

Vol. 9 No. 1 Maret 2006

ISSN 1411 - 2469



# MEDIA

**Ekonomi & Teknologi Informasi**

## EDUKATIF dan KOMUNIKATIF

**Pengaruh Laba Akuntansi Dan Aliran Kas Operasional Terhadap Kebijakan Dividen Dan Implikasinya Pada Harga Saham**  
St. Dwiwarso Utomo

**Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Inovasi Produk Endoskopi Di Bagian Penyakit Dalam Terhadap Image Rumah Sakit Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang**  
Retno Indah Hernawati, Ekowanti

**Analisis Biaya Satuan Rawat Jalan Di Puskesmas Kaliwungu Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang Tahun 2004**  
Eti Rimawati, Wulansari Widyaningsih, Retno Astuti S

**Optimalisasi Web Untuk Mendukung Bisnis Dengan E-Business**  
S.P Hariningsih

**Menjadi Sumber Daya Manusia Yang Efektif**  
Kusni Ingsih

**Teknologi Data Mining Untuk Menunjang Keberhasilan Bisnis**  
Dewi Agustini Santoso

**Postulate Dan Standar Akuntansi**  
Ira Septriana

MEDIA Ekonomi & Teknologi Informasi	Vol. 9	No. 1	Halaman 1 - 104	Semarang Maret 2006	ISSN 1411 - 2469
-------------------------------------	--------	-------	-----------------	------------------------	---------------------

## MEDIA Ekonomi & Teknologi Informasi

### Daftar Isi :

Pengaruh Laba Akuntansi Dan Aliran Kas Operasional Terhadap Kebijakan Deviden Dan Implikasinya Pada Harga Saham <i>St. Dwiarso Utomo</i> .....	1 - 24
Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Inovasi Produk Endoskopi Di Bagian Penyakit Dalam Terhadap Image Rumah Sakit Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang <i>Retno Indah Hernawati, Ekowanti</i> .....	25 - 43
Analisis Biaya Satuan Rawat Jalan Di Puskesmas Kaliwungu Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang Tahun 2004 <i>Eti Rimawati, Wulansari Widyaningsih, Retno Astuti S..</i>	44 - 56
Optimalisasi Web Untuk Mendukung Bisnis Dengan E-Business <i>S.P Hariningsih</i> .....	57 - 67
Menjadi Sumber Daya Manusia Yang Efektif <i>Kusni Ingsih</i> .....	68 - 80
Teknologi Data Mining Untuk Menunjang Keberhasilan Bisnis <i>Dewi Agustini Santoso</i> .....	81 - 89
Postulate Dan Standar Akuntansi <i>Ira Septriana</i> .....	90 - 104



## Menjadi Sumber Daya Manusia Yang Efektif

Kusni Ingsih

### ABSTRACT

*Human resource is the most valuable asset among any other resources in a company. Success of the execution of all functions and achievement of the organization's goals are due to not only finance, capital assets, nor any other assisting devices but also it is mainly because of an ability to participate actively and productively in the company's activities executions. Thus, human resource has to be a complete individual trait, ready personnel, and self-motivated person in conducting any habits supporting the achievement of effective work force.*

**Keyword:** *Human resource, Effective, A complete individual trait, habits*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa dasa warsa terakhir ini , sumber daya manusia dalam berbagai organisasi menjadi perhatian utama bagi manajemen organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Suksesnya pelaksanaan fungsi-fungsi dan tercapainya tujuan organisasi bukan hanya disebabkan karena uang, barang modal dan alat bantu lainnya, tetapi juga karena terutama oleh kemampuan, motivasi dan perilaku dari seluruh tenaga kerja atau karyawan organisasi atau perusahaan untuk berperan serta secara aktif dan produktif dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Sangat banyak perusahaan yang belum memanfaatkan tenaga kerja atau karyawannya sebagaimana mestinya. Cara pandang pimpinan perusahaan yang merasa bahwa zaman yang dimasuki adalah masih zaman industri, sehingga harta dan pendorong utama kemakmuran ekonomi adalah mesin dan modal, yaitu benda. Manusia memang diperlukan , namun masih dengan mudah dapat digantikan dengan orang baru yang bisa mengikuti prosedur ketat. Sebab yang diperlukan, bukanlah pikiran, hati atau jiwa manusia, tetapi hanya tubuh orang tersebut.

