

**MEKANISME KONTROL PEMIMPIN DALAM MENCIPTAKAN
HUMAN CAPITAL (MODAL INSANI)**

(BMT DANA MULYA SYARIAH LAMPUNG SELATAN)

**LEADER CONTROL MECHANISM IN CREATING HUMAN
CAPITAL**

(Case Study on BMT Dana Mulya Syariah)

Oleh:

Wahyu Pratama

Dosen Pembimbing:

Dyah Pikanti Diwanti, S.E., M.M

Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kaihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

55183

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk meneliti bagaimana mekanisme Kontrol pemimpin dalam menciptakan human capital (modal insani) di Baitul Maal Waat Tamwil Dana Mulya Syariah Lampung Selatan. Fokus penelitian ini adalah mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan modal insani untuk mencapai target perusahaan dan untuk kemajuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan human capital (modal insani). Serta bagaimana seorang pemimpin bisa mengontrol anggotanya. Data yang dianalisis adalah hasil wawancara dengan karyawan di bidang perbankan di BMT Dana Mulya Syariah Lampung Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan human capital (modal insani) di BMT Dana Mulya Syariah Lampung Selatan sudah efektif. Mekanisme kontrol pemimpin sangat berdampak terhadap pencapaian prestasi karyawan dan kemajuan BMT Dana Mulya Syariah.

Kata Kunci : Mekanisme kontrol, human capital, BMT Dana Mulya Syariah

Abstract

This research is the qualitative one to study how the leader control mechanism creates human capital in *Baitul Maal Waat Tamwil* Dana Mulya Syariah Lampung Selatan. The focus of the research is the leader control mechanism in creating human capital to get the company target and advancement. The objective of the research is to find out the leader control mechanism in creating human capital and how a leader can control his members. The data analyzed are the interview result with the employees in the financial department in BMT Dana Mulya Syariah Lampung Selatan.

The result of the research shows that the leader control mechanism in creating human capital in BMT Dana Mulya Syariah Lampung Selatan has been effective. The leader control mechanism is very influential towards the achievement of the employees and advancement of BMT Dana Mulya Syariah.

Keywords: Control Mechanism, human capital, BMT Dana Mulya Syariah

PENDAHULUAN

Pemimpin adalah individu yang berpengaruh dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Greenberg, 2011). Pemimpin yang berkualitas dan tentunya berjiwa sosial yang tinggi harus dimiliki perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis, selain itu fungsi dari kepemimpinan dalam perusahaan juga didorong adanya perkembangan pasar yang sangat cepat (Nedovic, Sudaric dan ivankovic, 2013). Pemimpin sangat dituntut untuk kreatif dalam menjawab tantangan dalam persaingan bisnis untuk masa depan perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan kualitasnya perusahaan harus memperhatikan aspek kepemimpinan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya adalah faktor lain yang sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan yang paling utama dibandingkan elemen lainnya seperti uang, modal, teknologi dan sumber daya manusialah yang menjalankan sumber daya yang lain (Hariandja, 2007). Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dan berpengaruh dalam perusahaan maka di butuhkan pengelolaan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia, setiap karyawan harus mempunyai keterlibatan dalam perusahaan dan juga memiliki rasa tanggung jawab dalam mempertahankan dan memajukan perusahaan. Karyawan yang mau terlibat dalam membangun perusahaan akan membangun kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri, dan juga menjalin hubungan yang baik antar karyawan ataupun atasan (Nagara, 2014). Pemimpin mengambil peran penting dalam meningkatkan kinerja, dengan adanya kepemimpinan dalam perusahaan akan mampu mempengaruhi perilaku dari karyawan (Naile & Salesho, 2014).

Wilderom, Berg dan Peter mengatakan bahwa pada praktiknya gaya kepemimpinan dalam organisasi berdampak langsung pada hubungan antara atasan dan karyawan yang juga berpengaruh pada kinerja, keterampilan, komitmen serta keseluruhan perusahaan. karakteristik pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengekspresikan dan mengimplementasikan suatu rencana yang telah dibuat (Nedovic, Sudaric & Ivankovic, 2013).

