

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sejenis Sebelumnya

Berikut ini merupakan penelitian sejenis sebelumnya yang terkait dengan penerapan *human capital*. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian bagi peneliti diantaranya yaitu:

Penelitian berjudul “*Human Capital Development and Performance of Academic Librarians: Sam Jonah Library in Focus*” yang ditulis oleh Gloria Bosomtwi Amoah dan Harry Akussah Prof dalam jurnal *Library Philosophy and Practice* pada tahun 2017. Penelitian ini membahas tentang sejauh mana Perpustakaan Sam Jonah melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja staf di perpustakaan. *Human capital* yang dimiliki oleh setiap staf perpustakaan tidak bisa dianggap remeh, karena hal ini menyangkut tentang keberlangsungan perpustakaan. Maka dari itu diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan rutin guna meningkatkan kinerja staf perpustakaan.

Metode yang digunakan dalam penelitian Gloria Bosomtwi Amoah dan Harry Akussah Prof yaitu metode kualitatif yang dilakukan dengan survei deskriptif. Untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan

wawancara semi terstruktur untuk memastikan homogenitas dan ciri khas dari masing-masing individu untuk memberikan informasi. Responden yang dipilih adalah anggota senior dari manajemen perpustakaan. Anggota senior yang diwawancarai berjumlah enam dari delapan orang anggota senior. Kemudian analisis tematik dilakukan guna menganalisis data berdasarkan hasil wawancara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa meskipun terdapat pelatihan yang diselenggarakan baik di dalam maupun di luar perpustakaan, pelatihan tersebut tidak cukup memadai untuk seluruh staf yang membutuhkan. Selain itu, tidak adanya peningkatan kinerja dari staf yang telah mengikuti pelatihan terutama yang mengikuti studi perpustakaan profesional. Dari hasil penelitian ini maka direkomendasikan bagi perpustakaan agar secara teratur mengukur kinerja staf yang telah mengikuti pelatihan maupun studi perpustakaan profesional. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam keterampilan yang mereka miliki agar dapat merancang program pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kinerja staf. Dokumentasi pelatihan juga harus dilakukan sebagai panduan untuk pelatihan kedepannya.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Gloria Bosomtwi Amoah dan Harry Akussah Prof dengan peneliti adalah menilai sejauh mana penerapan *human capital* di dalam sebuah perpustakaan. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian serta tujuan penelitian. Subjek penelitian yang dituju oleh peneliti adalah tiga pustakawan di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga. sedangkan subjek pada penelitian yang dilakukan oleh Gloria Bosomtwi Amoah

dan Harry Akussah Prof adalah delapan anggota senior. Objek yang diteliti oleh peneliti adalah penerapan komponen *human capital* di perpustakaan. Sedangkan objek yang diteliti oleh Gloria Bosomtwi Amoah dan Harry Akussah Prof adalah pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan. Lokasi penelitian yang dituju oleh peneliti adalah Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga yang terletak di Kabupaten Purbalingga. Sedangkan lokasi penelitian yang dituju oleh Gloiria Bosomtwi Amoah dan Harry Akussah Prof adalah Perpustakaan Sam Jonah. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui lebih jauh bagaimana pustakawan dalam menerapkan komponen *human capital* di perpustakaan tempatnya bekerja.

Penelitian sejenis yang kedua dilakukan oleh Hung-Yu Yang yang berjudul "*A Cause-Effect Study on the Relationship between Human Capital Investment Practice and Human Capital for Healthcare Management Strategy*" dalam jurnal *Journal of Accounting, Finance & Management Strategy* tahun 2014. Penelitian ini membahas tentang efektivitas manajemen sumber daya manusia bagi manajer organisasi kesehatan. Terdapat dua skala dalam instrumen penelitian ini, yang pertama adalah skala praktik investasi modal manusia yang dikemukakan oleh Lepak, Liao, Chung, dan Harden pada tahun 2006. Skala ini mencakup tentang kebijakan staf selektif, pelatihan komprehensif, pembayaran kinerja dan mendorong komitmen karyawan terhadap dimensi organisasi. Skala yang kedua adalah skala modal manusia (*human capital*) yang dikemukakan oleh Sullivan pada tahun 2000. Skala ini mencakup tentang keterampilan, pengetahuan dan pengalaman.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa praktik investasi modal manusia memiliki pengaruh terhadap sumber daya manusianya. Praktik investasi modal manusia ini pun memiliki perbedaan yang signifikan ketika diterapkan karena tingkat rumah sakit yang berbeda. Oleh karenanya, ketika manajer rumah sakit ingin meningkatkan *human capital* pada sumber daya manusianya perlu mempertimbangkan tingkat rumah sakit dan praktik investasi modal manusia yang tepat dan berbeda.

