



**EFEKTIFITAS PENDEKATAN TYPOLOGICAL HIPPOCRATES-GALLENUS DALAM
MENGEMBANGKAN KINERJA KARYAWAN MILENIAL
Studi Kasus di UMKM Kota Denpasar**

Oleh

I Putu Dharmawan Pradhana¹⁾, Ruben Lomi²⁾, Devidson Imanuel Eman³⁾

^{1,2,3}**Universitas Pendidikan Nasional**

Email: pradhana@undiknas.ac.id

Abstrak

Employee development is needed in achieving the goals of an organization. Employees need space to be able to improve and actualize themselves according to their abilities to be able to be applied to jobs following their fields. In completing various jobs, one factor that has a strong influence is personality. Everyone has different characteristics and personalities. This also applies to millennials. A generation that prioritizes technology in every life activity. The basic human personality that sparked by Hippocrates-Gallenus is very visible in this generation, especially in dealing with various problems in the scope of work. The concept of training and development with a typological approach is very effective in the process of knowledge transfer considering the trainers are required to be part of this generation and understand each personality has a different approach in completing various jobs. Various aspects can motivate millennial workers to be able to further maximize the results of their work, one of which is the need for self-actualization which certainly requires a variety of specific approaches to be able to awaken every potential it has. A leadership style that can accommodate a variety of personalities to create human resources that have high performance without forcing someone to be the same as other individuals will facilitate the achievement of performance expected by an organization or business unit. This research was conducted in the city of Denpasar, where the phenomenon that occurs is that creative and innovative millennial workers have not been able to make full use of the opportunities and potential within themselves in a business unit. This research shows the Typological approach is very effective in developing capabilities and shaping the work ethic of millennial generation through a democratic leadership style.

Keywords: Typological Approach, Training and Development, Work Ethic & Democratic Leadership

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu unit bisnis. Hingga saat ini peran manusia masih menjadi salah satu faktor produksi yang sangat relevan dalam proses pengembangan organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, dimana manusia merupakan aktor utama sangat menunjang perkembangan organisasi atau unit bisnis tertentu. Manusia memiliki karakteristik khusus yang belum dapat disandingkan dengan kecanggihan teknologi saat ini. Manusia memiliki standar kualitas, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, integritas, loyalitas, serta kegigihan yang tinggi dalam menjalankan fungsi

dan tugasnya. Sebagai salah satu faktor produksi utama, kemampuan manusia dalam mengelola organisasi maupun unit bisnis sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Manusia sebagai bagian dari organisasi diciptakan dengan beragam keunikan tersendiri. Salah satunya adalah dengan adanya perbedaan dari masing-masing individu dengan berbagai kepribadiannya. Setiap individu memiliki pembawaan yang sangat khusus. Pembawaan tersebut mencakup pikiran, perasaan dan tingkah laku yang merupakan karakteristik seseorang saat menunjukkan cara dalam beradaptasi dan berkompromi dalam kehidupan. Hal itulah yang



disebut dengan kepribadian (Santrock dalam Minderop, 1988:435).

Galenus (dalam Yusuf & Nurihsan, 2011; 25-26) mengemukakan klasifikasi tipologi temperamen sebagai berikut, sanguinis, melankolis, koleris dan plegmatis. Jenis-jenis tipologi temperamen tersebut memberikan ciri yang berbeda pada setiap kepribadian yang dimiliki oleh seorang individu. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian, yaitu faktor lingkungan diantaranya keluarga, kebudayaan dan sekolah. Karakter menurut Galenus terinspirasi dari pemikiran Hippocrates. Hippocrates sendiri terpengaruh oleh pandangan *Empedocles*, dimana pandangan tersebut menyatakan bahwa inti dari alam semesta terdiri dari beberapa elemen atau unsur dasar, yaitu tanah, air, udara dan api. Hippocrates menyebutkan terdapat 4 macam cairan dalam tubuh manusia yang sangat mirip dengan unsur dasar tersebut, yaitu sifat kering yang dimiliki oleh empedu kuning, sifat basah yang dimiliki oleh empedu hitam, sifat dingin yang dimiliki oleh *phlegma* atau lender dan sifat panas yang dimiliki oleh *sanguis* atau darah. Keempat jenis cairan tersebut terdapat dalam tubuh manusia dengan porsi yang berbeda, dimana dengan jenis cairan yang mendominasi akan menjadi ciri khas dari kepribadian dari individu tersebut. Pembagian tersebut terdiri dari Choleric, yang memiliki sifat penuh semangat, optimis, emosional dan eras kepala. Melancholic yang merupakan tipe kepribadian *Melancholic*, dimana orang yang memiliki tipe ini termasuk orang yang pemuram, daya juang lemah, mudah kecewa, pesimis. Phlegma dimanifestasikan dalam tipe kepribadian *Phlegmatic*, yang memiliki sifat rapi, pendiriannya kuat, setia dan tidak emosional. Sanguis diterjemahkan dalam tipe kepribadian *Sanguinis*, yang memiliki sifat selalu bersemangat, ramah dan tidak memiliki pendirian yang kuat. Tipologi Hippocrates Galenus sangat identik dengan memasukkan unsur-unsur alam dalam menganalisis kepribadian dari setiap individu.

