

**PEMBINAAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS *HUMAN CAPITAL*
Studi Kasus Pada PT. Mitra Intimarga Bekasi**

MARHABAN SIGALINGGING

marhaban@ptmitra.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menggali informasi yang mendalam terkait keberhasilan PT. Mitra Intimarga dalam mengembangkan unit bisnisnya dan meningkatkan asetnya lebih dari 1000 kali lipat sejak 10 tahun perusahaan tersebut mulai beroperasi. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitra Intimarga dengan menggunakan studi kasus dan analisis data kualitatif dalam menemukan tema-tema sosial yang melatari fenomena tersebut. Ada 40 lebih informan yang terlibat dalam penelitian ini dan tiga diantaranya ditetapkan sebagai informan kunci. Analisis data menginformasikan bahwa keberhasilan dalam mengembangkan unit bisnis dan peningkatan asset ini dilatari oleh (1) perusahaan berhasil mengembangkan dan mengimplementasikan pembelajaran organisasi; (2) sumber daya manusianya disiapkan secara hati-hati dengan mengikuti proses pembelajaran dan pelatihan; dan (3) ada nilai-nilai baru yang dikembangkan organisasi untuk memelihara sumber daya manusianya dengan menerapkan perusahaan berbasis spiritual. Temuan di atas mengisyaratkan bahwa proses belajar dan pengetahuan merupakan kekuatan utama dalam mendukung keberhasilan organisasi PT. Mitra Intimarga.

Kata Kunci: Pembelajaran organisasi, Investasi manusia, Perusahaan Berbasis Spiritual

LATAR BELAKANG

Beberapa tahun terakhir ini, di samping mendorong pertumbuhan sektor industry, pemerintah juga membangun sektor pertambangan yang kuat. Hal ini bertujuan agar kekayaan sumber daya alam nasional dapat dimanfaatkan secara optimal guna mendorong sektor industri agar mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk meningkatkan devisa Negara dari sektor ini. Salah satu di antaranya mendorong pertumbuhan dan perkembangan industry tambang selain minyak bumi dan gas (migas). Kebijakan ini didorong oleh semakin meipisnya cadangan minyak nasional dan dunia sehingga hampir semua Negara mencari alternative lain sebagai pengganti bahan bakar untuk kegiatan industrinya. Salah satu pilihannya adalah batu bara karena disamping murah, cadangan bahan bakar alternative ini juga masih cukup banyak dan tersebar di hampir seluruh belahan dunia.

Hal yang sama juga dilakukan oleh pemerintah Indonesia, guna mengurangi konsumsi migas nasional, beberapa perusahaan strategisnya didorong untuk menggunakan bahan bakar batu bara. Hal ini membuat konsumsi batubara terus meningkat dalam satu decade ini. Lima tahun pertama awal abad ke-21 ini tercatat, konsumsi batubara di Indonesia meningkat hingga 51,85 %.

Peningkatan konsumsi batubara memberikan peluang yang cukup besar bagi pengusaha tambang di Indonesia. Berbagai upaya dilakukan agar dapat menangkap peluang ini, mulai dari peningkatan kegiatan eksplorasi hingga eksploitasi. Meskipun demikian, dibandingkan dengan potensi yang ada, jumlah yang dapat diproduksi masih sangat terbatas. Hal ini dikarenakan keterbatasan alat eksplorasi dan dukungan sumber daya manusianya (SDM). Pengusaha tambang ini harus berhadapan dengan risiko yang besar jika mereka harus menyediakan peralatan eksplorasi karena alat-alat ini hanya dibutuhkan saat eksplorasi saja dan kawasan yang akan dieksplorasi (KP) yang diberikan pemerintah. Hal ini membuat perusahaan pertambangan selalu membutuhkan *outsourcing* dan mitra/partner kerja yang berkesinambungan.

Dalam kurun waktu dua tahun belakangan ini, usaha pertambangan mineral dan batubara mengalami kesulitan masa sulit, yang ditandai dengan harga komoditi ini. Hingga sekarang, harga komoditas batubara ini masih bertahan di kisaran USD 76.61 per ton, dibandingkan dengan USD 127,05 per ton untuk kalori 6.500 ke atas pada dua tahun sebelumnya. Fluktuasi harga ini harus dapat disikapi oleh perusahaan tambang agar usaha mereka tetap dapat berjalan dengan baik.

Di samping itu, Kementerian Sumber Daya Mineral (ESDM) mengeluarkan berbagai aturan (UU MINERBA) terhadap perusahaan pertambangan Batubara (PKP2B) yang telah ada sebelum berlakunya undang-undang MINERBA dan tatacara wilayah izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK). Dalam aturan ini diterbitkan larangan bagi investor untuk masuk di usaha tambang dengan luas 5.000 Ha ke bawah dan mewajibkan melepas sahamnya hingga 51 % pada tahun ke-10 sejak berproduksi. Di samping itu, mereka juga diwajibkan melakukan pengolahan dan pemurnian hasil penambangan atau membangun *smelter* demi tercapainya ketahanan energy nasional di bidang pertambangan.

Fluktasi harga batubara dan kebijakan yang mengharuskan pengusaha tambang membangun *shelter* pengolahan batubara, pada dasarnya, akan berdampak terhadap penurunan kegiatan produksinya. Selanjutnya juga akan berdampak terhadap kegiatan pertambangan ini dan kegiatan bisnis di hulunya, yakni kegiatan sewa menyewa peralatan pertambangan, mulai dari eksplorasi dan eksploitasi. Meskipun demikian, Hal ini tidak terjadi pada PT. Mitra Intimarga (PT MIM) yang bergerak dalam bidang penyediaan peralatan pertambangan, rental, konsultasi dan jasa (*services*) yang berhubungan dengan bidang Ilmu Kebumihan di Indonesia.

Meskipun perusahaan ini memiliki banyak pesaing dan usahanya tergantung pada kegiatan pertambangan mitra kerjanya, perusahaan ini tetap tumbuh dan berkembang dalam 10 tahun terakhir ini. Dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, perusahaan ini mampu meningkatkan asetnya hingga seratus ribu persen lebih. Tidak hanya sampai di situ, perusahaan ini juga mampu membangun lebih dari 10 unit usaha baru dalam kurun waktu tersebut. Sebuah prestasi yang cukup mencengangkan di tengah-tengah ketidakpastian kegiatan pertambangan nasional. Padahal, sebagai sebuah perusahaan swasta nasional, perusahaan ini menghadapi situasi yang bersifat dua perubahan (*double squeeze*) yakni: situasi yang datang dari sisi internal berupa kemampuan SDM dan eksternal berupa persaingan dengan usaha sejenis.