Di dalam suatu organisasi terdapat sekumpulan sumber daya manusia yang dapat di kelompokkan menjadi beberapa kategori yaitu *financial resources*, *physical resources*, *human resources*, *organizational knowledge and learning*, serta *general organization resouces*. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang jangka panjang secara efektif mampu menyediakan, mengembangkan dan mengatur sumber daya serta kemampuannya sebagai keuntungan yang kompetitif. Sebuah organisasi dengan *output* yang hebat membutuhkan *input* yang hebat juga (Putri Kusuma, 2013)

Menurut Holbeche (2005), saat ini sedang berkembang "*knowledge economy*" yaitu bahwasanya faktor penting dalam produksi adalah manusia, dan manusia juga satu-satunya faktor penting yang berpengaruh dalam faktor kesuksesan organisasi yang tidak di perdagangan sebagai komoditas dagang organisasi. Hubungan antara praktik *managemen* manusia yang baik dengan kesuksesan organisasi harus di perhitungkan

dalam siklus manajemen. Selama ini, pengukuran kinerja organisasi hanya di ukur melalui pencapaian finansial padahal pengukuran tersebut tidak merefleksikan daya saing yang sebenarnya dari organisasi dan belum mampu meramal kinerja organisasi di masa yang akan datang.

Kingsmill (2003) dalam Holbache (2005) menjelaskan bahwasanya sebuah organisasi seharusnya mengukur human capital yang dimiliki dan memperhitungkan nilai dari manusianya dalam laporan atau rekening tahunan, serta meningkatkan status dari aset manusia dalam pasar tenaga kerja. Bagi Kingsmill, "*Human Capital Management*", atau cara organisasi mengatur, merekrut, mempertahankan, melatih dan mengembangkan karyawannya terkait dengan cara memandang manusia sebagai aset bisnis yang sangat penting, bukan hanya sebagai pengeluaran biaya. Hal ini juga meyakini bahwa organisasi memiliki orang-orang dengan skills dan pengalaman untuk menjalankan strategi bisnis, saat ini dan masa yang akan datang.

BMT Dana Mulya Syariah adalah lembaga keuangan yang berfokus oleh pemberdayaan ekonomi kelas menengah kebawah yang didirikan sejak tahun 2000 yang berpusat di Candipuro Lampung Selatan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari masyarakat berdirinya BMT Dana Mulya Syariah karena di dasari oleh banyak nya pengusaha kecil yang sangat potensial namun belum terjangkau oleh bank, selain itu juga selama ini dakwah Islam belum mampu dan membantu banyak dalam kebutuhan ekonomi umat, sehingga seringkali modalnya di cukupi oleh rentenir dan lintah darat yang memberikan suku bunga sangat besar dan juga merupakan praktek riba yang dilakukan sangat memberatkan masyarakat yang bermodal kecil, karena masyarakat di haruskan membayar bunga tambahan dari dana yang mereka telah pinjam. Oleh sebab itu keperihatinan inilah yang mendorong untuk didirikan BMT Dana Mulya Syariah.

BMT Dana Mulya Syariah mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disusun untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. SOP merupakan modal terpenting bagi perusahaan untuk mengendalikan seluruh keputusan dan kegiatannya dalam sebuah koridor yang sistematis dan efektif. Standar Operasional Prosedur diterapkan bertujuan untuk memberikan panduan atau pedoman kerja agar kegiatan dalam perusahaan dapat terkontrol sehingga target yang ingin dicapai dapat terwujud secara maksimal.

Dalam skripsi ini peneliti memfokuskan tentang bagaimana mekanisme kontrol pemimpin di BMT Dana Mulya Syariah. BMT Dana Mulya Syariah memiliki 9 kantor sudah beserta kantor pusat yang beralamatkan candipuro, lampung selatan, dengan banyaknya kantor diharapkan pemimpin sudah seharusnya sangat menguasai baik dari pengawasan, memilih anggotanya yang bisa memajukan perusahaannya tersebut menjadi terus berkembang.