Karakteristik tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara personal. Perbedaan

kepribadian tersebut tentu membutuhkan penanganan yang berbeda sehingga dapat menciptakan kinerja yang maksimal. Disinilah peran dari kepemimpinan sangat menentukan masing-masing individu untuk dapat menciptakan performa maksimal sesuai dengan kepribadian yang dimiliki.

Kepemimpinan sangat penting dalam menyatukan berbagai kepribadian sehingga membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Pemimpin yang efektif adalah seseorang yang mampu untuk menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya dengan memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Miftah Thoha, 2007:27).

Gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif (Hasibuan, 2007;170). Ketiga jenis gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik tersendiri yang sangat efektif apabila diterapkan pada situasi dan kondisi tertentu dan memiliki keselarasan dengan kepribadian dari masing-masing karyawan secara personal. Kepemimpinan otoriter terkesan kurang relevan pada perkembangan organisasi modern namun masih dipergunakan dikala seorang pemimpin dihadapkan pada anggota yang memiliki tingkat intelegensi yang rendah dan cenderung menggunakan tenaga fisik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepemimpinan partisipatif sangat efektif digunakan bagi kelompok kerja yang memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola pekerjaan dan cenderung menjadikan seorang pemimpin sebagai contoh atau panutan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Kepemimpinan delegatif akan menciptakan hasil yang optimal terhadap anggota team atau karyawan yang memiliki tingkat kemampuan dan pemahaman yang sangat baik terhadap bidang pekerjaannya dan membutuhkan ruang gerak yang lebih luas dalam menyelesaikan setiap detail pekerjaan dengan tidak mengabaikan aspek

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



.....
kreativitas dan inovasi khusus dalam mencapai tujuan yang ingin diraih.

Dalam gaya kepemimpinan yang lebih ekstrem terbagi menjadi dua kategori, yaitu gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis (Toha, 2013;49). Otokratis dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang didasarkan atas kekuatan posisi dan kekuatan otoritas, sementara demokratis merukakan gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Pada sebuah organisasi, terdapat pola kepemimpinan yang berbeda dan sistem pengelolaan yang berbeda juga tergantung karakter pemimpin. Pola kepemimpinan dari seorang pemimpin akan sangat efektif apabila menjalankan fungsi dari kepemimpinan tersebut dengan baik, tidak hanya mengandalkan kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat dari kepedulian yang dimiliki oleh seorang pemimpin terhadap kesejahteraan, kepuasan karyawan dengan cara seorang pemimpin memimpin team atau karyawan dari unit tertentu, kemampuan untuk meningkatkan kualitas bawahan, khususnya dalam sikap mengayomi dan mampu mengarahkan karyawan agar bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dari organisasi atau unit bisnis tersebut (Soegihartono, 2012;123).

