



Penetrasi Pumping HR Model dalam pemeliharaan personaliti dan pengembangan diri karyawan PT Dua Karya Berkah

Kukuh Galih Waskita

PT Dua Karya Berkah

e-mail: kukuhgalihw@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v9i2.1519

Article history:

Received:

29 November 2018

Accepted:

20 Desember 2018

Available online:

25 Desember 2018

Keywords:

Pumping HR Model,
Personality,
Self-development

ABSTRACT

The purposed of this study to combined the models of pumping HR Method and evaluation system in the company that have by Dua Karya Berkah Company. In Pumping HR model's, there are three concept that must be on evaluation of company employees. The concept are principle power, competency power, and action power. Penetration of the concept pumping HR Model will be applied on midterm meetings and evaluation. Before penetration, the writers will be classifying the character of employees on two groups. First group is good character and the second is bad characters.

Tujuan dari kajian ini adalah mengombinasikan metode Pumping HR model dengan sistem evaluasi yang sudah diaplikasikan oleh PT Dua Karya Berkah. Dalam Pumping HR Model, terdapat tiga konsep yang harus ada dalam meningkatkan personaliti dan pengembangan diri karyawan. Tiga konsep tersebut adalah *principle power*, *competency power*, dan *action power*. Penetrasi dari konsep Pumping HR Model akan diaplikasikan dalam proses brifing karyawan dan evaluasi tengah tahun. Sebelum penetrasi, karyawan akan dibagi menjadi dua bagian berdasarkan karakternya, yaitu karakter baik (sehat) dan karakter buruk (sakit).

1. Pendahuluan

Perbaikan personaliti karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan. Personaliti adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Personaliti paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang (Zulkefli, 2016). Personaliti seseorang bisa saja pemalu, periang, pengambil keputusan, dan lain sebagainya. Beragam karakter personaliti karyawan yang ada di sebuah perusahaan tentu harus sesuai dengan posisi yang dipegang karyawan tersebut. Salah memasangkan karakter personaliti dan posisi yang dipegang, akan berakibat fatal terhadap perusahaan (Putri, 2017).

Pepatah berkata “tidak ada manusia yang sempurna”. Jika seorang karyawan sudah mendapatkan posisi yang sesuai dengan personalitinya, selalu saja ada kekurangan karyawan tersebut. Ada beberapa sifat lain meskipun tidak dominan mempengaruhi personaliti dominan dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan personaliti karyawan dan pengembangan diri karyawan agar SDM sebagai aset yang paling berharga di sebuah perusahaan bisa menjalankan roda usaha dengan baik (Putri, 2017).

Salah satu konsep perbaikan personaliti dan pengembangan diri karyawan adalah dengan metode Pumping HR Model (Ramly, 2016). Penulis dalam kesempatan ini akan mengombinasikan program yang sudah ada dengan metode Pumping HR Model untuk memperbaiki personaliti dan mengembangkan potensi diri karyawan PT Dua Karya Berkah. Tujuan dari penyusunan program ini adalah menciptakan sebuah program/strategi untuk meningkatkan kualitas SDM dari karyawan sehingga dapat diaplikasikan oleh Bagian HRD PT Dua Karya Berkah.

2. Landasan Teori

Menurut Ramly (2016), pelatihan SDM berbasis Pumping Model merupakan pelatihan *human capital* (modal manusia) yang termasuk ke dalam kategori aset *intangible*. Pelatihan ini berbasis pengembangan personal, kompetensi, dan nilai-nilai spiritualitas manusia. Konsep keunggulan kompetitif secara mendasar adalah menggeser fokus strategi *tangible* ke arah *intangible*. Pengembangan manusia itulah sebagai *intangible aset* yang akan semakin menguatkan institusi dalam berbagai aspek (Amanuddin, 2017).