PT. MIM adalah sebuah perusahaan swasta (*private*) yang ebrgerak sebagai salah satu agent atau distributor alat-alat geofisika untuk kebutuhan laboratorium dan penelitian,

khususnya dalam bidang pertambangan. Kegiatan perusahaan ini adalah menjual dan menyewakan peralatan tersebut kepada perusahaan yang membutuhkan. Di samping itu, perusahaan juga menyediakan kursus dan *workshop* untuk membantu perkembangan dunia industri pertambangan, khususnya yang berkaitan dengan karakteristik struktur bawah permukaan dan deposit Sumber Daya Alam (SDA).

Secara teoretis, keberhasilan perusahaan ini tumbuh dan berkembang pada dasarnya karena adanya dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini terjadi karena kemampuan perusahaan mengelola SDMnya, terutama kompetensi para karyawannya sehingga menjadi asset utama organisasinya. Bilamana SDM telah dikategorikan sebagai aset, maka SDM ini dapat dikategorikan sebagai modal. Dalam konteks ini muncul gagasan atau konsep modal insane (*human capital*) dimana manusia sebagai modal terus dibina dan dikembangkan sehingga mampu memberikan pengembalian (*return*) dalam bentuk pertumbuhan aset bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berupaya menggali upaya yang dilakukan PT MIM dalam membina SDM berbasis *human capital* sehingga mampu mendorong pertumbuhan aset perusahaan.

Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- Pertama**, bagaimanakah proses rekrutment karyawan berbasis *human capital* pada PT. Mitra Intimarga?
- Kedua**, bagaimanakah proses pengembangan kompetensi karyawan berbasis *human capital* pada PT. Mitra Intimarga?
- Ketiga**, bagaimanakah proses penempatan karyawan pada PT. Mitra Intimarga?

Human Capital

Human Capital adalah sebuah konsep yang menyadari bahwa manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan aset penting dan esensial yang berkontribusi terhadap perkembangan dan pertumbuhan, persis halnya modal fisik, seperti mesin dan uang. Sikap, keterampilan, dan kemampuan kolektif manusia ini berkontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Setiap pengeluaran dalam proses pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan dikategorikan sebagai investasi, bukan hanya sebagai biaya semata (Stockley 2003: 44). Relevan dengan pendapat sebelumnya, Hutapea dan Thoha (2010: 108) mendefinisikannya sebagai pengembangan nilai dan tindakan yang meliputi sikap, keterampilan dan kemampuan karyawan bersifat teoretik dan praktikal ditambah pengalaman dengan kemampuan agar kompetitif dan komparatif. Mengutip pendapat Becker, Wright dan McMaahn (2011: 93) membatasi *human capital* sebagai pengetahuan, informasi, ide-ide, keterampilan-keterampilan individu. Selanjutnya ditegaskan bahwa *human capital* hampir sama dengan modal fisik atau keuangan (*financial or physical capital*) dalam arti bahwa manusia adalah asset yang berguna pada periode waktu yang panjang. Pada sisi lain, keunikan *human capital* ini terletak pada fakta bahwa pengetahuan-pengetahuan, keterampilan-keterampilan, kesehatan atau nilai-nilai yang mereka anut sebagaimana halnya dengan asset keuangan dan fisik. Melengkapi pendapat sebelumnya, Daft (2010: 309)

membatasi *human capital* sebagai nilai ekonomi dari gabungan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan kapabilitas pekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa *human capital* adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dengan demikian, jika ketiga aspek ini dipupuk secara terus menerus, maka modal ini akan meningkat sehingga dapat memberikan pengembalian (*return*) yang jauh lebih besar dari yang diinvestasikan. Kerangka pikiran ini sejalan dengan temuan penelitian Thomton, Ryckman, dan Gold (2011: 9) yang menegaskan bahwa anggaran yang dikeluarkan perusahaan berkorelasi positif dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam bekerja. Peningkatan ketiga aspek inilah yang akan melahirkan daya saing sehingga perusahaan mampu mencatat laba (*profit*) yang lebih besar. Dengan demikian, investasi yang dilakukan perusahaan terhadap peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam bekerja pada dasarnya tidak memberikan pengembalian (*return*) secara langsung, tetapi melalui peningkatan inilah pengembalian yang lebih besar dapat diperoleh.

Ditilik dari sudut pandang di atas, penerapan *human capital management* baru dapat terlaksana secara efektif jika, seseorang telah menjadi naggota organisasi. Dalam tahapan ini, individu akan dikembangkan sesuai dengan bakat dan minatnya serta tantangan yang dihadapi perusahaan di masa yang akan datang. Hanya saja, proses rekrutmen individu dan pengembangan karirnya di masa yang akan datang dapat terkait dengan efektivitas penerapan *human capital management* ini.

Rekrutmen

Pembinaan karyawan merupakan sebuah proses panjang dan kompleks. Dimulai sejak perekrutan hingga saat karyawan sudah tidak produktif lagi di perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa rekrutmen tenaga kerja merupakan langkah awal dalam melakukan langkah awal dalam melakukan pembinaan SDM. Rekrutmen berarti, “*seeing applicant for potential employee*”. (A. Noe, et al: 2009: 789). Pendapat ini menegaskan bahwa rekrutmen adalah mencari pelamar untuk menjadi karyawan yang potensial. Pendapat ini jelas terlalu sederhana karena tidak menjelaskan kapan dan bagaimana proses pencarian tersebut dilaksanakan. Untuk menutupi kelemahan batasan di atas, Ivancevich dan Lee (2002: 438) memberikan batasan rekrutmen sebagai seperangkat aktivitas yang digunakan organisasi untuk menarik perhatian calon pekerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mahapatro (2010: 62-63) membatasinya sebagai sebuah proses menemukan sumber tenaga kerja untuk memenuhi jadwal pekerjaan dan menerapkan pengukuran yang efektif untuk menarik minat calon tenaga kerja dalam jumlah yang cukup dan melakukan seleksi terhadap tenaga kerja yang dianggap efisien.

Dua pendapat yang terakhir ini jelas lebih komprehensif dibandingkan dengan pendapat sebelumnya. Pendapat yang terakhir memperlihatkan bahwa rekrutmen dilakukan dengan cara menarik perhatian calon pekerja menggali kemampuan dan sikap yang dimilikinya, menyesuaikannya dengan kebutuhan organisasi sebelum diputuskan untuk diterima atau ditolak.