Persamaan penelitian Hung-Yu Yang dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak objek penelitiannya. Objek penelitian dari Hung-Yu Yang memiliki dua cakupan. Cakupan pada skala yang pertama terletak pada kebijakan staf selektif dan pelatihan komprehensif. Sedangkan pada cakupan skala yang kedua terletak pada keterampilan, pengetahuan dan pengalaman. Karena peneliti membahas mengenai komponen dari *human capital* yang di dalamnya mencakup dua skala tersebut. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada metode dan subjek. Metode yang dilakukan penelitian ini adalah kuantitatif sedangkan metode yang dilakukan oleh peneliti adalah metode kualitatif. Penelitian yang dilakukan oleh Hung-Yu Yang memiliki dua subjek sebagai perbandingan, yaitu manajer rumah sakit regional dan rumah sakit pusat medis. Sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan hanya ada satu subjek yaitu pustakawan di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga.

Penelitian sejenis yang ketiga berjudul "*The Influence of Leadership Style, Organizational Justice and Human Capital Development on Employee Commitment in University Libraries in South-West, Nigeria*" yang ditulis oleh

Mayowa-Adebara, Okeoghene CLN, PhD pada tahun 2018. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, keadilan organisasi dan pengembangan modal manusia terhadap komitmen karyawan di perpustakaan universitas yang terletak di Barat Daya Nigeria. Penelitian ini menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, keadilan organisasi dan pengembangan modal manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayowa-Adebara, Okeoghene CLN, PhD yaitu gaya kepemimpinan, keadilan organisasi dan pengembangan modal manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan di perpustakaan. Kontribusi terbesar berasal dari gaya kepemimpinan dalam memberikan pengaruh terhadap komitmen karyawan saat bekerja. Oleh karenanya sangat penting bagi perpustakaan untuk memberikan faktor-faktor yang mendorong komitmen pada karyawan perpustakaan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah ingin mengetahui bagaimana peran *human capital* di lingkungan perpustakaan terutama bagi pustakawan. Selain itu faktor apa saja yang dapat menyebabkan *human capital* dalam diri pustakawan itu dapat berkembang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada subjek dan lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, subjek penelitian terdiri dari 684 pustakawan yang berasal dari 43 universitas di bagian Barat Daya Nigeria. Sedangkan dalam penelitian peneliti hanya terdapat satu subjek yaitu pustakawan dari Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga.

Penelitian sejenis yang keempat berjudul “*Occupational Differences in the Return on Human Capital in the Spanish Travel Agency and Hospitality Industries*” yang ditulis oleh Alejandro Garcia Pozo, Andres J. Marchante Mera, dan Jose Luis Sanchez Ollero pada tahun 2011. Penelitian ini membahas mengenai pengembalian modal manusia (*human capital*) dalam konteks pendidikan formal, pengalaman, dan masa kerja untuk sektor perhotelan dan biro perjalanan di Spanyol. Tujuannya adalah untuk melihat perbedaan upah antara pekerjaan di sektor ini dengan pekerjaan serupa dari sektor layanan swasta lainnya.

Hasil dari penelitian ini diperoleh dengan menggunakan data dari WSS-2006. Perkiraan tingkat pengembalian pendidikan di sektor perhotelan dan biro perjalanan secara statistik cenderung lebih rendah dari perkiraan untuk layanan swasta lainnya. Selain itu pengembalian dari bidang pengalaman dan masa kerja pun lebih rendah di sektor perhotelan dan biro perjalanan dibandingkan dengan layanan swasta lainnya. Pada dasarnya bekerja di bidang perhotelan dan biro perjalanan juga melibatkan keterampilan tingkat rendah. Maka dari itu, perlu ditentukan jenis program pelatihan apa yang sesuai dan ditargetkan dalam waktu dekat. Pendidikan formal tidak akan efektif dalam meningkatkan pendapatan kecuali jika struktur pekerjaan mengalami perbaikan. Namun, hal ini tidak berlaku untuk manajer, profesional dan teknisi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah dalam komponen *human capital* beberapa diantaranya membahas mengenai pendidikan formal, pengalaman, dan juga upah yang menjadi salah satu bentuk