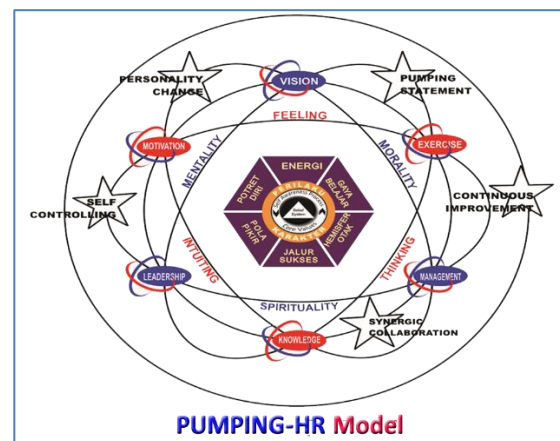
Berger (2007) dalam Ramly (2016) menjelaskan bahwa untuk mengoptimalkan kemampuan dalam mencapai keunggulan

yang langgeng, organisasi harus memiliki manajemen talenta yang proaktif dan memiliki cara yang sistematis untuk melakukan aktivitas manajemen talenta tersebut. Pemahaman, penguatan, dan manajemen talenta menjadi semakin penting untuk organisasi yang berorientasi pada kebutuhan pelanggan, layanan, dan berdaya saing unggul.

Terdapat 2 hal yang menjadi landasan utama pengembangan diri manusia. Landasan pertama adalah nilai spiritualitas. Spiritualitas sangat dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Zohar yang menjelaskan bahwa nilai-nilai spiritual adalah fondasi bagi Kecerdasan spiritual yang digunakan untuk melakukan berbagai kebaikan, kebenaran, keindahan, dan kasih sayang dalam hidup kita. Landasan kedua adalah kompetensi. Hal ini diperkenalkan oleh Prof David McClelland pada tahun 1973 melalui karyanya yang berjudul “testing for competence Rather than Intelligence”, yang kemudian dikenal dengan istilah CBHRM (Competency Based Human Resource Management) (Ramly, 2016).

Kerangka Pumping-HR Model terbentuk dalam 3 fondasi utama yaitu *pumping principle*, *pumping competency* dan *pumping action* yang bersumber dari pendekatan-pendekatan teori yang telah ada dan teruji secara ilmiah, yaitu (1)

menggunakan pendekatan Al-quranulkarim yaitu perumpamaan pohon yang baik yang terdiri dari akar, batang dan buah/daun, (2) bersandar pada prinsip-prinsip model *milky way* (tata surya) yang terdiri dari pusat orbit, titik orbit dan garis orbit, (3) bersandar pada teori Iceberg yang memperlihatkan 3 alam manusia, yaitu bawah sadar (*unconscious*), prasadar (*pre-conscious*) dan alam sadar (*conscious*), (4) bersandar pada teori-teori modern tentang anugerah manusiawi, yaitu pancaindra, otak, dan hati (Ramly, 2018).



Gambar 3. Konsep Pumping HR Model (Ramly, 2016)

Secara konsep Pumping model mengacu pada teori-teori *talent management* dan *competency management* para pakar seperti David McClelland, Michael Armstrong, Gary S Becker, Angela Barron, Dave Ulrich, R Palan, Lance A Berger, Dorothy R Berger, Michael Zwell, dan lain-lain. Pumping model menggunakan konsep modal manusia, di mana di dalamnya

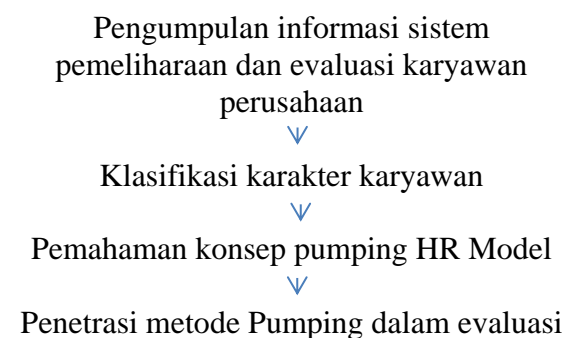
memadukan potensi bakat, perilaku, *personal ability*, *professional ability*, kompetensi intangible dan kecerdasan spiritual (SQ), kecerdasan emosional (EQ), serta kecerdasan adversity (AQ) (Ramly, 2016).