Jika pendapat terakhir ini dielaborasi, maka dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah sebuah proses yang berawal dari menarik perhatian calon karyawan. Hal yang menarik bagi karyawan itu sangat bervariasi, namun umumnya dapat dikategorikan dari gaji, tantangan

dalam pekerjaan tersebut. Dari hal tersebut akan muncul banyak calon karyawan. Berikutnya adalah memilih mereka yang dianggap paling dibutuhkan oleh perusahaan. Calon yang dianggap paling dibutuhkan ini dapat ditarik bergabung dengan perusahaan.

Relevan dengan uraian sebelumnya, Mahapatro (2010: 62-63) menegaskan bahwa rekrutmen bertujuan: (a) menarik minat orang-orang yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang multidimensi yang sesuai dengan strategi organisasi di masa sekarang dan depan; (b) memasukkan orang luar dengan perspektif baru untuk mengarahkan perusahaan; (c) memasukkan darah segar pada semua tingkatan organisasi; (d) mengembangkan budaya organisasi yang menarik perhatian orang-orang yang memiliki kompetensi terhadap organisasi; (e) mencari atau memburu orang-orang yang keterampilannya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan; (f) menyempurnakan metodologi untuk menilai bawaan psikologis; (g) mencari landasan pengembangan bakat yang bersifat non konvensional; (h) mencari pekerja yang berbakat secara global dan bukan hanya dalam organisasi; (i) mendisain gaji awal yang dapat memacu kualitas, tapi tidak kaku; dan (j) mentisipasi dan menemukan prang-orang untuk posisi-posisi tertentu, tapi posisi tersebut belum dimunculkan.

Merujuk pada pendapat di atas, rekrutmen tidak hanya sekedar mencari dan diperkerjakan pada sebuah organisasi, tetapi juga dapat digunakan untuk mengembangkan metode-metode penilaian bakat, penyusunan gaji yang lebih kompetitif, dan menyiapkan individu untuk posisi jabatan yang kelak akan dikembangkan. Hal inilah yang menjadi manfaat tambahan yang dapat diambil dari proses rekrutmen. Melalui proses rekrutmen yang benar, perusahaan akan dapat menyempurnakan dirinya dalam menarik calon pekerja yang paling berbakat, tidak hanya secara regional, tetapi juga secara global.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik minat calon anggota organisasi dan memilih di antara mereka yang dinilai sesuai dengan tujuan dan misi organisasi.

Pengembangan

Para calon karyawan yang dinilai sesuai dengan kebutuhan perusahaan kemudian diterima sebagai karyawan. Mereka terkadang tidak bisa langsung diperkerjakan karena masih memerlukan penyesuaian dengan lingkungan yang baru. Proses penyesuaian inilah yang disebut orientasi.

Orientasi adalah aktivitas yang memperkenalkan karyawan baru dengan organisasi dan unit kerjanya. Hal ini bertujuan untuk mereduksi ketegangan ketika seseorang memasuki organisasi yang baru (DeCenzo dan Robbins, 2005: 201). Relevan dengan pendapat sebelumnya Ivancevich dan Lee (2002:140) menegaskan orientasi sebagai memperkenalkan kepada pegawai baru tentang organisasi dan tugas-tugas barunya, manajer-manajernya, dan kelompok kerjanya. Selanjutnya ditegaskan bahwa orientasi bertujuan mengarahkan dan memandu pegawai untuk memahami pekerjaan, kolega, misi perusahaan.

Pendapat ini menegaskan bahwa karyawan yang terbaik sekalipun tetap memerlukan waktu untuk memahami tugas-tugas baru dan lingkungan barunya. Mereka memerlukan waktu untuk memahami kebiasaan dan pola kerja lingkungan barunya agar setiap aktivitas yang mereka laksanakan sejalan dengan norma yang berlaku di organisasi tersebut.

Orientasi pada dasarnya diperlukan karena hal ini berguna dalam: (1) mereduksi ketegangan yang terjadi pada karyawan baru; (2) mereduksi tingkat perpindahan tenaga kerja

ke perusahaan lain atau berhenti bekerja; (3) menghemat waktu; dan mengembangkan realistis bagi pegawai baru tersebut. (Ivancevich dan Lee, 2002: 140)

Untuk perusahaan yang baru, orientasi ini cenderung dicampur adukkan dengan proses pengembangan. Secara teoretik, proses pengembangan dilakukan setelah karyawan ditempatkan pada jabatannya. Hanya saja untuk perusahaan yang baru, dimana belum ada pengorganisasian pekerjaan yang jelas, pos-pos jabatan ini belum ada sehingga setiap karyawan mendapat proses orientasi dan pengembangan sekaligus sebelum ditempatkan. Hal ini juga terjadi pada PT. MIM. Pada saat perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja, organisasinya belum terbentuk sehingga pegawai yang direkrut mendapat proses orientasi dan pengembangan secara bersamaan. Berbeda halnya dengan proses orientasi, proses pengembangan SDM merupakan hal yang krusial dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. (Mahapatro, 2010: V)

Pengembangan berarti proses dimana setiap manager atau eksekutif tidak hanya untuk mendapatkan keterampilan dan kompetensi sesuai dengan pekerjaannya sekarang, tetapi juga kapasitas untuk mengerjakan pekerjaan pada posisi yang lebih tinggi di masa depan. (Joshi, 2013: 36). Selanjutnya ditegaskan bahwa pengembangan dan pelatihan sering ditafsirkan sama oleh banyak orang. Padahal, kedua terminology ini jelas berbeda. Pelatihan dapat diartikan sebagai tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang spesifik,. Kegiatan ini menekankan keterampilan spesifik dengan tujuan yang khusus, sedangkan pengembangan tidak hanya untuk menjawab masalah kekinian, tetapi juga masalah yang mungkin terjadi pada organisasi di masa depan.

Relevan dengan pendapat sebelumnya, Mahapatro (2010: 243) menjelaskan bahwa pengembangan berarti “persiapan pemikiran” (mind prrparation) dan melaksanakan perpindahan dari area pekerjaan aktualnya. Salah satu metodenya adalah dengan pelatihan yang bertujuan mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dikehendaki oleh seseorang agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, pengembangan adalah pertumbuhan dalam kemampuan, pemahaman, dan kepedulian. Dalam organisasi, pengembangan ini diperlukan karena: (a) mengembangkan para pekerja agar dapat mengerjakan tugas-tugas yang lebih tinggi; (b) menyediakan pelatihan konvensional bagi para pekerja baru dan muda; (c) meningkatkan efisiensi dan standar kinerja; (d) memenuhi persyaratan legal; dan (e) memberikan informasi kepada orang-orang terkait dengan pekerjaannya.

