



Peran Divisi *Human Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan *Corporate Social*

Moulia Putri Utami^{1*}, Rahmat Salam²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis : mouliaputri@gmail.com*

Abstract. *The role of Human Capital Division is very influential in improving the employee performance Corporate Social Responsibility (CSR) of Head Office PT ANTAM Tbk South Jakarta. These significant results are based on investment in increasing employee skills, knowledge and experience which makes employees the capital or assets of a company which is the focus of improving employee performance. The purpose of this research is to find out the role of Human Capital Division in improving the employee performance Corporate Social Responsibility (CSR) of Head Office PT ANTAM Tbk South Jakarta. In this research, the author used a qualitative descriptive research method to develop a theory that was built when obtaining data in the field using data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. The research results show that increasing employee performance is a significant result of the role of the human capital division based on aspects of work quality, work quantity, task implementation and responsibility which are the focus of improving employee performance. The author's findings show that the emphasis on skills achieved through the recruitment process is the main thing. The human capital division ensures that the employees recruited have the skills necessary to make maximum contributions to the programs implemented by CSR. Increasing employee performance is achieved through various factors related to the role of the human capital division of PT ANTAM Tbk South Jakarta Head Office, such as providing training that is relevant to employee duties and responsibilities, not only increasing an employee's competency but also forming a strong foundation for increasing productivity. Regular evaluation also has a positive impact on improving employee performance, where there will be input and encouragement for each employee. This also makes employees open to each other so that communication is established well and loyalty is created between employees. Overall, this thesis confirms that the human capital division has an important role in improving employee performance. This is also formed from employees who are competent and willing to continue to improve their abilities and skills.*

Keywords: *Role of Human Capital Division, Employee Performance*

Abstrak. Peran Divisi *Human Capital* sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan *Corporate Social Responsibility* (CSR) Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan. Hasil yang signifikan ini berdasarkan investasi peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan yang menjadikan karyawannya sebagai modal atau asset suatu perusahaan yang menjadi fokus dari peningkatan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Peran Divisi *Human Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CSR Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif untuk mengembangkan teori yang dibangun ketika mendapatkan data di lapangan dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan meningkatnya kinerja karyawan merupakan hasil yang signifikan oleh peran divisi *human capital* berdasarkan aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang menjadi fokus dari peningkatan kinerja karyawan tersebut. Temuan penulis menunjukkan bahwa penekanan pada keterampilan yang dicapai melalui proses rekrutmen ini menjadi hal yang utama. Divisi *human capital* memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam program yang dijalannya oleh CSR. Peningkatan kinerja karyawan dicapai melalui berbagai faktor yang terkait dengan peran divisi *human capital* Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan seperti penyediaan pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan tidak hanya meningkatkan kompetensi seorang karyawan tetapi juga membentuk landasan yang kuat untuk peningkatan produktivitas. Pengawasan berupa evaluasi secara rutin berdampak positif juga untuk peningkatan kinerja karyawan, yang dimana akan terdapat masukan dan dorongan pada setiap karyawan. Hal tersebut juga menjadikan karyawan saling terbuka satu sama lain sehingga komunikasi terjalin dengan baik serta terciptanya loyalitas antar karyawan. Secara keseluruhan, skripsi ini menegaskan bahwa divisi *human capital* memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan hal ini juga terbentuk dari karyawan yang berkompeten dan mau untuk terus meningkatkan kemampuan serta keterampilannya.

