

BAB I

PENDAHUHAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi telekomunikasi di tingkat internasional yang diikuti dengan peningkatan penggunaannya sebagai salah satu komoditas perdagangan, yang memiliki nilai komersial tinggi, telah mendorong terjadinya berbagai kesepakatan multilateral. Sesuai dengan prinsip perdagangan global, yang menitikberatkan pada asas perdagangan bebas dan tidak diskriminatif, Indonesia harus menyiapkan diri untuk menyesuaikan penyelenggaraan telekomunikasi. Peran Pemerintah dititikberatkan pada pembinaan yang meliputi penentuan kebijakan, pengaturan, pengawasan dan pengendalian dengan mengikutsertakan peran masyarakat.

Pengawasan spektrum frekuensi radio menjadi tanggung jawab Unit Pelaksana Teknis (UPT) Ditjen Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika yang berkedudukan di ibu kota tiap propinsi di Indonesia dengan luas wilayah dan karakteristik masyarakat yang berbeda. Keberadaan lembaga tersebut bertujuan agar penggunaan frekuensi dapat diatur dan berjalan tertib sesuai dengan peruntukannya. Disamping itu lembaga tersebut dapat mengambil tindakan langsung apabila terjadi pelanggaran atau penyalahgunaan frekuensi, seperti penggunaan frekuensi illegal atau tidak berijin sehingga akan mengakibatkan interferensi atau gangguan pada pengguna frekuensi lainnya.

Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Atau usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Studi Slater dan

Narver (1997) menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kreativitas dan inovasi.

Studi Ahuja (2000), Landry et al (2002) menyatakan *social capital* yang berupa jejaring meningkatkan inovasi organisasi yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Jejaring akan mempunyai implikasi kesejahteraan jangka pendek maupun panjang melalui proses inovasi, kemitraan (Goyal, 2003) dan pengembangan produk baru (Grave, 2003). Namun berbeda dari penelitian Bat Batjargal (2000) yang menyimpulkan *bahwa jejaring tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja*.

Para peneliti mengatakan bahwa ikatan sosial eksternal individu memberikan akses sumber daya penting bagi perusahaan. Studi Brown & Duguid (1998) menjelaskan bahwa *human capital* dipandang sebagai antesenden sumber daya jejaring karena mewakili kapabilitas organisasi untuk secara efektif merespon kebutuhan partner eksternal, menyelesaikan berbagai persoalan mereka dan berbagai macam informasi.

Dalam rangka tugas pokok dan fungsinya dalam pengawasan dan pengendalian frekuensi, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Monitor Spektrum Frekuensi Radio membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya sehingga mutu layanan prima dapat tercapai. Namun sumber daya manusia dengan kompetensi yang dibutuhkan masih kurang sehingga kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan, masih ada pelanggaran dilapangan diantaranya penggunaan frekuensi illegal meskipun sudah dilakukan penertiban bahkan sudah sampai pengadilan, munculnya gangguan frekuensi, penggodangan perangkat yang sudah tidak digunakan namun tidak dilaporkan sehingga tagihan biaya hak penggunaan (BHP) frekuensi terjadi denda keterlambatan sedangkan si pengguna merasa dirugikan. Dengan demikian *social*

capital menjadi kurang optimal disamping itu kekurangan *human capital* yang dibutuhkan dalam menyelesaikan permasalahan penggunaan frekuensi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* yakni studi Fonti dan Maoret (2016); Islam et al. (2018); Liu (2017); Subramony et al. (2018) menyatakan social capital meningkatkan kinerja pegawai. Namun berbeda dengan studi Augusto Felício et al. (2014); McDowell et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa social capital tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kemudian fenomena gap yang ada bahwa kekurangan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya dengan beragam permasalahan penggunaan frekuensi radio. Oleh karena itu rumusan masalah dalam studi ini adalah “*Bagaimana peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berbasis human capital dan social capital dengan moderasi teknologi informasi*” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh human capital terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Bagaimana pengaruh human capital terhadap social capital
3. Bagaimana pengaruh social capital terhadap kinerja sumber daya manusia
4. Bagaimana pengaruh teknologi informasi dalam memoderasi hubungan antara social capital terhadap kinerja sumber daya manusia
5. Bagaimana pengaruh teknologi informasi dalam memoderasi hubungan antara human capital terhadap kinerja sumber daya manusia

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh human capital terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh human capital terhadap social capital
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh social capital terhadap kinerja sumber daya manusia
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh teknologi informasi dalam memoderasi hubungan antara social capital terhadap kinerja sumber daya manusia
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh teknologi informasi dalam memoderasi hubungan antara human capital terhadap kinerja sumber daya manusia

1.4 Manfaat Penelitian

1. Akademik

Mengembangkan matakuliah manajemen sumber daya manusia khususnya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berbasis human capital dan social capital dengan moderasi teknologi informasi.

2. Praktis

Sebagai referensi bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Monitor Spektrum Frekuensi Radio dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang berbasis human capital dan social capital dengan moderasi teknologi informasi.