Pengembangan Karyawan dengan karakter yang sangat beragam, menjadi problematika tersendiri yang dapat menimbulkan masalah atau percecokan secara Horisontal ataupun Vertikal di dalam sebuah organisasi maupun unit bisnis.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pemilik usaha atau pimpinan dari perusahaan adalah upaya untuk mengembangkan karyawan yang masuk dalam kategori generasi Y. Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi mellenial atau milenium. Generasi Y ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instant seperti email, SMS, instant messanging dan lain2. Hal ini dikarenakan generasi Y merupakan generasi yang tumbuh pada era internet booming (Lyons dalam Putra; 2016, 129). Pengembangan karyawan milenial dengan karakter yang berbeda merupakan suatu

upaya yang dilaksanakan dengan bertujuan untuk meningkatkan kualitas soft skill dan hard skill dari karyawan tersebut. Salah satu karakter yang umum dimiliki oleh generasi milenial menurut tipologi Hippocrates-Galenus adalah karakter sanguinis. Karakter ini umumnya memiliki keinginan tinggi untuk menjadi populer atau dikenal banyak orang dan menjadi pusat perhatian dalam segala hal. Dibutuhkan sosok pemimpin yang bisa memposisikan diri dengan karyawan kaum milenial yang mampu melihat situasi, kondisi dan mengikuti setiap perubahan.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin sangat menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi (Prima A, 2013). Pola kepemimpinan demokratis dirasa sesuai dalam menghadapi karakter karyawan milenial yang masih suka mengutamakan gengsi dan popularitas, dimana seorang pemimpin tidak memaksakan kehendak dan selalu mempertimbangkan berbagai saran dari anggota team, mengayomi dan dapat mengambil hati karyawan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal. Pola ini tidak hanya berlaku untuk karyawan dalam lingkup perusahaan namun juga bagi pemilik maupun pengelola UKM dan bahkan di Usaha Mikro Kecil dan menengah (UMKM).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah merupakan suatu usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan atau juga badan usaha yang dalam hal ini termasuk juga sebagai kriteria usaha dalam lingkup kecil atau juga mikro. Peraturan mengenai UMK tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, dimana Usaha Mikro Kecil dan Menengah merupakan hal yang baru dalam kegiatan atau aktivitas perniagaan, UMKM ini bergerak dalam hal perdagangan dimana dalam hal ini menyangkut pada aktivitas atau kegiatan berwirausaha. Para pelaku usaha mikro kecil, dan menengah di Kota Denpasar merupakan asset tersendiri yang akan memperkuat pondasi perekonomian daerah, initinya dapat menjadi sumber pendapatan bagi pemerintah daerah, selain itu peran serta UMKM



.....

dapat mewujudkan pertumbuhan ekonomi, pemerataan, dan peningkatan pendapatan masyarakat, penciptaan lapangan kerja, dan pengentasan kemiskinan. UMKM perlu disediakannya sarana untuk mengembangkan diri melalui berbagai macamfasilitasi di berbagai sektor yang sudah barang tentu. Sejalan dengan nilai masukan diatas, maka pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah, perlu diselenggarakan secara menyeluruh, optimal dan kesenambungan melalui pengembangan iklim yang kondusif, pemberian kesempatan berusaha, dukungan, perlindungan, dan pengembangan usaha seluas-luasnya, sehingga mampu meningkatkan kedudukan, peran, dan potensi usaha kecil dan menengah.

Pemberdayaan ekonomi kerakyatan adalah untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat serta memperluas lapangan pekerja, perlu meningkatkan dan memantapkan kemampuan UMKM agar menjadi UMKM yang sehat, tangguh dan mandiri. Pembangunan ekonomi masyarakat merupakan skala prioritas untuk menyadari pentingnya pemberdayaan UMKM. Dengan adanya sinkronisasi antara kebijakan pemerintah disatu pihak dengan implementasi kebijakan yang mendorong serta mengarahkan peran serta masyarakat dalam pemberdayaan UMKM untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi dan usahanya. Saat ini bermunculan unit-unit bisnis yang dikelola oleh generasi milenial dengan penerapan teknologi yang sangat memudahkan operasional dari UMKM tersebut, khususnya menerapkan pemasaran suatu produk secara *online*. Berbagai layanan *marketplace* turut memberikan peluang dan pangsa pasar yang lebih luas. Hal ini tentu harus didukung oleh tenaga kreatif serta inovatif yang tidak terlepas dari penguasaan berbagai teknologi khususnya penggunaan internet. Generasi milenial merupakan generasi yang sangat erat dengan perkembangan teknologi, namun di sisi lain generasi ini memiliki karakteristik yang sangat spesifik, sehingga membutuhkan konsep pengembangan yang lebih relevan dengan

berbagai karakter masing-masing individu yang sangat berbeda.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88), merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Menurut Goujali dalam Kadarisman (2014:5) Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi dan kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang di gunakan oleh organisasi.