Kata kunci: Peran Divisi *Human Capital*, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Di dunia sekarang ini, setiap organisasi memerlukan manajemen yang baik. Manajemen organisasi yang baik pasti meningkatkan efisiensi dalam suatu organisasi. Efisiensi organisasi meningkatkan tingkat pelayanan kepada masyarakat. Agar pengabdian kepada masyarakat dapat berfungsi dengan baik, organisasi harus mampu mengorganisasikan pegawainya sesuai tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan kinerja karyawan yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan merupakan salah satu sumber daya pokok dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi, dan tanpa pegawai maka lembaga negara tidak dapat menjalankan fungsinya sebagai pemberi pelayanan publik. Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting dan menunjang organisasi/otoritas dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang kompeten memegang peran penting bagi jalannya suatu perusahaan. *Human capital* merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan karyawannya sebagai modal atau asset suatu perusahaan. (Gaol, 2014: 696). Divisi *human capital* ini sebuah sistem untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan fokus memaksimalkan kemampuan karyawan agar strategi perusahaan berjalan sebagaimana mestinya yang dimana jika didalam suatu perusahaan seorang karyawan memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Hendri Mayanta Tarigan, Ben Setiawam, dan Hadi Panjaitan (2022) dengan judul penelitian Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Allegrindo Nusantara Tigarunggu bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia terkhususnya. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dijelaskan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Putri Agustini, RA Diah Ayu Wardhani, Refa Gustia, Yufa Perdana, Selawati (2022) dengan judul penelitian Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan bahwa Manusia sebagai penggerak organisasi dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi yang terhubung memiliki prakarsa dalam sumber daya manusia sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai apratur dipandang sebagai faktor yang menentukan

keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia.

Terkait dengan hal tersebut, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik serta pengetahuan. Pengetahuan ini merupakan keunggulan penting dalam perusahaan, dimana perusahaan yang mampu menciptakan pengetahuan kemudian mengelolanya. Pengetahuan juga bisa diperoleh dari upaya pembelajaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada tiap karyawan pada divisi *human capital*.

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik, hal ini berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Melalui Human Capital Services & Industrial Relation Division ANTAM menjalankan berbagai kebijakan dan program strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia. Konsep sumber daya manusia dari sudut pandang karyawan, dimana masing-masing individu dituntut untuk mengembangkan dan mengelola modal manusia mereka sendiri untuk memaksimalkan pengembalian yang dapat mereka peroleh sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Mangkunegara (2010:13) menjelaskan bahwa kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja. Kinerja yang tinggi juga mengandung arti peningkatan yang efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah diberikan kepada seorang karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi ini dapat dibentuk melalui kesadaran setiap pemimpin untuk terus memberikan dukungan berupa keikutsertaan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Zuriani Ritonga (2019) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Asahan Jaya bahwa kinerja perusahaan dicerminkan melalui kinerja individu-individu dalam perusahaan tersebut. Pada akhirnya, penilaian tentang kinerja individu karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Sehingga perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2004:309). Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah

instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

PT. ANTAM Tbk didirikan sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tahun 1968 melalui marjer beberapa perusahaan pertambangan nasional yang yang memproduksi komoditas tunggal. PT. ANTAM Tbk merupakan perusahaan pertambangan yang terdiversifikasi dan terintegrasi secara vertikal yang berorientasi ekspor. Melalui wilayah operasi yang tersebar di seluruh Indonesia yang kaya akan bahan mineral, kegiatan PT. ANTAM Tbk ini mencakup eksplorasi, penambangan, pengolahan serta pemasaran dari komoditas bijih nikel, feronike, emas, perak, bauksit, dan batubara. PT. ANTAM Tbk sebagai bagian dari Holding Industri Pertambangan (MIND ID) mendukung proses Transformasi Budaya MIND ID (Culture Movement) melalui penerapan Nilai-Nilai Utama AKHLAK bagi insan ANTAM sebagai Core Values Sumber Daya Manusia Perusahaan BUMN dan juga Holding Industri pertambangan yang selanjutnya akan membentuk identitas serta perekat budaya kerja yang mendukung pencapaian kinerja dan bisnis perusahaan secara berkelanjutan.