Perubahan lingkungan yang cepat mempunyai pengaruh fundamental pada cara berpikir, berperilaku dan cara memahami sebuah organisasi yang akhirnya memunculkan paradigma manajemen yang baru. Seperti yang dikemukakan oleh Covey (2005), harta paling berharga perusahaan pada abad ke-20 adalah peralatan produksinya, tetapi harta yang paling berharga dari institusi abad ke-21, entah institusi itu bisnis atau bukan, adalah para pekerja, pengetahuannya dan produktivitas mereka.

Kompetisi global mengakibatkan munculnya pendekatan-pendekatan baru dalam paradigma manajemen. Paradigma manajemen tradisional berasumsi bahwa tujuan dari manajemen adalah mengendalikan dan memberi batasan kepada orang, menjalankan berbagai aturan, mencapai stabilitas dan efisiensi, mendesain sebuah hirarki atas bawah (*top-down hierarchy*) untuk mengarahkan orang, dan lebih menekankan pada peningkatan laba. Sedangkan paradigma manajemen baru lebih menekankan pada karyawan dan pelanggan, pemanfaatan kreatifitas dan antusiasme para karyawan, penemuan visi dan nilai-nilai bersama, kepemimpinan dengan sistem desentralisasi (*pelimpahan wewenang*) dan menekankan pada kerjasama tim (Williams, 2001). Perubahan-perubahan ini mengakibatkan organisasi harus meninjau kembali pengelolaan sumber daya organisasi khususnya sumber daya manusia.

Konsep sumber daya manusia memandang karyawan sebagai aset utama organisasi, karena mereka memegang kendali organisasi baik dalam perencanaan, pengelolaan, pengawasan dan penilaian kembali pemakaian sumber daya. Mengacu pada paradigma manajemen baru maka tugas pemimpin organisasi adalah bertindak sebagai pemberi fasilitas, dan menciptakan komitmen untuk saling bekerjasama. Dennis W. Backke percaya bahwa pemberian kebebasan dan tanggungjawab kepada para karyawan adalah cara terbaik untuk meningkatkan kekuatan perusahaan (Daft; 2000).

Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal ketrampilan atau kemampuannya. Permasalahannya adalah sumber daya manusia itu sendiri tidak menyadari siapa dirinya, langkah-langkah apa yang harus dilakukan, bagaimana mempersiapkan diri untuk menjadi yang dipilih, dan bagaimana mengembangkan diri. Banyak diskusi-diskusi, seminar-seminar, dan literatur yang dapat diadopsi untuk mempersiapkan diri menjadi sumber daya yang efektif, tinggal bagaimana individu/karyawan mau menyikapi.

---



## **2. TELAAH PUSTAKA DAN PEMBAHASAN**

### **2.1 Peran Sumber Daya Manusia**

Manusia adalah kunci kesuksesan dalam ekonomi global yang kompetitif sekarang ini, demikian kata Jack Welch dalam Angelo (2000). Manajemen Sumber daya manusia berhubungan dengan system rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Tingkat efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia dipandang turut mempengaruhi suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi itu. Karena Sumber Daya Manusia dipandang semakin peranannya bagi suksesnya suatu organisasi, maka semakin banyak organisasi menyadari bahwa unsur "manusia" dalam organisasi dapat memberikan keunggulan besaing.