Pumping model sebagai konsep *human capital* menekankan pentingnya pengembangan unsur manusia melalui penguatan nilai-nilai (*value*), keyakinan (*belief system*), proses kesadaran diri (*self awareness process*) dan mengeksplor (memompa) potensi-potensi terbaiknya sebagai perilaku dan karakter menuju pada kesuksesan diri dan profesi (Ramly, 2016) Menurut Wirawan (2000) dalam Ramly (2016), setidaknya ada 5 dimensi SDM dalam human capital, yaitu fisik manusia, psikis manusia, sifat atau karakteristik manusia, pengetahuan dan keterampilan manusia, dan pengalaman manusia. Hal tersebut menyangkut unsur tangible dan intangible. Michael Zwell (2000) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, Yaitu: (1) keyakinan dan nilai-nilai, (2) keterampilan, (3) pengalaman, (4) karakteristik kepribadian, (5) motivasi, (6) isu emosional, (7) kemampuan intelektual dan (8) budaya organisasi. Sedangkan Wibowo (2010) membagi kompetensi dalam tiga tingkatan utama yaitu: “*behavior*

tools, *image attribute* dan *personal characteristic*”.

3. Metode penelitian

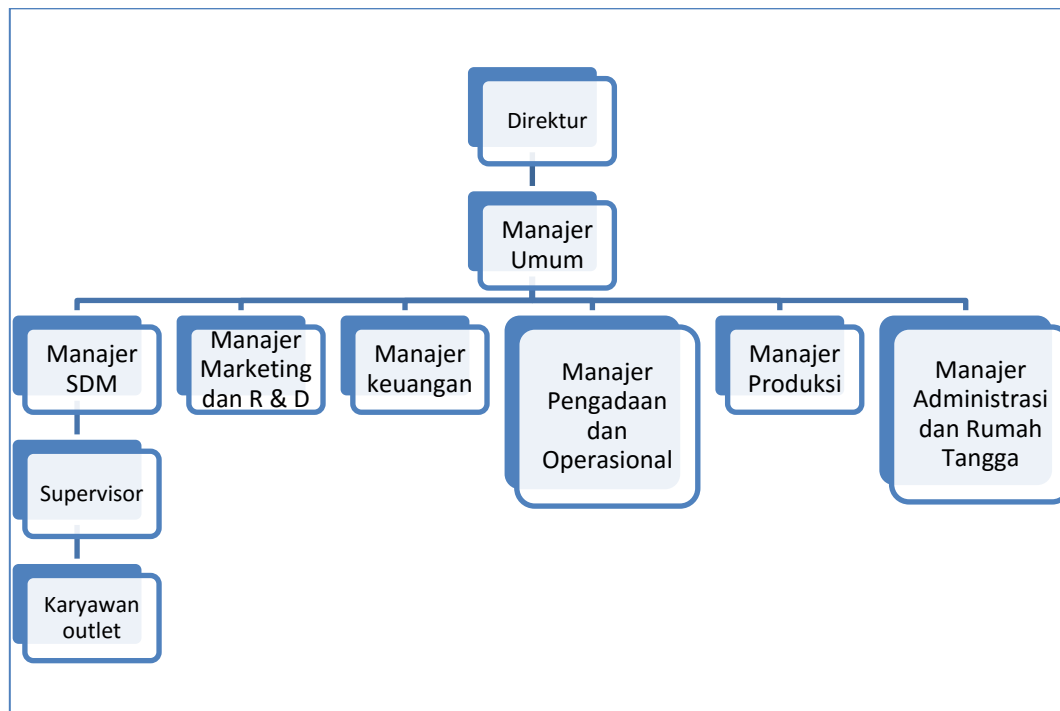
Metode yang digunakan dalam penyusunan program ini adalah studi literatur. Teori pumping HR model dijadikan sebagai landasan untuk membuat sebuah program *maintenance* personaliti dan pengembangan diri bagi karyawan di PT Dua Karya Berkah. Berikut adalah kerangka tahapan metode penetrasi Pumping HR Model terhadap sistem pemeliharaan dan evaluasi karyawan PT Dua Karya Berkah.



