



Jurnal Manajemen

Journal homepage: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/>

e-ISSN: 2301-4628



KARAKTER PENGELOLA KEUANGAN UNIT DI PROGRAM PENDIDIKAN KOMPETENSI UMUM BERDASARKAN PUMPING HR MODEL BAGI KINERJA INSTITUSI

Heni Taryani¹, Amir Tengku Ramly²

¹IPB University. ²Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

E-mail:henita@apps.ipb.ac.id

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v10i1.1527

Article history:

Received:

7 Desember 2018

Accepted:

16 Juni 2019

Available online:

30 Juni 2019

Keywords:

Pumping HR Model, Unit Finance Manager, Performance

ABSTRACT

This paper was made with the aim that the results of the HR-Test Pumping Personality Report that has been carried out can be a reference for character development so that the Unit Financial Manager can begin to improve themselves from the negative results found and continue to increase their potential from the positive results. The positive performance improvement is expected to continue to be carried out so that productivity can run well. Pumping Model-based HR training is a training in human capital which is included in the category of intangible assets. This training is based on personal development, competence, and values of human spirituality. Unit Finance Managers who add insight and skills through various types of training, it is almost certain that it will become human capital, which in the end will increase institutional performance because it has a reliable, skilled and trained Unit Financial Manager.

ABSTRAKS

Tulisan ini dibuat dengan tujuan agar hasil dari Personality Report Pumping HR-Test yang telah dilakukan dapat menjadi acuan pengembangan karakter sehingga diharapkan Pengelola Keuangan Unit dapat mulai memperbaiki diri dari hasil negatif yang ditemukan dan terus menambah potensi diri dari hasil tes yang memang sudah bernilai positif. Peningkatan kinerja kearah yang positif diharapkan dapat terus dilakukan sehingga produktifitas dapat berjalan dengan baik. Pelatihan SDM berbasis Pumping Model merupakan pelatihan human capital (modal manusia) yang termasuk kedalam kategori aset intangible. Pelatihan ini berbasis pengembangan personal, kompetensi, dan nilai-nilai spiritualitas manusia. Pengelola Keuangan Unit yang menambah wawasan dan keterampilannya melalui berbagai macam pelatihan, hampir bisa dipastikan bahwa itu akan menjadi human capital yang pada akhirnya nanti akan menaikkan kinerja institusi karena memiliki Pengelola Keuangan Unit yang handal, terampil dan terlatih

1. Introduction

Dalam setiap organisasi, peningkatan prestasi kerja perusahaan akan menjadi tolak ukur apakah organisasi tersebut semakin meningkat atau menurun kinerjanya. Pada suatu individu, kelompok maupun organisasi diperlukan suatu penilaian dan parameter untuk mengetahui apakah kinerja tersebut tercapai atau tidak.

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2005) kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sehingga penilaian kinerja ini akan sangat penting dilakukan karena dengan cara seperti ini dapat terukur kemajuan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja juga dapat digunakan sebagai pengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok.

Kinerja yang baik dapat terlaksana jika semua bagian dalam organisasi mengikuti tata cara atau prosedur yang telah ditetapkan dan biasanya memiliki standar tertentu. Akan tetapi untuk dapat mencapai kinerja yang baik standarstandar tersebut harus dibuat dan dilaksanakan secara konsisten sehingga peningkatan produktifitas dapat berjalan dengan baik pula. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dari sebuah organisasi diperlukan usaha yang tidak mudah dan sumbu-berdaya yang tidak sedikit. Berbagai aturan dan

standar operasional dibuat oleh sebuah organisasi agar kinerja lebih cepat tercapai. Salah satu bagian penting dalam pencapaian kinerja sebuah organisasi yaitu berjalannya seluruh kegiatan operasional organisasi tanpa ada hambatan dan kendala, baik itu kegiatan rutin ataupun program. Pelaksanaan semua kegiatan tidak bisa dilepas-kan dari ketersediaan dana di organisasi tersebut.

Pengelola Keuangan Unit yang bertugas di Program Pendidikan Kompetensi Umum saat ini telah bertugas sejak Bulan Juni tahun 2012. Bagi seorang Pengelola Keuangan Unit, kinerja yang baik dan merupakan prestasi yang membanggakan adalah ketika tugas sehari-hari dapat diselesaikan dengan baik. Ketika akhir bulan, dimana seluruh pertanggungjawaban belanja dapat diselesaikan, pajak disetorkan dan dilaporkan tanpa keterlambatan serta bukti fisik yang dapat diserahkan dengan tepat waktu merupakan suatu prestasi administrasi.