Pengembangan melalui pelatihan, pada dasarnya adalah untuk meningkatkan kompetensi anggota organisasi, Kompetensi, dalam hal ini, memiliki dua arti yang berbeda. *Pertama*, kompetensi yang berasal dari kata “*competence*” berarti kemampuan mengerjakan tugas-tugas yang spesifik. Menurut konsep ini kompetensi cenderung berorientasi pada hal kerja. *Kedua*, kompetensi yang berasal dari kaat “*competency*” berarti terkait dengan perilaku dalam mengerjakan tugas-tugas. (Torrington, Hall, dal Taylor, 2008:394).

Merujuk pada pendapat di atas, kompetensi pada dasarnya tidak hanya terkait dengan kemampuan teknis mengerjakan tugas-tugas yang spesifik, tetapi juga berhubungan dengan perilaku dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut. Dengan kata lain, kompetensi dalam hal ini tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga proses dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Terlepas dari perbedaan maknanya, inisiatif pengembangan dan pelatihan dapat mentransformasikan organisasi tidak hanya akan menjadi sebuah organisasi yang kaya dengan keterampilan. Di samping itu, hal ini juga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja para anggotanya. Hal inilah yang kelak akan meningkatkan produktivitas organisasi. (Mahapatro, 2010: 243). Hasil penelitian menegaskan bahwa manfaat pelatihan dan pengembangan bagi organisasi bisnis yang kecil adalah: (a) meningkatkan produktivitas; (b) mengurangi angka pegawai yang keluar dari perusahaan (*tumover*); (c) meningkatkan efisiensi yang berdampak terhadap peningkatan laba perusahaan; dan (d) menurunkan angka kebutuhan terhadap *supervise*.

Berdasarkan uraian di atas, pengembangan pada dasarnya adalah peningkatan kompetensi pegawai, baik melalui pelatihan ataupun dengan cara lain, agar sejalan dengan tujuan organisasi. Hal ini bertujuan untuk membangun SDM yang handal sehingga mampu memberikan balikan (*return*) yang lebih besar kepada organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan kajian studi kasus. Artinya, penelitian ini tidak menggunakan perhitungan-perhitungan secara matematis dan statistik, melainkan lebih menekankan kepada kajian deskriptif dan interpretatif, Denzin dan Lincoln (2009: 97) menegaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti tidak bisa lepassama sekali dari yang diteliti dalam aktivitas meneliti berbagai konstruksi. Dengan demikian, temuan atau hasil sebuah penelitian merupakan kreasi atau konstruksi, pada akhirnya ada di dalam pikiran para individu. Sejalan dengan pendapat sebelumnya, Lincoln dan Guba (1985: 11) menegaskan konstruksi tersebut tidak berada di luar para individu yang menciptakan dan memilikinya; konstruksi tersebut bukan sebuah dunia ‘objektif yang keberadaannya terpisah dari para konstruktornya.

Studi kasus, menurut Stake (2009: 313), bukan ditujukan untuk mewakili dunia, namun untuk mewakili suatu kasus. Artinya, analisis kasus tidak dapat digeneralisasikan untuk mewakili apa yang diteliti, tetapi mewakili dirinya sendiri. Creswell (2007: 73) menegaskan penelitian analisis kasus adalah sebuah pendekatan kualitatif di mana peneliti menggali sebuah atau beberapa system yang terkait (*bounded system*) atau kasus-kasus pada waktu tertentu melalui pengumpulan data yang rinci dan mendalam termasuk aneka jenis sumber informasi dan membuat laporan deskripsi kasus dan tema-tema yang mendasari kasus tersebut. Yin (2005: 18) mendefinisikan studi kasus sebagai suatu inkuiri empiris yang: (a) menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata, bilamana; (b) batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas; dan dimana (c) multisumber bukti dimanfaatkan.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, studi dokumentasi, dan wawancara dengan menetapkan empat orang informan kunci. Data ini kemudian dianalisis dengan mengikuti pendapat Miles dan Huberman (2009: 591), yaitu: (1) reduksi data; (2) penyajian data; dan (3) penarikan kesimpulan/verifikasi, keabsahan data diperiksa melalui triangulasi dan *peer de briefing*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Umum PT. Mitra Intimarga

PT. MITRA INTIMARGA (MIM) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penelitian dan penyewaan alat-alat pertambangan. Perusahaan ini didirikan sesuai dengan Akta Notaris pada Tahun 1997 tetapi mulai aktif diawal Tahun 2004 dengan modal dasar pendirian sebesar Rp. 10 Juta. Dan untuk menghindari beban operasionalnya, perusahaan awalnya membuka kantor operasionalnya di rumah sendiri dengan dukungan tenaga kerja yang hanya berjumlah tiga orang. Pada tahun 2014 atau 10 tahun kemudian perusahaan tumbuh menjadi sebuah perusahaan koporat (*MARHABAN CORP.*) dengan Lebih 10 anak perusahaan yang berbeda dengan total asset lebih dari Rp 25 miliar dan kantor yang tersebar di 8 lokasi berbeda dan didukung tenaga kerja yang berjumlah 36 orang. Dalam rentang waktu tersebut, perusahaan ini melebarkan sayap usahanya pada unit bisnis lain meskipun sebagian besar di antaranya masih berada pada ranah bisnis intinya (Core Business). Ranah bisnis lain yang mulai dirambah oleh perusahaan ini adalah Travel, Ticketing & Money Changer, Percetakan dan sebuah perusahaan yang khusus menangani kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility). Keragaman usaha ini membuat anak perusahaan ini dapat saling bersinergi satu sama lain.

Jika dilihat dari aspek ini berarti bahwa perusahaan mampu melahirkan lebih dari satu anak perusahaan setiap tahunnya. Dengan kata lain, perusahaan mampu melahirkan satu bidan usaha baru yang menjadi anak perusahaannya dalam tepo 10 tahun.