Disadari atau tidak lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangatlah menantang, perubahan muncul dengan cepat dan meliputi masalah yang sangat luas pula. Ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah sebagai berikut (Mathis, 2001):

1. **Perekonomian dan perkembangan teknologi.**

Perubahan yang menonjol terjadi pada pergeseran dari bidang pekerjaan manufaktur dan pertanian menjadi bidang industri jenis pelayanan dan telekomunikasi. Dengan berkembangnya teknologi informasi, telah memaksa semua organisasi untuk melakukan secara keseluruhan pada organisasinya sehingga akan terjadi pergeseran jenis pekerjaan dan terjadi persaingan global.

2. **Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja.**

Pada masa yang akan datang akan banyak industri yang membutuhkan tenaga kerja yang lebih terdidik, karena jumlah pekerjaan yang menuntut tenaga kerja dengan pengetahuan yang lebih tinggi akan tumbuh lebih cepat dari pekerjaan lainnya. Dampaknya akan terjadi kesenjangan pertumbuhan antara pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja maupun calon tenaga kerja. Oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan pelatihan-pelatihan sehubungan dengan tuntutan perkembangan.

3. **Kependudukan dan permasalahannya.**

Secara keseluruhan, tenaga kerja mengalami perubahan yang besar, karena semakin bervariasi permasalahannya. Misalnya akibat pergeseran

---

kependudukan dengan semakin besarnya tenaga kerja wanita, maka manajemen sumber daya manusia dalam organisasi harus menyesuaikan pada tenaga kerjanya. Ada tiga dimensi kependudukan yang sangat menonjol dalam mempengaruhi organisasi, yaitu; Perbedaan Ras dan Etnis, semakin banyaknya tenaga kerja yang menua, serta keseimbangan kerja dan keluarga.

#### 4. Restrukturisasi Organisasi.

Restrukturisasi sudah marak berkembang dewasa ini. Merger , akuisisi beberapa perusahaan dengan jenis industri yang sama telah dilakukan untuk memenangkan persaingan global. Dari restrukturisasi ini organisasi ataupun perusahaan harus melakukan perubahan – perubahan untuk melakukan efisiensi, misalnya dengan perampingan organisasi, maka organisasi perlu menghilangkan beberapa tingkatan manajemen untuk memperbaiki produktivitas, kualitas dan pelayanan disertai pengurangan biaya.

Konsekuensi dari tantangan-tantangan ini, maka Manajemen Sumber daya Manusia memiliki peran yang sangat penting, baik itu peran secara operasional dan peran secara strategis. Peran secara operasional diaplikasikan dalam kegiatan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan terhadap karyawan, menangani masalah keselamatan kerja, sampai pada pemberian kompensasi. Sedangkan peran secara strategis diperlukan karena orang dalam organisasi dapat menyediakan keunggulan kompetitif, baik domestik maupun internasional. Peran strategis menekankan bahwa orang-orang diorganisasi adalah sumberdaya yang penting dan juga investasi perusahaan yang besar.

Dari peran Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut, aktivitasnya terfokus pada pemberian kontribusi pada suksesnya organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas Sumber Daya Manusia terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas ( Mathis 2001). Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen. Kualitas suatu barang maupun jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang organisasi. Sedang pelayanan adalah diikutsertakannya sumber daya manusia terlibat dalam merancang proses operasi perusahaan.

## 2.2 Paradigma Pribadi Yang Utuh

Menjadi efektif sebagai individu dan organisasi bukan lagi merupakan pilihan dalam dunia sekarang ini, sebaliknya, itu adalah harga yang harus

---



dibayar untuk masuk ke medan permainan. Kendati demikian untuk dapat bertahan hidup, bertumbuh, berinovasi, menjadi unggul dan terkemuka dalam realita baru zaman ini, maka manusia sebagai pribadi tidak hanya harus membangun efektifitas (*effectiveness*) tetapi juga harus melampauinya. Panggilan dan kebutuhan di era baru ini adalah untuk mengejar pemenuhan diri (*fulfilment*), pelaksanaan yang penuh semangat (*passionate execution*) dan sumbangan yang bermakna (*significant contribution*) Covey (2005). Oleh sebab itu manusia dituntut untuk dapat berfikir yang baru, memiliki keahlian baru, perangkat-perangkat baru dan kebiasaan yang baru pula.