Human Capital merupakan salah satu faktor untuk mendukung keberlanjutan Perusahaan. ANTAM berkomitmen untuk memberikan program dan kebijakan terbaik pada pengelolaan sumber daya manusia. Pada tahun 2020, strategi dan pengembangan sumber daya manusia ANTAM diselaraskan dengan kebutuhan bisnis perusahaan yaitu melatih dan mengembangkan kompetensi pegawai sejalan dengan bisnis perusahaan, mendayagunakan tenaga kerja pihak ketiga dan membenahan sistem pengelolaan pada divisi *human capital* untuk menunjang terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. ANTAM 5 menerapkan pengembangan Insan ANTAM dari dua sisi, yaitu meningkatkan saling percaya antara perusahaan dengan karyawan dan peningkatan kapabilitas dan kapasitas Insan ANTAM dalam rangka pencapaian bersama, Visi & Misi ANTAM 2030.

Dalam mengidentifikasi pencapaian kinerja maka dilakukan penilaian kerja secara transparan. Penilaian kinerja dilakukan setiap 6 bulan pada masing – masing insan ANTAM. Pada tahun 2020, ANTAM telah melakukan penilaian kinerja terhadap 2.929 karyawan, mengalami peningkatan 7% dibandingkan tahun 2019 sebesar 2.746 karyawan. Kemudian pada tahun 2022 jumlah insan ANTAM mengalami penurunan dari tahun 2021 yang mencapai 2.902 karyawan menjadi 2.840 karyawan dengan jumlah karyawan pada kantor pusat tahun 2022 sebanyak 571 karyawan yang terdiri dari 10 karyawan pada divisi CSR (*Corporate Social Responsibility*).

ANTAM sangat memperhatikan kinerja setiap pegawai, karena kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, ANTAM memberikan perhatian khusus pada perencanaan kinerja pegawai, yang harus dikembangkan oleh setiap pegawai secara pribadi dengan atasan langsung dan kinerja tersebut diimplementasikan dalam Individual Performance Planning (SMUK Plan) yang selanjutnya di evaluasi oleh manajemen masing-masing Kepala Satuan Kerja. SMUK ANTAM mengevaluasi dua ukuran keberhasilan, yaitu sasaran Hasil dan sasaran Proses atau Kompetensi. Penilaian kinerja dihitung berdasarkan kedua ukuran tersebut sesuai dengan level masing-masing pegawai, sehingga berhasil atau tidak suatu kinerja dapat dilihat dari ukuran output/result kinerja pegawai dan mengukur kompetensi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan maka penulis mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil topik yang berkaitan dengan **“Peran Divisi *Human Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CSR Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan”**.

2. KAJIAN TEORITIS

1.1 *Human Capital*

Human Capital Division yang juga dikenal sebagai Departemen Sumber Daya Manusia adalah unit organisasi di sebuah perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengelola aspek – aspek terkait dengan sumber daya manusia dari suatu perusahaan yang dimana fokus utamanya yaitu pengelolaan, pengembangan dari sumber daya manusia secara efektif. *Human capital* merupakan salah satu penentu utama dari keberhasilan suatu perusahaan. *Human capital* terdiri dari dua kata yaitu *Human* (manusia) dan *Capital* (modal), dari kedua kata dasar tersebut merupakan suatu pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang dilakukan dalam keterampilan kerja untuk menghasilkan suatu hasil yang diinginkan.

Menurut Gaol (2014:696) menyatakan bahwa *human capital* merupakan adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan. *Human capital* yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan ini maksudnya adalah apabila di dalam suatu perusahaan seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau human resource (Gaol 2014:696). *Human capital* memiliki peran sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi – rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Ancok (2008) bahwa manusia dengan segala

kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kemampuan tersebut sangat penting dalam proses inovasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, kesimpulan dari pengertian *human capital* adalah hal yang dimiliki oleh setiap masing – masing individu sebagai modal yang dimilikinya yaitu pengetahuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

1.2 Komponen *Human Capital*

Menurut Mayo (2000:526) *human capital* memiliki lima komponen yang berbeda dalam menciptakan *human capital*. Kelima komponen tersebut adalah kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, suasana organisasi, dan efektivitas kelompok kerja.

a. Kemampuan Individu

Kemampuan individu menurut Mayo (2000:526) ini meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang dan apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari kehidupan mereka.