Veithzal dalam Kadarisman (2015:12) mengungkapkan bahwa pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jabatannya di masa yang mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

Mangkunegara (2006: 45-46) mengungkapkan faktor-faktor pengembangan karyawan terdiri atas perbedaan individu karyawan, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran dan metode latihan dan pengembangan.

Kepribadian Manusia



Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur dan ditunjukkan oleh seseorang (Stephen P. Robbins dan Timothy, 2008; 126-127).

Pembentuk kepribadian dibagi menjadi dua faktor (Jung dalam Hartarti, dkk, 2004; 171-177), terdiri dari faktor genetik dan faktor lingkungan. Faktor genetik sangat terpengaruh dari faktor bawaan seperti tinggi, wajah, gender, temperamen, komposisi otot, tingkat rileks, tingkat energy dan irama biologis yang sangat terkait dengan orang tua dari individu tersebut, seperti komposisi biologis, psikologis dan psikologis bawaan. Sementara faktor lingkungan membentuk kepribadian dari luar individu tersebut, seperti norma dalam keluarga, teman dan kelompok sosial.

Tipologi Hippocrates-Galenus dikembangkan lagi oleh Littauer (2011) dalam bukunya yang berjudul Personality Plus menyatakan tentang pembagian tipe kepribadian. Tipe kepribadian dikembangkan menjadi beberapa jenis. Pertama, Tipe kepribadian sanguinis populer dimana memiliki kepribadian ini memiliki beberapa sifat, yaitu ekstrovert, pembicara, dan optimis. Sanguinis populer yang khas dan emosional dan demonstratif, mereka membuat pekerjaan jadi menyenangkan, dan mereka semua senang bersama orang lain. Sifat-sifat khas yang dimiliki sanguinis populer adalah kepribadian yang menarik, suka berbicara, menghidupkan pesta, rasa humor yang hebat, ingatan yang kuat untuk warna, secara fisik memukau pendengar, emosional dan demonstratif, antusias dan ekspresif, periang dan penuh semangat, penuh rasa ingin tahu, baik di panggung, lugu dan polos, hidup di masa sekarang, mudah diubah, berhati mulus, selalu kekanak-kanakan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi, Kepemimpinan Menurut Ralph M. Stogdill dalam Sutarto (1998b:13). Kepemimpinan adalah suatu proses

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan. George R. Terry (1972:458).

Kepemimpinan memiliki beberapa indikator, yaitu pengambilan keputusan yang merupakan suatu pendekatan sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat, yaitu; kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan seluruh kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Kartono, 2008;213). Kemampuan berikutnya adalah kemampuan dalam berkomunikasi, yang merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. Kemampuan terakhir adalah kemampuan seorang pemimpin untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam agar seseorang yang dipimpin dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin juga harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya dimana tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib dalam menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Kemampuan terakhir adalah kemampuan Mengendalikan Emosional.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang



mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir McShane dan Von Glinow (2008:119). Kemauan datang dari diri dalam manusia yang yang diarahkan oleh pikiran dan perasaan diri mereka sendiri, yaitu karyawan harus mempunyai hal ini agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan benar. Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sofiah (2008:156), Kesetiaan karyawan, kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab kebanggaan karyawan: pada organisasi kebanggaan terhadap suatu organisasi selain didapatkan dari diri individu sendiri, juga diperoleh karena pendapat atau masukan orang lain. Tumbuhnya kebanggaan serta rasa hormat (respect) akan memperkuat komitmen individu terhadap organisasi, di mana komitmen tersebut akan menentukan niat (intensi) dan loyalitas individu dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan kota Denpasar, dimana fenomena yang terjadi yaitu pekerja milenial yang kreatif dan inovatif belum mampu memanfaatkan secara maksimal peluang serta potensi dalam dirinya dalam suatu unit bisnis UMKM di Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan data kualitatif deskriptif dengan wawancara mendalam dengan berpedoman pada *list* pertanyaan serta merekam melalui *handphone*. Informan penelitian yaitu para pemilik UMKM, pekerja, serta pihak yang terkait dengan kinerja karyawan, seperti supervisor maupun manajer lini. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis data model interaktif. Adapun teknik keabsahan data yaitu dengan triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Warung Sapurone, salah satu UMKM yang bergerak di bidang kuliner dan dimiliki oleh Bapak Tommy Saky, melakukan pengembangan karyawan dengan memperhatikan berbagai hal seperti kualitas instruktur yang akan memimpin pendidikan dan pelatihan yang tentunya harus memiliki standar pendidikan yang memadai sebagai seorang instruktur, berpengalaman di bidangnya dan dapat melakukan proses *transfer knowledge* yang efektif kepada karyawan. Untuk memastikan instruktur tersebut menguasai materi secara baik dan benar, pihak pemilik akan mendalami lebih lanjut terkait latar belakang dan berbagai pengalaman yang dimiliki oleh instruktur tersebut. Instruktur akan diterima apabila telah memenuhi berbagai kriteria yang dibutuhkan. Warung Sepurone memiliki sistem penyeleksian karyawan yang akan di ikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan tersebut dapat di tinjau dari segi motivasi kerja karyawan, loyalitas kerjanya, bertanggung jawab serta etos kerja yang mereka tonjolkan, dalam proses pelaksanaan pengembangan karyawan melalui proses pendidikan dan pelatihan, instruktur di arahkan untuk memberikan materi sesuai visi dan misi perusahaan atau sesuai tujuan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memahi materi dengan keterkaitan visi dan misi tersebut, untuk mempermudah karyawan dalam pemahamannya di saat mengikuti pendidikan dan pelatihan materi yang di berikan di buat berdasarkan komponen yang di miliki peserta seperti keahlian dalam membuat kopi dan minuman sejenisnya, maka materi yang di berikan akan sesuai dengan komponen tersebut sehingga akan membantu pengembangan komponen dasar yang sudah di miliki oleh karyawan. Selain kesesuaian dengan komponen materi yang di berikan, ketepatan dalam mencapai sasaran dibutuhkan, agar para peserta pendidikan dan pelatihan dapat dengan mudah memahami materi sesuai dengan kemampuan dasar yang sudah mereka miliki. Jika suatu organisasi atau unit bisnis mengeluarkan sebuah kebijakan tentunya memiliki suatu tujuan dan



harapan tertentu. Hal ini juga berlaku di Warung Sepurone dimana mereka melakukan pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas karyawannya, meningkatkan *soft* dan *hard skill* karyawan serta menambah wawasan dari karyawan secara personal, materi-materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan melalui pengembangan disesuaikan dengan bidang masing-masing karyawan yang sedang mengikuti pengembangan, karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari karyawan yang memiliki berbagai kepribadian di dalamnya salah satunya adalah sangunis, dikarenakan mayoritas karyawan dari warung sepurone merupakan golongan pekerja milenial dan di dominasi oleh karakter sangunis dan tentunya diharapkan agar karyawan mendapatkan kemampuan teknis dan non teknis dengan lebih cepat dan dengan mudah memahami segala tanggung jawab dan deskripsi tugas sesuai SOP yang sudah di tetapkan. Langkah selanjutnya adalah mengamati berbagai perubahan selama beberapa bulan setelah mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan apakah berpengaruh terhadap perkembangan mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tetap memiliki kemampuan sebelum pelatihan dan pengembangan dilakukan. Setiap karyawan harus mematuhi dan mengerti sedetail mungkin segala proses dan standarnisasi yang terdapat di perusahaan dan di harapkan setiap karyawan mampu memenuhi segala kebutuhan yang di inginkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan kerja, dapat terlihat dari sisi kedisiplinan, produktivitas dan memiliki inisiatif dalam melakukan tanggung jawabnya, serta selalui memiliki ide-ide atau gagasan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya. Setelah seluruh karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan, pemilik dari Warung Sepurone akan melakukan evaluasi dengan mengadakan pertemuan setiap minggu dan memberikan apresiasi berupa kompensasi dan penghargaan atas peningkatkan kinerja setelah mengikuti

