

**E-BOOK**

# **33 TAHUN DI BANK**

**RAHASIA BERTAHAN DAN  
NAIK LEVEL DI DUNIA KERJA**



**DR. ALIT ASMARA JAYA**

**E-Book**

# **33 TAHUN DI BANK**

**Rahasia Bertahan dan Naik  
Level di Dunia Kerja**



**Dr. Alit Asmara Jaya**



**Denpasar, 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan kesempatan-Nya, buku ini dapat tersusun sebagai refleksi perjalanan karier selama lebih dari tiga dekade. Berkarir sukses dalam dunia kerja tentu menjadi impian setiap orang yang bekerja. Namun untuk mencapainya tidaklah mudah, penuh dinamika dan tantangan yang tidak mudah dihadapi.

Ebook ini yang berjudul “33 Tahun di Bank: Rahasia Bertahan dan Naik Level di Dunia Kerja” lahir dari pengalaman nyata, pembelajaran, dan nilai-nilai yang saya temukan sepanjang perjalanan di dunia kerja, khususnya di sektor perbankan.

Tujuan utama dari buku ini bukan sekadar berbagi kisah pribadi, melainkan memberikan panduan praktis bagi generasi muda yang sedang atau akan menapaki dunia kerja. Saya percaya bahwa setiap karier dibangun bukan oleh lompatan besar, melainkan oleh langkah-langkah kecil yang konsisten. Oleh karena itu, setiap bab dalam buku ini dirancang untuk menghadirkan pelajaran sederhana namun relevan: mulai dari transisi dari kampus ke kantor, pentingnya etika dan integritas, hingga seni kepemimpinan yang membumi.

Generasi digital saat ini menghadapi tantangan yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Teknologi membuka peluang besar, tetapi juga membawa tekanan baru. Melalui buku ini, saya berharap pembaca dapat menemukan inspirasi, strategi,

dan refleksi yang membantu mereka bertahan, berkembang, dan menjadi sosok profesional yang andal.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih kepada keluarga, rekan kerja, mentor, dan semua pihak yang telah memberi dukungan dalam perjalanan panjang ini. Semoga buku ini menjadi bekal berharga bagi siapa pun yang ingin membangun karier dengan sikap, konsistensi, dan integritas.

Selamat membaca, dan semoga setiap halaman membawa manfaat.

**Penulis**

## DAFTAR ISI

Halama Judul

Kata Pengantar

Daftar Isi

Pendahuluan

Bab I – Memasuki Dunia Kerja: Dari Kampus ke Kantor

Bab II – Etika dan Integritas: Modal yang Tidak Pernah Usang

Bab III – Skill yang Wajib dikuasai Sejak Awal

Bab IV – Bertahan di Tengah Target dan Tekanan

Bab V – Menjadi Karyawan Andal

Bab VI – Membangun Jaringan dan Relasi Kerja

Bab VII – Dari Pelaksana ke Staf: Langkah Awal Menjadi Pemimpin

Bab VIII – Leadership yang Membumi

Bab IX – Menghadapi Konflik dan Mengambil Keputusan Sulit

Bab X - Mengembangkan Diri Sepanjang Karier

Bab XI - Bertahan 33 Tahun: Rahasia Konsistensi

Bab XII - Merancang Masa Depan Karier

Bab XIII - Dari Praktisi Ke Dosen: Membagi Ilmu Untuk Generasi Selanjutnya

Penutup

Tebtang Penulis

## PENDAHULUAN

Karier adalah perjalanan panjang yang penuh warna. Ia bukan sekadar soal bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga tentang membangun jati diri, reputasi, dan kontribusi bagi lingkungan sekitar. Setiap orang menapaki jalannya dengan cara berbeda: ada yang melesat cepat, ada yang bertumbuh perlahan, dan ada pula yang harus berjuang keras melewati berbagai tantangan.

Buku ini lahir dari refleksi lebih dari tiga dekade pengalaman di dunia kerja, khususnya di sektor perbankan. Selama 33 tahun, saya menyaksikan bagaimana dunia kerja berubah: dari era manual dengan tumpukan berkas kertas, hingga era digital dengan banjir notifikasi dan aplikasi. Perubahan itu membawa peluang besar, sekaligus tantangan baru yang menuntut kita untuk terus beradaptasi.

Pendahuluan ini ingin menegaskan bahwa perjalanan karier bukanlah garis lurus. Ada tanjakan, turunan, bahkan belokan tajam yang kadang membuat kita ragu. Namun, justru di situlah letak pembelajaran. Setiap kesulitan memberi pelajaran baru, setiap keberhasilan memberi energi untuk melangkah lebih jauh.

Buku ini disusun dengan tujuan:

- Memberi panduan praktis bagi generasi muda yang baru memasuki dunia kerja.
- Menyajikan refleksi dari pengalaman nyata agar pembaca dapat belajar dari kisah-kisah yang pernah terjadi.

- Menghubungkan generasi manual dan digital, menunjukkan bahwa meski konteks berbeda, nilai-nilai inti seperti integritas, konsistensi, dan keandalan tetap relevan.
- Menginspirasi pembaca untuk tidak hanya mengejar kesuksesan pribadi, tetapi juga memberi dampak positif bagi orang lain.

Setiap bab dalam buku ini dirancang untuk menghadirkan pelajaran sederhana namun mendalam: mulai dari transisi dari kampus ke kantor, pentingnya etika, keterampilan inti, hingga kepemimpinan yang bumi. Di bagian akhir, pembaca akan diajak merancang masa depan karier, menjaga konsistensi, dan berbagi ilmu kepada generasi berikutnya.

Dengan demikian, pendahuluan ini menjadi pintu masuk bagi pembaca untuk memahami bahwa karier bukan sekadar pekerjaan, melainkan perjalanan hidup yang menuntut sikap, ketekunan, dan integritas. Semoga buku ini dapat menjadi teman perjalanan, pengingat, sekaligus inspirasi bagi siapa pun yang ingin membangun karier panjang dan bermakna.

## BAB 1

# MEMASUKI DUNIA KERJA: DARI KAMPUS KE KANTOR

Setiap lulusan baru biasanya membawa dua bekal utama: **ilmu pengetahuan dan harapan**. Ilmu kita dapatkan di bangku kuliah, sedangkan harapan lahir dari mimpi tentang masa depan yang gemilang.

Saya masih ingat ketika pertama kali menapaki dunia perbankan lebih dari tiga puluh tahun lalu. Rasanya campur aduk: bangga karena berhasil lolos seleksi, tetapi juga gugup karena sadar bahwa performa akan langsung dinilai sejak hari pertama. Kami yang baru memulai karier waktu itu harus belajar cepat, tanpa ada ruang untuk terlalu lama beradaptasi.

Kini, generasi muda menghadapi situasi yang berbeda. Kalian lahir di era digital, terbiasa menggunakan teknologi dalam hampir semua aspek hidup. Di satu sisi, ini menjadi keunggulan besar: pekerjaan bisa lebih efisien dengan bantuan aplikasi, komunikasi lebih cepat dengan platform digital, dan akses belajar terbuka tanpa batas. Namun di sisi lain, tantangannya juga nyata: **tekanan target tetap ada, disiplin tetap dituntut, dan interaksi manusia tetap menjadi faktor utama**.

### Perbedaan Kampus dan Kantor

Di kampus, kita terbiasa dengan teori, diskusi, dan ujian tertulis. Di kantor, ujiannya nyata: deadline yang ketat, target bisnis yang harus tercapai, serta dinamika hubungan dengan

atasan, rekan kerja, dan klien. Dulu, kami harus membuat laporan dengan lembaran kertas yang tebal. Sekarang, kalian bisa menyelesaikan pekerjaan serupa hanya dengan sekali klik di Excel atau aplikasi bisnis. Tetapi, **satu hal yang tidak berubah adalah pentingnya ketelitian dan tanggung jawab.** Teknologi mempercepat, tetapi tidak menghapus risiko bila sikap kita sembrono.

Pelajaran pertama yang saya dapatkan adalah: **attitude lebih berharga daripada sekadar kemampuan teknis.** Kami sering melihat rekan yang IPK-nya biasa saja, namun cepat mendapat kepercayaan karena rajin, rendah hati, dan mau bekerja sama. Sebaliknya, ada yang cemerlang di kampus tetapi kesulitan berkembang karena kurang fleksibel atau mudah menyerah.

