



Tak Mudah Patah Arang Berkat *Maturity*

TOPIK UTAMA

SETIAP INDIVIDU KARYAWAN BERHAK MEMILIKI PELUANG UNTUK MENGEMBANGKAN KARIRNYA. NAMUN DALAM PRAKTIKNYA MENGAPA ADA SAJA KARYAWAN YANG KARIRNYA TERLAMBAT, DAN BAHKAN MANDEG ATAU MENTOK, KENDATI PELUANG YANG DIPEROLEHNYA SAMA DENGAN KARYAWAN LAIN?

Lihat saja kasus-kasus seperti ini: (1) Karyawan dengan kecerdasan cukup saja dan keterampilannya yang hanya sebatas standar tetapi karirnya melaju cukup cepat sesuai dengan tahapannya; (2) Karyawan yang cerdas dan terampil namun karirnya lambat; dan (3) Karyawan yang kurang cerdas dan kinerjanya pun pas-pasan dan karirnya pun sangat terlambat. Kasus ketiga wajar saja terjadi, namun bagaimana dengan kasus pertama dan kedua? Mengapa hal demikian bisa terjadi?

Selain faktor kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja, salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan karir seseorang adalah unsur *maturity* atau kematangan sang karyawan, utamanya kematangan emosi. Mengapa? Kematangan emosi adalah kemampuan mengendalikan emosi secara stabil sesuai dengan perkembangan usianya. Atau bisa dikatakan semacam kemampuan dalam merespon atau bereaksi terhadap fenomena atau perubahan tertentu, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. "Seorang karyawan yang matang akan mampu mengakomodasi perubahan itu, mampu mengontrol diri dan menjaga emosi, tetap sabar dalam memecahkan persoalan sehari-hari," ujar **Djodi Feriyantono**, *Project Coordinator* PT Bumi Hasta Mukti.

Kemampuan untuk tetap sabar dan kepala dingin, menurut Djodi, sangat diperlukan dalam kegiatan sehari-hari untuk

[Bersambung ke halaman 2]

SALAM DARI PIMPINAN



Sesuai dengan sifat alam, perubahan selalu terjadi termasuk dalam hubungan sosial dan bisnis.

Sesuai dengan sifat alam, perubahan selalu terjadi termasuk dalam hubungan sosial dan bisnis. Perubahan tersebut ada yang menyenangkan ada pula yang tidak menyenangkan, ada yang menimbulkan frustrasi dan sekaligus menjengkelkan.

Karena itu diperlukan kondisi yang kondusif guna mengakomodasi akibat dari perubahan ini. Diharapkan pula, karyawan dalam mengakomodasi perubahan ini harus tetap mampu mengontrol diri, seperti

menjaga emosi, tetap sabar dalam memecahkan setiap persoalan sehari-hari, menyelesaikan setiap perbedaan tanpa harus disertai dengan tindakan-tindakan emosional destruktif yang akan merugikan diri sendiri, keluarga, lingkungan kerja baik internal maupun eksternal.

Maka dari itu saya menyambut baik penerbitan Buletin *Pride* kali ini yang membahas tema *Maturity*.

Djodi Feriyantono



Kematangan emosi akan membuat seseorang mampu menyelesaikan setiap perbedaan tanpa harus disertai dengan tindakan-tindakan emosional destruktif yang akan merugikan diri sendiri, keluarga, dan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal.



[Sambungan dari halaman 1]

menyelesaikan perbedaan-perbedaan. Efek positif dari kemampuan mengendalikan diri adalah memperkecil kesalahan yang bisa muncul tanpa diduga-duga, misalnya kesalahan mengoperasikan peralatan, kesalahan menghitung uang sendiri maupun perusahaan dan kesalahan antarmanusia yang bisa memunculkan tindakan destruktif.

Djodi menambahkan, kematangan emosi akan membuat seseorang mampu menyelesaikan setiap perbedaan tanpa harus disertai dengan tindakan-tindakan emosional destruktif yang akan merugikan diri sendiri, keluarga, dan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal. Ia juga mampu mengendalikan emosinya untuk menciptakan, mengembangkan dan memelihara tim kerja yang kompak.

Pada dasarnya kematangan emosi dan kecerdasan emosi seorang karyawan mengandung motif yang sama.

Di dalamnya ada kemampuan mengelola diri yang intinya berangkat dari kemampuan mengenali diri sendiri. Setelah mampu mengenali diri sendiri maka ia seharusnya mampu memotivasi dirinya dan mengelola emosinya dalam berhubungan dengan orang lain dengan baik.