pendidikan dan pelatihan dengan baik. Mempekerjakan karyawan yang terdiri dari karakter kepribadian yang berbeda menjadi tantangan tersendiri bagi setiap pemimpin perusahaan tidak terkecuali pemilik Warung Sepurone. Dalam kegiatan operasional sehari-hari, sangat terlihat perbedaan loyalitas dan etos kerja karyawan seperti karyawan yang memiliki karakter koleris akan lebih rajin dan bertanggung jawab serta cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya sedangkan yang berkarakter sangunis dan lainnya cenderung lebih lambat dan banyak memikirkan sesuatu yang membuat mereka terlihat kurang produktif. Warung sepurone memiliki karyawan lebih dari lima belas orang yang terdiri dari berbagai karakter seperti sangunis, melankolis, koleris dan plegmatis namun lebih di dominasi oleh karyawan yang berkarakter sangunis. Untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan membutuhkan suatu tindakan nyata atau langkah yang perlu diambil walaupun terkadang sangatlah perlu untuk memposisikan diri menjadi bagian dari mereka sehingga mampu membaur dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepribadian yang mereka miliki agar mereka merasakan adanya suatu perhatian khusus yang ditujukan oleh pemimpin dan lingkungan sekitarnya. Hal tersebut dapat membentuk suatu motivasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan dalam sebuah perusahaan tentukan terdapat permasalahan atau masalah yang datang dari internal perusahaan dan eksternal perusahaan seperti masalah timbul di antara para karyawan saya sebagai pemimpin harus mampu menyelesaikan demi kebaikan bersama dalam menyelesaikan masalah saya selalu bersikap netral dan bijaksana agar tidak timbul rasa kecemburuan di antara para karyawan yang ada, pelatih selalu memotivasi secara verbal terkait suatu tujuan dan impian dalam memnggapai masa depan, dalam sesi pelatihan dan pengembangan, karyawan akan diarahkan untuk bekerja sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan berdasarkan visi dan misinya memotivasi mereka agar mereka itu dapat belajar untuk pengembangan karirnya mereka, Saya selalu



menjalani komunikasi dengan cara melakukan pendekatan secara personal terhadap karyawan dengan semua karakter, untuk memberikan sesuatu yang sesuai dengan apa yang sedang dialami oleh mereka dalam pekerjaan, kehidupan maupun kehidupan mereka, misalnya, masalah personal, perekonomian, keinginan dan cita serta memberikan system penalty untuk sebuah pelanggaran” dan reword untuk sebuah pencapaian, Memberikan sebuah ilmu atau pengalaman dan pengembangan karakter serta cara bagaimana yang harus dilakukan agar dapat mencapai level berikutnya, saya selalu memberitahu dan menunjukkan wujud tanggung jawab saya kepada karyawan saya dengan menjalankan segala system dan SOP yang sudah kita tetapkan dari awal, serta memberikan hak dan kewajiban yang menjadi milik karyawan, di warung sepurone ini tingkat Turn overnya cukup tinggi banyak karyawan keluar dan banyak karyawan yang masuk dan bertahan hal-hal tersebut dapat terjadi dii sebabkan oleh beberapa factor yang datang dari eksternal dan internal perusahaan yang tidak kita ketahui secara mendalam, melihat perkembangan bisnis saya hari lepas hari terus maju dan berkembang pastinya membuat saya merasa bangga dan senang sama seperti karyawan saya mereka terlihat senang dan bangga bekerja disini sampai sekarang dan kami sama-sama berharap perusahaan ini akan terus maju dan berkembang pesat.

01 Juni 2020 Penulis melakukan wawancara bersama Owner Kutus-Kutus Bali, Antoni William, lahir di Denpasar pada tahun 1999, dalam sesi wawancara nya beliau menyatakan kutus-kutus Bali sudah tiga kali mealukan pengembangan karyawan dari segi pendidikan dan pelatihan untuk melaksankan kebijakan dan tujuan tersebut perusahaan pelu mendatangkan instruktur dari luar yang tentunya memiliki standarnisasi pendidikan serta berpengalaman di bidangnya, untuk menjaga kelancaran kegiatan tersebut pemilik dari Kutus-Kutus ikut hadir dalam setiap tahap pelaksanaan pengembangannya, instruktur dituntut memiliki kesabaran dalam melakukan proses *transfer*

knowledge, bersikap ramah dalam melakukan pelatihan pada setiap karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut. Setiap tingkat pelatihan memiliki standarnisasi khusus dalam menyeleksi karyawan sebagai peserta pelatihan tersebut. Hal ini dilakukan bertujuan untuk dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang benar-benar berkompeten dan yang mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi untuk dapat mengikuti pelatihan dan memastikan bahwa proses pelatihan diikuti oleh peserta yang benar-benar membutuhkan pelatihan tersebut.