### **Dari Individu ke Bagian dari Tim**

Memasuki dunia kerja berarti masuk ke dalam sebuah tim. Sehebat apa pun kemampuan individu, jika tidak bisa bekerja sama, hasilnya tidak akan maksimal. Saya pernah terlalu bersemangat ingin menunjukkan kemampuan di proyek pertama, hingga tanpa sadar mengabaikan pendapat rekan. Hasilnya justru kerja sama tim terganggu. Dari pengalaman itu saya belajar: **kerendahan hati untuk mendengar lebih penting daripada sekadar ingin terlihat hebat.**

Bagi generasi sekarang yang terbiasa *multitasking* dengan gadget, tantangan terbesar justru ada pada **komunikasi tatap muka, kesabaran, dan kemampuan membangun relasi.** Dunia kerja membutuhkan lebih dari sekadar kecepatan balas

chat; ia menuntut empati, mendengar, dan memberi respon yang membangun.

### **Catatan untuk Kita yang Baru Memulai Karier**

1. **Jangan gengsi belajar dari hal kecil.** Tugas awal sering tampak sederhana, tapi itulah batu loncatan.
2. **Bangun reputasi sejak hari pertama.** Nama baik ditentukan oleh konsistensi, bukan hanya ijazah.
3. **Jangan takut bertanya.** Lebih baik bertanya sekarang daripada menanggung kesalahan besar nanti.
4. **Manfaatkan teknologi dengan bijak.** Aplikasi mempercepat kerja, tapi etika dan integritas tetap penentu kepercayaan.
5. **Kembangkan komunikasi manusiawi.** Chat dan email penting, tapi tatap muka dan kerja sama langsung akan menentukan reputasi profesional.

### **Penutup Bab**

Memasuki dunia kerja ibarat masuk ke arena baru. Ada aturan, ada tekanan, tapi juga ada peluang besar untuk berkembang. Generasi kita mungkin berbeda: saya melewati masa kerja manual, sementara kalian hidup di era digital. Namun, ada satu benang merah yang sama: **karier yang panjang dan sukses dibangun bukan oleh lompatan besar, melainkan oleh langkah-langkah kecil yang konsisten kita jalani bersama.**

## BAB II

# ETIKA DAN INTEGRITAS: MODAL YANG TIDAK PERNAH USANG

Di dunia kerja, ada banyak hal yang berubah seiring waktu: teknologi berkembang, sistem diperbarui, bahkan model bisnis berganti. Namun ada satu hal yang tidak pernah lekang oleh zaman: **etika dan integritas**.

Saya masih ingat sebuah kejadian di awal karier, ketika salah seorang rekan diminta membuat laporan keuangan. Saat itu, godaan muncul untuk sedikit “memoles angka” agar hasil terlihat lebih baik. Ia menolak, meskipun tahu risikonya akan mendapat teguran karena laporan tampak kurang ideal. Keputusan itu tidak mudah, tetapi justru itulah yang membuat atasan menghargainya. Dari situlah saya belajar: **lebih baik jujur menghadapi konsekuensi daripada terlihat hebat dengan cara curang**.

Kami yang bekerja di bank tahu betul bahwa setiap angka adalah amanah. Sedikit saja ada kesalahan atau manipulasi, dampaknya bisa luas: merugikan nasabah, merusak reputasi, bahkan mengancam karier. Etika bukan hanya aturan tertulis, melainkan fondasi kepercayaan.

### **Integritas di Era Digital**

Generasi sekarang bekerja dalam dunia yang serba cepat. Dokumen bisa dikirim hanya dengan sekali klik, laporan dapat diproses otomatis, dan transaksi berlangsung dalam hitungan

detik. Namun justru di era digital ini, **integritas semakin penting**.

Teknologi memang mempermudah, tetapi juga membuka peluang penyalahgunaan: data bisa dimanipulasi, laporan bisa di-*copy-paste*, bahkan jejak digital bisa disalahgunakan. Karena itu, integritas bukan sekadar sikap moral, tetapi juga tameng untuk melindungi diri. Kita mungkin bisa “menipu sistem” sesaat, tapi di dunia digital, jejak kesalahan lebih mudah terlacak.

### **Sikap Profesional yang Dibutuhkan**

Etika kerja tidak hanya soal kejujuran angka. Ia juga tampak dalam hal-hal sederhana:

- **Disiplin waktu.** Datang tepat waktu, mengirim laporan sesuai deadline, atau hadir dalam rapat tanpa terlambat.
- **Menghormati orang lain.** Menghargai rekan kerja, menjaga tutur kata, dan tidak meremehkan bawahan.
- **Tanggung jawab pribadi.** Tidak melempar kesalahan ke orang lain, tetapi berani mengakui kekurangan dan memperbaikinya.

Saya masih percaya bahwa kesuksesan jangka panjang bukan ditentukan oleh seberapa cerdas seseorang, melainkan seberapa kuat ia memegang nilai-nilai ini.

### **Catatan untuk Kita di Dunia Kerja Modern**

1. **Integritas adalah mata uang yang paling berharga.** Sekali hilang, sulit ditebus kembali.

2. **Teknologi mempercepat kerja, tetapi karakterlah yang menentukan hasil akhir.** Jangan tergoda untuk mencari jalan pintas dengan cara yang salah.
3. **Etika kerja terlihat dari hal kecil.** Email yang sopan, laporan yang rapi, dan sikap menghormati rekan sering lebih dihargai daripada capaian besar yang dicapai dengan arogan.
4. **Kepercayaan adalah modal utama.** Atasan bisa memaafkan kesalahan teknis, tetapi akan sulit memberi peluang kedua bagi orang yang melanggar integritas.

## **Penutup Bab**

Generasi kita boleh berbeda: saya tumbuh dalam dunia kerja manual, sementara kalian hidup dalam ekosistem digital yang serba cepat. Namun satu nilai yang tidak pernah usang adalah **etika dan integritas**. Ia ibarat akar bagi sebuah pohon. Pohon bisa tumbuh tinggi, tetapi jika akarnya rapuh, ia akan tumbang diterpa angin.

Dalam karier, kita bisa membangun reputasi dengan teknologi, strategi, dan prestasi. Tetapi semua itu hanya akan kokoh bila berdiri di atas fondasi yang benar: **jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas**.

## BAB III

### SKILL YANG WAJIB DIKUASAI SEJAK AWAL

Ketika pertama kali masuk dunia kerja, banyak dari kita berpikir bahwa yang terpenting adalah **pengetahuan teknis** sesuai bidang kuliah. Di bank, misalnya, kami membayangkan kemampuan menghitung bunga, membaca laporan keuangan, atau memahami produk perbankan adalah kunci utama. Nyatanya, hal itu hanya sebagian kecil dari bekal yang diperlukan.

Saya masih ingat bagaimana beberapa rekan yang sangat cerdas secara akademis justru kesulitan berkembang. Sebaliknya, ada yang biasa saja di kelas, tetapi cepat dipercaya karena memiliki **keterampilan praktis yang membuatnya bisa diandalkan**. Dari situ saya menyadari, ada beberapa skill yang wajib kita kuasai sejak awal bekerja, terlepas dari bidang apa pun.

#### 1. Komunikasi yang Efektif

Dulu, komunikasi banyak dilakukan secara tatap muka atau lewat telepon. Kami belajar bagaimana menyampaikan ide dengan jelas, mendengar dengan penuh perhatian, dan memilih kata yang tepat dalam situasi formal.

Sekarang, generasi muda terbiasa berkomunikasi lewat chat, email, atau video call. Itu memudahkan, tetapi juga berisiko: pesan bisa disalahartikan karena tidak ada ekspresi wajah atau intonasi suara. Karena itu, **kemampuan menulis pesan yang**

**ringkas, sopan, dan jelas** sangat penting. Komunikasi yang baik bukan soal banyak bicara, melainkan soal memastikan pesan dipahami.

## **2. Manajemen Waktu dan Prioritas**

Di bank, kami sering menghadapi banyak tugas sekaligus. Ada laporan harian, rapat mendadak, dan target bulanan. Semua harus selesai tepat waktu.

Generasi sekarang punya bantuan aplikasi digital: kalender online, reminder, bahkan AI tools untuk menyusun jadwal. Tapi alat ini hanya efektif bila kita punya disiplin. **Teknologi membantu mengatur, tetapi kemauan untuk patuh pada jadwal tetap berasal dari diri sendiri.**

Kita perlu belajar memilah mana pekerjaan penting dan mendesak, serta mana yang bisa ditunda. Orang yang pandai mengelola waktu akan lebih cepat dipercaya menangani tanggung jawab besar.