Menurut Djodi, kematangan emosi ini dibutuhkan pada semua level, karena dalam sistem perusahaan, setiap level akan saling terkait, sehingga kesinambungan hubungan antarlevel sangat penting. Namun yang jelas, semakin baik kematangan emosi seseorang, akan semakin besar peluang karirnya meningkat. Manajemen puncak akan memberi persetujuan kenaikan karir kepada karyawannya dengan pertimbangan yang bersangkutan dinilai bakal mampu menangani pekerjaan yang lebih berat.

Cara mengembangkan hal ini kepada karyawan adalah, mereka

yang berada pada posisi pimpinan harus memberikan contoh sifat-sifat *maturity*, "Jika sudah demikian, *maturity* dari pimpinan itu akan menular ke karyawan," ujar Djodi. Kematangan adalah kesahajaan dan kerendahan hati (*humbleness*). Bagi seseorang yang matang, mengatakan, "Saya yang salah," bukan merupakan hal yang memalukan. Sebaliknya mereka tidak akan merasa bangga atau sombong apabila mereka benar dan tidak akan pernah terpikir untuk mengatakan, "Makanya, aku *kan* sudah bilang."

Di samping kematangan emosional, ada lagi kematangan lain yang tidak kalah penting yaitu kematangan intelektual. Seseorang dianggap memiliki kematangan intelektual apabila ia mampu menghadapi segala persoalan dengan mempergunakan nalar atau logika, melakukan pertimbangan-pertimbangan yang logis, sistematis dan efisien berdasarkan ilmu pengetahuan seluas-luasnya.

Ciri-ciri seseorang memiliki kematangan intelektual antara lain, ia mampu berpikir mandiri. Namun di sisi lain ia juga mampu menghargai gagasan orang lain, dapat menerima kritik dan mau belajar terus menerus.

Secara praktis, manajemen BHM mendefinisikan kematangan atau *maturity* sebagai kemampuan **menghadapi tantangan kerja secara profesional dan berwawasan luas dengan mengutamakan keuntungan perusahaan**. Salah satu indikator perilaku *maturity* adalah: bersikap bijak dalam menangani persoalan. Maksudnya bijak adalah, ia tetap sabar dan berkepal dingin dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan, bertindak cepat (*due promptness*), tepat dan tetap rendah hati.

Djodi mengungkapkan, jika kematangan ini gagal terwujud maka secara personal akan memengaruhi hubungan sosial, keretakan hubungan antarmanusia, ketidakpercayaan ke-

pada level lain, dendam dan iri hati. "Ini semua akan menyebabkan *stress* dan sakit," ujar Djodi.

Karir tidak semata-mata diposisikan sebagai hak individu karyawan. Tetapi juga sebagai "kewajiban" diri sendiri dalam membangun kepercayaan dari pihak manajemen. Karena itu setiap karyawan seharusnya menyiapkan potensi dirinya antara lain dalam hal kematangan emosi dan intelektual. Kematangan atau kedewasaan yang dicerminkan oleh percaya diri, sabar,

tanggung jawab, menerima dirinya, mau memahami orang lain (tidak egoistis/sentris), dan bahkan punya rasa humor. Tentunya, termasuk di dalamnya langkah-langkah operasional dari pencapaian cita-citanya. Semua itu disusun dalam suatu rencana sistematis sebagai unsur motivasi untuk meraih karir tertentu. Dengan kata lain tiap individu tidak statis dalam mengembangkan karirnya. Plus tidak mudah patah arang ketika sempat mengalami kegagalan pencapaian karir tertentu. ■

PEMENANG KUIS PRIDE IO

JAWABAN KUIS BULETIN PRIDE NO. 10:

1. Mengelola bisnis yang baik dalam pandangan BHM adalah:
 - a. Usaha harus dikelola dengan benar agar bisa memberikan keuntungan optimum.
 - b. Mengedepankan tata kelola usaha yang baik dan mengikuti aturan yang berlaku.
 - c. Tetap berada dalam koridor etika bisnis.
2. Pengertian *intrapreneurship* adalah sikap wiraswasta, tapi dalam kapasitas sebagai karyawan. Artinya sikap itu dibangun untuk kepentingan perusahaan.