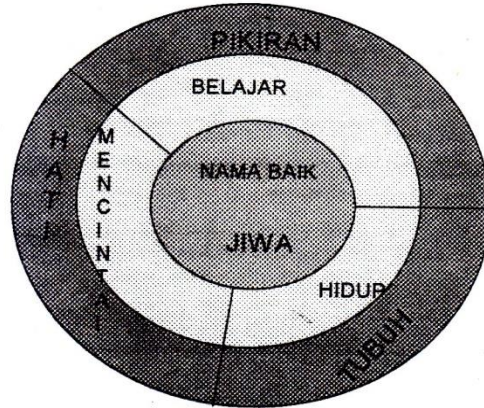
Secara individu di dalam organisasi atau perusahaan, banyak orang yang mengatakan bahwa mereka memiliki banyak bakat, kecerdasan, kemampuan, dan kreatifitas untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada di perusahaan. Namun tidak sedikit pula yang mengungkapkan keluhan-keluhan bahwa merasa menjadi orang yang tidak berguna, tidak dibutuhkan dan tidak ada manfaatnya bagi lingkungan, tidak bersemangat, tidak dipercaya, takut, malu, kesepian dan masih banyak lagi keluhan. Akhirnya individu tersebut bermuara kepada ketidakpuasan dalam kerja di suatu organisasi atau perusahaan.

Pada intinya, ada satu alasan yang umum sekali, kenapa ada begitu banyak orang yang merasa tidak puas dalam pekerjaan mereka, dan kenapa banyak sekali organisasi tidak berhasil menarik dan memanfaatkan bakat, kecerdikan dan kreativitas karyawannya dan tidak menjadi organisasi yang sungguh-sungguh hebat dan bertahan lama. Covey (2005) mengatakan bahwa situasi itu bermula dari paradigma yang tidak komplit mengenai siapa sesungguhnya kita ini, atau paham dasar mengenai kodrat manusia.

Suatu kenyataan yang mendasar bahwa manusia bukanlah benda atau barang yang perlu dimotivasi dan dikendalikan, namun manusia memiliki dimensi-dimensi sebagai pribadi yang utuh. Dimensi-dimensi tersebut adalah:

1. Tubuh, atau fisik yang secara ekonomis mencerminkan suatu kebutuhan untuk hidup atau bertahan hidup
  2. Pikiran, yang mencerminkan kebutuhan untuk belajar, bertumbuh dan berkembang.
  3. Hati, yang mencerminkan kebutuhan untuk saling mencintai, berhubungan dengan sesama (hubungan pertalian)
-

4. Jiwa, yang mencerminkan kebutuhan untuk meninggalkan nama baik, bermakna dan menyumbangkan sesuatu untuk sesama.



**Gambar 1.** Paradigma Pribadi Yang Utuh (Covey, 2005)

Sebagai pribadi yang utuh mestinya manusia menyadari bahwa, mereka adalah makhluk ciptaan Tuhan yang sempurna dan semestinya bersyukur, bahwa sejak lahir manusia diberikan anugrah bawaan yang luar biasa untuk memenuhi kebutuhannya tersebut ( Hidup, Belajar, Menyayangi dan Meninggalkan Nama Baik).

Adapun anugrah bawaan sejak lahir adalah sebagai berikut :

1. Kebiasaan dan Kemampuan untuk Memilih

Ini merupakan anugrah yang paling besar, karena hakekat manusia adalah mampu mengarahkan kehidupannya sendiri. Antara rangsangan dan tanggapan terdapat sebuah ruang. Diruang itu terdapat kebebasan dan kemampuan untuk memilih dan menanggapi, karena dalam pilihan-pilihan itu terdapat perkembangan dan kebahagiaan manusia. Kemampuan untuk memilih, berarti bukan sekedar hasil masa lalu, produk masa lalu, tetapi pilihan yang paling merdeka adalah kalau manusia itu bisa menentukan dirinya sendiri.