Program Pendidikan Kompetensi Umum IPB

IPB didirikan pada tanggal 1 September 1963 sebagai wujud pemikiran yang visioner dari pemimpin bangsa dan mereka yang peduli dengan pendidikan tinggi pertanian agar bangsa besar ini mempunyai perguruan tinggi kelas dunia yang memiliki kompetensi dalam bidang pertanian, biosains, dan berbagai bidang yang terkait. Hal ini ditujukan untuk memperkuat ketahanan pangan,

bioenergi, penciptaan lapangan kerja, pengentasan kemiskinan, dan menjaga lingkungan hidup.

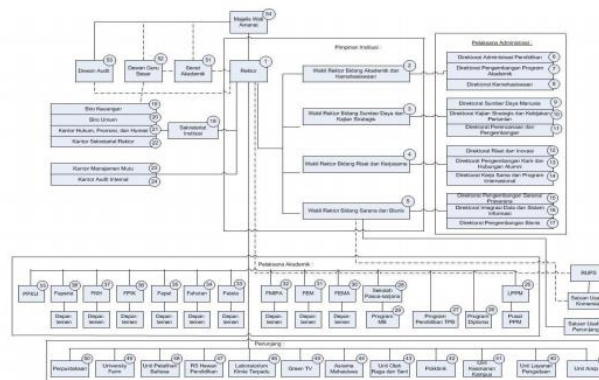
Lahirnya IPB pada tanggal 1 September 1963 berdasarkan keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan (PTIP) No. 92/1963 yang kemudian disahkan oleh Presiden RI Pertama dengan Keputusan No. 279/1965. IPB memiliki visi “Menjadi terdepan dalam memperkokoh martabat bangsa melalui pendidikan tinggi unggul pada tingkat global di bidang pertanian, kelautan, dan biosains tropika” (Statuta IPB 2013).

Sesuai Statuta IPB tahun 2013, misi IPB adalah:

1. Menyiapkan insan terdidik yang unggul, profesional, dan berkarakter kewirausahaan di bidang pertanian, kelautan, dan biosains tropika;
2. Memelopori perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang unggul di bidang pertanian, kelautan, dan biosains tropika;
3. Mentransformasikan ilmu pengetahuan, teknologi, serta seni dan budaya unggul IPB untuk pencerahan, kemaslahatan, peningkatan kualitas kehidupan secara berkelanjutan.

Sebagai perguruan tinggi yang berkomitmen terhadap peningkatan mutu dalam seluruh aspek penyelenggaraan program akademik dan non-akademik, IPB memiliki pernyataan mutu (quality statement) yaitu: ”dengan komitmen yang

tinggi terhadap mutu, IPB secara efisien dan akuntabel menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidang pertanian, kelautan, dan biosains tropika untuk kemajuan bangsa”.



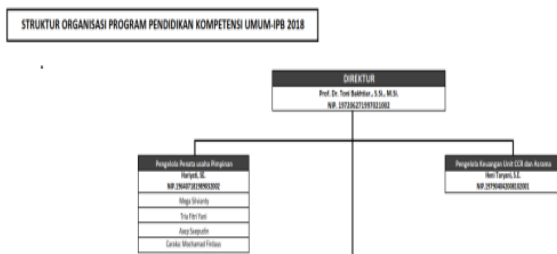
Gambar 1. Bagan Struktur IPB. Sumber: ipb.ac.id

Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Sumber : www.ipb.ac.id Direktorat Program Pendidikan Kompetensi Umum IPB adalah unit kerja dibawah Koordinasi Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan yang diberikan amanah untuk menyelenggarakan semua kegiatan perkuliahan /responsi/kolokium/praktikum bagi mahasiswa tingkat pertama pada program sarjana yang ada di IPB. Jumlah mahasiswa di PPKU pada T.A. 2018/2019 adalah 3.814 orang dan tentu saja jumlah ini jauh lebih banyak dibanding jumlah mahasiswa di tingkat Departemen atau Fakultas.

Dalam pemenuhan kebutuhan administrasi terutama di bagian pengelolaan keuangan unit, sangat diperlukan ketelitian dan efisiensi yang tinggi agar semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar serta dapat meminimalisasi kesalahan yang terjadi. Tidak hanya di bagian administrasi keuangan, semua bagian di Program Pendidikan Kompetensi Umum dituntut untuk dapat terus berkarya dan bekerja sama di antara

seluruh civitas akademika agar seluruh proses akademik dan asrama mahasiswa berjalan dengan baik. Sejak bergabungnya Badan Pengelola Asrama Mahasiswa ke Program Pendidikan Kompetensi Umum di T.A. 2014/2015, PPKU memiliki tugas tambahan yaitu mengelola seluruh asrama mahasiswa yang ada di lingkungan IPB (10 gedung).

Penggabungan ini tentu saja menyebabkan semua aktivitas yang dilakukan di asrama harus terkoordinasi dengan PPKU sebagai unit kerjanya. Pengelola Keuangan Unit yang memiliki garis InstrukSIONAL/tanggung jawab di bawah Direktur, berkewajiban melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan administrasi keuangan baik secara lisan maupun tertulis



Gambar 2. Garis InstrukSIONAL Pengelola Keuangan Unit
Sumber: pku.ipb.ac.id

Gambar 2. Garis InstrukSIONAL Pengelola Keuangan.

2. Literature Review

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-

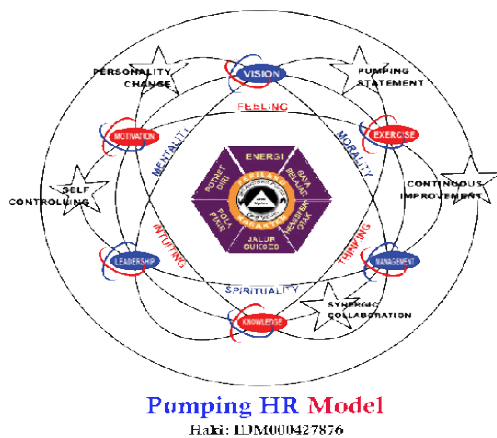
prinsip model milky way (tata surya) yang terdiri dari pusat orbit, titik orbit dan garis orbit, (3) bersandar pada teori Iceberg yang memperlihatkan 3 alam manusia, yaitu bawah sadar (*unconscious*), prasadar (*pra-conscious*) dan alam sadar (*conscious*), (4) bersandar pada teori-teori modern tentang anugerah manusiawi, yaitu pancaindera, otak, dan hati. (Ramly, 2018)

Menurut Ramly (2018), pelatihan SDM berbasis Pumping Model merupakan pelatihan human capital (modal manusia) yang termasuk kedalam 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 asset* yang akan semakin menguatkan institusi dalam berbagai aspek (Amanuddin, 2015).

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 (2001) 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 (Zohar, 2001).

Landasan kedua adalah kompetensi. Hal ini diperkenalkan oleh Prof David Mc Clelland 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, 2018).



Gambar 3. Konsep Pumping HR Model (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, 2018).

Menurut Wirawan (2000) dalam Ramly (2018), 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 *intangibile*. 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. Wibowo (2014) membagi kompetensi dalam tiga tingkatan utama yaitu: “*behavior tools, image attribute dan personal characteristic*”.

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, dimana didalamnya memadukan potensi bakat, perilaku, personal ability, professional ability, kompetensi intangible dan kecerdasan spiritual (SQ), kecerdasan emosional

(EQ), serta kecerdasan adversity (AQ) (Ramly, 2018)

Research Methods

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan tulisan ini adalah dengan menggunakan hasil tes individu dari Pengelola Keuangan Unit di Program Pendidikan Kompetensi Umum IPB yang hasilnya diperoleh dari aplikasi penggunaan teori pumping HR Model.

Diharapkan hasil tes ini dapat dijadikan masukan dan referensi bagi Pengelola Keuangan Unit untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat diaplikaiskan untuk kemajuan institusi.

3. Results

Dari hasil Personality Report Pumping HR-Test yang dilakukan oleh Pengelola Keuangan Unit, diperoleh beberapa hasil antara lain : 1. Cara memperoleh energi : elc+ilc 2. Perilaku dan potret diri : Koleris Sempurna 3. Dominasi otak : Hemisfer Kiri 4. Cara dan gaya belajar : Kinestetik Eksternal 5. Pola pikir dan pengembangan diri : Sensing Thinking.

Hasil Personality Report tersebut jika dapat diimplementasikan, tentu saja akan memberikan dampak yang positif untuk membangun kinerja yang lebih baik bagi Pengelola Keuangan Unit maupun bagi institusi sebagai unit kerja. Dampak

positif tersebut bukan hanya berpengaruh pada Pengelola Keuangan Unit itu sendiri tetapi juga memungkinkan dapat memberikan pengaruh positif pada bagian lain di sekelilingnya, sehingga diharapkan dapat membuat peningkatan kinerja bagi unit kerja. Dengan hasil tes pada bagian perilaku dan potret diri yang memiliki sifat Koleris Sempurna, dimana Pengelola Keuangan Unit memiliki keinginan dan keyakinan yang kuat, menyukai tantangan dan membutuhkan penghargaan.

Perpaduan potret dasar dengan kekuatan dan perilaku melankilos menyebabkan hasil tes ini menjadi Koleris Sempurna. Dengan kemampuan mengendalikan diri dari sikap tak terkendali dan tidak tuntas dalam melakukan suatu kegiatan. Mencoba bekerja dengan selalu menginginkan hasil yang sempurna, memiliki ide baru dan menyukai tantangan sehingga mampu bertahan untuk mencapai suatu keberhasilan.

Menurut Ramly (2018), pelatihan SDM berbasis Pumping Model merupakan pelatihan human capital (modal manusia) yang termasuk kedalam kategori aset intangible. Pelatihan ini berbasis pengembangan personal, kompetensi, dan nilai-nilai spiritualitas manusia. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa jika Pengelola Keuangan Unit menambah wawasan dan keterampilannya melalui berbagai macam pelatihan, hampir bisa dipastikan bahwa itu akan menjadi human capital yang pada akhirnya nanti

akan menaikkan kinerja institusi karena memiliki Pengelola Keuangan Unit yang handal, terampil dan terlatih. Saat ini banyak sekali pelatihan-pelatihan yang diadakan baik oleh instansi pemerintahan maupun swasta. Pelatihan yang diikuti sebaiknya adalah pelatihan yang mendukung pekerjaan dan dapat menambah wawasan serta keterampilan.

Untuk seorang Pengelola Keuangan seperti halnya pelatihan perpajakan, pengelolaan keuangan, pengelolaan aset dan pelatihan keuangan lainnya akan sangat membantu untuk mencapai kinerja terbaik yang diharapkan. Peningkatan kinerja dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif yang datanya diambil dari hasil pekerjaan Pengelola Keuangan Unit selama beberapa tahun terakhir. Hal ini dapat dilakukan untuk dapat memberikan masukan dan koreksi positif sehingga diharapkan Pengelola Keuangan Unit dapat terus memperbaiki diri menuju kesempurnaan dalam melakukan pekerjaan yang merupakan tugas pokok dan fungsinya.

4. Conclusion and Suggestion

Kinerja dari Pengelola Keuangan Unit dapat dicapai secara maksimal dengan menambah keterampilan, wawasan dan ilmu melalui berbagai pelatihan. Hasil *Personality Report*, Pumping HR-Test dapat dibuat sebagai acuan pengembangan karakter sehingga diharapkan Pengelola Keuangan Unit dapat mulai

memperbaiki diri dari hasil negatif yang ditemukan dan terus menambah potensi diri dari hasil tes yang memang sudah bernilai positif.

REFERENCES

-
- _____ Kinerja. Diakses dari <https://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>
- _____ Kinerja Pegawai. Diakses dari www.repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/37180/4/chapter11.pdf.
- _____ Kinerja Karyawan. Diakses dari digilib.uinsby.ac.id/352/8/bab2.pdf.
- Aminuddin. 2015. Semantik: Pengantar Studi Tentang Makna. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ramly AT. 2016. Pengembangan Sumberdaya Manusia yang Unggul Berbasis Pumping HR Model. *J Manajemen*. 7(2): 138-151. Online: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article>
- Ramly, AT. 2018. Manajemen Pumping HR Model. Diakses dari <https://amirtengku.com/2018/01/18/manajemen-pumping-hr-model/>
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Tentang IPB. Diakses dari <http://ipb.ac.id/page/about/>
- Zohar D. dan Marshall, S. 2001. SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan. Bandung : Mizan
- Zwell, Michael. 2000. Creating a Culture of competence. New York: John Wiley & Sons, Inc.