Pertumbuhan Aset

Jika dilihat dari pertumbuhan asetnya, presentasi yang diraih perusahaan ini juga tidak kalah menarik. Modal dasar yang diinvestasikan pada awal berdirinya perusahaan hanya Rp 10 Juta. 10 tahun setelah kegiatan operasionalnya resmi berjalan, asset perusahaan menjadi Rp 10,12 miliar atau tumbuh sebesar 12,39% dari tahun sebelumnya dan 101.218,10% jika dilihat dari awal pertamanya perusahaan melaksanakan kegiatannya. Pertumbuhan asset ini data dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Pertumbuhan Aset Perusahaan Dalam Juta Rupiah

No.	Tahun	Asset
1	2004	10.000.000.000
2	2005	598.989.000. 000
3	2006	1.301.228. 000. 000
4	2007	2.116.255. 000. 000
5	2008	3.262.005. 000. 000
6	2009	5.001.203. 000. 000
7	2010	6.213.412. 000. 000
8	2011	7.501.004. 000. 000
9	2012	9.006.011. 000. 000
10	2013	10.121.810. 000. 000

TEMUAN UMUM

Rekrutmen Tenaga Kerja

Gambaran perkembangan jumlah karyawan ini dari tahun ke tahun dapat digambarkan pada table 2 berikut:

Tabel 2. Pertumbuhan Tenaga Kerja PT MIM

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jenjang Pendidikan		
			S1	Diploma	SLTA
1	2004	3	2	-	1
2	2005	6	4	-	2
3	2006	8	6	-	2
4	2007	11	8	1	2
5	2008	15	10	1	4
6	2009	19	12	2	5
7	2010	23	15	2	6
8	2011	28	18	3	7
9	2012	33	21	3	9
10	2013	36	23	3	10

Jika dikaitkan dengan pertumbuhan asetnya, pertumbuhan tenaga kerja ini juga tidak memiliki pola yang tetap. Meskipun keduanya memiliki grafik yang cenderung meningkat setiap tahunnya, namun polanya tidak menentu. Setahun sejak perusahaan berdiri, jumlah asset perusahaan meningkat sehingga 5989%, tetapi pertumbuhan karyawannya hanya mencapai 100%. Sebaliknya, pada tahun 2012 pertumbuhan asset perusahaan mencapai 12,39% dari tahun sebelumnya, tetapi pertumbuhan tenaga kerjanya kurang dari 10 %. Hal ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan asset perusahaan tidak berbanding lurus dengan pertumbuhan tenaga kerja meskipun kedua-duanya mengalami peningkatan kuantitatif secara konstan.

Pengembangan Kompetensi Karyawan

Gambaran peningkatan kegiatan ini dari tahun ke tahun dapat dilihat pada table 3 berikut

Tabel 3 Kegiatan Pengembangan Kompetensi SDM PT MIM

No	Tahun	Seminar/ symposium/ Semi loka		Pendidikan dan Pelatihan		Jumlah
		Dalam Negeri	Luar Negeri	Dalam Negeri	Luar Negeri	
1	2004	-	-	-	-	-
2	2005	-	-	-	-	-
3	2006	-	-	-	-	-
4	2007	1	1	-	-	2
5	2008	1	1	1	-	3
6	2009	2	1	1	1	5
7	2010	2	2	2	1	7
8	2011	2	2	1	2	7
9	2012	2	3	2	3	10
10	2013	3	3	3	3	12
Jumlah		13	13	10	10	46

Anggaran yang dikeluarkan

Anggaran yang dikeluarkan perusahaan untuk kegiatan pengembangan kompetensi dapat dilihat pada table 5 berikut.

**Tabel 5 Alokasi Anggaran Pengembangan SDM PT MIM
Dalam ribu rupiah**

Tahun	Jumlah Kegiatan	Jumlah Anggaran	Prosentase Peningkatan Dari tahun sebelumnya	Peningkatan dari Awal
2004	-	-	-	-
2005	-	-	-	-
2006	-	-	-	-
2007	2	25	-	-
2008	3	30	20,00%	20,00%
2009	5	65	116,67%	160,00%
2010	7	126	93,85%	484,00%
2011	7	150	19,05%	500,00%
2012	10	250	66,67%	900,00%
2013	12	350	40,00%	1.300,00%
Jumlah	46	1.036.000	-	

Penempatan Karyawan

Telah diuraikan sebelumnya bahwa dewasa ini perusahaan telah tumbuh menjadi 12 unit usaha dengan jumlah karyawan sebanyak 36 orang. Artinya, jika dirata-ratakan, setiap unit usaha hanya memiliki 3 orang karyawan dan setiap unit usaha harus mengelola asset yang jumlahnya mencapai hamper Rp 1 miliar. Semua pimpinan pada unit usaha ini merupakan karyawan biasa pada PT MIM sebelumnya. Mereka ditempatkan sebagai pimpinan pada anak perusahaan setelah melewati masa kerja yang cukup lama di perusahaan ini. Dengan kata lain, tidak ada pegawai baru yang direkrut untuk mengisi posisi pimpinan pada tiap unit usaha yang dibangun oleh perusahaan. Mereka yang duduk pada posisi pimpinan ini adalah karyawan perusahaan yang memiliki masa kerja antara 8 hingga 12 tahun bekerja sebagai karyawan pada perusahaan.

Pembahasan

Proses Rekrutmen PT MIM

Tema sosial pertama yang terungkap dalam proses rekrutmen ini adalah mengasah pedang. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola SDM-nya tidak terlepas dari adanya proses pembelajaran yang terus menerus dialami pimpinan perusahaan. Dari proses belajar ini, modal finansial yang dimiliki perusahaan bertambah dengan modal keterampilan, pengetahuan, dan sikapnya dalam mengerjakan pekerjaan, ketiga aspek kemudian didisain sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah komoditi yang marketable.

Hal ini sejalan dengan pendapat Senyucel (2012: 18) yang menegaskan bahwa tempat belajar yang paling efektif adalah lingkungan kerja. Dengan kata lain, tempat pekerjaan adalah sumber pembelajaran yang berharga. Proses belajar ini hampir mencapai lima tahun sehingga hampir semua pengetahuan yang terkait produk jasa riset dan pertambangan dapat dikuasainya. Disini, pemilik perusahaan juga belajar bagaimana mengelola manusia dan bagaimana membuat bisa mengerjakan pekerjaannya.

Tema berikutnya adalah mengutamakan integritas. Pengalamannya dengan para pekerja di sektor riset dan konsultan pertambangan yang sering keluar masuk perusahaan, membuat manajemen perusahaan ini selalu mengutamakan integritas dalam melakukan rekrutmen. Manajemen perusahaan meyakini bahwa memiliki karyawan yang memiliki integritas jauh lebih baik dari pada karyawan yang terampil. Meningkatkan keterampilan jauh lebih mudah dari pada meningkatkan integritas. Menurut Patton (2008: 146), memiliki karyawan yang mempunyai integritas sama halnya dengan memiliki karyawan yang bersedia melayani orang-orang dengan tujuan positif, bukan demi kepentingan member layanan itu sendiri. Selanjutnya ditegaskan bahwa integritas mencakup: (a) kejujuran; (b) keadilan; (c) ketulusan yang lebih besar terhadap orang lain.