4. Hasil dan Pembahasan

a. Profil PT Dua Karya Berkah

Perseroan Terbatas Dua Karya Berkah adalah perusahaan kecil yang bergerak di bidang kuliner dengan konsep *fast food*. Perusahaan ini mulai berjalan dari tahun 2014. Terdapat beberapa bagian di perusahaan ini yang dijelaskan dengan bagan berikut.



Bagan 1. Struktur Organisasi PT Dua Karya Berkah (Chandra, 2018)

Pengelolaan Sumber Daya Manusia/ Karyawan dilakukan oleh seorang Manajer HRD dengan dibantu oleh 2 orang staf. Sistem pengelolaan karyawan pada PT Dua Karya Berkah dibagi menjadi lima bagian. Pertama seleksi dan perekrutan karyawan, kedua proses training, ketiga maintenance karyawan, keempat evaluasi karyawan, kelima pemberian *reward* dan *punishment* (Sunaryo, 2018).

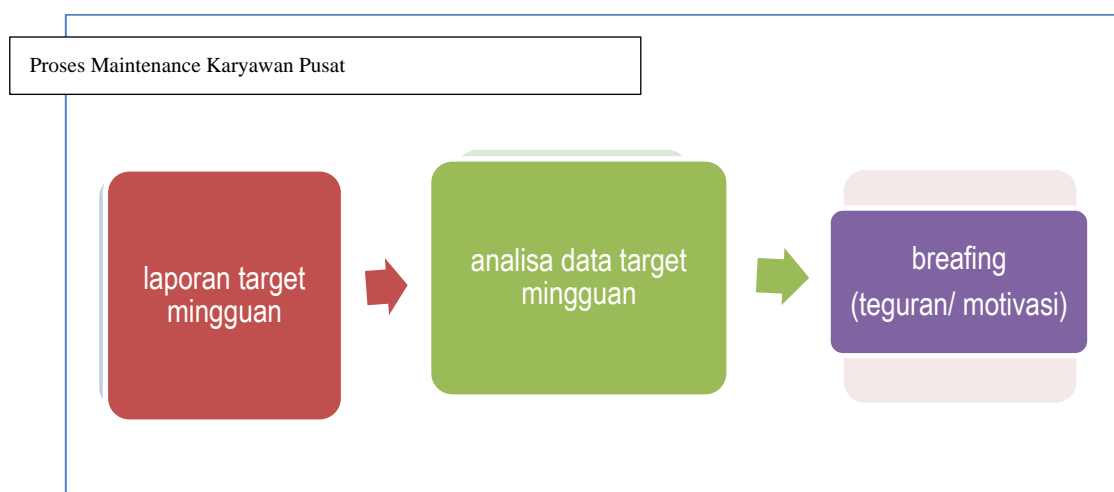
Seleksi dan perekrutan karyawan biasanya dilakukan dalam beberapa tahap yaitu seleksi administrasi, interview, dan psikotes. Masa training karyawan dilakukan selama 1 bulan, jika lolos, maka karyawan training akan langsung diangkat menjadi karyawan kontrak, jika gagal maka

karyawan training akan diberhentikan (Chandra, 2018).

Proses maintenance karyawan dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu maintenance karyawan pusat dan maintenance karyawan outlet. Bagan maintenance karyawan dapat dilihat pada gambar 2 di bawah. Evaluasi karyawan dilakukan berdasarkan data mingguan yang diperoleh, baik untuk karyawan yang di pusat maupun outlet. Karyawan yang memperoleh nilai tertinggi akan mendapatkan bonus pada saat penggajian, sedangkan karyawan yang terlalu banyak bermasalah dan nilai jelek akan mendapatkan teguran atau paling berat akan diberhentikan (Chandra, 2018).



Bagan 2. Proses Maintenance Karyawan Outlet (Chandra, 2018)



Bagan 3. Proses Maintenance Karyawan Pusat (Chandra, 2018)

Berdasarkan Gambar 2 dan 3 di atas, dapat diketahui bahwa perbaikan personaliti karyawan sudah dilakukan oleh PT Dua Karya Berkah, akan tetapi hanya dalam bentuk teguran dan nasehat-nasehat yang belum terkonsep, sehingga evaluasi yang dilakukan hasil yang kurang optimal.

Hal ini ditandai dengan banyaknya *standard operational procedure* perusahaan yang tidak dijalankan oleh karyawan. Hal ini terjadi bukan karena karyawan tidak paham, akan tetapi kurangnya rasa tanggung jawab dan kepedulian karyawan terhadap posisi yang

diemban yang sangat berkaitan erat dengan personaliti karyawan. Kurangnya rasa tanggung jawab dan kepedulian karyawan disebabkan karena karakter personal karyawan yang kurang baik.

b. Pembahasan

Merujuk pada kerangka Pumping HR model, maka ada 3 hal yang akan difokuskan dalam perbaikan personaliti karyawan. Kerangka yang pertama adalah *pumping principle*, kedua *pumping kompetensi*, dan yang ketiga *pumping action*.

Penerapan Pumping HR model pada perbaikan personaliti karyawan dapat dimulai dengan identifikasi dan klasifikasi personaliti karyawan. Pada kesempatan ini, Penulis membagi personaliti karyawan menjadi dua bagian yaitu personaliti yang sehat dan personaliti yang tidak sehat. Personaliti yang sehat dapat dinilai berdasarkan ciri-ciri yang dijelaskan oleh Prasetyo (2007). Personaliti yang sehat ditandai dengan mampu menilai diri sendiri secara realistis, mampu menilai situasi secara realistis, mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis, menerima tanggung jawab, mandiri, dapat mengontrol emosi, hidup berorientasi tujuan, berorientasi keluar (respek terhadap orang lain), bersosialisasi, punya arah hidup ke depan, dan berbahagia.

Personaliti yang tidak sehat ditandai dengan perilaku menyimpang, suka berbohong, hiperaktif, memusuhi semua otoritas, senang mengkritik, sulit tidur, sering mengalami pusing kepala, tidak taat pada ajaran agama, pesimis dalam menghadapi kehidupan, dan kurang bersemangat dalam hidup.

Konsep pertama Pumping HR Model yaitu *pumping principle*. Pada konsep ini, karyawan akan distimulasi untuk mempunyai kekuatan keyakinan dan proses kesadaran diri. Konsep pertama ini akan diterapkan pada proses briefing karyawan oleh supervisor, sidak oleh HRD, dan pengajian yang dilakukan setiap bulannya. Pada konsep *pumping principle*, akan dikuatkan nilai-nilai (*core values*), keyakinan sukses dalam pekerjaan, optimalisasi talenta, penguatan kecerdasan spiritual (SQ) dan penguatan kecerdasan emosi (EQ) manusia. Dengan diterapkannya prinsip ini, maka memberikan pengaruh bagi kesuksesan karyawan dalam bekerja, karena dengan keyakinan maka hambatan-hambatan psikologis dalam bekerja dapat diatasi. Dengan keyakinan akan melahirkan paradigma yang positif dan visi yang jelas dalam bekerja.

Konsep *pumping* kedua yang akan diterapkan dalam *maintenance* karyawan di PT Dua Karya Berkah adalah *competency*

power. Competency power dapat diperoleh dari penguatan dan pengembangan kapasitas diri dan profesi melalui optimalisasi kerja otak, kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ). Menurut Pandu (Pandu, 2010), ada beberapa cara yang dapat diberikan ke karyawan agar dapat mengoptimalkan kinerja otak. Beberapa cara tersebut akan dijabarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Teknik Optimalisasi Kinerja Otak (Pandu, 2010)

| No | Fokus | Teknik |
|----|---------------------|--|
| 1 | Kemampuan mengamati | Memperhatikan lingkungan sekitar, dan merekam dalam pikiran (mulai dari objek paling sederhana hingga yang paling rumit) |
| 2 | Asah indra | <p>Membedakan makanan yang disukai dan yang tidak disukai</p> <p>Mencari tahu bau dan aroma di sekitar</p> <p>Mencari tahu bunyi-bunyi yang ada di jalan</p> <p>Mencari tahu rasa panas atau dingin lingkungan</p> |
| 3 | Daya ingat | <p>hafal nama teman atau no. handphone</p> <p>hafal tanggal penting (menyangkut anggota keluarga dan perusahaan)</p> <p>hafalkan lagu/puisi</p> <p>hafalkan urutan angka berderet</p> |

| | | |
|---|--|--|
| 4 | Pelajaran baru | Mempelajari bahasa inggris/ Keterampilan seni |
| 5 | Menggunakan tangan sesuai dengan petunjuk otak | Bermain gitar Membuat prakarya dari kayu Menulis halus kasar |
| 6 | Tekuni hobi | Menekuni hobi yang dimiliki |
| 7 | Review | Mengingat kembali apa yang dilakukan 1 jam yang lalu/ 1 hari yang lalu/ 1 minggu yang lalu |