PEMENANG KUIS BULETIN PRIDE NO. 10:

1. Sugianto Lie
2. Suwandy

KABAR DARI SITE

Batam Sebagai *Marine Oil Supply Base* (Bagian II)



Oleh: Bambang Setiawan, Supervisor Material/Formalities

Sebagaimana disampaikan pada Bagian 1, Pulau Batam mulai dikembangkan sejak awal 1970-an sebagai pangkalan logistik dan operasional (*marine, oil supply base*) untuk industri minyak dan gas bumi oleh Pertamina yang waktu itu dipimpin oleh Dr. Ibnu Sutowo. Kemudian berdasarkan Kepres No. 41 tahun 1973, pembangunan Pulau Batam dipercayakan kepada lembaga pemerintah yang bernama Otorita Pengembangan Industri Pulau Batam atau lebih dikenal dengan Otorita Batam.

Perkembangan Batam semakin kencang ketika Pertamina memilihnya sebagai basis bagi kegiatannya. Maklum sebagai perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan gas, Pertamina yang merupakan primadona untuk industri ekspor mendapatkan berbagai kemudahan dan perlakuan khusus dari pemerintah. Perlakuan khusus itupun membuat Batam semakin kokoh memosisikan dirinya sebagai basis bagi kegiatan industri migas. Hal ini mengimbas pula pada industri manufaktur penunjang kebutuhan *offshore* di Pulau Batam seperti McDermott, Avlau, dll.

Adalah kenyataan bahwa untuk perusahaan minyak yang beroperasi di wilayah perairan Natuna, Kota Batam adalah merupakan lokasi *offshore supply base* terdekat yang diperlukan untuk menunjang kegiatannya. PT PAN sudah mulai beroperasi di Kota Batam sejak tahun 2003, ketika



akan melakukan reaktivasi *Udang Field*. Kegiatan-kegiatan mulai dari pembuatan peralatan *pipe spool, separator*, pengadaan materials dan *crew change* awalnya semua dilakukan di Kota Batam.

Kota Batam juga sangat sesuai untuk dijadikan basis bagi *emergency medical flights*, penerbangan darurat untuk mengatasi kecelakaan kerja. Jarak dari Natuna ke Batam yang sekitar 180 mil, dapat ditempuh dengan helikopter selama 1 jam 45 menit. Bahkan bila diperlukan pasien dapat langsung diterbangkan ke Singapura.

Di sisi lain, Batam juga sesuai bagi fabrikasi peralatan proyek (*equipment project*). Kota Batam memiliki banyak fasilitas fabrikasi/*workshop* dan galangan kapal untuk peralatan *marine* dan pengeboran, mulai dari pembuatan *jack up, platform, wellhead, explosives,*

service dan *re-certification life raft, fire extinguisher* dan masih banyak lagi.

Tidak kalah pentingnya, Batam merupakan pemasok material-material penting yang mendadak dibutuhkan. Kota Batam yang juga berdekatan dengan Singapura bisa diandalkan untuk mendapatkan material yang dibutuhkan secara mendesak (*urgent*). Selain itu, makanan dan buah-buahan impor yang baik mutunya mudah didapatkan di Kota Batam.

Dengan segala kelebihan yang dimilikinya, Batam sungguh sangat tepat dijadikan sebagai *Marine Oil Supply Base* bagi perusahaan minyak yang beroperasi di perairan Natuna dan sekitarnya. Karena Kota Batam bukan hanya menyediakan kebutuhan bagi industri migasnya sendiri, melainkan juga menyediakan kebutuhan para pekerja migas, baik untuk kebutuhan hidup sehari, kebutuhan rekreasi, bahkan kebutuhan manakala menghadapi situasi emergensi, seperti sakit misalnya. ■

PRIDE

Diterbitkan oleh: PT Bumi Hasta Mukti.

Pembina: Kun Kurnely.

Penanggung Jawab: Tony Antonius.

Kontributor: Manajer.

Alamat Redaksi: Kantor Pusat BHM, Sudirman Plaza, Indofood Tower Lt.18, Jl. Jend. Sudirman Kav. 76-78, Jakarta 12910, Indonesia. Telp. (62)(21) 5795 6688.

Fax. (62)(21) 5795 5588. E-mail: pan@bhm-corp.com

Konsultansi Media: Foresight Asia.

Redaksi menerima tulisan opini, *feature*, masukan/saran, dan sebagainya sejauh masih senafas dengan misi *Pride*. Kirimkan ke redaksi *Pride* via email : pan@bhm-corp.com atau via Pos. Untuk keperluan ruang yang tersedia redaksi akan mengedit setiap tulisan yang masuk tanpa mengubah substansi makna.