

**EKSEKUTIF HYPER-PERFORMER: SEBUAH POTRET
BUDAYA KERJA MANAJER KOSMOPOLIT**

Oleh:

Rifqiwati Zahara

rifqiwatizahara69@gmail.com

Institut Agama Islam Tribakti (IAIT) Kediri

Abstrak

Bekerja terasa dipastikan (terdeterministik seperti dalam alam yang dikuasai oleh suatu hukum objektif), tidak lagi seperti halnya di mana kemampuan seseorang diukur berdasarkan seseorang itu sendiri. Akan tetapi merupakan hasil paksaan dari kekuasaan luar yang asing yang tidak diketahui dari mana dan kemana tujuannya. Hal itu muncul sebagai suatu kesadaran *uncontrollable*, bahkan sebaliknya lepas dari kemauan dan perjalanan manusia. Sehingga manusia dipaksa menjalani urutan penahapan dan tingkatan perkembangan di bawah suatu perintah. Hal itu yang menggambarkan performa eksekutif profesional dewasa ini. Adanya tuntutan beban kerja yang menumpuk telah menciptakan peran eksekutif yang super sibuk. Muncul distorsi dalam hidup eksekutif yang disebabkan adanya suatu pola yang tidak sistemik dan proporsional. Terutama dalam menetapkan pola kerja sehingga muncul budaya eksekutif “gila kerja” (*workaholic*). Karena itu sebagai anti tesis *workaholic* muncul paradigma baru dengan melahirkan performa *hyper-performer* sebagai alternasi. Dari situ, seberapa jauh eksekutif *hyper-performer* tersebut dapat tercipta di lingkungan bisnis? Bagaimanakah konsteleratif pola kerja eksekutif puncak dalam menempatkan secara tepat *hyper-performance* dan tidak terjebak pada pola *workaholic*. Maka tulisan ini berusaha untuk menjelajah konsep tersebut.

Kata Kunci: *Alienasi, Reifikasi, Deterministik Kerja, Workaholic, Hyper-performer*

Pendahuluan

Sebuah gambaran yang muncul di benak setiap orang tentang sebutan eksekutif puncak adalah sebuah prestise. Ada berbagai seremonial yang seakan menjadi se bentuk ritus untuk mentahbiskan eksistensi seorang eksekutif puncak. Alam stratum sosial mereka terdefiniskan sebagai *middle class*. Sebuah kelas sosial dengan seperangkat simbolitas-simbolitas yang melingkupinya, yang menawarkan gengsi sebuah orde *mestizo*. Agenda mereka dipenuhi dengan catatan penting *metting*, bermain golf, *cocktail party*, *lunch* atau *dinner* di sebuah hotel berbintang, bertemu menteri, undangan seorang pejabat, pers *resale*, liburan di manca negara, dan lain-lain.

Namun di balik semua gemerlap kemewahan dan gaya hidup pada eksekutif tersebut menguntit pula *anomali-anomali* sosial. Kerja tak kenal waktu (*workaholic*), pulang larut malam, negosiasi kesana-kemari, terjangkit *insomnia* (tak bisa tidur), *stress-depresi berat*, serangan jantung. Bahkan *advokasi marital* menunjukkan sebagian besar gejala ini sebagai alasan utama penyebab ketidakharmonisan sebuah rumah tangga eksekutif. Bahkan sebuah prasaran Harot *Physian and Surgeus*, menyebutkan bahwa lebih dari sepertiga eksekutif menderita salah satu penyakit yang salah satunya disebabkan oleh hidup yang tertekan.¹ Inikah *prototype* wajah seorang eksekutif puncak dengan budaya paradoks yang selalu menghinggapi para eksekutif?

Hal itu seakan menunjukkan sebuah realitas yang tak terbantahkan bahwa pola kerja eksekutif kontemporer cenderung terjebak pada pola *neurotik*. Namun hal tersebut juga tidak bisa digeneralisir bahwa *life style* eksekutif puncak selalu begitu. Ada banyak juga eksekutif yang justru dengan keglamoran hidup tersebut mampu mengelolanya dengan baik. Mampu

¹ Dale Carnegie, *Petunjuk Hidup Tenram Dan Bahagia* (Jakarta: Gramedia,1982), h. 34.

bekerja dengan efisien dan menikmati pola kesibukan kerja. Hasil kerjanya pun optimal dan masih mempunyai kecukupan waktu untuk *rendezvous* atau melakukan amal sosial.