- a. Kemampuan pribadi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri.
- b. Profesional yaitu kemampuan untuk bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dari senior ke junior.
- c. Pengalaman yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya.
- d. Jaringan yaitu sikap seseorang yang dikatakan berkompeten apabila dia memiliki jaringan atau koneksi yang luas terhadap siapa saja terutama dengan orang – orang yang berhubungan dengan profesinya.
- e. Nilai dan sikap yang mempengaruhi perilaku yaitu kemampuan seseorang dalam kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

b. Motivasi Individu

Motivasi individu menurut Mayo (2000:526) ini meliputi aspirasi, ambisi dan dorongan, motivasi kerja dan produktivitas. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohadiprodjo & Handoko, 2001:252). Motivasi dapat ditimbulkan oleh faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal yaitu berasal dari diri pribadi seseorang, dan akan timbul sesuai kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang beserta dorongan yang berasal dari dalam diri juga akan mempengaruhi pikiran orang tersebut dan selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut.

b. Faktor eksternal yaitu dibangun di atas motivasi internal dan berada di dalam perusahaan sehingga sangat bergantung pada anggapan dan teknik yang dipakai oleh pemimpin dalam memotivasi bawahannya.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Mayo (2000:526) ini meliputi kejelasan visi dan kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan berperilaku dengan cara yang konsisten. Dalam prinsip dasar kepemimpinan, salah satu karakteristik seorang pemimpin didasarkan pada prinsip memberi energi yang positif. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin juga harus dapat menunjukkan energi yang positif seperti percaya pada orang lain, keseimbangan dalam kehidupan, melihat kehidupan sebagai tantangan, sinergi, dan latihan mengembangkan diri sendiri. Seperti yang dijelaskan oleh Anoraga (2009:182) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individu maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan.

d. Suasana Organisasi

Suasana organisasi menurut Mayo (2000:526) ini meliputi budaya perusahaan, kebebasan berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas, dan saling menghormati antar individu. Dari lima suasana organisasi tersebut budaya organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan *human capital*.

- Melakukan penilaian atas kinerja.
- Melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri.
- Menciptakan inovasi – inovasi baru dan kreativitas individu yang bernilai dengan tujuan untuk memperbaiki kondisi perusahaan.
- Dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya.
- Pemberian pengetahuan dari para senior kepada junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

e. Efektivitas Kelompok Kerja

Efektivitas kelompok kerja menurut Mayo (2000:526) ini meliputi dukungan, saling menghormati, berbagi dalam tujuan bersama dan nilai-nilai. Menurut Ali Muhammad Abdul (2004:89), karakteristik dari kelompok kerja atau lebih dikenal dengan tim kerja yang efektif memiliki tiga aspek dan dapat dijadikan standar efektivitas sebuah tim. Tiga aspek tersebut yaitu aspek internal, aspek manajerial, dan aspek perilaku.

1.5 Faktor Penting *Human Capital*

Menurut Menurut Setiono Winardi (2014), faktor yang menentukan keberhasilan dalam memandang manusia sebagai modal yaitu:

1. Pengalaman, keterampilan, inovasi dan wawasan.
2. Kemampuannya untuk memahami bagaimana mengelola modal manusia untuk kinerja dan kekayaannya.
3. Strategi dan metode untuk mengajak dalam mempekerjakan, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan bakat dengan performa terbaik.
4. Pelatihan tentang bagaimana menerapkan prinsip manajemen modal, sebagai suatu metode untuk strategi bisnis dan kinerja.

Faktor – faktor tersebut melahirkan suatu prinsip bahwa strategi modal manusia yang kuat membutuhkan fakta yang solid, langkah-langkah, dan proses untuk membedakan dimana perusahaan akan mendapatkan pengaruh besar dari pekerjanya.

1.4 Indikator *Human Capital*

Terdapat 4 (empat) indikator dalam *human capital* yang dikemukakan oleh Gaol (2014:696) yaitu :

1. Pengetahuan merupakan informasi yang di dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman.
2. Keahlian merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.
3. Kemampuan merupakan sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari sehingga memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.
4. Keterampilan merupakan orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

2.1. Kinerja Karyawan

Ismail Nawawi (2013:212) mendefinisikan bahwa kinerja disebut juga dengan “performance” yang memiliki arti penampilan atau prestasi dimana kinerja (performance) merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama waktu yang ditentukan. Kinerja berupa bentuk wujud nyata dari tanggung jawab atas tugas yang dijalankan oleh seseorang dari amanah lembaga melalui visi dan misi.

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia kinerja yaitu (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja. Sehingga kinerja merupakan apa yang

telah dicapai, kinerja juga merupakan gambaran dari tingkat pencapaian/prestasi pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis.

Menurut Mangkunegara (2005:9) mengidentifikasi bahwa kinerja (performance) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) mendefinisikan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Meningkatnya kinerja dari perorangan maka berkemungkinan besar juga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan yang dimana keduanya memiliki hubungan erat.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk pencapaian dari seseorang dalam melakukan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya, apabila kinerja karyawan semakin baik maka semakin baik pula kinerja perusahaannya yang merupakan hasil dari peningkatan kinerja karyawan.

2.2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja yang tinggi di kemukakan oleh Mangkunegara (2017:68) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3. Indikator Teori Kinerja Karyawan

Mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa indikator teori di dalamnya. Indikator kinerja atau dapat juga disebut performance indicators ini dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati (objektif) yang dimana dianjurkan dengan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (kebelakang) dengan kata lain kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui tolak ukur dari tingkat kerjanya yang dimana pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Berdasarkan teori Mangkunegara (2017:75) terdapat empat hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja karyawan. Keempat hal yang dimaksud adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada CSR Kantor Pusat PT ANTAM Tbk yang beralamat JL. TB Simatupang No. 1, RT.10/RW.4, Tanjung Barat, Kec. Jagakarsa, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12530. Penelitian dilakukan di Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan karena peneliti pernah melaksanakan program magang selama 3 bulan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang dilaksanakan pada CSR Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan untuk mengetahui bagaimana peran divisi human capital dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:25), metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung pada sumber data yang alamiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif, karna data yang dianalisis berdasarkan kenyataan yang ada dapat berbentuk kata-kata atau gambar sehingga tidak menekankan dalam bentuk angka.

Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengembangkan teori yang dibangun ketika mendapatkan data di lapangan. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011:73), penelitian deskriptif kualitatif ialah rangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mendeskripsikan dari fenomena – fenomena yang ada secara ilmiah maupun rekayasa mengenai kualitas, kuantitas dan keterkaitan lainnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Peran Divisi *Human Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan *Corporate Social Responsibility* (CSR) Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan

Hasil penelitian ini ditemukan beberapa hal yang dimana dalam meningkatkan kinerja karyawan *Corporate Social Responsibility* (CSR) maka divisi human capital Kantor Pusat PT ANTAM Tbk ini melakukan penekanan berupa keterampilan yang dimiliki karyawannya, kemudian melakukan pelatihan dan juga evaluasi. Penekanan pada keterampilan yang dicapai melalui proses rekrutmen ini menjadi hal yang utama. Divisi human capital memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam program yang dijalanannya oleh CSR. Dampak positif dari hal ini menjadikan peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Ini mencakup investasi peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai faktor yang terkait dengan peran divisi human capital seperti penyediaan pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan tidak hanya meningkatkan kompetensi seorang karyawan tetapi juga membentuk landasan yang kuat untuk peningkatan produktivitas.

Program pelatihan yang diberikan merupakan suatu komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menyelenggarakan program pelatihan dalam berbagai aspek yang relevan dengan tanggung jawab CSR, maka dapat dipastikan bahwa seorang karyawan akan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan dorongan juga untuk keberhasilan dalam melaksanakan program – program CSR. Kinerja karyawan merupakan aspek penting pada sumber daya manusia, yang dimana dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memahami bahwa aspek-aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Seperti hal yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:9) mengidentifikasi bahwa kinerja (*performance*) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui tolak ukur dari tingkat kinerjanya yang dimana pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Berdasarkan teori Mangkunegara (2017:75) terdapat empat hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja karyawan. Keempat hal yang dimaksud adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada sejauh mana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar tinggi dan memenuhi atau melebihi harapan kualitas yang telah ditetapkan.

Berdasarkan temuan terdapat beberapa hal penting yang difokuskan pada aspek kinerja karyawan berdasarkan Peran Divisi Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Corporate Social Responsibility (CSR) Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta selatan bahwa dimana pendapat karyawan mengenai kualitas kerja ini selalu dilakukan evaluasi ada yang mengalami peningkatan dan ada yang belum mencapai kepuasannya, yang dimana berarti divisi human capital berperan penting dalam upaya karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Pada saat ini sumber daya manusia seperti pengetahuan dan keterampilan dari beberapa karyawan, berperan penting dalam mencapai tingkat kualitas kerja yang diinginkan. Hal tersebut yang terus dilakukan oleh pengelola divisi human capital dengan pengembangan kualitas kerja melibatkan investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menekankan pada seberapa efisien dan produktif karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan temuan terdapat beberapa hal penting yang difokuskan pada aspek kinerja karyawan berdasarkan Peran Divisi Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Corporate Social Responsibility (CSR) Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta selatan bahwa kuantitas kerja yang para karyawan terapkan sudah berjalan dengan baik berdasarkan keterampilan dalam mengelola waktu pengerjaan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu hal ini berarti peran dari divisi human capital berjalan dengan baik. Menetapkan tujuan yang terukur dan realistis membantu karyawan untuk lebih fokus dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sistem monitoring yang diterapkan juga membantu pencapaian kuantitas kerja dan mengidentifikasi area perbaikan. Hal lain yang disampaikan juga bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan produktifitas atau semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas melibatkan kemampuan karyawan untuk mengeksekusi tugas-tugas mereka sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan. Berdasarkan temuan terdapat beberapa hal penting yang difokuskan pada aspek kinerja karyawan berdasarkan Peran Divisi Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Corporate Social Responsibility (CSR) Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta selatan bahwa dalam pelaksanaan tugas yang sesuai menjadi faktor peningkatan kinerja karyawan hal ini tercermin berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh pengelola dari divisi human capital PT ANTAM.

Terdapatnya loyalitas atau kerja sama yang baik antar karyawan ini memberikan kemudahan dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan dengan memperhatikan pemahaman terhadap metode pelaksanaan tugas, sejauh mana karyawan mampu mengatasi hambatan, dan bagaimana pengaruhnya terhadap hasil akhir. Namun juga masih terdapatnya beberapa karyawan yang kurang dalam tingkat loyalitasnya menjadikan beberapa tugas menumpuk, hal ini lah yang akan terus dilakukan perbaikan terus menerus. Meskipun loyalitas antar karyawan masih terbilang cukup baik, namun sebagian besar karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengacu pada sejauh mana karyawan menerima dan memenuhi tugas/pekerjaannya. Berdasarkan temuan terdapat beberapa hal penting yang difokuskan pada aspek kinerja karyawan berdasarkan Peran Divisi Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Corporate Social Responsibility (CSR) Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta selatan bahwa terlihat dari masing – masing karyawan yang sudah memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat terciptanya peningkatan kinerja karyawan. Terdapatnya tanggung jawab tersebut dikarenakan terjalinnya komunikasi yang baik menjadikan suatu pekerjaan lebih terarah. Namun disampaikan juga bahwa pada divisi human capital perlu adanya untuk terus melakukan evaluasi secara rutin mengenai tugas dan fungsi pokok yang diberikan serta memberikan dukungan yang secara keseluruhan guna menciptakan peningkatan kinerja pada karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Peran Divisi Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Corporate Social Responsibility (CSR) Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan, dapat disimpulkan penulis beberapa hal sebagai berikut:

Meningkatnya kinerja karyawan merupakan hasil yang signifikan oleh peran divisi human capital pada PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan berdasarkan aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang menjadi fokus dari peningkatan kinerja karyawan tersebut. Temuan penulis menunjukkan bahwa penekanan pada keterampilan yang dicapai melalui proses rekrutmen ini menjadi hal yang utama. Divisi human capital memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam program yang dijalanannya oleh CSR. Dampak positif dari hal ini menjadikan peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Ini mencakup investasi dalam pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas

karyawan memiliki dampak positif yang substansial terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya menciptakan tim yang lebih kompeten, tetapi juga membuka peluang inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Hal tersebut menjadi respon positif dari karyawan bahwa dari pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan menjadi aspek dari meningkatnya kinerja karyawan. Pengawasan berupa evaluasi secara rutin berdampak positif untuk peningkatan kinerja karyawan, yang dimana akan terdapat masukan dan dorongan pada setiap karyawan. Hal tersebut juga menjadikan karyawan saling terbuka satu sama lain sehingga komunikasi terjalin dengan baik serta terciptanya loyalitas antar karyawan. Meskipun loyalitas antar karyawan masih terbilang cukup baik, namun sebagian besar karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Secara keseluruhan, skripsi ini menegaskan bahwa divisi human capital memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan hal ini juga terbentuk dari karyawan yang berkompeten dan mau untuk terus meningkatkan kemampuan serta keterampilannya.

6. SARAN

Agar terus menciptakan peningkatan kinerja karyawan pada Corporate Social Responsibility (CSR) Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan, maka ada sejumlah saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Divisi human capital perlu untuk terus meningkatkan lingkungan kerja yang suportif sehingga dalam melakukan tugasnya akan terjalin kerja sama yang baik dan terciptanya loyalitas yang tinggi serta terciptanya juga peningkatan kinerja karyawan.
2. Penting juga divisi human capital untuk terus melakukan pengawasan berupa evaluasi secara rutin yang menjadi aspek untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga akan menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Memberikan apresiasi penuh kepada setiap karyawan sehingga nantinya akan menjadi dorongan kepada karyawan untuk terus memberikan kinerja terbaiknya.

DAFTAR REFERENSI

Agustini, Putri, RA Diah Ayu Wardhani, Refa Gustia, Yufa Perdana, Selawati (2022) Peran Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal STEBIS Indo Global Mandiri* Vol 2, No 1.

Fitz-enz, Jac. 2000. *The ROI of Human Capital, Measuring the Economic Value Added of Employee Performance*. New York: American Management Association.

- Gaol, Jimmy L. 2014. Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Halawa, Salimawati, Lenawati Ndruru, Novia Ruth Silaen, dan Pandapotan N Siregar (2022) Analisis Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Medan. Jurnal GLOBAL MANAJEMEN Vol.11 No.2.
- Hartanti, Tiwi (2020) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam. Undergraduate thesis, IAIN Metro. 79
- Juliana, 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Merancang PT. Gresik Cipta Sejarah Cabang Makasar. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan: Rajagrafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 2007. Manusia dan Kebudayaan Di Indonesia. Jakarta: Djambatan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Patlima, Hamid. 2013. Metode Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- PT ANTAM Tbk. Profil Perusahaan. Diakses dari <https://www.antam.com/>.
- Ritonga, Zuriani (2019) Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Asahan Jaya. Jurnal ECOBISMA Vol.6 No.1.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarigan, Hendri Mayanta, Ben Setiawan, dan Hadi Panjaitan (2022) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Allegrindo Nusantara Tigarunggu Kabupaten Simalungun. Jurnal AKTUAL, STIE TRISNA Negara.