## **3. Problem Solving dan Adaptasi**

Dunia kerja penuh ketidakpastian. Target bisa berubah, aturan bisa diperbarui, bahkan teknologi yang dipakai hari ini bisa diganti esok. Saya pernah mengalami ketika sistem operasional bank tiba-tiba mengalami gangguan, padahal transaksi harus segera diproses. Kami tidak bisa hanya mengeluh; yang penting adalah **bagaimana mencari solusi cepat dan menjaga layanan tetap berjalan.**

Generasi digital punya keunggulan: terbiasa mencari informasi dengan cepat, belajar mandiri lewat internet, dan mencoba

aplikasi baru tanpa takut. Namun kecepatan saja tidak cukup. Kita juga perlu **ketenangan menghadapi masalah dan keberanian mengambil keputusan.**

#### **4. Kolaborasi dan Kerja Tim**

Sehebat apa pun kemampuan individu, hasilnya tidak akan optimal tanpa kerja sama. Kami di bank sering diminta bekerja dalam tim lintas divisi. Terkadang sulit, karena masing-masing punya ego dan kepentingan berbeda. Namun keberhasilan proyek selalu ditentukan oleh kemampuan menekan ego pribadi demi tujuan bersama.

Generasi sekarang terbiasa bekerja kolaboratif lewat platform digital: Google Docs, Slack, Trello, dan sebagainya. Itu memudahkan koordinasi. Tetapi jangan lupa: **kolaborasi bukan hanya soal berbagi file, melainkan juga berbagi tanggung jawab, menghargai pendapat, dan saling mendukung.**

#### **Catatan untuk Kita**

1. **Belajar komunikasi efektif.** Sampaikan pesan singkat, jelas, sopan, baik lisan maupun tulisan.
2. **Atur waktu dengan disiplin.** Gunakan teknologi untuk membantu, tetapi latih kebiasaan untuk konsisten.
3. **Kembangkan problem solving.** Jangan hanya pintar teori, tetapi berani mencari solusi saat masalah nyata muncul.
4. **Bangun semangat kolaborasi.** Tim yang solid akan lebih cepat membawa kita naik level dalam karier.

## Penutup Bab

Skill teknis memang penting, tetapi **soft skills** lah yang membuat kita bertahan dan naik level. Generasi kita boleh berbeda: saya terbiasa menulis laporan manual, sementara kalian terbiasa dengan aplikasi digital. Namun keterampilan inti yang dibutuhkan tetap sama: **berkomunikasi dengan baik, mengatur waktu, menyelesaikan masalah, dan bekerja sama.**

Jika kita menguasai empat hal ini sejak awal, maka perjalanan karier akan lebih lancar, dan peluang untuk naik level akan terbuka lebar.

## BAB IV BERTAHAN DI TENGAH TARGET DAN TEKANAN

Dunia kerja, apalagi di sektor perbankan, identik dengan **target**. Ada target penjualan produk, target layanan, target pertumbuhan, bahkan target pribadi yang ditetapkan atasan. Tekanan itu nyata dan bisa membuat siapa pun kewalahan.

Saya masih ingat, di awal karier saya pernah merasa hampir menyerah ketika harus mengejar target kredit dengan tenggat waktu yang sangat ketat. Setiap pagi laporan angka menunggu, dan setiap sore evaluasi dilakukan. Rasanya seperti hidup dalam perlombaan tanpa henti. Namun dari situlah saya belajar bahwa **tekanan bukan musuh, melainkan bagian dari proses belajar menjadi lebih tangguh.**

Kami yang lama bekerja di dunia keuangan tahu betul: bukan hanya kecerdasan, tapi **ketahanan mental** yang menentukan siapa yang bisa bertahan.

### **Tekanan di Era Digital**

Generasi sekarang menghadapi tekanan yang berbeda. Target tetap ada, tetapi bentuknya lebih beragam. Notifikasi tugas bisa masuk kapan saja lewat email, WhatsApp, atau aplikasi kerja. Atasan bisa memantau progres secara real time. Situasi ini membuat kita seolah “selalu online” dan sulit benar-benar lepas dari pekerjaan.

Teknologi memang mempermudah, tetapi juga menambah tantangan: **kecepatan respon seringkali dianggap sebagai ukuran kinerja**. Inilah mengapa generasi muda perlu belajar bukan hanya cara kerja cepat, tetapi juga cara menjaga **keseimbangan antara produktivitas dan kesehatan mental**.

## Strategi Bertahan dalam Tekanan

### 1. Kelola Waktu dengan Cerdas

Buat daftar prioritas harian. Bedakan mana yang penting dan mendesak. Gunakan aplikasi *to-do list* atau kalender digital, tetapi patuhi jadwal dengan disiplin.

### 2. Pisahkan Urusan Pribadi dan Pekerjaan

Kami dulu hanya bisa dihubungi lewat telepon kantor. Generasi sekarang bisa dihubungi 24 jam. Karena itu, penting membuat batasan: kapan saatnya kerja, kapan saatnya istirahat.

### 3. Bangun Sistem Dukungan

Jangan menghadapi tekanan sendirian. Belajarlah berbicara dengan rekan kerja, mentor, atau atasan. Dukungan sosial adalah kunci resiliensi.

### 4. Ubah Tekanan Jadi Motivasi

Alih-alih melihat target sebagai beban, anggap itu sebagai **tantangan untuk menguji kemampuan kita**. Tekanan bisa menjadi energi pendorong bila disikapi dengan pola pikir positif.

## Belajar dari Krisis

Dalam 33 tahun bekerja di bank, saya melewati beberapa krisis besar, mulai dari krisis moneter hingga krisis global. Banyak perusahaan goyah, bahkan ada yang gulung tikar. Tetapi ada juga yang berhasil bertahan karena memiliki karyawan dengan mental tangguh dan tim yang solid.

Kita belajar bahwa dalam kondisi sulit, kemampuan bertahan bukan hanya soal angka, melainkan soal **karakter, solidaritas, dan daya juang**.

## Catatan untuk Kita

- **Tekanan adalah bagian dari perjalanan karier.** Jangan dihindari, tetapi kelola dengan strategi yang tepat.
- **Resiliensi lebih penting daripada sekadar kecepatan.** Kita tidak hanya dituntut untuk produktif, tetapi juga mampu bangkit setelah jatuh.
- **Jaga kesehatan mental.** Istirahat, olahraga, dan menjaga relasi sosial adalah bagian dari kinerja jangka panjang.
- **Gunakan teknologi untuk membantu, bukan membebani.** Notifikasi bisa jadi alat kontrol, tetapi kita yang menentukan bagaimana meresponsnya.

## Penutup Bab

Tekanan akan selalu ada, baik di era manual dulu maupun di era digital sekarang. Bedanya hanya cara ia hadir. Generasi saya menghadapi tumpukan berkas fisik, sementara generasi kalian menghadapi banjir notifikasi digital. Namun esensi

bertahan tetap sama: **mampu mengendalikan diri, fokus pada solusi, dan menjadikan tekanan sebagai energi untuk tumbuh.**

Karier bukanlah jalan mulus tanpa hambatan. Ia lebih mirip maraton panjang dengan tanjakan, turunan, dan belokan tajam. Yang bertahan sampai garis akhir bukanlah yang paling cepat di awal, melainkan yang **mampu menjaga ritme, fokus, dan semangat meski diterpa tekanan.**

## BAB V

# MENJADI KARYAWAN ANDAL

Di setiap kantor, selalu ada sosok yang dikenal sebagai “andalan”. Dialah orang yang dicari ketika ada masalah, dimintai pendapat ketika ada keputusan penting, dan diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Sosok ini tidak selalu yang paling pintar, tetapi pasti yang paling konsisten.

Saya masih ingat seorang rekan kerja yang tidak pernah menonjol dalam rapat besar. Ia jarang berbicara panjang lebar, tetapi setiap tugas yang diberikan selalu selesai tepat waktu, rapi, dan tanpa banyak kesalahan. Lama-kelamaan, atasan lebih sering mempercayakan tugas penting kepadanya. Dari situ saya belajar: **menjadi andal bukan soal seberapa keras kita bicara, tetapi seberapa bisa kita diandalkan.**

### **Andal di Era Digital**

Generasi sekarang bekerja dalam ekosistem digital, dengan akses informasi yang lebih luas dan teknologi yang mendukung produktivitas. Namun, justru karena semua serba cepat, kualitas **keandalan** semakin diuji. Notifikasi bisa menipu kita untuk multitasking berlebihan, tetapi hasil kerja sering jadi kurang fokus.