Munculnya distorsi dalam pola hidup eksekutif terutama disebabkan adanya sesuatu pola yang tidak sistemik dan proporsional. Hal itu dapat ditelusuri dalam perjalanan bisnis di Indonesia. Perusahaan-perusahaan yang kini jadi besar dan meraksasa, hampir semua berawal dari perusahaan-perusahaan kecil. Hanya dengan semangat *entepreneurship* yang tinggi dan kerja keras, para usahawan tersebut mampu membangun imperium bisnisnya dengan sukses. Banyak dari mereka yang berhasil tumbuh menjadi konglomerat dengan ekspansi ke berbagai bisnis. Namun di sinilah awal munculnya distorsi, sebab ekspansi bisnis yang mereka kembangkan tak diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia. Sehingga, setelah usaha menjadi besar, proses pendelegasian wewenang tak berjalan mulus. Hal ini menyebabkan banyak di antara mereka masih memegang langsung kendali bisnis. Bahkan ketika perusahaan terus membesar dan melahirkan anak-anak perusahaan baru, para eksekutif ini masih memaksakan diri merangkap jabatan.

Pola kerja seperti itu justru membuat pola kerja yang *overlapping*. Dalam istilah Gidens mereka bekerja seperti terjebak dalam *juggernaut* di mana mereka tak lebih sekumpulan orang dalam truk besar yang tak tahu kemana truk itu mengarah.² Mereka lupa waktu, di bawah tekanan, dihipit stress dan keluarga yang berantakan. Mereka juga tidak peka terhadap problem-problem sosial yang berada di lingkungannya. Efek psikologis yang muncul adalah tiadanya pikiran jernih, inovasi, kreatifitas untuk memikirkan hal-hal yang strategis bagi perkembangan perusahaan di masa depan. Implikasi logis ini akan merugikan perusahaan, keluarga, dan lingkungan. Orientasi

² Anthony M. Giddens, *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern* (Jakarta: UI Press, 1986), h. 114.

kerja semacam ini hanya mengarah pada kepentingan-kepentingan jangka pendek. Pola pengembangan usaha hanya proses repetisi metode dan stagnan. Metode hanyalah sebentar *conservatism* atas metode yang sama sewaktu mereka mencapai keadaannya yang sekarang. Segala potensi dan kemungkinan baru jadi tersumbat. Perilaku para eksekutif akhirnya hanyalah *state of reaction*.

Pola kerja mereka, dalam istilah Ivan Pavlov, seorang psikolog analitik, lebih bersifat stimulus respon. Gejala reaksioner tanpa visi dan tak ada proses kognitif di dalamnya. Jiwa yang terfragmentasi pada kalangan eksekutif tersebut merupakan bentuk tarik-menarik (*afinitas*) antara eksistensi peran manusia sebagai sentrum dan pola kerja pabrikasi yang menggerus nilai-nilai kemanusiaan (*dehumanisasi*). Sebuah lokus dalam kesejarahan yang linieris, eksekutif merupakan produk sebuah masyarakat modern. Dalam matra sebuah masyarakat modern muncul sebuah proses interaksi sosial yang saling membentuk. Mengutip Marshal Berman, menjadi modern berarti mendapatkan diri kita dalam suatu keadaan yang menjanjikan petualangan, kekuasaan, keriang, pertumbuhan, tranformasi, dan dunia. Namun pada saat yang sama, yang mengancam akan memusnahkan segala yang kita punya, semua yang kita tahu, segalanya dari kita.³

Bagan modernitas yang penuh keteraturan arsitektural itu digambarkan Sahal sebagai bentuk *panopticon*, di mana gugusan-gugusan ruang terkendali pada suatu ruang kontrol dan keseragaman pola menjadi hal yang dominan. Sebentuk ruang pabrikasi di mana 'diri' (*self*) dari manusia tak lebih sekumpulan 'alat' yang sudah dirasionalisasikan. Inilah rasionalitas yang disebut dan yang dicemaskan oleh Weber sebagai rasionalitas

³ Budiman, H, *Pembunuhan yang Selalu Gagal-Modernisme dan Krisis Rasionaliitas Menurut Daniel Bell* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), h. 47.

mekanisme/tujuan (*Zwekrationalitat*). Sebuah rasionalitas yang mengedepankan tujuan yang kemudian dimanifestasikan dalam pabrikasi telah menimbulkan bermacam-macam *patologi* sosial. Manusia yang mempunyai *skill* yang merupakan masyarakat profesional (eksekutif) hanyalah satu mekanisme/variabel pendukung dari sebuah *mainstream* besar sebuah sistem pabrikasi. Penempatan *utilitas-hedon* sebagai hal yang utama dan manusia hanyalah sebetuk mekanis pendukung telah menciptakan *dehumanisasi*. Manusia tinggal menjadi kumaran jasad tanpa nilai (*anomie*). Karl Marx menyebut kondisi tersebut sebagai *reifikasi* di mana manusia terlempar dalam ketakberdayaan dan terjerembak alienasi yang represif dan mengasingkan manusia.⁴

Menurut analisis Karl Marx dalam *Die Fruehschriften*, adanya proses *alinesasi/keterasingan* pada manusia modern hanyalah suatu gejala yang khas, di mana daya-daya produksi dalam sebuah masyarakat telah bertabiat begitu rupa sehingga manusia yang berkarya produksi serasa tidak lagi dalam alam sukarela. Bekerja terasa dipastikan dan terdeterministik, Mark mengistilahkannya *naturwuetchsig*, yaitu deterministik pada alam yang dikuasai oleh suatu hukum objektif. Bekerja dimaknai tidak lagi seperti dulu selaku (buah) kemampuan bersama manusia itu sendiri, melainkan selaku (hasil paksaan) kekuasaan luar yang asing (*eine fremde auszer ihnen stehende gewalt*) yang tidak diketahui dari mana dan kemananya. Dan yang begitu tidak dapat dikendalikan juga, bahkan yang sebaliknya khas lepas dari kemauan dan perjalanan manusia, memaksa manusia menjalani urutan penahanan dan tingkat-tingkat perkembangan yang di bawah perintah.⁵

⁴ Ibid., h. 50.

⁵ Y.B. Mangunwijaya, *Pasca Indonesia Pasca Einstein: Esai-Esai Tentang Kebudayaan Indonesia Abad Ke-21* (Yogyakarta: Kanisius, 1991), h. 56.

Alhasil para eksekutif tersebut hanya bekerja berdasarkan “tekanan” dari luar. Tidak ada keseimbangan dan keharmonian hidup. Gambaran yang paling lugas dapat kita lihat adanya “kerakusan” untuk mengambil setiap peluang bisnis. Yang kemudian efek logis yang muncul adalah beban kerja yang terus menggunung. Jika hal ini tidak diimbangi perencanaan yang matang, kreatifitas dan inovasi maka hari-hari hanya akan diisi beban kerja dan kerja. Tak tersedia waktu khusus untuk kembali pada kehidupan manusia normal. Misalkan meluangkan waktu yang cukup untuk mengembangkan, mengunjungi saudara, kerabat dan kehidupan sosial lainnya.

Padahal dengan tidak tercerabutnya dari kehidupan normal keseharian, manusia dapat mencapai keseimbangan hidup. Kehidupan yang proporsional, normal dan tidak kehilangan unsur-unsur kemanusiaannya seperti itu justru sering kali melahirkan gagasan- gagasan segar dan kreatif. Keseimbangan merupakan hal yang sangat dibutuhkan bagi kehidupan pribadi eksekutif dan perusahaannya. Eksekutif sekaliber Lee Laccoca dalam biografinya telah membuktikannya bahwa di sela-sela kesibukan sebagai eksekutif masih mampu menjalani kehidupan normal sebagai manusia. Di sela-sela kesibukannya yang mampu mencatat sukses besar itu, Laccoca tetap punya cukup waktu untuk menulis artikel dan ceramah di berbagai tempat.

Pembahasan

Pola Eksekutif Hyper-performance: Sebuah Anti Tesis

Soren Kierkegaard, seorang eksistensialis Denmark, memberikan sebuah ulasan cukup kritis adanya alienasi individu terhadap sebuah sistem lingkungan yang membentuknya. Menurutnya suatu sistemisasi dan keteraturan yang tidak memberikan tempat bagi persenaian aspek "etik" dan "kearifan" yang justru menentukan

eksistensi umat manusia. Penekanan yang berlebihan pada sistematika membuat terabaikannya aspek "subjektif", Di mana individu seringkali diketengahkan sebagai konsep tentang individu dan bukan esensi dari individu .⁶

Dari sinilah kemudian diketengahkan individu yang memberikan ruang bagi persemaian nilai etika dan kearifan (*wisdom*) bagi sebuah aplikasi manajemen justru amat menentukan sebuah eksistensi manusia. Dalam teori hirarkis Maslow, pengakuan eksistensi seseorang amat menentukan dalam membangun sebuah etos. Sebuah sistem yang memberi keleluasaan bagi seseorang untuk berekspresi dan berimprovisasi tentu akan menghasilkan tipologi eksekutif yang merasa diakui segala kemampuan yang dimilikinya. Efek logis yang muncul kemudian adalah terbentuknya sebuah *elan* bagi setiap eksekutif untuk mampu mengelola waktu dan kinerjanya secara seimbang antara tuntutan kinerja tinggi tanpa terjadi penggerusan nilai-nilai kemanusiaan (*dehumanisasi*).

Penekanan berlebihan atas sebuah sistematika akan membuat terabaikannya aspek-aspek subjektif. Aktualisasi peran manusia digantikan secara utuh oleh sebuah sistem dan pabrikasi di mana sistem menempatkan manusia sebagai sebuah mekanisme yang patuh pada aturan-aturan. Konsolidasi peran semacam ini merupakan upaya taktis penyeragaman kerja berdasar unsur spesialisasi. Namun hal ini juga menyimpan sebuah *quasi* deterministik dan hegemonik dari sebuah sistem. Manusia hanya sebuah mozaik dari sekian mozaik yang membentuk sebuah *arketifmasif* dan mural. Hingga manusia akan merasa bahwa ia melakukan segala aktifitasnya di bawah tekanan dan tak bisa mengembangkan citra diri yang utuh.

⁶ Majalah Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana, *Dian Ekonomi*, Edisi no 1 1993/1994, h. 23.

Dalam wacana Marx Weber, hilangnya sebuah kebebasan adalah akibat rasional dari terfragmentasinya rasionalitas sebuah kebudayaan lingkungan. Rasionalitas ini yang menyeret setiap individu pada struktur kesadaran yang terdiferensiasi dalam bidang-bidang nilai kultural otonom yaitu kognitif, etis normatif dan ekspresif. Bidang-bidang kesadaran tersebut terwujud dalam aturan-aturan hidup yang antagonistik.⁷ Sedangkan Jurgen Habermas mendiagnosis problem manusia yang terjebak dalam keterasingan dan keputusasaan sebuah sistematisasi adalah demitologisasi, mekanisme produksi dan birokratisasi. Untuk itu perlu sebuah formulasi aturan yang mampu menyeimbangkan pola hidup manusia. Dalam rumusan Weber ada tiga hal yaitu (1) kegiatan ilmiah-kognitif (2) komunitas religius-normatif (3) dan kegiatan artistis-ekspresif. Ketiga aturan hidup tersebut akan memiliki perwujudan ideal yaitu pengetahuan, komunitas dan seni.⁸

Dalam sebuah lingkungan bisnis yang makin kompetitif maka upaya untuk melahirkan budaya baru yang mampu membentuk lingkungan perusahaan yang kondusif dan komprehensif terus dilakukan. Solusi yang dapat ditawarkan adalah konsep *hyper-performer* (kinerja tinggi) sebagai anti tesis pola *workaholic* (gila kerja).

Dalam sikap dan perilakunya, memang tampak perbedaan menonjol antara eksekutif yang *workaholic* dan yang *hyper-performant*. Menurut pakar manajemen, Errol R. Korn dan George J. Pratt mendefinisikan karakteristik manajer *workaholic* dan *hyper-performer* sebagai berikut:

1. Senantiasa dihimpit stress

⁷ F. Budi Hadirman, *Menuju Masyarakat Komunikatif, Ilmu Masyarakat Politik & Postmodernisme Menurut Jurgen Habermas* (Yogyakarta: Kanisius, 1993), h. 91.

⁸ *Ibid.*, h. 92.

2. Bekerja dari satu tempat ke tempat lain tanpa hasil yang jelas. Kalaupun punya sasaran, sasaran itu biasanya sangat sedikit.
3. Mereka umumnya tak bisa mengatur waktu, dimotivasi secara eksternal dan hanya mencari kenyamanan hidup bukan mencari resiko dan tantangan.
4. Ia lebih banyak bekerja berdasarkan prinsip-prinsip yang kaku dan bukan kreatifitas. Sehingga, ia sering putus asa jika mengalami masalah atau menghadapi kesulitan dan disertai sikap pesimistik.
5. Orientasinya pada masa lalu atau masa depan tidak fleksibel terhadap hal-hal baru yang merupakan realitas saat ini. Kepercayaan pada diri sendiri pun rendah dan sering menyalahkan orang lain. Akhimya, ia menyimpan gejala penyakit atau sering pula menderita sakit.

Sedangkan para eksekutif *hyperperfonner* punya 10 ciri sebagai berikut:

1. Bergairah dan punya komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan,
2. Mampu beradaptasi dengan segala lingkungan
3. Memusatkan pada hal-hal yang sedang dihadapi (tak terbelenggu masa lalu dan tak cemaskan masa depan).
4. Banyak akal
5. Sadar akan kekuatan pribadinya
6. Tekun
7. Optimistis
8. Kreatif
9. Pintar menetapkan tujuan
10. Jago dalam me-manage waktu.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang *hyper-performer* mempunyai kepribadian yang teratur dan mampu menampilkan

keseimbangan yang harmonis antara kerja, rumah tangga dan kehidupan sosial. Ada banyak waktu yang dapat digunakan untuk menyelaraskan kehidupan lain. Watak utama dari ini adalah mencari keseimbangan secara proporsional antara kepentingan sebagai profesionalitas dengan kehidupan sebagai manusia. Dalam waktu tersebut yang paling utama dilakukan seseorang profesionalis.

Kasus yang muncul di Amerika adalah berkembang pola kerja yang memungkinkan lahirnya eksekutif-eksekutif *hyper-performance* yang berprinsip pada *work smart*, bukan *work hard*. Muncul pola kerja *flexitime*, yaitu kerja sambilan, bekerja pada jam-jam yang tidak konvensional, *job sharing*, *job splitting*, bekerja di rumah. Dan kebanyakan praktisi yang menerapkan jam kerja fleksibel prestasinya meningkat. Maka tak heran daftar perusahaan Amerika yang menerapkan *flexitime* semakin panjang. Sehingga sekarang American Express, IBM, NCNB, Levi-Strauss, dan Pepsi-CO. Mereka bukan saja menerapkan waktu kerja lentur, bahkan korporasi-korporasi tersebut secara aktif mempromosikan kiat itu di seluruh struktur organisasinya untuk menarik dan mempertahankan tenaga-tenaga terbaik. Hal ini tentu akan menimbulkan masalah jika seandainya kebijakan *flexitime* dilembagakan, sebab hal akan membuat para karyawan berbondong-bondong meminta jam kerjanya dikurangi.

Secara teoretis, hal itu dapat saja terjadi. Namun pada kenyataannya, paling tidak di Amerika gelombang permohonan *flexitime* semacam itu tidak terjadi. Alasannya sederhana saja dalam atmosfir persaingan bebas selalu saja ada individu yang merasa harus bekerja lebih "keras" untuk meniti tangga karier lebih cepat. Dan yang jelas, tak banyak karyawan yang bersedia dipotong gajinya (sebagai konsekuensi dari pemotongan jam kerja).

Alhasil memang bisa diharapkan bahwa yang meminta waktu kerja lentur adalah orang yang punya rasa percaya diri kuat bahwa mereka mampu mengelola dan pantas mendapat keistimewaan itu adalah para *high-performer*. Inilah bagian dari penerapan *hyperperformance*, pola kerja sistemik dan teratur yang mempertimbangkan efisiensi, keterukuran dan ketepatan sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Eksekutif Hyper-Performance Sebagai Solusi

Berikut ini sebuah hasil *polling* yang pernah dilakukan oleh Majalah SWA Sembada (edisi 6/VII-September 1991) yang dapat dipakai sebagai komparasi analisis. Hasil *polling* menunjukkan bahwa semakin banyak kesadaran eksekutif puncak dewasa ini untuk memperbaharui pola-pola kerja *workaholic* yang cenderung kontraproduktif. Pola-pola performa eksekutif yang merupakan anti tesis dari pola sebelumnya. Pola yang menyeimbangkan antara etos kerja yang tinggi dengan prestasi yang optimal tanpa harus kehilangan realitas diri terhadap lingkungan. Mereka inilah yang kemudian dikenal sebagai *hyper-performer*.⁹

Lalu bagaimanakah kondisi objektif eksekutif kita berdasar *polling* tersebut. Jajak pendapat dilakukan berdasar kuesioner para eksekutif yang tersebar di berbagai perusahaan yang beroperasi di wilayah Jakarta dengan komposisi: 89,29 % (Perusahaan Swasta Domestik), 3,57 % (BUMN) dan 7,14 % (MNC). Jabatan responden adalah direktur utama dan direktur. Namun ada beberapa di antaranya merangkap berbagai jabatan di perusahaan lain sebagai direktur maupun komisaris, hal ini nampak pada eksekutif sekaligus sebagai pemilik (*owner*).

⁹ Majalah Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana SWA, Sembada, 1991. edisi 6/VIII September, h. 24.

Hasil polling tersebut secara statistik terlihat adanya beberapa kelompok. Kelompok pertama adalah eksekutif yang terkategori *hyper-performance* ternyata cukup tinggi (39,29%). Yang menarik 90,90% dari eksekutif yang masuk kategori tersebut adalah para profesional murni yang dibayar perusahaan. Kelompok kedua adalah eksekutif yang terkategori berada di garis batas *hyper performance* (53,57%). Eksekutif ini yang masuk kategori ini terdiri dari profesional murni (53,33%), pemilik yang merangkap eksekutif (33,33%), direktur utama BUMN (6,67%) dan direktur utama perusahaan multinasional (6,67%). Kelompok ketiga adalah kelompok eksekutif yang tidak masuk kategori *hyper-performance* yaitu eksekutif *workaholic* (7,14%). Kelompok ini yang terbesar dididik oleh mereka yang sebagai pemilik (*owner*) sekaligus merangkap sebagai eksekutif dan komisaris di beberapa perusahaan mereka.¹⁰

Hasil polling mencatat bahwa 90,90% jawaban kuesioner berasal dari kalangan eksekutif profesional dan menunjukkan yang bisa dikategorikan sebagai eksekutif *hyper-performance* paling banyak justru berasal dari kalangan profesional murni bukan para pemilik (*owner*). Mengapa?, barangkali lantaran mereka bekerja bukan untuk perusahaan milik sendiri dan ada penjarakan terhadap mereka bekerja, mereka jadi lebih objektif. Tak ada beban psikologis yang menyertainya selaku pendiri dan pemilik (*owner*) yang merasa paling tahu segalanya. Sedangkan eksekutif profesional tetap bisa mengambil jarak dengan perusahaan tempatnya bekerja dan memberikan penilaian secara objektif. Dengan demikian, keputusan-keputusan yang lahir dari tangan mereka lebih rasional.

Dari angka-angka polling tersebut dapat juga kita lihat bahwa kelompok eksekutif dengan latar belakang profesional lebih mendominasi kelompok eksekutif

¹⁰ Ibid., h. 25.

kategori *hyper-performance* dan di garis batas *hyperperformance*. Penyebab utama mungkin pengaruh motivasi mereka dalam bekerja, tujuan mereka jelas yakni mengejar karier dan demi karier tersebut mereka selalu berusaha memberikan gagasan-gagasan yang segar dan baru demi kemajuan perusahaan. Tak segan-segan mereka melakukan inovasi dalam manajemen. Mereka bekerja untuk perusahaan bukan milik sendiri tak terbebani *sindrom* sebagai pemilik (*owner*) yang jelas lebih terbebani secara emosional.. Di mana para pemilik (*owner*) merasa telah membangun usahanya dari bawah tentu amat super hati-hati dan konservatif dalam setiap keputusan. Pemilik merasa bahwa segala sesuatu harus dikerjakan sendiri karena merasa paling tahu seluk beluk perusahaan dan strategi yang cocok untuk pengembangannya.