reward dari keterampilan individu dalam bekerja. Keterampilan tersebut dapat diperoleh dari pengalaman serta pendidikan yang ditempuh. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini pun berupa peningkatan produktifitas yang tidak berpengaruh secara signifikan. Dalam meningkatkan produktifitas dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh individu. Dalam setiap bidang pekerjaan tidak jarang dijumpai individu dengan keterampilan tingkat rendah. Agar dapat meningkatkan keterampilan individu tingkat rendah tersebut, sebuah bidang pekerjaan yang menaungi individu tersebut dapat memberikan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan tujuan bidang pekerjaannya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada bidang pekerjaan yang akan dijadikan objek penelitian. Pada penelitian ini bidang pekerjaan yang diteliti adalah bidang perhotelan dan biro perjalanan yang termasuk ke dalam pariwisata. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah bidang perpustakaan.

Penelitian sejenis yang kelima berjudul “*Utilization of Human Capital Resource Capabilities as a Competitive Tool in Organizations for Improved Employee Performance in Courier Companies in Kenya*” yang ditulis Evaline Jerotich Koech Bartocho pada tahun 2016. Penelitian ini membahas tentang pemanfaatan kemampuan modal sumber daya manusia sebagai suatu alat yang kompetitif dalam organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan kurir di Kenya. Sebagai perbandingan, kemampuan sumber daya lain pun turut diuji. Sumber daya tersebut diantaranya adalah sumber daya fisik, sumber keuangan dan

sumber daya sosial. Maka dalam penelitian ini perlu melibatkan teori modal manusia (*human capital*).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa perbedaan kinerja karyawan dalam perusahaan kurir dikarenakan oleh kapabilitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda antar satu sama lain. Ketika karyawan ingin meningkatkan prestasi kerjanya maka perlu difasilitasi dengan pendidikan lanjutan atau pelatihan agar ilmu yang dimiliki oleh karyawan dapat bertambah. Dengan meningkatnya ilmu dan prestasi karyawan maka karyawan memiliki keunggulan yang kompetitif dan dapat bersaing dengan perusahaan kurir yang lain. Oleh karenanya perusahaan dapat merencanakan dan melaksanakan strategi untuk mencapai keunggulan tersebut.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada tujuan penelitiannya, yaitu pemanfaatan modal sumber daya manusia. Karena modal sumber daya manusia memiliki peran yang cukup besar bagi suatu organisasi atau perusahaan, maka perlu diteliti secara mendalam. Bagaimana keberlangsungan suatu organisasi, berjalannya program dan kebijakan organisasi, serta citra dari suatu organisasi bergantung pada modal sumber daya manusianya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu terletak pada subjek penelitian. Penelitian ini meneliti pada karyawan perusahaan kurir yang terletak di Kenya, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan meneliti pada pustakawan di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Definisi Human Capital

Andrew Mayo (2000) mengemukakan bahwa *human capital* memiliki lima komponen yang dapat menentukan nilai terhadap sebuah perusahaan. Lima komponen itu diantaranya adalah *individual capability*, *individual motivation*, *the organizational climate*, *workgroup effectiveness*, dan yang terakhir adalah *leadership*. Didalamnya terdapat aspek pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari seorang individu yang dapat menciptakan sebuah nilai bagi individu tersebut. Maka dari itu organisasi harus fokus membuat cara menarik untuk mempertahankan, mengembangkan, serta memelihara modal manusia (*human capital*) yang dimiliki untuk mewakili diri mereka. (Elias & Scarbrough, 2004).

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Lengnick Hall & Chyntia. A (2003) bahwa *human capital* merupakan bagaimana mengetahui keterampilan dan kemampuan individu dalam organisasi. Dengan kata lain *human capital* mencerminkan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Diat Prasojo, Lantip, Mukminin, Amirul, Nur Mahmudah, 2017). Sumber daya manusia sebagian besar tidak memiliki standar, dinamis dan tergantung konteks yang diwujudkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, akan cukup sulit untuk dilakukan evaluasi terkait modal manusia (*human capital*) mengingat bahwa yang terpenting untuk kinerja organisasi adalah fleksibilitas dan kreativitas dari individu tersebut.