Karyawan andal bukanlah yang selalu sibuk membalas pesan setiap menit, melainkan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya

dengan kualitas terbaik, konsisten, dan profesional. **Kecepatan tanpa kualitas hanya akan merusak reputasi.**

## **Ciri Karyawan Andal**

### **1. Konsisten dan Tuntas**

Apa yang dikerjakan selalu selesai dengan baik, bukan setengah jalan. Sekali berjanji, ia pegang teguh sampai tuntas.

### **2. Disiplin Waktu dan Janji**

Datang tepat waktu, mengirim laporan sesuai deadline, dan tidak memberi alasan yang berulang.

### **3. Bisa Diandalkan dalam Tekanan**

Saat semua panik, ia tetap tenang. Saat semua sibuk mencari kambing hitam, ia fokus pada solusi.

### **4. Selalu Belajar dan Berkembang**

Ia tidak puas dengan kemampuan saat ini. Generasi sekarang punya keunggulan besar: akses kursus online, video tutorial, dan sertifikasi digital. Karyawan andal memanfaatkannya untuk terus meng-upgrade diri.

### **5. Menjaga Integritas**

Orang akan lebih mudah memaafkan kesalahan teknis daripada kehilangan kepercayaan karena manipulasi atau ketidakjujuran.

## **Strategi Membangun Reputasi Andal**

- **Mulai dari hal kecil.** Kerjakan tugas sederhana dengan kualitas terbaik. Nama baik dibangun dari kebiasaan kecil yang konsisten.

- **Latih akurasi.** Di era digital, kesalahan kecil bisa menyebar cepat. Pastikan laporan, email, dan data yang kita kirim sudah diperiksa.
- **Belajar mengambil inisiatif.** Jangan hanya menunggu perintah. Cari cara memberi nilai tambah.
- **Bangun hubungan yang sehat.** Keandalan bukan hanya soal kinerja, tapi juga soal kepercayaan rekan dan atasan.

### Catatan untuk Kita

- Reputasi dibangun setiap hari. Sekali rusak, butuh waktu lama untuk memperbaikinya.
- Karyawan andal adalah aset berharga. Atasan akan selalu mencari siapa yang bisa dipercaya.
- Teknologi bisa membantu kita lebih produktif, tetapi keandalan tetap bergantung pada sikap dan konsistensi.
- Jangan kejar kesan sibuk, kejarlah hasil nyata.

### Penutup Bab

Menjadi karyawan andal tidak datang dalam semalam. Ia lahir dari kebiasaan kecil yang dijaga konsisten, dari sikap profesional, dan dari kesediaan untuk terus belajar. Generasi kita boleh berbeda—saya membangun reputasi di era manual, kalian membangun reputasi di era digital—tetapi prinsipnya tetap sama: **orang yang bisa diandalkan akan selalu dicari dan dihargai.**

Karier yang panjang bukan hanya milik mereka yang pintar atau ambisius, tetapi milik mereka yang andal, konsisten, dan mampu menjaga kepercayaan

## BAB VI

# MEMBANGUN JARINGAN DAN RELASI KERJA

Di dunia kerja, kemampuan membangun jaringan atau *networking* sering kali menjadi pembeda antara mereka yang bertahan di posisi yang sama dan mereka yang cepat naik level. Saya melihat sendiri, banyak rekan yang kariernya melesat bukan hanya karena pintar, tetapi karena pandai menjaga hubungan.

Saya masih ingat bagaimana dulu kami harus benar-benar meluangkan waktu untuk bertemu langsung, menghadiri acara kantor, atau menjalin komunikasi lewat telepon. Tidak ada media sosial yang bisa memperkenalkan diri dengan cepat. Artinya, semua hubungan dibangun melalui **kehadiran nyata, sikap konsisten, dan kepercayaan.**

Generasi sekarang tentu berbeda. Kalian hidup di era digital di mana LinkedIn, komunitas profesional online, bahkan grup WhatsApp bisa membuka akses jaringan lebih luas. Satu posting yang baik di media sosial bisa menjangkau ratusan profesional. Tetapi perlu diingat: **jaringan yang kuat tidak hanya soal jumlah koneksi, melainkan kualitas hubungan yang terjaga.**

### Jaringan Digital vs Relasi Nyata

#### 1. Jaringan Digital

- Mudah dibangun, cepat berkembang.

- Berguna untuk memperluas wawasan, mencari peluang kerja, atau mempelajari tren industri.
- Tantangan: hubungan cenderung dangkal jika tidak ditindaklanjuti dengan interaksi nyata.

## 2. Relasi Nyata

- Lebih dalam, dibangun lewat interaksi tatap muka.
- Menumbuhkan rasa saling percaya.
- Tantangan: butuh waktu, energi, dan konsistensi.

Kami belajar bahwa kombinasi keduanya adalah yang paling efektif. Gunakan teknologi untuk membuka pintu, tetapi jangan lupa membangun kedekatan dengan cara sederhana: bertatap muka, mendengar dengan sungguh-sungguh, atau menunjukkan kepedulian.

### Strategi Membangun Relasi Andal

- **Jadilah pemberi, bukan hanya pencari.** Jangan hanya mencari apa yang bisa kita dapat, tetapi pikirkan juga apa yang bisa kita bagi.
- **Pelihara hubungan secara konsisten.** Hubungi rekan lama sesekali, ucapkan selamat atas pencapaiannya, atau tawarkan bantuan kecil.
- **Bangun reputasi baik.** Orang akan merekomendasikan kita bukan karena banyaknya koneksi, tetapi karena integritas dan kualitas kerja.
- **Gunakan teknologi sebagai penguat.** Posting wawasan di LinkedIn, ikut webinar, atau aktif di komunitas online.

## Catatan untuk Kita

- Jaringan adalah jembatan, bukan tujuan. Jangan berhenti hanya pada banyaknya kontak.
- Relasi sejati dibangun di atas kepercayaan. Sekali rusak, sulit diperbaiki.
- Kombinasikan online dan offline. Digital mempermudah, tapi interaksi manusia tetap kunci.

## Penutup Bab

Dalam karier, kita tidak bisa berjalan sendiri. Jaringan dan relasi adalah bahan bakar untuk bertumbuh. Generasi saya membangun relasi lewat tatap muka dan pertemuan fisik. Generasi kalian bisa memanfaatkan teknologi untuk memperluas jangkauan. Namun pada akhirnya, nilai yang sama tetap berlaku: **jangan hanya mencari koneksi, tapi bangunlah hubungan yang tulus, saling percaya, dan saling mendukung.**

## BAB VII

# DARI PELAKSANA KE STAF: LANGKAH AWAL MENJADI PEMIMPIN

Naik dari pelaksana ke staf adalah salah satu transisi paling menantang dalam perjalanan karier. Perubahan ini tidak hanya tentang peningkatan gaji atau status, tetapi terutama tentang perubahan tanggung jawab: dari mengurus diri sendiri menjadi mengurus orang lain.

Saya masih ingat jelas hari ketika atasan saya memanggil dan mengatakan bahwa mulai minggu depan saya akan memimpin sebuah tim kecil. Rasa bangga tentu ada, tetapi yang lebih besar justru rasa khawatir. Bagaimana jika anggota tim tidak mau mendengarkan? Bagaimana jika saya gagal memberi arahan? Bagaimana jika keputusan saya justru merugikan? Pertanyaan-pertanyaan itu terus menghantui.

Pada minggu-minggu awal, saya cenderung memimpin dengan cara yang kaku: memberi instruksi, mengawasi secara ketat, dan menuntut hasil cepat. Namun, reaksi tim justru tidak sesuai harapan. Beberapa anggota tim menjadi enggan berinisiatif, bahkan ada yang merasa tertekan. Dari situ saya belajar satu hal penting: **kepemimpinan tidak otomatis lahir dari jabatan, melainkan harus diperoleh lewat kepercayaan tim.**

### **Belajar Menjadi Pemimpin**

Kami di dunia perbankan sering melihat rekan kerja yang sangat sukses sebagai staf, tetapi kemudian kesulitan saat

menjadi supervisor. Mengapa? Karena keberhasilan sebagai staf ditentukan oleh kemampuan individu, sedangkan keberhasilan sebagai supervisor ditentukan oleh **kemampuan mengelola tim**.

Generasi sekarang akan menghadapi tantangan yang sama, hanya bentuknya berbeda. Jika dulu kami memimpin tim secara langsung tatap muka, kini banyak supervisor muda yang memimpin lewat aplikasi digital: mengatur target lewat dashboard online, memantau progres lewat platform kerja, bahkan memberi arahan lewat chat grup. Walaupun medianya berubah, esensinya tetap sama: **tim hanya akan mengikuti pemimpin yang mereka percaya, bukan sekadar pemegang jabatan**.

