

## MENCIPTAKAN SDM SEBAGAI "HUMAN CAPITAL" MELALUI BUDAYA ORGANISASI

Johny Rusdiyanto<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*In the future, the existence of organizations will very depends on its' capabilities to cover and handle the unpredictable changes of environment around the world. As Chatell said, "All organizations should be have three ultimate capabilities that enable organizations to become more responsive, adaptive and innovative". Are organizations today prepares to fight for the future in uncontrollable conditions? The answer of this question is depends on theirs' Human resources availability within organizations. Organization will become more innovated when they have Human Resources with innovation competencies to create the best performance. Stewart say, this specialized Human resource be known as a "Human Capital". They work not just as a worker" but more to act as a "thinker". Some efforts to create employee to become a human capital find highly success when management of its organization give highly support through organization culture building to match theirs' expectation to create employee as a human capital. This article explains deeply about the role of organization culture and its' contribution to support the making of a human capital in an organization.*

**Keywords:** Human Capital, Organization Culture, Core Values, Value Creation, Knowing Organization and Competencies

Organisasi bisnis di masa depan akan dapat eksis manakala organisasi yang bersangkutan mampu menciptakan dirinya sebagai organisasi yang adaptif, responsif dan inovatif. Hal itu sejalan apa yang dikemukakan oleh Chatell (1995) yang menggaris-bawahi tentang perlunya organisasi untuk berbenah diri terutama dalam memperbaiki kapabilitas organisasi untuk dapat berinteraksi lebih baik dengan lingkungan bisnis yang semakin tidak bersahabat. Syarat yang diutamakan adalah (a) kemampuan adaptif, yaitu kemampuan organisasi untuk lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis. Secara lebih terfokus menuntut kemampuan organisasi untuk melakukan proses "*managing change*" di

dalam organisasi sendiri. (b) kemampuan responsif, yaitu kemampuan untuk bersikap proaktif dan kesiapan segala sumberdaya organisasi dalam menyikapi segala bentuk tantangan dan kesempatan yang ada. Secara lebih terfokus, organisasi harus mampu berperan dan menciptakan dirinya sebagai *learning organization* yang mendapat dukungan semua entitas dalam organisasi, dan (c) kemampuan inovatif, yaitu kemampuan untuk menghasilkan inovasi atau pembaharuan baik dalam produk maupun proses kerja sehingga iklim organisasi dapat selalu tercipta secara dinamis. Secara lebih spesifik entitas kerja harus mampu berperan sebagai *knowing organization* dan mampu

---

<sup>1</sup> Penulis adalah dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Surabaya