Kutus Kutus menerapkan sistem *digital marketing* agar dapat meningkatkan promosi dan penjualan perusahaan sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi serta harus memiliki karakter yang baik, bersikap sopan, jujur, ramah serta memiliki kompetensi dalam bidang *digital marketing* dan promosi. Dalam proses pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan, para karyawan diupayakan untuk dapat mengikuti kegiatan tersebut dengan semangat dikarenakan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri baik untuk pengembangan *soft skill* dan *hard skill*, dimana perusahaan mengharapkan *output* dari pendidikan dan pelatihan tersebut, akan mendapatkan karyawan yang terbaik yang memiliki kemampuan kerja dimulai dari segi teoritis, pengaplikasian, *soft skill* dan *hard skill* sehingga dapat mencapai tingkat kompetensi yang diinginkan oleh unit bisnis. Pelatihan ini tentunya mengedepankan kebebasan dari para karyawan untuk mengekspresikan karakter kepribadian yang dimilikinya dalam melakukan setiap pekerjaan tanpa menyimpang dari prosedur kerja yang berlaku. Dari berbagai pelatihan, sangat terlihat para karyawan telah menunjukkan peningkatan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini tentu dipengaruhi oleh keikutsertaan mereka dalam mengikuti diklat maupun pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh perusahaan. Dari hasil positif yang didapatkan, seorang pemilik usaha akan mendapatkan kepuasan dari hasil kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan



tersebut. Pemilik akan cenderung berupaya agar karyawan tetap mempertahankan performa yang dimiliki, dengan memberikan berbagai tanggung jawab yang tentunya sangat terkait dengan kompensasi yang diterima. Dan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan tetap dimotivasi dengan memberikan point atau bonus tambahan dan mengizinkan para karyawan bekerja dengan cara mereka sesuai dengan kepribadian yang dimiliki asalkan tetap memperhatikan standart operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Berbagai pendekatan dan strategi pemasaran dan peningkatan kualitas pelayanan melalui pendekatan secara langsung dengan para konsumen dan pengembangan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan dalam memberikan pelayanan kepada para konsumen dapat menciptakan kepuasan dari konsumen terkait pelayanan yang diterima.

Selasa 15 Juli 2020 Penulis mendapatkan kesempatan untuk melakukan wawancara bersama Jessy Eman selaku Human Resource Deveplomet dari Pepito salah satu usaha ritel yang ada di Bali, dalam wawancaranya beliau menyatakan bahwa di setiap umat memiliki karakter, sifat, karisma, dan kepribadian yang berbeda serta cara menyikapi dan sudut pandang yang berbeda tidak terkecuali dengan karyawan di pepito, dilihat dari sudut pandang psikologi seorang HRD, terdapat banyak karyawan yang didominasi oleh karakter melankolis yang bekerja di pepito. Kecenderungan timbulnya konflik antara sesama karyawan sangat besar, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor tertentu seperti kecemburuan social atau ketidakpuasan dalam bekerja. HRD dituntut untuk mampu menyelesaikan permasalahan tersebut agar para karyawan tetap termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik, memiliki soliditas sesama *teamwork* dan bekerjasama untuk kemajuan bersama dan kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja, beliau juga menyatakan bahwa di perusahaan tersebut kerap kali melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawannya, hal itu dilakukan untuk dapat meningkatkan *soft skill* serta kemampuan teknis karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mengikuti kegiatan