2. Hukum Alam dan Prinsip-prinsip

Prinsip- prinsip bersifat Universal/umum, artinya manusia bisa mengatasi budaya dan wilayah geografis. Prinsip itu Abadi dan tidak pernah



berubah, seperti keadilan, kebaikan hati, rasa hormat, kejujuran, integritas, pelayanan dan sumbangan. Jadi prinsip tidak bisa diperdebatkan.

### 3. Empat (4) Kecerdasan Manusia

#### a. Kecerdasan Fisik (*Physical Quotient / Physical Intelligence/ PQ*)

Adalah sebetuk kecerdasan yang dimiliki oleh tubuh manusia, yang secara tak langsung disadari, namun seringkali tidak memperhitungkan. Misalnya tubuh yang menjalankan sistem pernafasan, sistem peredaran darah, sistem syaraf dan sistem vital lain. Jadi sesuatu yang mengikuti keinginan, sementara manusia sendiri kurang menyadari.

#### b. Kecerdasan Mental (*Intelligence Quotient/ IQ*)

Yaitu kemampuan untuk menganalisis, berpikir dan menentukan hubungan sebab akibat, berfikir secara abstrak, menggunakan bahasa, memvisualisasikan sesuatu dan memahami sesuatu.

#### c. Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient/EQ*)

Yaitu pengetahuan mengenai diri sendiri, kesadaran diri, kepekaan sosial, empati, dan kemampuan berkomunikasi baik dengan orang lain. Kecerdasan emosi adalah kepekaan mengenai waktu yang tepat, kepatutan secara sosial, dan keberanian untuk mengakui kelemahan, dan menyatakan dan menghormati perbedaan. Ada banyak sekali riset seperti Goleman (1998) yang menyatakan bahwa dalam jangka panjang, kecerdasan emosional akan merupakan penentu yang lebih akurat mengenai keberhasilan dalam komunikasi, berhubungan dengan kepemimpinan dibanding dengan kecerdasan mental.

#### d. Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*)

Kecerdasan Spiritual merupakan pusat yang paling mendasar diantara kecerdasan yang lain, karena sebagai sumber bimbingan bagi ketiga kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual mewakili kerinduan manusia akan makna dan hubungan dengan yang tak terbatas. Kecerdasan Spiritual juga membantu manusia mencerna dan memahami prinsip-prinsip sejati yang merupakan bagian dari nurannya. Pierce (2006), mendefinisikan Spiritual tidak searti dengan meninggalkan dunia, tetapi usaha yang penuh disiplin untuk membuat diri dan lingkungan bersekutu dengan Tuhan dan menjelmakan (mendagingkan, mewujudkan, mematerialkan) roh Tuhan di dalam dunia.

---

Dari keempat kecerdasan tersebut, manusia tidak bisa mengembangkan salah satu tanpa mempengaruhi yang lain, apakah secara langsung maupun tidak langsung. Namun bila diri manusia mengembangkan dan memanfaatkan keempat kecerdasan tersebut, maka dalam diri manusia akan muncul kepercayaan diri, keamanan, dan kekuatan batin, kemampuan untuk menjadi berani sekaligus penuh pertimbangan dan otoritas moral personal. Sehingga upaya untuk mengembangkan keempat kecerdasan tersebut akan sangat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain.