Sikap inilah yang membuat modal perusahaan makin bertambah jika dilihat dari aspek SDMnya. Sebagai sebuah perusahaan jasa, perusahaan harus menjaga integritasnya di mata konsumennya. Sikap ini pula yang tercermin dari para pegawainya dan juga merepresentasikan sikap perusahaan.

Tema sosial berikutnya adalah optimalisasi sumber daya yang ada. Agar nilai-nilai integritas ini tetap bertahan dan berkembang, perusahaan senantiasa melakukan rekrutmen internal untuk mengisi pos-pos pimpinan unit usahanya. Secara teoritik hal ini dapat dibenarkan karena menurut Noe dkk (2006: 164), salah satu kelebihan rekrutmen internal adalah adanya jaminan karir di perusahaan tersebut.

Proses Pengembangan

Tema sosial yang terjadi dalam proses pengembangan ini adalah membangun rumah belajar. Perusahaan mendisain model komunikasi yang unik. Setiap orang dapat belajar pada siapa saja tanpa melihat struktur organisasinya. Hal ini membuat pengetahuan perusahaan menyebar ke SDM lainnya. Perusahaan bukan hanya berfungsi menyalurkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, tetapi juga sebagai tempat belajar.

Temuan ini menggambarkan bahwa rumah belajar ini mengadopsi nilai – nilai dari pembelajaran organisasi (*organizational learning*). Pembelajaran organisasi dapat diartikan sebagai organisasi yang secara terus menerus mentransformasikan diri mereka mengelola pengetahuan, menggunakan teknologi, memperdayakan orang-orang secara lebih baik, memperluas kegiatan belajar agar beradaptasi secara lebih baik dan berhasil dalam lingkungan yang berubah (Marquardt, 1996: 20).

Tema sosial adalah invest-tasi yang berkesinambungan. Agar pengetahuan para karyawan tidak stagna, perusahaan kemudian mengalokasikan anggaran untuk memperkuat dan memperluas pengetahuannya dengan melakukan investasi terhadap keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawannya. Hal ini dilakukan karena perusahaan menyadari manfaatnya dimasa depan. Hal ini sesuai dengan kerangka pemikiran Ibbotson, dkk (2007; 2) yang menegaskan, “Human capital is the present value of an investor’s future labor income.

From the economic prespective, labor income ca be viewed as a divided on the invstor's human capital”

Tema berikutnya adalah belajar ke negeri China. Hal ini mengisyaratkan bahwa tempat belajar para karyawan PT MIM tidak terbatas. Untuk memperkuat dan memperluas pengetahuan ini, perusahaan mengirimkan SDMnya belajar ke mancanegara dimana teknolgi tersebut dikembangkan.

Tema terakhir dalam pro-ses pengembangan ini adalah memelihara keseimbangan. Hal ini bertujuan agar SDM yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan ini tetap bertahan. Keseimbangan ini dibangun degan mengembangkan aspek-aspe spiritualitas di perusahaan.

Menurut Wagner Marsh dan Conley (1999;292-321) membangun aspek spiritual dalam perusahaan bertujuan untuk membangun: (1) komitmen dalam memelihara kepercayaan dan kejujuran yang bersifat timbal balik; (2) komitmen terhadap kuitas dan pelayanan; (3) komitmen terhadap pegawai; dan (4) pemilihan pegawai yang sesuai dengan nilai spritualitas ini. Menurut Biberman dan Whitty (1997: 130-138), dewasa ini terjadi pergeseran paradigma pengelolaan organisasi, termasuk organisasi perusahaan. Kebanyakan organisasi pada beberapa dekade yang silam didesain dengan menggunakan paradigam yang didasarkan atas paradigam logis dan mekanistik sebhuh paradigam yang menggunakan nilai berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah. Paradigma ini melahirkan praktik manajemen berbasis ilmiah dengan melakukan pengujian terhadap calon pegawai dan pelatihan Pembelajaran tentang pekerjaan. Dalam pradigma ini pembuatan keputusan rasional dan berkarir logis lebih di utamakan konsekuensinya, mereka yang mempunyai pengetahuan lebih harus berkompetisi dengan yang lainnya. Pada sisi lain, dalam pradigma spiritual, setiap orang adalah sumber belajar bagi yang lainnya. Hal ini membuat penyebaran pengetahuan menjadi lebih cepat

Hal ini pulalah yang terjadi pada PT MIM. Di perusahaan ini semua orang adalah sumber belajar bagi lainnya sehingga penyebaran pengetahuan lebih cepat.

Proses Penempatan

Tema sosial yang pertama dalam proses ini adalah mempersiapkan nahkoda. Keseimbangan rohani saja di nilai belum cukup sehingga perusahaan mendidik SDMnya agar mampu memimpin unit unit usaha yang di bangun perusahaan. Hal ini tercermin dalam proses penempatan karyawan pada PT Mitra Intimarga. Mereka yang di tunjuk untuk memimpin unit kerja ini adalah mereka yang telah di persiapkan secara matang. Mereka merangkak dari bawah dan di gembleng secara terus menerus, menjadi “guru” bagi yang lainnya.

Para pemimpin unit terlebih dahulu di berikan “bekal pengetahuan” sebelum di tempat kan. Pengetahuan ini, tentunya, bukan sekedar teori, tetapi yang bersifat praktik. Dengan demikian, pimpinan unit – unit kerja ini tidak hanya piawai dalam mengelola karyawannya, tetapi juga terampil dalam mengenai keluhan pelanggan. Hal inilah yang membuat pengembalian modal perusahaan jauh melebihi harapan perusahaan itu sendiri

Tema sosial berikutnya adalah mengutamakan senioritas. Hal ini berarti bahwa salah satu karakteristik yang di perhatikan dalam proses penempatan karyawan ini adalah Faktor senioritas nya. mereka yang disiap kan untuk menjadi pimpinan unit – unit usaha adalah yang memiliki masa dan pengalaman kerja yang cukup. Rata –rata yang duduk pada posisi pimpinan pada unit kerja ini adalah yang telah memiliki masa kerja 8 hingga 10 tahun. Masa

dan pengalaman kerja ini di pertimbangkan agar tidak ada perasaan “ dilangkahi “ praktik inilah yang di maksud dengan *Maximizing enterprise intellectual capital* yang merupakan salah satu kriteria manajemen berbasis spiritual.