Komponen pertama dalam *human capital* adalah *individual capability* atau kemampuan individu. Komponen ini merupakan hal terpenting dari segala aspek. Kemampuan individu ini mencakup tentang pengetahuan, keterampilan, pengalaman serta jaringan individu dengan individu lainnya. Dalam keterkaitannya dengan nilai organisasi, hal ini tentu bukan hanya sekedar perilaku seseorang yang menjadikannya sebagai ciri khas dari individu tersebut. Terdapat beberapa karakteristik yang bisa dilihat dalam kemampuan individu seseorang, diantaranya adalah kemampuan pribadi (*personal capabilities*), keahlian profesional dan teknis (*professional and technical know-how*), pengalaman (*experience*), jaringan dan jangkauan kontak pribadi (*the network and range of personal contacts*), nilai dan sikap yang mempengaruhi tindakan (*the values and attitudes that influence action*).

Karakteristik yang biasanya paling dicari oleh suatu perusahaan adalah *experience* dan *the network and range of personal contacts*. Pengalaman atau *experience* yang dimiliki oleh individu dapat meningkatkan nilai bagi individu tersebut. Begitu pula dengan relasi atau *the network and range of personal contacts* yang dimiliki oleh individu. Hal ini akan sangat menguntungkan ketika sebuah perusahaan atau organisasi dapat membuka koneksi dengan orang-orang yang tepat. Tidak jarang suatu perusahaan atau organisasi akan membayar mahal untuk mendapatkan aset dengan dua karakteristik tersebut. Tingkat kemampuan individu pun perlu dibandingkan terlebih dahulu dengan tuntutan peran mereka saat ini. Hal ini dapat menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikasi dengan tingkat kemampuan yang berbeda di setiap individu. Indikasi tersebut memiliki

bobot yang berbeda dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Maka dari itu, menentukan tingkat kemampuan individu sangatlah penting. Cara efektif dan sederhana dalam memberikan kategori tingkat kemampuan individu yaitu mengacu pada lima point, yaitu *aware*, *basic*, *competent*, *distinguished*, dan *expert*. Dari penilaian tersebut nantinya dapat membuat suatu inventarisasi keahlian. Ketika seseorang memiliki tingkat keahlian yang lebih rendah daripada yang dibutuhkan, maka kemungkinan untuk memperbaikinya adalah dengan melalui pelatihan,

Bagian dari nilai aset seseorang adalah akumulasi pengetahuan yang mereka miliki dan sering kali tidak terlihat oleh orang lain. Seperti pengalaman sebelumnya, minat pribadi, serta waktu yang dihabiskan untuk belajar. Maksudnya adalah sebagian besar keahlian dari seseorang yang tidak terlihat karena tidak diperlukan dalam bidang pekerjaannya saat ini. Aset yang dimiliki oleh seseorang dalam organisasi dan tidak terlihat sangat besar, hal tersebut akan tetap tidak terlihat selama tidak ada yang menanyakan apakah aset tersebut ada atau tidak. Begitu pun dengan sejauh mana seseorang memiliki relasi atau jaringan dengan orang lain yang mereka kenal dan dapat diminta bantuannya, bimbingannya serta berbagai informasi. Setiap individu memiliki relasi atau jaringan yang berbeda antar satu dengan lainnya. Baik dalam lingkup organisasi atau pun di luar organisasi. Baik pada masa kini atau pun masa lalunya.

Komponen *human capital* yang kedua adalah *individual motivation* atau motivasi individu. Tingginya tingkat kemampuan individu bukanlah suatu jaminan bahwa individu tersebut akan menerapkan secara penuh pada

pekerjaannya saat ini. Perlu adanya motivasi untuk berkontribusi terhadap organisasi atau perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja saat ini. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa motivasi terpenting berasal dari sifat pekerjaan itu sendiri serta bagaimana daya tarik suatu pekerjaan terhadap minat individu. Banyak terjadi pengunduran diri dari individu dalam suatu organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja dengan alasan organisasi atau perusahaan tersebut memintanya untuk melakukan pekerjaan yang tidak ia sukai atau tidak ingin melakukannya. Kemudian aset berharga yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan pun hilang. Pada dasarnya seorang individu memiliki kendali atas apa yang mereka cari dalam pekerjaan ataupun kehidupan yang mereka jalani. Hal ini terkait dengan ambisi dan tujuan apa yang ingin dicapai oleh individu tersebut. Beberapa orang termotivasi melakukan pekerjaan karena didorong oleh faktor keuangan atau kekuasaan jabatan. Hal ini dapat mempengaruhi lingkungan tempat individu tersebut bekerja. Motivasi tidak hanya berasal dari sifat pekerjaan itu sendiri melainkan juga dari dalam individu tersebut. Hal ini tidak mudah untuk diukur mengingat setiap individu memiliki perbedaan termasuk bagaimana individu tersebut bereaksi. Beberapa individu terus bekerja dengan baik meskipun memiliki semangat kerja yang rendah. Namun seiring berjalannya waktu, hal ini dapat memungkinkan munculnya efek negatif yang berujung pada kehilangan aset yang paling berharga bagi organisasi ataupun perusahaan.