### 2.3 Kebiasaan-Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif.

Buku *The 7 Habits of Highly Effective People* karangan Covey (1998) merupakan bacaan yang sangat menarik untuk diperhatikan baik individu maupun pimpinan yang ada dalam organisasi, karena ini merupakan kebiasaan-kebiasaan yang luar biasa apabila dapat diaplikasikan dalam bekerja, yang tentunya akan berguna untuk meningkatkan kinerja dan kesiapan individu yang bekerja. Berikut ringkasannya (Covey 2005):

#### 1. Jadilah Proaktif (*Be Proactive*)

Proaktif adalah sesuatu yang lebih dari sekedar mengambil inisiatif. Proaktif berarti menyadari bahwa individu/karyawan bertanggungjawab terhadap pilihan-pilihannya, berdasar prinsip dan nilai, dan bukan karena suasana hati atau kondisi disekitarnya. Orang proaktif adalah agen perubahan, memilih untuk tidak menjadi korban, untuk tidak menjadi reaktif, dan memilih untuk tidak menyalahkan orang lain.

#### 2. Mulai dengan Tujuan Akhir (*Begin with the End in Mind*)

Individu, keluarga atau tim, organisasi membentuk masa depan mereka dengan terlebih dahulu menciptakan sebuah Visi mental untuk segala proyek, baik besar maupun kecil, pribadi atau antar pribadi. Identifikasi diri Serta memberikan komitmen.

#### 3. Dahulukan yang Utama (*Put First Things First*)

Mendahulukan yang pertama berarti mengatur aktivitas dan melaksanakannya berdasarkan prioritas-prioritas yang paling penting. Apapun situasinya, hal itu berarti menjalani kehidupan dengan didasarkan pada prinsip-prinsip yang dirasakan paling berharga, bukan oleh agenda dan kekuatan sekitar yang mendesak kita.

---



#### 4. Berfikir Menang-menang (*Think Win-Win*)

Berpikir menang-menang adalah kerangka pikiran dan hati yang berusaha mencari manfaat bersama dan saling menghormati didalam segala jenis interaksi. Berfikir menang-menang adalah berfikir dengan dasar-dasar Mentalitas Berkelimpahan yang melihat banyak peluang, dan tidak berfikir dengan Mentalitas Berkekurangan dan persaingan yang saling mematikan. Kebiasaan ini bukanlah berfikir secara egois (menang-kalah) atau seperti martir (kalah-menang), tetapi berfikir dengan mengacu pada kepentingan "kita" bukan "aku".

#### 5. Berusaha Memahami Dulu, Baru kemudian Berusaha Dipahami (*It is better to understand than to be understood*)

Jika kita mendengar dengan maksud untuk memahami orang dan tidak mencari celah untuk menjawab, maka kita memulai komunikasi dan pembentukan hubungan yang sejati. Peluang-peluang untuk berbicara secara terbuka dan untuk dipahami kemudian akan datang secara lebih alamiah dan mudah. Berusaha untuk memahami butuh pertimbangan matang, berusaha dipahami memerlukan keberanian. Efektifitas terletak pada menyeimbangkan atau menggabungkan keduanya.

#### 6. Bersinergi (*Synergise*)

Sinergi adalah alternatif ketiga, bukan cara saya, bukan cara anda, tetapi sebuah cara ketiga yang lebih baik daripada apa yang kita capai sendiri-sendiri. Sinergi merupakan buah dari sikap menghormati, menghargai dan merayakan adanya perbedaan diantara orang-orang. Sinergi bersangkut paut dengan upaya untuk memecahkan masalah, meraih peluang dan menyelesaikan perbedaan.

#### 7. Mengasah Gergaji (*Sharpening the saw / renewal*)

Mengasah gergaji berkenaan dengan upaya kita untuk memperbaiki diri secara terus-menerus pada empat bidang dasar kehidupan, yaitu; fisik, sosial/emosional, mental dan spiritual. Ini adalah kebiasaan yang meningkatkan kapasitas kita untuk menjalankan semua kebiasaan lain yang akan meningkatkan efektivitas.

### 2.4 Cara Mengembangkan Kecerdasan.

Banyak orang lahir, tumbuh, berkembang dan akhirnya meninggal tanpa pernah dasar bahwa dia dijajah oleh pengalaman, keyakinan yang salah

---

dan tidak diinginkan, pendapat orang lain dan trauma masa lalu (Waringin, 2006). Padahal manusia memiliki cara dan kemerdekaan untuk mengambil keputusan sesuai anugrah bawaan sejak lahir, yaitu pilihan, prinsip dan kecerdasan-kecerdasan yang dimiliki. Kadang manusia tidak menyadari betapa pentingnya mengelola diri dan mengembangkan kecerdasan-kecerdasan yang dimiliki agar pola pikir menjadi lebih baik. Berikut cara-cara untuk mengembangkan kecerdasan-kecerdasan manusia :

#### 1. Mengembangkan Kecerdasan Fisik (PQ)

Tubuh adalah alat bagi pikiran, hati dan jiwa. Apabila jiwa bisa menundukkan tubuh, yaitu membuat selera dan nafsu tunduk terhadap nurani, maka manusia akan menjadi tuan bagi dirinya sendiri. Ada tiga cara untuk mengembangkan kecerdasan fisik, yaitu :

- a. Nutrisi yang baik dan seimbang, adalah cara dimana manusia harus tahu apa yang seharusnya dan tidak seharusnya dimakan, dengan cara mengatur pola kombinasi makanan yang akan dimakan.
- b. Olah raga yang seimbang dan teratur, merupakan cara yang tepat untuk menjaga jantung, kekuatan dan kelenturan tubuh, sehingga secara signifikan meningkatkan kualitas hidup dan jangka waktu harapan hidup.
- c. Istirahat yang baik, santai, mengelola stres, dan menganut pola pikir bahwa pencegahan lebih baik daripada pengobatan. Amat penting bagi tubuh manusia untuk melakukan pemeriksaan kesehatan secara teratur, sehingga berbagai kecenderungan atau gejala-gejala penyakit bisa diatasi dengan berbagai pilihan yang bijaksana.

#### 2. Mengembangkan kecerdasan Mental (IQ)

Untuk mengembangkan IQ atau kapasitas mental dapat dilakukan dengan :

- a. Pembelajaran dan Pendidikan yang berkelanjutan, Sistematis, dan Disiplin. Orang yang melakukan komitmen untuk melakukan pembelajaran, pertumbuhan dan perbaikan diri secara terus menerus akan menjadi orang yang memiliki kemampuan untuk berubah, beradaptasi, menyesuaikan diri dengan perubahan kenyataan kehidupan, dan secara fundamental akan memiliki kemampuan untuk memberikan hasil disegala bidang kehidupan.
  - b. Menumbuhkan Kesadaran Diri ( Menyadari Asumsi-Asumsi Diri Sendiri Secara Eksplisit). Kesadaran diri membutuhkan keempat
-



kecerdasan secara menyeluruh dan merupakan anugrah yang hanya ada pada manusia. Apabila kesadaran diri ini dilakukan maka akan memberikan efek pelipatgandaan terbesar yang bisa dilakukan.

- c. Belajar dengan cara Mengajarkan dan Melakukannya. Pembelajaran yang terbaik adalah mengajari orang lain dan juga melakukannya, sehingga akan menyatu dengan diri dan melakukannya dalam kehidupan.

### 3. Mengembangkan Kecerdasan Emosional (EQ)

Ada lima komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima, yaitu :

- a. Kesadaran Diri, yaitu kemampuan untuk merefleksikan kehidupan diri sendiri, menumbuhkan pengetahuan mengenai diri sendiri, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki diri, serta untuk mengatasi kelemahan.
- b. Motivasi Pribadi, yaitu yang berkaitan dengan apa yang menjadi pemicu semangat seseorang; visi, nilai-nilai, tujuan, harapan, hasrat dan gairah yang menjadi prioritas-prioritas mereka.
- c. Pengaturan Diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengelola diri sendiri agar mampu mencapai visi dan nilai-nilai pribadi.
- d. Empati, yaitu kemampuan untuk memahami cara orang lain melihat dan merasakan berbagai hal. Tidak seorang pun hanya bekerja dalam satu kalangan, satu kepentingan. Oleh sebab itu peduli dengan sesama adalah penting dalam dunia kerja.
- e. Keahlian Sosial (Kemampuan Sosial dan Komunikasi), yaitu yang berkaitan dengan bagaimana cara mengatasi perbedaan, memecahkan masalah, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan berinteraksi secara optimal untuk mengejar tujuan-tujuan bersama.

### 4. Mengembangkan Kecerdasan Spiritual (SQ)

Untuk mengembangkan Kecerdasan Spiritual adalah dengan :

1. Integritas, yaitu menyatu dengan nilai-nilai, keyakinan, dan nurani tertinggi seseorang, dan membentuk hubungan dengan Yang Maha Kuasa. Hal ini bisa dimulai dengan hal yang kecil, misalnya membuat dan memenuhi janji, sehingga dikemudian hari akan terbiasa dengan membuat dan memenuhi janji yang lebih besar, serta mendidik dan mematuhi nurani, karena suara dari nurani itu amatlah lembut sehingga
-

mudah untuk diabaikan, tetapi juga amat jelas sehingga tidak mungkin untuk disalahartikan.

2. Makna, yaitu memiliki keyakinan untuk memberikan kontribusi terhadap orang lain dan pada tujuan-tujuan yang bermakna.
3. Suara, yaitu menyelaraskan pekerjaan dengan bakat atau anugrah yang unik, dan panggilan diri. Untuk dapat menemukan suara seseorang, cukup dengan menanyakan pertanyaan; apa yang dituntut oleh situasi hidup saat ini; apa yang seharusnya dilakukan dan tanggung jawabnya; tugas-tugas apa yang harus diterima, dan langkah bijaksana apa yang perlu diambil. Hal ini tidak terlepas keempat kecerdasan tubuh, pikiran, hati dan jiwa.

### 3. KESIMPULAN

Sebagai aset utama organisasi, sudah menjadi suatu keharusan bagi sumber daya manusia untuk mempersiapkan diri dalam berkompetisi, karena tantangan diberbagai bidang sudah menyeruak, dan menuntut sumberdaya manusia untuk melakukan sesuatu yang lebih. Dengan memahami, bahwa manusia sebagai pribadi yang utuh dan mampu mengembangkanserta mengkombinasikan kecerdasan-kecerdasan baik pisik, mental, emosional dan spiritual, maka sudah pasti akan menjadi sumberdaya yang handal .

### REFERENSI

- Covey Stephen R, 2005, "*The 7 Habits of Highly Effective People The*", cetakan pertama, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Covey Stephen R, 2005, "*The 8th Habit; Melampaui Efektivitas Menggapai Keagungan*", cetakan pertama, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Daft, Richard L., 2002, *Manajemen*, Edisi Ke-lima, Jilid I, Erlangga Jakarta.
- Goleman Daniel, 1998, "*Working With Emotional Intelligence*", Bantam Books, New York.
- Griffin Ricky W., 2004, "*Manajemen* ", Edisi Ke-tujuh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Keraf, A, Sony, 1998, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, Kanisius, Yogyakarta.
- Kreitner Robert & Kinicki Angelo, 2003, "*Perilaku Organisasi* ", Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
-



- Mathis, RL, Jackson JH, 2000, "*Human Resources Management*", Ninth Edition, Allyn & Bacon Inc, USA.
- Mathis Robert L, Jackson John H, 2002, "*Manajemen Sumber Daya Manusia* ", Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Pierce Gregory FA, 2006, "*Spirituality@work* ," Cetakan pertama, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Robbins Stephen, 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep – kontroversi – Aplikasi*, Jilid 1, Edisi ketujuh, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Waringin TD, 2006, "*Awaken The Giant Within*", Materi Seminar,
- Whilliams Chuck, 2001, *Manajemen*, Edisi Pertama, Jilid I, Salemba Empat, Jakarta.
-