Competency Power dan *action power* dalam maintainan karyawan PT Dua Karya Berkah dapat dievaluasi pada program Evaluasi karyawan tengah tahun dan akhir tahun. Materi-materi yang disajikan dalam evaluasi ini menggabungkan materi perusahaan dan trainer, sehingga kompetensi dasar yang diperlukan sebagai bekal karyawan dapat dipetakan oleh perusahaan. Adapun kompetensi dasar yang akan dipetakan oleh perusahaan adalah (1) visi bekerja, (2) motivasi kerja, (3) kepemimpinan, (4) pengetahuan akan pekerjaan, (5) manajemen diri dan pekerjaan, (6) praktik (*do*) atau latihan (*exercise*) untuk mendapatkan pengalaman dalam bekerja.

Beranjak dari *principle power* dan *competency power*, maka akan dihasilkan *action power*. Menurut Ramly (2016), *action power* adalah buah sukses yang merupakan kekuatan untuk melakukan tindakan atau aktivitas kerja sehingga

membuahkan hasil dan prestasi. Action power dapat dilakukan melalui aktivitas pancaindra secara pro aktif, optimalisasi kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan adversity (AQ) dengan memberdayakan pancaindra optimal dan menyinergiskan dengan kerja otak. Pumping HR model merumuskan 5 aksi dasar dalam mencapai kesuksesan, yaitu (1) membuat *statement* sukses, (2) melakukan *personality change*, (3) mempraktikkan *self controlling*, (4) menerapkan *sinergic collaboration*, dan (5) Perbaiki diri perbaiki ikhtiar perbaiki doa secara terus menerus (*self Continuous Improvement*).

5. Kesimpulan

PT Dua Karya Berkah yang telah memiliki sistem evaluasi karyawan yang mengolaborasikan Pumping HR Model dalam mengelola SDM. Kolaborasi dari sistem yang sudah ada dan Pumping HR model diharapkan bisa meningkatkan kepribadian dan mengembangkan potensi diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanuddin. (2017, Oktober 31). SDM dan Intangible Asset. *jabartoday.com*. Diambil dari <https://jabartoday.com/opini/2017/10/31/2344/30183/sdm-dan-intangible-asset>
- Chandra, H. (2018, November 8). Profil PT Dua Karya Berkah.

- Pandu. (2010). Optimalisasi Kinerja Otak. Diambil dari <https://aditya-pandhu.blogspot.com/2010/02/optimalisasi-kinerja-otak.html>
- Prasetyo, A. (2007). *Kepribadian yang sehat*. Diambil dari http://www.academia.edu/14569771/Kepribadian_yang_sehat
- Putri, A. D. (2017). Penempatan Fungsi Kerja Berdasarkan Karakteristik Kepribadian untuk Meningkatkan Efektifitas dan Efisiensi Divarinsi Jayafood. *PERFORMA*, 1(5), 604–611.
- Ramly, A. T. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Unggul Berbasis Pumping-HR Model. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 138–151. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v7i2.1110>
- Ramly, A. T. (2018). Manajemen Sukses Based Pumping HR Model. Diambil dari <https://www.kompasiana.com/amirtengku/5a6082abab12ae2fe3051d02/manajemen-pumping-hr-model>
- Sunaryo, I. (2018, November 8). Pengelolaan Sumber Daya Manusia PT Dua Karya Berkah.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkefli, N. A. (2016). *Kesan tret personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan pegawai Jabatan Kemajuan Masyarakat di Negeri Kelantan* (masters). Universiti Utara Malaysia. Diambil dari <http://etd.uum.edu.my/6441/>