indikator perilaku kerja didefinisikan sebagai semangat dan gairah kerja, inisiatif kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi Amar, (2020) Setidaknya ada tiga indikator yang secara umum mempengaruhi perilaku kerja, yaitu :

1. Hubungan sosial yaitu kemampuan individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar atau sosial.
2. Kualitas pekerjaan yang dalam arti para pekerja harus menunjukkan nilai dan kualitas dari pekerjaannya dengan baik agar dapat diakui dan di hargai oleh perusahaan atau suatu organisasi.
3. Pengendalian diri atau perilaku secara umum, tidak mudah terpancing emosi atau tidak mudah marah, tidak berperilaku menyimpang, yang berarti bahwa ketika ditempat kerja para pekerja dapat mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang professional dalam pekerjaan tersebut.

2.2 Tinjauan Empiris

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai Human Capital, Kinerja Dosen, dan Perilaku Kerja yang hasilnya relevan dengan penelitian

akan dilakukan yaitu sebagai berikut:



org/10.58431/jumpa.v14i1.225	ini menggunakan teknik analisis structural equation modeling (SEM) dengan pendekatan partial least square (PLS). Penggunaan PLS dalam penelitian ini untuk memberikan analisis varians variabel-variabel penelitian dengan menggunakan jumlah R-Square (R²) sebagai ukuran kualitas (goodness-of-fit) dari model penelitian yang dikembangkan (Wynne Chin & Newsted, 1999)	dalam organisasi merupakan sumber daya penting untuk mengembangkan strategi dalam menjalankan bisnis.
Aprilia, L. ., Hertati, L. ., & Syafitri, L. . (2024). Peran Human Capital, Pengetahuan Akuntansi, Pelatihan Akuntansi Terhadap Integritas Mahasiswa Akuntansi. <i>Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)</i>, 7(2), 4917–4926. https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.27472	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS version 25.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Human Capital berpengaruh terhadap Integritas Mahasiswa Akuntansi, variabel Pengetahuan Akuntansi berpengaruh terhadap Integritas Mahasiswa Akuntansi dan variabel Pelatihan Akuntansi berpengaruh terhadap Integritas Mahasiswa Akuntansi dalam uji secara parsial. Selanjutnya, Variabel Human Capital, Pengetahuan Akuntansi dan Pelatihan Akuntansi dalam uji secara simultan berpengaruh secara positif terhadap Integritas Mahasiswa Akuntansi. Kemampuan variasi variabel independent mampu mempengaruhi variabel dependent



		sebesar 94,6 % dalam uji koefisien determinasi.
Djatola, H. (2021). Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Organisasi Pendidikan Tinggi. <i>Jurnal Sosial Humaniora</i> , 12(2), 141–155. https://doi.org/10.30997/jsh.v12i2.4390	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.	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 <i>Individual capability, individual motivation, the organization climate, workgroup effectiveness</i> dan <i>leadership</i> .

Perilaku Kerja	Metode	Hasil
Putra, Ramdani Bayu and Fitri, Hasmaynelis (2020). LITERATURE REVIEW: Model Pengukuran Kinerja Dosen dan Organizational Citizenship Behaviour Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu. <i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan</i> , 2 (4). pp. 485-512. ISSN 2686-4924, 2686-5246	Artikel ini mereview dan berupaya untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen dan organizational citizenship behavior (OCB) yang meliputi karakter individu, budaya organisasi dan Perilaku individu.	Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja dosen, budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen, perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja dosen, organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja dosen, karakteristik individu berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior, budaya kerja berpengaruh terhadap organizational



		citizenship behavior, perilaku individu berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior, karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior; budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior; dan perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior
Permana, T. E., Yuniarsih, T., Ahman, E., Wibowo, L. A., & Wiyono, D. (2022). Pengembangan Human Capital Dalam Mendukung Perilaku Kerja dan Kinerja Dosen Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. <i>Jurnal Manajemen</i>, 13(2), 251–262. https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.6958	Penelitian baru ini adalah pengembangan modal intelektual dalam mendukung strategi modal manusia yang merupakan variabel utama sebagai pilar pendukung dalam peningkatan perilaku dan kinerja dosen. Pengolahan data menggunakan analisis partial least squares structural equality model (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi statistik SmartPLS 3.3.7	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pendidikan formal dan pendidikan nonformal memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam mendukung modal intelektual, (2) perilaku kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam mendukung kinerja tri dharma dosen, dan (3) modal intelektual memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam mendukung kinerja tri dharma dosen Akademi Sekretaris dan Manajemen.



Mujiatun, Siti, et al. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antecedent dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen .<i>" MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen</i>, vol. 9, no. 3, 2019.	Metode penelitian menggunakan Model Persamaan Struktural (Structural Equation Model) dengan Lisrel 8.0 adalah model analisis data yang digunakan. Desain penelitian adalah quantitative method.	Hasil penelitian menunjukkan, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional dan komitmen organisasi dosen, self efficacy memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kelelahan emosional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan.
Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. <i>Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship</i>, 7(2), 149–161. https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) yang merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel, yaitu variabel-variabel bebas yang mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara	Perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dihasilkan, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.