## **Kunci Sukses Transisi ke Staf**

### **1. Komunikasi Dua Arah**

Jangan hanya memerintah. Supervisor yang baik adalah yang mau mendengar. Seringkali, ide terbaik datang dari anggota tim yang sehari-hari berada di lapangan.

### **2. Memberi Teladan**

Jika kita meminta anggota tim disiplin, maka kita harus lebih dulu menunjukkan kedisiplinan. Kehadiran tepat waktu, sikap sopan, dan tanggung jawab menjadi teladan yang lebih kuat daripada sekadar kata-kata.

### **3. Mengelola Ego**

Menjadi supervisor berarti belajar menahan diri. Keberhasilan bukan lagi soal pencapaian pribadi, tetapi pencapaian bersama.

#### 4. Menjaga Keadilan

Perlakukan anggota tim dengan adil. Jangan memberi perlakuan istimewa hanya karena kedekatan pribadi. Keadilan adalah dasar kepercayaan.

#### 5. Terus Belajar

Supervisor bukan akhir, melainkan awal perjalanan kepemimpinan. Belajar dari mentor, membaca, bahkan belajar dari bawahan adalah cara agar kita tidak berhenti bertumbuh.

### Refleksi untuk Generasi Digital

Bagi generasi muda yang tech-savvy, kesempatan menjadi supervisor datang lebih cepat. Banyak perusahaan melihat anak muda lebih adaptif terhadap teknologi dan perubahan. Namun ingat, teknologi hanyalah alat. Memimpin tim tidak cukup dengan memantau angka di layar atau memberi arahan lewat pesan singkat. Dibutuhkan **empati, kemampuan membangun kepercayaan, dan seni komunikasi**.

Gunakan teknologi untuk membantu mempermudah pekerjaan, tetapi jangan biarkan ia menggantikan sentuhan manusiawi. Tim butuh pemimpin yang hadir, mendengar, dan memberi arah dengan hati.

### Catatan untuk Kita

- Supervisor bukan sekadar jabatan, tetapi tanggung jawab.
- Komunikasi adalah jembatan utama dalam kepemimpinan.
- Teladan kecil lebih kuat daripada perintah besar.

- Keadilan melahirkan kepercayaan.
- Belajar terus agar kepemimpinan semakin matang.

## Penutup Bab

Menjadi staf adalah ujian pertama dalam perjalanan kepemimpinan. Inilah momen ketika kita belajar bahwa sukses tidak lagi diukur dari kinerja pribadi, melainkan dari keberhasilan tim. Generasi digital mungkin memimpin dengan cara berbeda, lebih cepat dan lebih berbasis teknologi. Namun satu hal tetap sama: **pemimpin yang dihormati adalah pemimpin yang dipercaya, dan kepercayaan hanya bisa diperoleh dengan sikap, bukan semata jabatan.**

## BAB VIII

# LEADERSHIP YANG MEMBUMI

Kepemimpinan seringkali dipersepsikan sebagai sesuatu yang rumit: teori manajemen, istilah asing, atau strategi besar yang penuh jargon. Namun, dalam pengalaman saya, kepemimpinan yang paling efektif justru adalah yang sederhana dan membumi.

Saya masih ingat seorang atasan di awal karier saya. Ia tidak banyak bicara di rapat besar, tidak suka tampil berlebihan, dan jarang menggunakan istilah manajemen yang rumit. Tetapi setiap kali tim mengalami kesulitan, ia selalu hadir. Pernah suatu ketika sistem bank mengalami gangguan, membuat transaksi nasabah tertunda. Saat sebagian besar manajer sibuk memberi instruksi dari ruang rapat, beliau turun langsung ke *frontline*, mendengarkan keluhan nasabah, dan memberi semangat kepada staf. Sikap sederhana itu membuat seluruh tim hormat padanya. Dari beliau saya belajar bahwa **otoritas bisa diberikan, tetapi kewibawaan hanya bisa diperoleh melalui ketulusan dan tindakan nyata.**

### **Apa Artinya Membumi?**

Leadership yang membumi berarti pemimpin tidak menciptakan jarak yang tinggi dengan timnya. Ia tetap menjaga wibawa, tetapi mampu hadir sebagai manusia yang dekat,

memahami, dan peduli. Ia tidak hanya fokus pada target, tetapi juga pada kesejahteraan tim.

Kami di bank sering melihat perbedaan yang jelas: ada pemimpin yang hanya “memerintah dari atas meja” dan ada pemimpin yang membumi. Tim akan lebih rela bekerja keras untuk pemimpin yang membumi karena mereka merasa dihargai.

Bagi generasi sekarang, leadership yang membumi semakin penting. Dunia kerja digital menciptakan jarak: rapat dilakukan secara virtual, instruksi disampaikan lewat chat, dan interaksi tatap muka semakin berkurang. Tanpa sentuhan membumi, kepemimpinan mudah terasa dingin, mekanis, bahkan kaku.

### **Ciri-Ciri Pemimpin Membumi**

#### **1. Rendah Hati tetapi Tegas**

Pemimpin membumi tidak ragu mengakui kesalahan, tetapi tetap berani mengambil keputusan penting.

#### **2. Dekat tetapi Profesional**

Ia bisa bercanda dengan tim, namun tetap menjaga batas agar wibawanya tidak hilang.

#### **3. Konsisten antara Perkataan dan Tindakan**

Tidak hanya pandai memberi janji, tetapi membuktikan dengan perbuatan.

#### **4. Menghargai Usaha Kecil**

Tahu berterima kasih, bahkan untuk pekerjaan yang tampak sederhana.

## 5. Berorientasi Hasil tanpa Mengorbankan Kemanusiaan

Target tercapai, tim tetap sehat dan termotivasi.

### Refleksi untuk Generasi Digital

Generasi muda yang kini masuk dunia kerja seringkali diberi kesempatan memimpin tim lintas usia, lintas lokasi, bahkan lintas budaya. Tantangannya, bagaimana menjaga kepemimpinan tetap hangat di tengah komunikasi serba digital.

Seorang pemimpin bumi akan menggunakan teknologi untuk memperkuat kedekatan, bukan untuk menciptakan jarak. Misalnya, supervisor bisa menggunakan aplikasi chat untuk memantau pekerjaan, tetapi tetap meluangkan waktu untuk berbicara langsung dengan anggota tim, meski hanya lewat panggilan video.

Generasi digital perlu ingat bahwa **teknologi bisa menghubungkan layar, tetapi empati lah yang menghubungkan hati.**

### Catatan untuk Kita

- Kepemimpinan sederhana sering lebih efektif daripada teori rumit.
- Pemimpin bumi hadir, bukan hanya memberi instruksi.
- Empati adalah kunci kepercayaan.
- Teknologi adalah alat, bukan pengganti sentuhan manusiawi.

- Teladan lebih kuat daripada kata-kata.

## **Penutup Bab**

Leadership yang membumi adalah kepemimpinan yang akan selalu dikenang. Ia tidak lahir dari pidato panjang atau strategi canggih, tetapi dari ketulusan untuk hadir, empati untuk mendengar, dan konsistensi untuk memberi teladan. Generasi digital boleh punya teknologi canggih, tetapi tanpa sikap membumi, kepemimpinan akan terasa kosong.

Seorang pemimpin yang membumi mungkin tidak selalu tampak menonjol di atas panggung, tetapi ia akan selalu hidup dalam ingatan timnya sebagai sosok yang benar-benar memimpin dengan hati.

## BAB IX

# MENGHADAPI KONFLIK DAN MENGAMBIL KEPUTUSAN SULIT

Dalam perjalanan karier, konflik adalah hal yang tak terhindarkan. Konflik bisa muncul antara rekan kerja, antar divisi, bahkan antara atasan dan bawahan. Saya pernah mengalami situasi ketika dua divisi di bank saling berselisih keras mengenai prioritas proyek. Satu divisi menganggap proyek digitalisasi harus segera didahulukan, sementara divisi lain menilai peningkatan layanan nasabah lebih mendesak. Ketegangan meningkat, rapat menjadi panas, dan semua menunggu keputusan dari pimpinan.

Saat itulah saya menyadari: **kepemimpinan sejati diuji bukan ketika keadaan tenang, melainkan ketika menghadapi konflik dan harus mengambil keputusan sulit.** Apa pun keputusan saya waktu itu, pasti ada pihak yang kecewa. Namun saya belajar bahwa tujuan pemimpin bukan untuk menyenangkan semua orang, tetapi untuk mencari jalan keluar yang paling adil dan bermanfaat bagi organisasi.