tersebut juga telah terpilih sesuai dengan kesepakatan dan perundingan antara HRD dan juga manajer lini. Dalam teknis pelaksanaan, ditetapkan pelatih yang memiliki pengalaman yang tinggi serta memiliki kualitas pengajaran yang baik juga agar materi dapat dipahami dan berdampak baik bagi perkembangan dan pengembangan para karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihannya, terbukti setelah mengikuti kegiatan tersebut para karyawan sudah menunjukkan peningkatan dalam bekerja mulai dari ketepatan waktu, etos kerja, kualitas kerja serta ide baru yang diterapkan dan dapat dijadikan solusi untuk pengembangan perusahaan kedepan agar lebih baik dan maju.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengembangkan kemampuan karyawan yang tergolong generasi milenial membutuhkan metode pelatihan yang spesifik dan sangat terkait dengan kepribadian dari masing-masing individu. Terdapat 4 karakter dasar yang dimiliki oleh manusia tanpa terkecuali bagi golongan milenial. Karakter ini condong lebih terlihat dan sangat mempengaruhi kinerja. Generasi milenial merupakan generasi yang condong mengedepankan kebebasan berekspresi dan tentunya dipengaruhi oleh kepribadian dasar manusia seperti koleris, sanguinis, plegmatis dan melankolis. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dengan metode pembelajaran yang menarik, inovatif sangat dibutuhkan untuk dapat memudahkan proses transfer knowledge dari pelatih ke karyawan khususnya generasi milenial. Tentunya hal ini harus ditunjang oleh pelatih yang memiliki kwalifikasi dan kompetensi yang memadai dalam melakukan proses pelatihan baik yang berhubungan dengan teknis kerja maupun softskill tertentu yang sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaannya. Berbagai potensi yang dimiliki oleh generasi tersebut sangat dibutuhkan bagi perkembangan suatu organisasi dan unit bisnis, khususnya UKM dan UMKM. Tentu hal ini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan dari tim kerja atau unit bisnis tersebut. Dengan



.....

karakteristik pemimpin yang selalu menerima kritikan dan saran, memberikan ruang bagi karyawan milenial untuk mengekspresikan diri dan menunjukkan eksistensi sangat mendukung kinerja dan etos kerja dari generasi yang cenderung sangat peka terhadap perkembangan teknologi saat ini. Tingkat turn over juga menjadi momok menakutkan bagi perkembangan sebuah unit bisnis mengingat eksistensi akan menurun jika karyawan yang menjadi aset berharga perusahaan keluar karena suatu permasalahan internal maupun eksterenal yang membuat mereka harus kelaur dari perusahaan tersebut hal ini tentu membawah dampak negative bagi perkembangan dan produktifitas karyawan lainnya.

Saran

UMKM merupakan jenis usaha yang bisa di jalankan semua kalangan, semua kelas ekonomi. Sama halnya dengan UMKM di kota Denpasar Bali Indonesia, UMKM disini perlu lebih meningkatkan peran nya sebagai lapangan pekerjaan bagi masyarakat khususnya para pekerja milenial seperti menerapkan kegiatan seminar edukasi dan berbagai sosialisasi ketenagakerjaan. Dalam menerapkan pelatihan dan pengembangan karyawan, khususnya bagi generasi milenial, materi yang disampaikan harus lebih bervariasi dan tepat sasaran untuk dapat dipastikan agar materi pelatihan dapat diterima dengan baik. Materi pelatihan dan pengembangan diharapkan agar dapat disesuaikan dengan karakter dan kepribadian dari masing-masing karyawan khususnya bagi generasi milenial. Hal ini disebabkan karena masing-masing kepribadian dapat menciptakan potensi khusus dari karyawan yang dapat dimaksimalkan menjadi keunggulan kompetitif dari unit bisnis khususnya UMKM dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A Soegihartono. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen. Vol. 3, No. 1, Hal 123-139.

- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- [3] Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, The Key Concepts, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [4] George R. Terry, Principles of Management, Edisi ke-6, Illinois: Richard D. Irwin Homewood, 1972
- [5] Hartati, Netty. dkk. 2004. *Islam dan Psikologi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [6] Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- [7] Kadarisman, M. 2014. Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [8] Kadarisman. 2015, Manajemen Kompensasi, Cetakan Lima Belas. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- [9] Kartono, Kartini, 2008: Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [10] Minderop, Albertine. 2013. Psikologi Sastra; Karya Sastra, Metode, Teori, dan Contoh Kasus. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- [11] Miftah Toha. 2007. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [12] Miftah Toha. 2013 “Kepemimpinan dalam manajemen” Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [13] McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann. 2008. “Organizational Behavior “. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America
- [14] Putra, Yanuar Surya. 2016. Theoretical Reviess; Teori Perbedaan Generasi. Jurnal. STIE AMA Salatiga
- [15] Prima, A. 2013. Pengertian Kepemimpinan Demokratis dan Otokratis. Retrieved On 21 May 2015, from: <http://bamzofimagination.blogspot.com/2013/05/pengertian-kepemimpinan-demokratis-dan.html>



-
- [16] Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- [17] Sutarto, 1998, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- [18] Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI
- [19] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [20] Yusuf, Syamsu dan Juntika Nurihsan. 2011. *Teori Kepribadian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN