

free

Edisi 4 - Desember 2013

p - review

PT PINDAD (Persero) - dari kita untuk kita

kinerja pindad

Kinerja PT PINDAD (Persero) Tahun 2013

Perlunya Penilaian Kinerja Perusahaan

**Perusahaan Berbasis Harga Diri
(Bagian I)**

**Divisi Tempa & Cor Luncurkan Bucket Teeth Pindad
Sebagai Upaya Penetrasi Sektor Industri Pertambangan**

Hidup Harus Sadar dan Jangan Tidur



Penerbit : Dept. Humas
Pelindung : Direktur Utama
Penasehat : Direksi
Pemimpin Umum : Iwan Kusdiana, Ir.
Pemimpin Redaksi : Tuning Rudyati, SH, M.HUM

Redaktur Pelaksana
Bid. Manajemen : Yayat Ruyat, M.Eng., Dr.
Bid. SDM : Irfanul Kamal, Drs., MHRM
Bid. Produksi : Triono Priohutomo, Ir., MT.
Bid. Teknologi : Ade Bagja, Ir., MME., Dr.
Bid. Keuangan/Akutansi : Ade Ahmad Suradi, SH.
Bid. Pemasaran/Penjualan : Harry, ST.

Anggota Redaksi
Bid. Graphic/Desain : Windhu N. Paramarta, S.Sn.
Ary Kusyanto, ST.
Bid. Legal : Heryawan Roosdyanto, SH.
Asep Supardi
Bid. Umum : Ikin Asikin
Bid. Foto/Audio Visual : Wahidin

Sekretaris Redaksi : Siti Anisah
Distribusi Majalah : Ami Marlinawati

Alamat Redaksi :
PT PINDAD (Persero)
Jl. Jend. Gatot Soebroto No.517
Bandung 40284 - INDONESIA

Telp. +62-22-7312073 - Ext. 2799
Fax. +62-22-7301222

[http : //www.pindad.com](http://www.pindad.com)
e-mail : info@pindad.com

Redaksi menerima naskah/tulisan yang sesuai dengan Visi dan Misi Buletin.

Naskah/tulisan diketik rapi pada kertas ukuran A4, maksimal 4 halaman (ukuran huruf 9 pt, tipe arial atau times new roman, 1,5 spasi)

Untuk naskah yang dimuat Redaksi akan memberi imbalan yang sesuai Naskah dikirim ke Humas atau via intranet

DAFTAR ISI



Dari Meja Redaksi

1

Kinerja PT PINDAD (Persero)
Tahun 2013



2



Perlunya Penilaian Kinerja
Perusahaan

3

Perusahaan Berbasis Harga Diri
(Bagian I)



6



Divisi Tempa & Cor Luncurkan
Bucket Teeth Pindad Sebagai Upaya
Penetrasi Sektor Industri Pertambangan

9

Siapakah Orang Baik Itu ?



14



Hidup Sadar dan Jangan Tidur

15

Blog Spot



16



DARI MEJA REDAKSI

KINERJA PINDAD

Menutup tahun 2013, edisi P-Review kali ini mengangkat tema "Kinerja Pindad". Tema ini kami angkat sebagai bahan evaluasi dalam melakukan kegiatan usaha serta pencapaian target kinerja tahun 2013.

Beberapa peristiwa penting di tahun ini, telah menambah warna bagi perjalanan PT Pindad (Persero), mulai dari pergantian direksi, pejabat teras hingga torehan prestasi yang dicapai.

Tak kalah menarik kami sajikan pula tulisan-tulisan ringan lain terkait kegiatan Pindad, antara lain : " Divisi Tempa & Cor Luncurkan Bucket Teeth Pindad Sebagai Upaya Penetrasi Sektor Industri Pertambangan" untuk lebih mewarnai P-Review kita.

Semoga sajian kami dapat memberikan penyegaran setelah kepenatan bekerja. Selamat membaca.....

Salam Redaksi,

Bandung, Desember 2013



Kinerja PT PINDAD (Persero) Tahun 2013



Memasuki akhir tahun 2013, PT Pindad (Persero) bersungguh-sungguh mencapai target peningkatan produksi terus berupaya dalam mengejar target pencapaian yang sudah ditetapkan dalam RKAP.