### **Konflik dalam Dunia Kerja**

Kami di bank melihat bahwa konflik seringkali bukan hanya soal perbedaan tujuan, tetapi juga soal komunikasi yang tidak selaras. Ego, cara bicara, atau kesalahpahaman bisa membuat masalah kecil membesar.

Generasi sekarang pun menghadapi konflik, hanya medianya berbeda. Konflik bisa muncul dari email yang disalahartikan, pesan chat yang dianggap kasar, atau komentar di rapat virtual yang tidak ditangkap dengan nada suara. **Teknologi mempercepat komunikasi, tetapi juga memperbesar risiko miskomunikasi.**

Karena itu, generasi digital perlu lebih cermat membaca konteks, berani mengklarifikasi, dan tidak buru-buru tersinggung.

## **Cara Mengelola Konflik Secara Sehat**

### **1. Dengarkan Semua Pihak**

Jangan terburu-buru mengambil kesimpulan. Dengarkan dengan empati, meski kita tidak setuju.

### **2. Cari Akar Masalah**

Banyak konflik lahir bukan dari tujuan, tetapi dari cara komunikasi yang kurang tepat.

### **3. Pisahkan Masalah dari Pribadi**

Fokus pada isu, bukan menyerang individu.

### **4. Ambil Keputusan dengan Adil**

Tidak semua akan puas, tetapi semua harus merasa dihargai.

### **5. Belajar dari Konflik**

Jadikan konflik sebagai sarana memperkuat kedewasaan tim.

## Mengambil Keputusan Sulit

Tidak ada pemimpin yang bisa menghindari keputusan sulit. Saya pernah menghadapi situasi ketika harus menegur karyawan yang baik hati tetapi terus-menerus membuat kesalahan. Itu keputusan berat, tetapi jika dibiarkan, tim akan terkena dampaknya.

Generasi sekarang pun akan menghadapi keputusan sulit: apakah harus mengganti anggota tim, menunda proyek yang sudah direncanakan, atau mengatakan “tidak” pada permintaan atasan yang tidak realistis.

Dalam situasi seperti ini, ada tiga hal yang harus dipegang: **keadilan, transparansi, dan keberanian.**

## Refleksi untuk Generasi Digital

Generasi muda sering disebut cepat emosional, mudah berpindah kerja saat konflik muncul. Padahal, menghadapi konflik dengan dewasa justru bisa menjadi momen pembelajaran berharga. Teknologi bisa membantu mencari data untuk mendukung keputusan, tetapi **kebijaksanaan tetap lahir dari hati yang tenang dan pikiran yang jernih.**

## Catatan untuk Kita

- Konflik adalah bagian alami organisasi. Jangan dihindari, tetapi kelola.
- Komunikasi adalah kunci. Banyak konflik selesai dengan mendengar dan klarifikasi.
- Keputusan sulit adalah tanggung jawab pemimpin.

- Keadilan lebih penting daripada popularitas.
- Setiap konflik bisa menjadi pelajaran.

## Penutup Bab

Konflik dan keputusan sulit adalah cermin kedewasaan seorang pemimpin. Kita belajar bahwa kepemimpinan bukan tentang selalu disukai, melainkan tentang berani mengambil keputusan dengan adil dan transparan.

Generasi digital akan menghadapi konflik yang lebih kompleks karena komunikasi semakin cepat dan terbuka. Namun prinsipnya tetap sama: **pemimpin sejati tidak lari dari konflik, melainkan hadir untuk menenangkannya; tidak takut mengambil keputusan, meski berat sekalipun.**

## **BAB X**

# **MENGEMBANGKAN DIRI SEPANJANG KARIER**

Ada satu hal yang saya yakini sejak awal bekerja: belajar tidak berhenti di bangku kuliah. Gelar sarjana hanyalah pintu masuk, tetapi perjalanan karier menuntut kita terus mengasah diri. Dunia kerja bergerak cepat, aturan bisa berubah, teknologi berkembang, dan kebutuhan pasar pun bergeser. Tanpa pembelajaran berkelanjutan, kita akan tertinggal.

Saya masih ingat saat awal 1990-an, bank mulai gencar menggunakan sistem komputerisasi. Banyak rekan senior yang kesulitan beradaptasi. Ada yang menolak belajar, menganggap dirinya sudah cukup berpengalaman. Akhirnya, mereka semakin terpinggirkan. Berbeda dengan mereka yang mau belajar, ikut pelatihan, atau bahkan bertanya kepada staf junior. Dari situ saya belajar bahwa kerendahan hati untuk terus belajar adalah kunci bertahan.

Saya sendiri sering mengikuti pelatihan internal, membaca buku manajemen, hingga berdiskusi dengan kolega. Bahkan, tidak jarang saya belajar dari bawahan yang lebih ahli dalam teknologi. Sikap terbuka terhadap

pembelajaran membuat saya tetap relevan, meskipun usia bertambah.

## Pembelajaran di Era Digital

Generasi sekarang sebenarnya memiliki keuntungan besar. Akses ke pembelajaran begitu luas: kursus online, sertifikasi digital, video tutorial, webinar, hingga komunitas profesional. Semua bisa diakses dengan cepat, murah, bahkan gratis.

Namun tantangannya justru ada pada fokus dan kedalaman. Banyak orang mengikuti kursus demi sertifikat, tetapi tidak benar-benar memahami atau mempraktikkannya. Padahal, belajar yang bermakna bukan sekadar mengumpulkan sertifikat, melainkan mengubah cara berpikir dan bekerja.

Kuncinya adalah menggabungkan teori dengan praktik nyata. Belajar dari layar itu penting, tetapi pengalaman langsung di lapangan tetap tak tergantikan.

## Cara Mengembangkan Diri Secara Konsisten

### 1. Ikut Pelatihan Formal

Baik pelatihan teknis maupun pengembangan soft skills.

### 2. Belajar dari Orang Lain

Mentor, atasan, kolega, bahkan bawahan bisa jadi sumber ilmu.

### 3. Membaca dan Menulis

Membaca memperluas wawasan, menulis memperkuat pemahaman.

### 4. Ikut Sertifikasi Relevan

Bukti kompetensi yang bisa diakui secara profesional.

### 5. Refleksi dan Evaluasi Diri

Setiap tahun, tanyakan: apa yang sudah saya pelajari? Apa yang perlu ditingkatkan?

### 6. Belajar dari Kegagalan

Jangan takut salah. Kegagalan adalah guru yang paling jujur.

## **Refleksi untuk Generasi Digital**

Bagi generasi muda, penting untuk mengubah pola pikir dari “*belajar untuk bekerja*” menjadi “*belajar sepanjang bekerja*”. Teknologi memang menyediakan materi, tetapi motivasi harus lahir dari diri sendiri.

Ingat, dunia kerja lebih menghargai orang yang bisa mengaplikasikan ilmu daripada hanya mengumpulkan sertifikat. Jadi, jadikan setiap kesempatan—proyek, rapat, diskusi—sebagai ruang belajar.

### Catatan untuk Kita

- Belajar adalah investasi jangka panjang.
- Kerendahan hati membuka jalan untuk terus berkembang.

- Teknologi mempercepat belajar, tetapi praktik membuatnya nyata.
- Sertifikat penting, tapi kompetensi lebih utama.
- Belajar dari orang lain adalah bentuk kecerdasan sosial.

## **Penutup Bab**

Mengembangkan diri sepanjang karier bukan pilihan, tetapi kewajiban. Dunia terus berubah, dan hanya mereka yang mau belajar yang akan tetap relevan.

Generasi digital mungkin punya akses tak terbatas ke ilmu, tetapi kuncinya tetap sama: belajar dengan rendah hati, mempraktikkan dengan konsisten, dan menjadikannya bagian dari perjalanan hidup. Karier yang panjang dan sukses hanya mungkin bila kita mau menjadi pembelajar sepanjang hayat.

## BAB XI

# BERTAHAN 33 TAHUN: RAHASIA KONSISTENSI

Bertahan satu atau dua tahun di dunia kerja mungkin tidak sulit. Namun, bagaimana bertahan puluhan tahun di industri yang penuh tekanan seperti perbankan? Pertanyaan ini sering diajukan kepada saya oleh junior atau mahasiswa yang saya ajar. Jawabannya sederhana, tapi tidak mudah: **konsistensi**.