Tema sosial terakhir adalah membangun keluarga besar. Struktur organisasi mencerminkan kewenangan yang di miliki setiap posisinya. Hal ini di anggap cenderung sebagai tingkatan kekuasaan. Hanya saja PT MIM, hal ini di redukasi dengan berbagai pola sehingga kekuasaan itu hanya terjadi pada saat kritis saja. selanjutnya, mereka adalah keluarga besar yang saling ketergantungan .” *we are a big Family* “ demikian slogan yang sering di perusahaan ini. Hal ini tercermin dalam proses pengambilan keputusan, para pegawai dan pimpinan selalu mengadakan rapat terlebih dahulu untuk menentukan tujuan dan langkah –langkah yang akan di ambil para pegawai bebas mengemukakan pendapatnya karena mereka adalah front liner yang akan menjalaninya. Keluarga besar yang di bangun ini telah menciptakan soliditas hubungan antar pegawai. Hal ini terjadi karena, masing –masing pegawai memiliki empati terhadap pegawai lainnya yang sedang mengalami masalah. Temuan ini kembali menegaskan bahwa pengisian aspek spiritualitas terhadap pegawai membuat mereka merasa bersatu dalam banyak di dalam sebuah perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat di temukan bahwa:

1. Proses rekrutmen pada PT MIM tidak mempunyai pola dan spesifikasi tenaga kerja yang baku. Hanya saja, setelah individu menjadi anggota organisasi, dia “ dipaksa “ belajar oleh lingkungan organisasi secara terus menerus;
2. Pengembangan SDM tidak terikat dengan ruang waktu dan didasarkan atas perkembangan teknologi sesuai kebutuhan konsumen. Agar SDM ini tetap terpelihara, mereka dibekali dengan nilai-nilai spiritual;
3. Pola penempatan karyawan didasarkan atas senioritas sehingga kondisi perusahaan tetap stabil.

Sesuai dengan temuan di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan PT MIM dalam meningkatkan asetnya dilatari oleh kemampuan perusahaan membangun SDMnya dengan menciptakan keseimbangan antara kompetensi dan nilai-nilai spiritual.

REKOMENDASI

Sejalan dengan kesimpulan diatas, dapat disusun saran-saran sebagai berikut:

1. Modal finansial bukanlah hal yang utama dalam berusaha, tetapi yang terpenting adalah modal pengetahuan. Dengan demikian disarankan kepada setiap dunia usaha untuk senantiasa memperkuat dan memperluas modal pengetahuan ini;
2. SDM yang mumpuni tidak semata-mata ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilannya, tetapi lebih banyak ditentukan oleh integritasnya. Berdasarkan hal ini disarankan agar dalam setiap melakukan rekrutmen tenaga kerja, setiap badan usaha lebih memperhatikan dan mengutamakan integritas ini karena *menciptakan pegawai yang jujur lebih sulit dari pada menciptakan pegawai yang terampil*;
3. Sesungguhnya, perusahaan atau sejenisnya merupakan sekolah kedua bagi pegawai. Maka, disarankan agar setiap badan usaha menciptakan iklim belajar di perusahaannya

masing-masing agar pengetahuan penduduk karyawannya dapat ditingkatkan secara terus menerus;

4. Pengetahuan dan pengalaman merupakan sesuatu yang berharga. Dengan demikian, disarankan agar perusahaan mengalokasikan anggaran bagi SDMnya untuk belajar memperdalam pengetahuan dan pengalamannya agar mampu melaksanakan tugas-tugas yang dituntut oleh pelanggarnya;
5. Belajar tidak mengenal ruang dan waktu sehingga disarankan agar setiap badan usaha tidak membatasi tempat dan waktu untuk kegiatan belajar ini pada satu tempat, tetapi dengan “mengajar” dimana sumber pengetahuan itu berada;
6. Batas keberhasilan materi itu tidak mempunyai tepi. Agar SDM tetap bertahan di tempatnya, disarankan agar perusahaan “mengisi rohani” SDMnya dengan kegiatan-kegiatan yang bernilai spiritual;
7. Untuk menjaga stabilitas dan efisiensi dalam kegiatan rekrutmen perusahaan perlu mempertimbangkan aspek senioritas dalam menempatkan pimpinannya dan menghimpun mereka sebagai sebuah keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Biberman, Jerry dan Michael Whitty, “A Postmodern spiritual future for work”, *Journal of Organization Change Management*, Vol 10 No. 2, 1997, hh. 130-138
- Bogdar dan Biklen. *Qualitative Research*. New Jersey: Prentice Hall, 2009
- Chin-Loy, Claudette dan Bahaudin G.Mujtaba “ The In-fluence of Organizational Culture On The Success Of Knowledge Manage-ment practices With North American Companies” *International Business & Economics Research Journal Volume 6, Number 3. 15 March 2007.*
- Creswell, John W. *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing Among Five Approaches* London: Sage Publication, 2007.
- Daft, Richard L. *New Era Of Management* South Western: Encage learning, 2010.
- Decanzo, David H. A. dan Stephen P. Robbins. *Fundamental of Human Resources Management*. New Jersey: John Wiley and Sons Inc, 2005
- Huberman, A. Michael dan Mattew B. Miles, “Manajemen Data dan Metode Analisis” dalam *Handbook of Qualitative Research*, eds. Norman K Denzin dan Yvonna S. Lincoln, terjemahan Dariyatno, dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Ibbotson, Roger G., dkk. “Lifetime Financial Advice: Human Capital, Asset Allocation, and Insurance:”, *Research Foundation of CFA Insitute* 6 April 2007
- Ivancevich dan Lee Soo Moon. *Human Resource Management in Asia*. Singapore: McGraw-Hill Education, 2002