Sampai dengan bulan Oktober 2013 realisasi penjualan mencapai Rp. 1,059 T atau 60% dari target RKAP 2013, dengan perolehan laba sebelum pajak sebesar : Rp. 51 M atau 46% dari target RKAP.

Tahun 2013 memang bukan tahun yang mudah, banyak ancaman dari luar yang wajib kita hadapi dengan konsolidasi dan perbaikan proses bisnis secara internal. Mulai dari penurunan nilai tukar Rupiah yang menggerus keuntungan usaha kita sangat signifikan, tercatat sampai dengan bulan Oktober 2013, rugi dari realisasi selisih kurs sebesar : Rp. 44 M, ditambah dengan kenaikan suku bunga pinjaman sampai dengan 10% serta adanya pemotongan APBN atas anggaran Alutsista sebagai kompensasi subsidi migas, yang kesemua faktor tersebut sangat mempengaruhi jalannya usaha PT. Pindad.

Prestasi / penghargaan :

Selain kinerja keuangan dan penjualan, tahun 2013 ini PT Pindad (Persero) berhasil mendapatkan beberapa prestasi yang membanggakan, diantaranya :

1. Penghargaan Industri Hijau dari Kementerian Perindustrian RI predikat **terbaik level 5** untuk Bandung, dimana industri ini telah menggunakan penghematan penggunaan sumber daya alam dan terbarukan. Dan **terbaik level 4** untuk Divisi Munisi - Turen, dimana perusahaan telah memenuhi aspek penilaian terhadap penerapan prinsip industri hijau secara berkelanjutan.
2. PT. Pindad (Persero) juga meraih penghargaan dari Kementerian Lingkungan Hidup dengan peringkat Proper Hijau untuk Bandung, sementara untuk Divisi Munisi – Turen mendapatkan peringkat Proper Biru.



Dalam upaya membantu memenuhi kebutuhan pemerintah khususnya dalam pengadaan alutsista, PT Pindad (Persero) sebagai perusahaan BUMN produsen alutsista di negeri ini, terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan produknya dengan melakukan berbagai inovasi melalui kerja sama instansi terkait, baik dalam hal penelitian, riset serta uji coba.

Dengan pengalaman yang telah dimiliki serta investasi yang tinggi, baik dalam bentuk penguasaan teknologi, mesin produksi serta SDM yang kompeten, PT Pindad (Persero) yang dulu hanya dikenal sebagai pabrik senjata, kini mampu menghasilkan berbagai produk unggulan lainnya dari divisi yang ada :

- a. Divisi Senjata :
Berbagai macam senjata ringan, senjata genggam dan senjata berat, antara lain : SS1 berbagai variant, SS2 berbagai variant, Sniper, pistol, senapan mesin.
- b. Divisi Munisi :
Munisi kaliber kecil, Munisi kaliber besar dan Munisi kaliber khusus.
- c. Divisi Mesin Industri dan Jasa :
Peralatan Kapal, Sistem Rem Kereta Api, Penambat Rel, Jasa pengujian.
- d. Divisi Tempa dan Cor :
Penambat Rel, Vessel, Komponen Panser.
- e. Divisi Bahan Peledak Komersial :
Bahan peledak untuk pertambangan
- f. Divisi Kendaraan Khusus :
Panser Anoa 6 x 6, Rantis Komoda 4 x 4 dan Halilintar

Kinerja Keuangan dan Penjualan :

Tahun 2013 PT Pindad (Persero) telah menetapkan target pencapaian seperti yang tercantum dalam Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP).

3. Anugerah BUMN sebagai BUMN manufaktur berdaya saing terbaik ke dua yang diselenggarakan oleh Majalah BUMN Track.
4. Zero Accident Award Penghargaan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai perusahaan tanpa kecelakaan kerja.
5. Marketing Award dengan kriteria Silver Winner untuk Strategic Kategori dan Brons Winner untuk Tactical kategori penghargaan ini diberikan oleh Majalah BUMN Track.
6. BUMN Award untuk kategori penggunaan konten produk lokal dalam pembuatan kendaraan taktis dan ketegori pelaksana BUMN peduli, penghargaan ini diberikan dari Kementerian BUMN.