Saya masih ingat ketika pertama kali masuk, banyak rekan seangkatan yang kemudian berpindah kerja setelah dua atau tiga tahun. Ada yang mengejar gaji lebih tinggi, ada yang merasa bosan, ada pula yang tidak tahan dengan tekanan. Tidak ada yang salah dengan pilihan itu. Tetapi dari pengalaman saya, ada nilai besar yang bisa didapat ketika kita **setia, konsisten, dan tumbuh dalam satu jalur karier**. Konsistensi membuat kita dikenal, dipercaya, dan dihargai lebih dalam.

Saya bukan orang yang paling pintar atau paling cepat naik jabatan. Namun saya berusaha menjaga konsistensi dalam hal-hal kecil: datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, menjaga integritas, dan terus belajar. Itulah yang membuat saya bisa bertahan tiga dekade di dunia perbankan.

### **Konsistensi di Era Digital**

Generasi sekarang sering mendapat label “mudah bosan” atau “cepat berpindah kerja”. Hal ini dipengaruhi oleh banyaknya peluang baru, akses informasi yang luas, dan dorongan untuk

mencoba hal baru. Mobilitas tinggi memang memberikan pengalaman, tetapi ada risiko: **reputasi jangka panjang sulit terbentuk jika terlalu sering berpindah.**

Di era digital, konsistensi semakin diuji. Banyak distraksi: media sosial, peluang sampingan, dan tren pekerjaan fleksibel. Semua itu bisa membuat fokus mudah terpecah. Karena itu, penting bagi generasi muda untuk tetap menjaga konsistensi meski mediana berubah. Konsistensi tidak berarti kita harus selamanya di satu perusahaan, tetapi berarti **menjaga kualitas, integritas, dan reputasi di mana pun kita berada.**

## **Pilar Konsistensi Karier**

### **1. Integritas**

Kejujuran adalah fondasi konsistensi. Orang bisa lupa pencapaian kita, tapi tidak akan lupa bila kita pernah mengkhianati kepercayaan.

### **2. Disiplin Kecil yang Dijaga**

Datang tepat waktu, menjaga akurasi, menyelesaikan laporan sesuai tenggat—hal-hal kecil inilah yang membangun reputasi.

### **3. Terus Belajar**

Konsistensi bukan berarti stagnan. Ia berarti terus bertumbuh dalam jalur yang kita pilih.

### **4. Kesabaran Menghadapi Proses**

Karier tidak selalu naik dengan cepat. Ada masa stagnan, ada masa sulit. Konsistensi membuat kita bertahan melewati itu semua.

## 5. Menjaga Keseimbangan Hidup

Konsistensi hanya mungkin jika kita juga menjaga kesehatan fisik, mental, dan relasi sosial.

### Refleksi untuk Generasi Digital

Generasi muda punya banyak peluang: *startup*, *remote work*, hingga karier global. Semua itu menarik, tetapi penting untuk tidak kehilangan konsistensi. Dunia kerja menghargai orang yang bisa diandalkan dalam jangka panjang.

Gunakan teknologi untuk mendukung konsistensi: aplikasi pengingat untuk disiplin, kursus online untuk belajar, atau platform profesional untuk membangun reputasi. Namun jangan lupa, konsistensi tetap datang dari sikap, bukan aplikasi.

### Catatan untuk Kita

- Konsistensi adalah mata uang jangka panjang.
- Integritas dan disiplin kecil membangun reputasi besar.
- Belajar terus agar konsistensi tidak berubah jadi stagnasi.
- Kesabaran adalah rahasia bertahan.
- Teknologi bisa membantu, tetapi sikap tetap penentu.

### Penutup Bab

Bertahan tiga puluh tahun bukan karena saya selalu yang terbaik, tetapi karena saya berusaha konsisten. Konsistensi adalah jembatan yang menghubungkan masa awal karier dengan masa puncak.

Generasi digital mungkin akan menempuh jalur berbeda: lebih cepat, lebih fleksibel, lebih mobile. Namun prinsipnya tetap sama: **orang yang konsisten akan selalu dicari, dihargai, dan dipercaya.** Karier panjang bukan hasil dari satu lompatan besar, tetapi dari langkah-langkah kecil yang terus dijaga dengan setia.

### **Refleksi untuk Generasi Digital**

Bagi generasi muda, penting untuk mengubah pola pikir dari “*belajar untuk bekerja*” menjadi “*belajar sepanjang bekerja*”. Teknologi memang menyediakan materi, tetapi motivasi harus lahir dari diri sendiri.

Ingat, dunia kerja lebih menghargai orang yang bisa mengaplikasikan ilmu daripada hanya mengumpulkan sertifikat. Jadi, **jadikan setiap kesempatan—proyek, rapat, diskusi—sebagai ruang belajar.**

### **Catatan untuk Kita**

- Belajar adalah investasi jangka panjang.
- Kerendahan hati membuka jalan untuk terus berkembang.
- Teknologi mempercepat belajar, tetapi praktik membuatnya nyata.
- Sertifikat penting, tapi kompetensi lebih utama.
- Belajar dari orang lain adalah bentuk kecerdasan sosial.

## Penutup Bab

Mengembangkan diri sepanjang karier bukan pilihan, tetapi kewajiban. Dunia terus berubah, dan hanya mereka yang mau belajar yang akan tetap relevan.

Generasi digital mungkin punya akses tak terbatas ke ilmu, tetapi kuncinya tetap sama: **belajar dengan rendah hati, mempraktikkan dengan konsisten, dan menjadikannya bagian dari perjalanan hidup.** Karier yang panjang dan sukses hanya mungkin bila kita mau menjadi pembelajar sepanjang hayat.

## BAB XII

# MERANCANG MASA DEPAN KARIER

Karier bukan hanya tentang bagaimana kita memulai, tetapi juga bagaimana kita merancang masa depan. Setelah melewati berbagai tahap—dari pelaksana, staf, hingga pemimpin—tiba saatnya kita memikirkan arah jangka panjang.

Saya belajar bahwa masa depan karier tidak bisa hanya bergantung pada perusahaan atau atasan. Kita sendiri yang harus aktif merencangkannya. Ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan:

- **Visi Pribadi**

Tentukan arah yang ingin dicapai. Apakah ingin menjadi spesialis di bidang tertentu, naik ke posisi manajerial, atau bahkan membangun usaha sendiri? Visi ini akan menjadi kompas dalam setiap keputusan.

- **Pembelajaran Berkelanjutan**

Karier yang panjang hanya bisa dijalani bila kita menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi. Keluarga, kesehatan, dan relasi sosial adalah fondasi yang menopang perjalanan profesional.

- **Memberi Dampak Sosial**

Karier bukan hanya tentang pencapaian pribadi. Semakin tinggi posisi kita, semakin besar pula tanggung jawab untuk memberi

manfaat bagi orang lain, baik melalui mentoring, berbagi ilmu, maupun kontribusi sosial.

### **Refleksi untuk Generasi Digital:**

Generasi sekarang memiliki peluang besar untuk merancang masa depan dengan lebih fleksibel. Remote working, kursus online, dan jejaring global membuka pintu yang lebih luas. Namun, jangan lupa: arah karier tetap ditentukan oleh sikap, konsistensi, dan integritas.

## BAB XIII

### DARI PRAKTISI KE DOSEN: MEMBAGI ILMU UNTUK GENERASI SELANJUTNYA

Setelah lebih dari tiga puluh tiga tahun bekerja di dunia perbankan, perjalanan karier saya memasuki babak baru: menjadi dosen praktisi. Perubahan ini tidak pernah saya bayangkan sebelumnya. Namun ketika kesempatan itu datang, saya melihatnya sebagai panggilan untuk berbagi.

Saya masih ingat pertemuan pertama dengan mahasiswa. Awalnya saya mengira mereka hanya ingin mendengar teori atau pengalaman teknis. Ternyata, yang mereka cari lebih dari itu: **kisah nyata, nilai kehidupan, dan motivasi yang bisa mereka bawa ke dunia kerja nanti.** Mereka sering bertanya, “Pak, bagaimana menghadapi atasan yang keras?”, “Bagaimana cara bertahan di bawah target?”, atau “Apa yang membuat Bapak bisa tetap semangat selama puluhan tahun?”.

Dari situ saya sadar, pengalaman kerja bukan hanya milik pribadi. Ia akan jauh lebih bermakna bila dibagikan, sehingga generasi berikutnya tidak perlu mengulang kesalahan yang sama.