Sebagai pemilik yang sekaligus merangkap juga sebagai eksekutif tentu sikap super hati-hati selalu mewarnai setiap keputusan yang diambil. Sebab ia merasa paling tahu pahit getirnya membangun usaha. Tak jarang keputusan-keputusan mereka (misalkan menolak gagasan cemerlang dan *feasible* dari para bawahannya) lebih menampilkan *paranoid* yang merupakan manifestasi dari rasa takut akan suatu kegagalan. Memang rasa takut kehilangan atas apa-apa yang telah diraih selama ini sebetulnya sangat manusiawi. Akan tetapi bila ini terus menerus mewarnai setiap keputusan bisnis tentu akan kontraproduktif. Lingkungan bisnis yang terus berubah sangat membutuhkan strategi dan visi yang sama sekali baru dibandingkan saat awal-awal membangun bisnisnya.

Pada tahap awal perjalanan bisnis, memang hampir semua pengusaha boleh dibilang *workaholic*. Namun perkembangan berikutnya setelah berhasil besar, para pengusaha itu dengan kejelian dan ketepatan memilih para

profesionalnya dan ia punya banyak waktu lebih leluasa. Dengan begitu kemudian ia bisa menjadi normal kembali pada pola kehidupannya, ia dapat memikirkan kembali masa depan bisnisnya secara mendalam. Kristamuljana Ketua Program Institut Manajemen Prasetya Mulya (IMPM) menyebutnya sebagai "*fase pemulihan fungsi-fungsi otak; emosi dan keinginan sehingga inieraksi antar ketiganya bisa bagus kembali*".

Namun tidak semua konglomerat kita mengambil langkah seperti itu. Masih banyak yang, meskipun bisnisnya menjadi raksasa, tetap saja enggan melepaskan kendali manajemen kepada kalangan kaum profesional. Akibatnya ia tetap saja *worakhollic* sepanjang waktunya.

Sedangkan posisi sebagai profesional lebih mampu mengambil jarak. Sikap demikian, ia mampu sangat perlu untuk menilai kondisi perusahaan secara objektif. Dengan demikian, ia mampu bekerja secara sistematis dan mengambil keputusan penting dan hasilnya lebih optimal. Dengan demikian bukan hanya eksekutif bukan hanya eksekutif saja yang diuntungkan akan tetapi juga perusahaan

Penutup

Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dan makin kompetitif ini, jelas makin dibutuhkan lebih banyak lagi para eksekutif *hyper-performer*. Sebab, mereka mampu membawa manajemen perusahaan bekerja secara lebih efisien dan hasil yang optimal. Kemudian para *hyper-performer* juga membuktikan bahwa ketekunan menjadi eksekutif pada satu unit usaha (tidak merangkap jabatan) merupakan syarat penting untuk *hyper-performer*. Akhirnya, yang juga tak kalah pentingnya adalah lahan yang subur bagi tumbuhnya para *hyper-performer* adalah jalur profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, H. *Pembunuhan Yang Selalu Gagal-Modernisme dan Krisis Rasionalitas menurut Daniel Bell*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.
- Carnegie, Dale. *Petunjuk Hidup Tenram dan Bahagia*. Jakarta: Gramedia, 1982.
- Giddens, Anthony M. *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Hardiman, F. Budi. *Menuju Masyarakat Komunikatif, Ilmu Masyarakat Politik & Postmodernisme menurut Jurgen Habermas*. Yogyakarta: Kanisius, 1993.
- Mangunwijaya, YB. *Pasca Indonesia Pasca Einstein: Esai-Esai Tentang Kebudayaan Indonesia Abad Ke-21* Kanisius. Yogyakarta. Majalah Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana, *Dian Ekonomi*, edisi no 1 1993/1994.
- _____, SWA, Sembada, 1991. edisi 6/VIII September
- _____, SWA Sembada, 1995. edisi khusus III Agustus.
- _____, 1994. Kalam, edisi I