- Jin Xiao, "Determinants of salary growth in Shenzhen, China: An analysis of formal education, on-the-job training, and adult education with a three-level model" *Disertasion* Faculty of Education, the Chinese University of Hong Kong, 2001.
- Joshi, Manmohan. *Human Resources Management*. Swedia: Bookbon.com, 2013.
- Lincoln, Yvonna S. dan Egon G. Guba *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage, 1985
- Luthans, Fred, dkk, "Psychological capital Development: toward a micro-intervention", *Journal of Organizational Behaviour*.
- Mahapatro, Bubhuti Bhusan. *Human Resources Management*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers, 2010
- Marquardt, Michael J. Buliding *The Learning Organization*. New York: McGraw-Hill, 1996.
- Noe, Raymond A., et al. *Human Resources Management*. Boston: MCGraaw-Hil,l 2009.
- Patton, Patricia *EQ Pelayanan Sepenuh Hati*, terjemahan lembaga penerjemah HERMES. Jakarta: Delapratasa, 2008.
- Saegert, Susan J., Philip Thomson, dan Mark R. Warren. *Social Capital and Poor Communities*. New York: Russel Sage Foundation, 2005.
- Senyucel, Zorlu. *Managing the Human Resources in the 21th Century*, Swedia: Bookboon.com 2012.
- Stake, Robert E. " Studi Kasus " dalam *Handbook of Qualitative Research*, eds. Norman K Denzin dan Yvonna S. Lincoln, terjemahan Dariyatno, dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Torrington, Derek, Laura Hall, dan Stephen Taylor. *Human Resources Management*. England Person Education Limited, 2008.
- Wagner-Marsh, Fraya and James Conley. "The fourth wave: the spiritually-based firm", *Journal of Organization Change Management*, Vol. 12 No. 4, 1999, hh. 292-301.
- Wright, Patrick M. dan Gary C. McMahan. "Exploring human capital: putting human back into strategic human resource management" *Human Resource Management Journal* (Vol 21, no 2, 2011), hh. 93-104.
- Xumei Bian dan Luiz Moutinho, "The Role Of Product Invoivement, Knowledge, and Perceptions in Explaining Constumer Purchase Behaviour of Counterfeits: Direct and Indirect Effects" *Research Memorandum*. Vol 77, March 2008.
- Yin, Robert K. *Studi Kasus, Desain & Metode*, terjemahan M. Djauzi Mudzakir. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005.

RIWAYAT HIDUP



MARHABAN SIGALINGGING, (Gelar: **Oppung Tuan Haji**) lahir di Sidikalang, Propinsi Sumatera Utara, tanggal 23 Januari 1965 dari Pasangan H. Amsal Saleh Sigalingging (*Almarhum*) dengan Ibu Hj. Tiona Manalu. Menyelesaikan pendidikan SD Negeri 3 Sidikalang tahun 1976. SMP Negeri I Sidikalang Kabupaten Dairi tahun 1979, dan SMA KHALSA Medan tahun 1984. Selanjutnya menyelesaikan S1 program studi Fisika pada Universitas Sumatera Utara tahun 1990, S2 Manajemen pada STIE Institut Pengembangan Wiraswasta, Jakarta, Tahun 2002.

Pada tahun 2010 tercatat sebagai mahasiswa program Doktor pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Mengawali karirnya sebagai instruktur bimbingan belajar dan guru serta dosen di beberapa sekolah perguruan tinggi di Medan (1984 – 1991) Tahun 1992-2003 bekerja di Jakarta sebagai Professional/Karyawan di berbagai Perusahaan Nasional dan Multinasional. Mulai awal Tahun 2004 bergabung dengan PT. MITRA INTIMARGA, dengan jabatan sebagai Direktur sampai sekarang. Komisaris Utama PT. Mitra Tambang Sosa (2006-sekarang); Komisaris PT. Artha-Bumi Hasian (*Mining Services & Exploration Equipment*); Direktur utama PT. Ray Al'Fitrah Tour (Ticketing, Travel and Umroh); Komisaris Utama CV. Surya Mitra Kemakmuran, Bekasi (2009-sekarang), Pendiri sekaligus Pemegang Saham Mayoritas PT. Dunia Mitra Technology (DMT), PT. Marhaban Media Muslim (M3), PT. Mitra Nuansa Cemerlang (MNC), PT. Rahmat Mitra Niaga (RMN), PT. Andalan Mitra Insani (AMI), PT. Karya Agung Sogoso (KAS); Presiden Director MARHABAN CORPORATION (**Marhaban Corp.**). Pemilik GRAHA MARHABAN, yang ada di Kota Bekasi.

Sebagai professional, aktif di berbagai organisasi seperti Himpunan Fisikawan Indonesia (HFI), Assosiasi Jasa Pertambangan Indonesia (ASPINDO), Ikatan Ahli Geologi Indonesia (IAGI) dan Himpunan Ahli Geofisika Indonesia/South East Asian Geophysics (HAGI/SEAG) dan mengikuti berbagai pelatihan baik di dalam negeri (Regional) maupun di berbagai negara (Internasional) seperti Singapura, Malaysia, Taiwan, Jepang, Vietnam, Thailand, Korea, China, Inggris, Jerman, Rusia, Spanyol, Italia, Luxemburg, Holland, Swiss, Cezh, Australia, Canada dan USA.

Di lingkungan sosial & masyarakat terlibat sebagai sebagai Wakil Ketua Umum Punguan Popparan Raja Sigalingging (PPRSI) dan Pembina serta Penasehat Punguan Marga dan Naposobulung (Muda-mudi) se Jabodetabek, Ketua Forum Komunikasi Popparan Raja Naiambaton (FK-PARNA) se Jakarta Raya. Ketua Yayasan Marhaban Corp., Kota Bekasi, Ketua Yayasan Keluarga Besar Peduli -Parsadaan Raja Naiambaton (GABEPE-PARNA). Dewan Pengawas Persatuan Artis Batak Indonesia (PARBI), Ketua Yayasan Appresiasi Musik Batak (Batak Music Award), Ketua Majelis Muslim Batak Toba (MAMU-BATO) se Jabodetabek, Ketua Jam'iyah Batak Muslim Indonesia (JBMI), Ketua Dewan Penyantun Masjid Jamik Al'Muhajirin. Bendahara Umum Forum Wacana Mahasiswa Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Dewan Pembina dan sekaligus Ketua Majelis Taqlim dan Pendiri Mushalla Al'Fitrah 1, 2 & 3 di Bekasi.

Dalam karir musik, telah menghasilkan album musik (a) **AI BATAK DO HITA** dalam bentuk VCD & DVD duet bersama Thamrin Manullang (Trio NUANSA) dan (b) **SHALAWAT BATAK MUSLIM (SBM)** album musik dalam bentuk CD, VCD & DVD yang berisikan 11 Karya Terbaik H. Marhaban Sigalingging bersama Andi M. Situmorang (Trio AMBISI).

Menikah dengan **AKBP Hj. Andi Nurlia SH., MH.** yang bertugas di MABES POLRI, Putra Bapak Kapten TNI Kav. Basoonto Daeng Painga (*Almarhum*) dan Ibu Hj. Kokon Koniah. Dikarunia seorang putri, **Siti Percika Al'Fitrah** (Cika), dan seorang putra **Alif Ray Al'Fitrah** (Alif) yang masih duduk di Bangku SMP dan SD Al-Azhar, Kemang Pratama, Bekasi.