Berdasarkan permasalahan tersebut study mengenai mekanisme kontrol pemimpin di BMT Dana Mulya Syariah berkaitan dengan bagaimana pemimpin menciptakan human capital terhadap anggotanya, menciptakan tenaga kerja yang mampu memajukan perusahaannya, dan juga menciptakan kekeluargaan dimana anggotanya nyaman bekerja serta menimbulkan kesadaran anggotanya agar tetap bekerja sesuai yang di harapkan pemimpinnya.

Dari penjabaran diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana mekanisme kontrol pemimpin di BMT Dana Mulya Syariah dalam menciptakan human capital.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini mendeskripsikan fakta yang terdapat di lapangan dan diteliti lebih dalam kemudian dianalisis untuk ditarik menjadi kesimpulan (Sugiyono, 2005).

Jenis penelitian dalam proposal ini apabila dilihat dari segi tempat penelitiannya adalah termasuk penelitian lapangan atau *field research* yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan keadaan atau status sebuah fenomena. Data-data yang didapatkan dalam penelitian ini berupa data primer yaitu berupa hasil observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder berupa data-data internal dari BMT Dana Mulya Syariah sebagai objek penelitian dan sebagai pendukung hasil observasi dan wawancara (Sugiyono, 2005).

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat yang beralamatkan Candipuro, dan cabang lainnya seperti Way Panji, Kalianda, Sidomulyo, Lampung Selatan. Pemilihan lokasi didasarkan karena adanya permasalahan menarik yang sesuai dengan dibahas oleh peneliti. Diobjek tersebut peneliti akan melakukan wawancara dan lainnya.

Teknik penentuan sampel pada penelitian kali ini yaitu menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan sampel pada metode ini menggunakan pertimbangan-pertimbangan tertentu, pada penelitian ini sampel yang dipilih adalah mereka yang sudah bekerja selama dua tahun atau lebih karena mereka yang di anggap paling tahu tentang apa yang akan peneliti harapkan. Tujuannya menggunakan *purposive sampling* ini juga untuk mempermudah peneliti dalam melakukan wawancara dengan responden, karena responden yang dituju sudah jelas (Sugiyono, 2005). Responden dalam penelitian ini adalah pemimpin perusahaan, *customer service*, *marketing*, dan *teller*.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) baik melalui individu maupun perantara. Data primer pada penelitian ini merupakan hasil observasi terhadap objek penelitian yaitu BMT Dana Mulya Syariah dan hasil wawancara kepada pihak-pihak BMT Dana Mulya Syariah yang merupakan tenaga kerja di BMT tersebut. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh peneliti dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data hasil dari dokumentasi internal yang diberikan oleh pihak BMT Dana Mulya Syariah, buku dan sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi merupakan cara-cara menghimpun data dengan mengamati dan mencatat gejala-gejala yang sedang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam pengumpulan data tersebut data yang diperoleh dengan cara mengamati kegiatan pelaksanaan penerapan standar BMT yang di lakukan oleh marketing ataupun customer service cara ini dilakukan guna mempermudah peneliti agar bisa menyelesaikan masalah tersebut. Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan dua pihak, pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Pengumpulan data dengan melakukan wawancara terhadap pemimpin, CS, Marketing bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh data secara terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara ikut menyampaikan pendapat dan ide-idenya.

Keabsahan penulisan dilakukan untuk mengecek kevalidan data. Temuan atau data dalam penelitian kualitatif dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif keabsahan data dapat dilakukan dengan uji kredibilitas. Terdapat beberapa macam uji kredibilitas, namun peneliti ini menggunakan cara triangulasi.

Pengujian triangulasi yang dipilih peneliti merupakan triangulasi teknik. Cara pengujian triangulasi teknik adalah dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Peneliti akan mengecek sumber data kepada responden dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Teknik analisis data adalah proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan, dan dokumentasi. Untuk penelitian kualitatif analisis data dimulai dari sebelum penelitian, selama penelitian, dan sesudah penelitian. Berikut adalah teknik analisis data model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2005). Analisis data juga merupakan proses suatu penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Tahap analisis data merupakan tahap yang penting dan menentukan. Reduksi data adalah kegiatan merangkum, memilih yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan polanya. Mereduksi data dilakukan setelah memperoleh data dari lapangan. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan akan memudahkan penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya (Sugiyono, 2005). Sesudah mereduksi data maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan penyajian data. Dalam penelitian kualitatif penyajian datanya berbeda dengan penelitian kuantitatif, dalam penelitian kualitatif yang paling sering digunakan dalam penyajian data adalah dengan membuat teks naratif. Penyajian data ini dapat memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, dan melakukan langkah kerja selanjutnya (Sugiyono, 2005). Proses terakhir setelah mereduksi data dan penyajian data adalah dengan melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan dalam penelitian kealitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah diawal tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif hanya bersifat sementara dan akan berkembang ataupun mengalami perubahan setelah penelitian berada dilapangan (Sugiyono, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

BMT Dana Mulya Syariah adalah lembaga keuangan yang berfokus oleh pemberdayaan ekonomi kelas menengah kebawah yang didirikan sejak tahun 2010 yang berpusat di Candipuro Lampung Selatan diharapkan menjadi lembaga pendukung kegiatan perekonomian umat yang berlandaskan syariat Islam. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari masyarakat berdirinya BMT Dana Mulya Syariah karena di dasari oleh banyak nya pengusaha kecil yang sangat potensial namun belum terjangkau oleh bank, selain itu juga selama ini dakwah islam belum mampu dan membantu banyak dalam kebutuhan ekonomi umat, sehingga seringkali modalnya di cukupi oleh rentenir dan lintah darat yang memberikan suku bunga sangat besar dan juga merupakan praktik riba yang dilakukan sangat memberatkan masyarakat yang bermodal kecil, karena masyarakat di haruskan membayar bunga tambahan dari dana yang mereka telah pinjam. Oleh sebab itu keperihatinan inilah yang mendorong untuk mendirikan BMT Dana Mulya Syariah. Dengan demikian diharapkan tumbuh keluarga-keluarga muslim yang sejahtera ekonominya serta sesuai dengan tuntutan Islam.

Saat ini BMT Dana Mulia Syariah mempunyai jaringan kantor cabang sebanyak 10 kantor yang tersebar di Wilayah Lampung Selatan dan Lampung Timur. Kesuksesan yang diraih oleh BMT Dana Mulia Syariah ini merupakan buah dari kerjasama antara karyawan dengan pemimpin. Adapun maksud dan tujuan BMT Dana Mulya Syariah sebagai berikut:

“Untuk mewujudkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar (seribu sembilan ratus empat puluh lima)”.

Dari hasil wawancara dengan responden dapat disimpulkan bahwa dalam rekrutmen seorang pemimpin yang dilakukan di BMT Dana Mulya Syariah melihat dari kinerja dan prestasi yang dilakukan para pegawai, kemudian pemimpin yang telah terpilih mendapatkan pelatihan 6 bulan sekali. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja seorang pemimpin yang baru demi memajukan perusahaan. Kemudian latar belakang pendidikan dan masa kerja pun menjadi salah satu indikator dalam rekrutmen seorang pemimpin, dimana customer service, marketing, teller dan bagian pembiayaan pun berkesempatan menjadi seorang pemimpin atau naik jabatan.

Seorang pemimpin, pemimpin harus mampu memberi solusi dalam suatu permasalahan yang dihadapi para anggotanya dengan cara mendengarkan keluhan para anggota dalam sesi rapat maupun tidak, pemimpin juga harus mampu memimbing dan membantu para anggotanya dalam menghadapi masalah seperti tidak tercapainya target, pencarian nasabah yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Keramahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin bertujuan agar karyawan merasa nyaman dan lebih terbuka terhadap atasannya/ pemimpin dalam mengemukakan suatu permasalahan yang tengah dihadapi. Pemimpin yang tidak ramah dapat membuat karyawan acuh terhadap permasalahan yang tengah dihadapi oleh perusahaan. Tumbuh kembang perusahaan tergantung dengan hubungan seorang pemimpin dengan para karyawannya. Jika hubungan pemimpin dengan karyawan terjalin dengan baik, perkembangan perusahaan juga bisa berjalan dengan baik.

Dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa pimpinan-pimpinan di BMT Dana Mulya Syariah untuk mengkontrrol kualitas sumber daya manusia dengan melakukan pendekatan diri terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dengan kehadiran pimpinannya dan lebi terbuka untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi dan mendapatkan bantuan pemecahan msalah dari pimpinannya, para karyawan diberikan kebebasan dalam bekerja untuk mencapai target yang di tetapkan namun harus tetap mengikuti SOP yang telah ditentukan perusahaan dan selalu dipantau dan diberikan arahan jika terjadi kesulitan. Pimpinan selalu memberi motivasi kepada para karyawan agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan sepenuh hati, selain itu ada apresiasi berupa bonus yang disiapkan oleh pimpinan bagi kayawan yang dapat memenuhi target yang di tentukan. Selain itu untuk meningkatkan skill dan kualitas karyawan, pimpinan BMT Dana Mulia Syariah juga selalu mengadakan pelatihan yairu pelatihan bulanan untuk karyawan baru dan pelatihan perenam bulan untuk karyawan lama.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan ibu Mardlianti Siwi P., SEI. Selaku praktisi di BMT UMY bahwasanya kualitas itu dilihat dari bagaimana anggota bisa mengikuti SOP yang ada di BMT itu sendiri dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan training in class di awal dan training-training yang dilakukan guna

mengupgrade sumber daya manusia yang ada sehingga dapat memenuhi standar SOP yang ada dan mencapai target yang diharapkan oleh BMT itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan human capital di BMT Dana Mulya Syariah sudah efektif. Adanya pelatihan rutin untuk setiap karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dilakukan rutin setiap 3 bulan sekali untuk karyawan baru dan 6 bulan sekali untuk karyawan lama. Khusus untuk karyawan baru tidak hanya dilakukan pelatihan selama 3 bulan sekali saja, namun setiap anggota baru selalu didampingi selama dalam tahap training untuk diarahkan dan diajarkan cara bekerja. Karyawan baru juga diajarkan bagaimana cara menginput data, mencari nasabah dan lain sebagainya. Upaya tersebut dilakukan untuk kemajuan BMT Dana Mulya Syariah.

BMT Dana Mulya Syariah memberikan hadiah atau penghargaan untuk karyawan yang berprestasi atau mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan suatu upaya untuk memberikan semangat dan meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Dengan adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan berdampak secara tidak langsung kepada karyawan yang kurang berprestasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan harapan bisa menjadi karyawan berprestasi yang bisa memajukan perusahaan. Tidak hanya itu, dengan adanya *reward*, karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya agar menjadi karyawan yang professional dalam bekerja.

Keterbukaan pemimpin dalam menanyakan pendapat anggota juga menjadi salah satu faktor untuk memajukan perusahaan. Dengan adanya rapat terbuka, pemimpin dapat menanyakan langsung kepada anggotanya mengenai masalah dan kendala yang mereka hadapi dalam bekerja dan dapat memberikan solusi terhadap masalah dan kendala yang dialami oleh anggotanya. Upaya tersebut sangat berpengaruh untuk kemajuan kinerja anggotanya.

Pengawasan pemimpin kepada anggotanya terkait pelaksanaan kinerja yang dilakukan sesuai dengan SOP perusahaan sangatlah penting untuk dilakukan. Dengan adanya pengawasan kinerja yang sesuai dengan SOP, akan membawa perusahaan kearah yang lebih baik dan kinerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian di BMT Dana Mulya Syariah terkait mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan human capital maka saran yang dikemukakan adalah : diadakannya reward tahunan terkait prestasi yang didapatkan terhadap kinerja perbagian agar kinerja seluruh bagian selalu stabil bahkan bisa meningkat; untuk peneliti dan mahasiswa agar kedepannya bisa mengkaji lebih dalam lagi terkait mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan *human capital*; bagi peneliti yang ingin melanjutkan ini sebaiknya menyempurnakan dan mengkaji lebih dalam lagi terkait mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan *human capital*