Komponen *human capital* yang ketiga adalah *the organisational climate* atau iklim organisasi. Cara organisasi bekerja secara internal pun merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam memanfaatkan modal intelektual yang tersedia di

dalamnya. Terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan seperti bagaimana individu atau sebuah tim dapat dinilai, apakah dengan kesalahan dan kegagalan yang mereka perbuat atau karena prestasi yang telah mereka raih. Ketika individu atau sebuah tim melakukan kesalahan, bagaimana cara organisasi memandang hal tersebut, apakah sebagai bahan pembelajaran untuk ke depannya, atau menyembunyikan dan mencari kambing hitam atas kesalahan tersebut. Lalu faktor penggerak modal intelektual yang tak kalah penting bagi organisasi adalah inovasi. Hal ini karena dengan adanya inovasi organisasi dapat membangun kemampuan dan menciptakan aliran pendapatan di masa depan.

Respon organisasi atau perusahaan ketika individu atau sebuah tim melakukan sebuah inovasi apakah organisasi atau perusahaan tersebut memberikan dukungan atau membatasinya dengan segala proses dan kebijakan yang kaku. Ketika individu atau sebuah tim ingin melakukan sesuatu untuk organisasi atau perusahaan, haruskah mereka bertanya terlebih dahulu atau dapat menggunakan penilaian individu atau sebuah tim itu sendiri. Bagaimana organisasi menghargai sebuah kreativitas dan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang atau sebuah tim. Apakah organisasi memberikan kesempatan kepada seseorang atau sebuah tim untuk berpikir *out of the box*. Apakah sumber daya yang disediakan oleh organisasi sudah seimbang dan konsisten dengan strategi, nilai serta tugas yang diselesaikannya. Dan apakah setiap individu atau setiap tim memiliki kepedulian untuk membagikan pengetahuan yang mereka dapat atau yang mereka miliki serta dapatkah mereka mengakses pengetahuan tersebut.

Setiap individu pasti memiliki penilaian tentang bagaimana iklim dalam suatu organisasi secara objektif. Apakah iklim tersebut baginya memiliki nilai yang positif atau negatif. Penilaian ini dapat diukur melalui *output* dari suatu organisasi atau perusahaan yang biasanya berupa sebuah produk atau layanan yang diberikan dalam kurun waktu dua atau tiga tahun terakhir. Parameter ini dapat ditentukan melalui survei persepsi kedekatan dan situasi yang diinginkan dari waktu ke waktu.

Komponen *human capital* yang keempat adalah *workgroup effectiveness* atau efektivitas kelompok kerja. Efektivitas kelompok kerja sering kali disebut sebagai sebuah tim yang didefinisikan sebagai kelompok dengan satu tujuan yang sama. Meskipun demikian, beberapa orang memiliki ketergantungan baik secara psikologis maupun alur kerja pada rekan kerja lainnya. Terkadang ketergantungan menjadi hal yang penting. *Input* maupun *output* dari anggota kelompok lain pun menentukan efektivitas individu tersebut. Namun beberapa perilaku dari suatu kelompok kerja mungkin bersifat negatif sehingga dapat merusak potensi dari keseluruhan anggota untuk berkontribusi. Setiap kelompok kerja harus saling mendukung dan berbagi pengetahuan yang mereka miliki untuk dapat digunakan sebagai proses berkembangnya setiap individu maupun untuk organisasi. Setiap kelompok kerja harus saling belajar agar tidak mengulang kesalahan yang sama. Hal ini untuk meminimalisir waktu dan uang agar tidak terbuang sia-sia.