#### **Karier yang Bermakna**

Bekerja hanya untuk mengejar gaji atau jabatan pada akhirnya terasa hampa. Karier baru menemukan makna ketika kita bisa memberi manfaat lebih luas. Bagi saya, transisi dari praktisi ke

dosen adalah bentuk *legacy*. Apa yang saya alami di dunia kerja bisa menjadi pelajaran berharga bagi generasi muda.

Generasi sekarang memiliki semangat tinggi, cerdas, dan terbiasa dengan teknologi. Namun banyak dari mereka masih mencari arah: bagaimana mengelola stres, bagaimana menjaga integritas, bagaimana membangun karier jangka panjang. Inilah ruang bagi kita, generasi yang lebih dulu menempuh jalan panjang, untuk menjadi penuntun.

### **Membagikan Ilmu di Era Digital**

Zaman sekarang, berbagi ilmu tidak terbatas pada ruang kelas. Ada banyak cara: menulis buku, membuat artikel di media online, berbagi lewat webinar, bahkan sekadar menulis posting reflektif di LinkedIn.

Generasi digital sangat terbuka untuk belajar dari pengalaman praktis. Mereka lebih mudah menyerap ilmu jika dikaitkan dengan kehidupan nyata. Karena itu, penting bagi kita untuk tidak hanya memberi teori, tetapi juga contoh konkret dari dunia kerja.

### **Cara Membagi Ilmu Secara Bermakna**

#### **1. Jujur tentang Pengalaman**

Ceritakan keberhasilan, tetapi juga kegagalan. Dari kegagalanlah orang sering mendapat pelajaran terbesar.

#### **2. Sederhanakan Bahasa**

Jangan terjebak jargon teknis. Gunakan bahasa yang mudah dipahami generasi muda.

### **3. Hubungkan Teori dengan Praktik**

Tunjukkan bagaimana teori manajemen atau kepemimpinan benar-benar bekerja di lapangan.

### **4. Gunakan Media Digital**

Tulis, rekam, atau bagikan pengalaman lewat platform online agar menjangkau lebih banyak orang.

### **5. Beri Inspirasi, Bukan Hanya Instruksi**

Generasi muda tidak hanya butuh tahu “apa yang harus dilakukan”, tetapi juga “mengapa itu penting”.

## **Refleksi untuk Generasi Digital**

Bagi generasi muda, penting untuk mencari mentor. Bukan sekadar mengikuti idola di media sosial, tetapi benar-benar belajar dari orang yang sudah melewati perjalanan panjang. Mentor tidak sempurna, tetapi mereka bisa memberi perspektif yang tidak ditemukan di buku teks.

Di sisi lain, generasi yang lebih senior juga perlu rendah hati untuk berbagi. Ilmu tidak akan habis jika dibagi, justru akan bertambah nilainya.

## **Catatan untuk Kita**

- Karier menemukan makna ketika dibagikan.
- Generasi muda butuh contoh nyata, bukan sekadar teori.
- Berbagi ilmu adalah bentuk legacy.
- Digitalisasi membuka banyak ruang untuk berbagi.
- Ilmu yang dibagi akan hidup lebih lama daripada jabatan atau penghargaan.

## Penutup Bab

Perjalanan panjang karier saya di dunia perbankan menemukan arti baru ketika saya menjadi dosen praktisi. Ternyata, kebahagiaan terbesar bukan hanya ketika mencapai puncak karier, tetapi ketika bisa membantu orang lain menemukan jalannya.

Generasi digital mungkin akan menempuh jalur yang berbeda, lebih cepat dan penuh inovasi. Namun nilai yang sama tetap berlaku: **ilmu dan pengalaman tidak boleh berhenti di diri sendiri, tetapi harus dibagikan agar memberi manfaat lebih luas.**

Karier yang benar-benar bermakna adalah karier yang meninggalkan warisan, bukan hanya catatan prestasi.

## PENUTUP

Perjalanan karier adalah maraton panjang, bukan sprint singkat. Dari kampus ke kantor, dari staf ke pemimpin, dari tekanan ke pencapaian, setiap langkah memberi pelajaran berharga. Sebagai penutup, selama berkarir ada prinsip-prinsip yang dapat di ambil beserta pesan akhir yang dapat disampaikan.

### **10 Prinsip Emas Bertahan dan Naik Level di Dunia Kerja**

Tiga puluh tiga tahun perjalanan di dunia perbankan, ditambah pengalaman sebagai dosen praktisi, mengajarkan saya bahwa karier bukan sekadar soal gaji, jabatan, atau prestise. Karier adalah perjalanan panjang yang ditopang oleh nilai, sikap, dan konsistensi.

Generasi sekarang memang hidup di era digital, penuh peluang sekaligus tantangan. Teknologi bisa mempercepat langkah, tetapi fondasi keberhasilan tetap sama seperti dulu: **integritas, kerja keras, dan konsistensi.**

Berikut adalah **10 prinsip emas** yang bisa menjadi panduan dalam membangun karier:

1. **Mulailah dengan rendah hati.** Terimalah hal-hal kecil sebagai batu loncatan.
2. **Pegang teguh etika dan integritas.** Sekali hilang, sulit ditebus kembali.

3. **Kuasai soft skills.** Komunikasi, kerja sama, dan problem solving adalah bekal utama.
4. **Bangun resiliensi menghadapi tekanan.** Tekanan adalah energi bila dikelola dengan benar.
5. **Jadilah karyawan andal.** Reputasi lahir dari konsistensi, bukan sekadar kepintaran.
6. **Bangun jaringan dengan tulus.** Relasi sejati dibangun atas dasar kepercayaan.
7. **Pimpin dengan membumi.** Teladan lebih kuat daripada perintah.
8. **Hadapi konflik dengan adil.** Keputusan sulit adalah harga kepemimpinan.
9. **Jaga konsistensi jangka panjang.** Karier panjang lahir dari langkah kecil yang dijaga terus.
10. **Wariskan ilmu dan pengalaman.** Karier yang bermakna adalah karier yang memberi manfaat bagi orang lain.

## **Pesan Akhir**


Perjalanan karier adalah maraton panjang, bukan sprint singkat. Dari kampus ke kantor, dari staf ke pemimpin, dari tekanan ke pencapaian, setiap langkah memberi pelajaran berharga.

Generasi saya membangun karier di era manual, sementara generasi kalian tumbuh di era digital. Meski berbeda konteks, benang merahnya tetap sama: karier yang kokoh dibangun oleh sikap, etika, konsistensi, dan keandalan.

Semoga buku ini menjadi panduan praktis sekaligus refleksi bagi siapa pun yang ingin menapaki dunia kerja dengan lebih siap. Ingatlah, kesuksesan bukan hanya soal seberapa cepat kita naik, tetapi seberapa kuat kita bertahan, belajar, dan memberi dampak positif bagi lingkungan sekitar.

Generasi digital memiliki keuntungan luar biasa: teknologi, akses informasi, dan peluang global. Namun jangan lupa, teknologi hanyalah alat. Yang akan membuat karier benar-benar berarti adalah nilai yang kita pegang: jujur, disiplin, rendah hati, dan konsisten belajar.

Pada akhirnya, kesuksesan bukan hanya tentang seberapa tinggi kita naik, tetapi seberapa banyak manfaat yang kita tinggalkan. Jika ilmu, pengalaman, dan integritas bisa diwariskan kepada generasi berikutnya, maka karier kita tidak akan berhenti pada diri sendiri—ia akan hidup dalam perjalanan orang lain.

 *Ingatlah: teknologi boleh berubah, tren boleh berganti, tetapi integritas, kerja keras, dan konsistensi akan selalu menjadi kunci abadi keberhasilan.*

## TENTANG PENULIS

Terlahir tanggal 20 September 1958 di Denpasar. Alit menempuh pendidikan sampai dengan selesai S3 di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana

Yang bersangkutan saat ini seorang penulis dan akademisi yang sebelumnya lebih dari tiga dekade berkecimpung di dunia perbankan. Berpengalaman dalam bidang perbankan dari level pelaksana sampai dengan mencapai puncak tertinggi dalam perbankan sebagai salah satu Direksi. Aktif membagikan wawasan melalui buku dan materi edukasi yang memadukan narasi, data, serta ilustrasi visual.

Sebagai seorang akademisi praktisi, yang bersangkutan mampu menjembatani konsep ekonomi yang kompleks menjadi materi yang sederhana, relevan, dan mudah dipahami oleh generasi muda.

Melalui karya ini, yang bersangkutan berharap dapat menginspirasi pembaca untuk membangun karier yang berintegritas, konsisten, dan berdampak sosial, sekaligus menjadi bagian dari gerakan besar dalam meningkatkan literasi keuangan di Indonesia.