Kinerja Dosen	Metode	Hasil
Retnowati, Trie Hartiti; Mardapi, Djemari; Kartowagiran, Badrun. Kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. <i>Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan</i>, [S.I.], v. 6, n. 2, p. 215-225, nov. 2018. ISSN 2461-0550. doi:https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.21524	Penelitian ini merupakan penelitian survei dan untuk mengumpulkan data digunakan kuesioner yang memiliki validitas dan reliabilitas tinggi, dilengkapi dengan teknik observasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen dengan jabatan paling rendah memiliki skor penelitian paling rendah. Hal ini dikarenakan pengalaman mereka masih rendah. Menurut Hemmings & Kay (2014) pengalaman dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam bidang penelitian. Lebih jauh dijelaskan bahwa dosen muda yang berarti kurang berpengalaman juga akan merasa kebingungan untuk membagi waktu melaksanakan tugas di bidang penelitian, pembelajaran, dan pengabdian pada masyarakat.
Ferdinan, Bernadus Aris (2022) Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Melalui Perilaku Kerja Inovatif di Universitas Katolik Darma Cendika. <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)</i>, 3 (3). pp. 548-559. ISSN 2715-792X	Data ini dianalisis menggunakan <i>structural equation modelling</i> (SEM) dengan program smart PLS untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan entrepreneur dan budaya organisasional terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif.	Hasil dari olah data menunjukan bahwa kepemimpinan entrepreneurial berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, kepemimpinan entrepreneur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, kepemimpinan entrepreneur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja

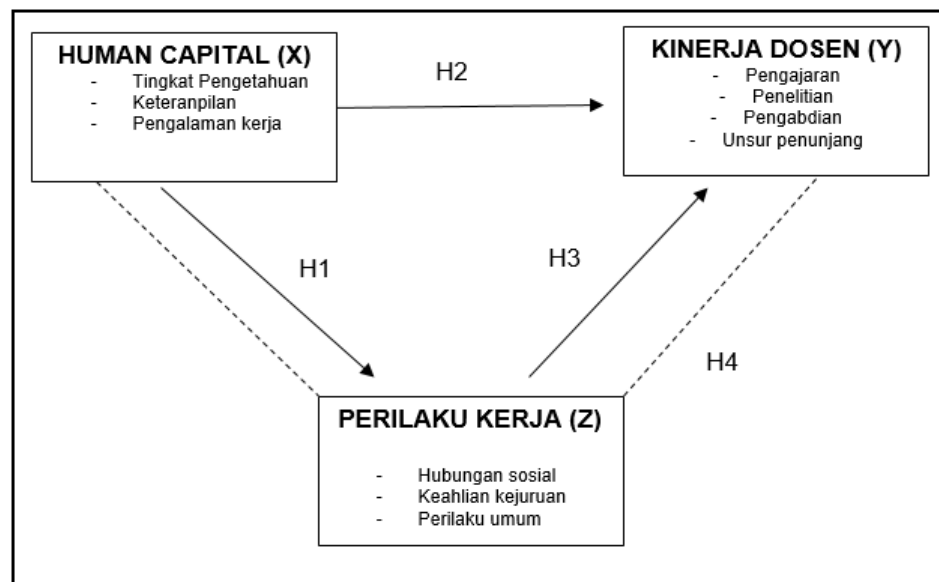


		inovatif, dan budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin Universitas perlu menentukan model kepemimpinan dan menjaga serta meningkatkan budaya organisasional.
Dewi, N. L. P. P., Purnama, I. N., & Utami, N. W. (2022). Penerapan Data Mining Untuk Clustering Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Algoritma K-Means (Studi Kasus: STMIK Primakara). <i>Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia</i> , 16(2), 105–112. https://doi.org/10.32815/jitika.v16i2.761	Metode penelitian yang digunakan adalah metode Knowledge Discovery in Database (KDD) yang terdiri dari tahapan sebagai berikut: Data Selection, Preprocessing/Cleaning, Data Transformation, Data mining, dan Interpretation/Evaluation. Penerapan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah algoritma K-Means Clustering. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis dan mengklasifikasi kinerja diawali dengan beberapa nilai centroid dari suatu titik pusat yang acak. Proses algoritma K-Means berakhir apabila tidak terjadi perubahan nilai centroid antara satu iterasi dengan iterasi yang lain. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi RapidMiner Studio 9.10 dan menggunakan	Hasil evaluasi menggunakan Davies-Bouldin Index diperoleh sebesar 0,270 atau 27%. Sehingga tingkat akurasi dari hasil cluster termasuk baik, karena nilai DBI sudah mendekati nol. Sehingga jumlah data mahasiswa yang lebih banyak terdapat pada cluster penilaian baik.



	penilaian Davies-Bouldin Index (DBI)	
Wahyudi, W. (2020). Kinerja Dosen: Kontribusinya Terhadap Akreditasi Perfuruan Tinggi. <i>Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business</i>, 3(4), 401-410. https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.241	Dalam penelitian ini akan dikemukakan bagaimana kinerja dosen yang sebenarnya, apa makna dan dampaknya, serta apa yang harus dilakukan selanjutnya. Metode kualitatif digunakan untuk melihat realitas suatu fenomena, dan data tersebut menjadi bukti yang autentik, sehingga dapat disarankan implikasinya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen masih rendah, baik dalam bidang pendidikan, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Hal ini menegaskan bagaimana dosen abai terhadap kewajibannya, bagaimana pimpinan lembaga tidak peduli dengan keadaan, dan hal ini wajar jika prestasi lembaga rendah.

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



an :

— : Lingkup Penelitian

----- : Hubungan Tidak Langsung

—————> : Hubungan Langsung

2.4 Hipotesis Penelitian

Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan kerangka berfikir dan berbagai penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pada fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar.

H2: Diduga Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar.

H3: Diduga Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar .

H4 : Diduga Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja pada fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar.