Setiap organisasi dapat menentukan kriteria yang mencerminkan keefektifan karyawan sejalan dengan strategi dan tujuan bisnis mereka. Rentang usia dan layanan dapat menunjukkan proporsi bakat serta pengalaman yang

dimilikinya. Cara organisasi menempatkan orang agar dapat bermanfaat kedepannya menjadi point utama. Tanggung jawab karyawan yang mencakup jangka panjang dan pendek dapat dipelajari dan dapat diperkirakan akan membutuhkan presentase waktu berapa lama. Dukungan dari masing-masing individu maupun kelompok merupakan hal yang paling mendasar untuk keberlangsungan suatu organisasi.

Komponen *human capital* yang kelima adalah *leadership* atau kepemimpinan. Individu yang sudah mengalami sepaik terjang naik-turunnya suatu organisasi tidak akan meragukan bahwa kepemimpinan yang berkualitas tinggi merupakan aset utama dari suatu organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang memiliki kualitas buruk akan mempengaruhi moral dan dapat menimbulkan rasa puas diri. Akibatnya, banyak tindak kejahatan yang dapat terjadi di dalamnya. Efeknya dapat langsung terlihat pada penilaian publik ketika para pemimpin utama meninggalkan atau bergabung dengan organisasi.

Kepemimpinan yang ada dalam organisasi dapat hadir dengan berbagai bentuk, salah satunya adalah dalam bentuk kepala eksekutif. Kepala eksekutif merupakan tempat terpenting yang berfungsi sebagai pembuat keputusan akhir dan model perilaku yang dapat dicontoh anggotanya. Sering kali posisi ini secara tidak langsung diberikan terlalu banyak tekanan. Meskipun pengambilan keputusan merupakan hal yang biasa dalam sebuah organisasi tetapi keputusan yang diambil dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan organisasi.

Kapabilitas kepemimpinan seseorang tidak dapat dinilai hanya dari hasil yang telah didapatkan, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Bagaimana pemimpin memanfaatkan produktivitas sebuah tim merupakan nilai tambah yang digunakan sebagai langkah kecil untuk mendapatkan hasil dari aset yang dimiliki organisasinya. Kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dari gambaran-gambaran yang diberikan oleh anggotanya untuk menilai seberapa dekat atau jauh kepemimpinan dari kata ideal.

2.2.2 Hubungan antara *Human Capital* dengan Perpustakaan

Pada dasarnya sumber daya dan program yang dimiliki oleh perpustakaan merupakan upaya untuk memperkuat *human capital* serta memperluas jangkauan organisasi. Peran perpustakaan sebagai pusat informasi dan pembelajaran tentunya sangat membantu bagi setiap individu yang berminat untuk mengembangkan keterampilannya. Dengan kata lain perpustakaan juga merupakan salah satu pusat pendidikan informal sebagai penyedia dan pengembang *human capital* masyarakat (Kargbo, 2011).

Pustakawan sebagai *guardian of knowledge* seharusnya memiliki kompetensi yang lebih unggul dari masyarakat pada umumnya. Hal ini sangat diperlukan mengingat bahwa pustakawan atau staf perpustakaanlah yang akan memberikan sumber-sumber informasi serta menjadi penghubung dari informasi dan masyarakat. Sehingga pustakawan maupun staf perpustakaan dituntut agar lebih berkompeten dalam melayani masyarakat. Pustakawan bisa belajar mengenai berbagai hal yang berguna bagi pekerjaan yang digelutinya seperti

pengetahuan tentang organisasi, manajemen waktu, manajemen dalam pengambilan sebuah keputusan, proses perencanaan yang dilakukan baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang, serta keilmuan yang berkaitan dengan perpustakaan. Hal ini tentunya akan menjadi nilai tambahan bagi seorang pustakawan maupun staf perpustakaan dan menjadikannya lebih kompetitif.

Human capital sendiri memberikan kontribusi yang lebih terhadap organisasi. Mengingat kecilnya badan perpustakaan dan literatur ilmu informasi yang tersedia tentang penilaian sumber daya manusia, maka kecenderungannya adalah dengan memfokuskan pada layanan perpustakaan dan penyedia layanan (staf perpustakaan). Hal ini merupakan tindakan yang tepat karena melihat bagaimana perpustakaan membantu menciptakan sumber daya manusia dengan membangun keterampilan, pendidikan, pengalaman, serta pengetahuan individu bagi masyarakat (Asonitis & Kostagiolas, 2010).