Kegiatan CSR :

Dalam membangun hubungan industrial dengan stakeholders, PT Pindad (Persero) juga dituntut untuk melakukan pengelolaan dampak positif maupun negatif dari kegiatan operasi usaha, sesuai dengan peraturan Pemerintah, yakni PERMEN BUMN No 05/MBU/2007, dan juga merujuk pada prinsip ISO 26000.

Pengelolaan dampak positif maupun negatif dari kegiatan operasi usaha tersebut, direfleksikan pada kegiatan *Corporate Social Responsibility (CSR)*, melalui kinerja social. Strategi kegiatan CSR dilakukan melalui prinsip keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam upaya pembangunan masyarakat, guna memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Kegiatan tersebut termasuk menghormati hak komunitas, mengetahui karakteristik komunitas dalam berinteraksi, mengakui 'nilai kerja' dalam bermitra dan berinvestasi sosial untuk menghasilkan nilai tambah bagi masyarakat.



Realisasi kinerja sosial di atas, dilakukan melalui kegiatan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) dan program pengembangan masyarakat (*community development* atau Comdev), yang pelaksanaannya sesuai dengan arah kebijakan Perusahaan.

PKBL dan Comdev PT Pindad (Persero) Tahun 2013 sebesar Rp. 1.836.196.300,- direalisasikan pada bidang Bina Lingkungan dan Comdev senilai Rp. 848.727.500,- yang diberikan pada : bidang penyediaan sarana/prasarana umum senilai Rp. 369.738.000,- pendidikan dan pelatihan senilai Rp. 249.074.500,- kesehatan lingkungan dan masyarakat senilai Rp. 59.425.000, sarana ibadah dan kegiatan keagamaan senilai Rp. 15.515.000,- pengentasan kemiskinan senilai Rp. 153.975.000,- dan seni dan budaya senilai Rp. 1.000.000,-.



Sementara Program Kemitraan senilai Rp. 987.468.800,- meliputi kegiatan di sektor Industri senilai Rp. 600.000.000,-, sektor perdagangan senilai Rp. 192.000.000,-, sektor peternakan senilai Rp. 15.000.000,-, sektor jasa senilai Rp. 105.000.000,- serta sektor pelatihan dan produk mitra binaan senilai Rp. 75.468.800,- (Red/ami)

PERLUNYA PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN

Oleh : Frieda Julia

Definisi Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" sebagai terjemahan kata dari bahasa asing "prestasi". Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja.

Pengertian Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja, kecuali kondisi perusahaan sudah amat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja atau kinerja telah merosot, sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Memburuknya kondisi perusahaan, dapat diakibatkan dari pengabaian tanda-tanda peringatan dini yang ditunjukkan oleh kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan secara psikologis,

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi,

Yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa "Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja".

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.

5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, karena melalui penilaian tersebut akan dapat diketahui kondisi sebenarnya dari kinerja karyawan.

Menurut Bernardin dan Russel (1993 : 379), penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja (*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*).

Secara teori, tujuan penilaian kinerja menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) dapat bersifat *evaluation* dan *development*.

Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Yang bersifat *development* harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-pestasi yang dikembangkan.

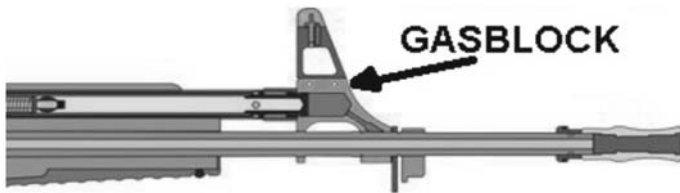
Penilaian kinerja memberikan manfaat yang besar terhadap kontribusi hasil-hasil penilaian bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

GASBLOCK

NAMA KOMPONEN SENJATA YANG TIDAK MENJADIKAN PINTER

Oleh : Arief H. - Litbang



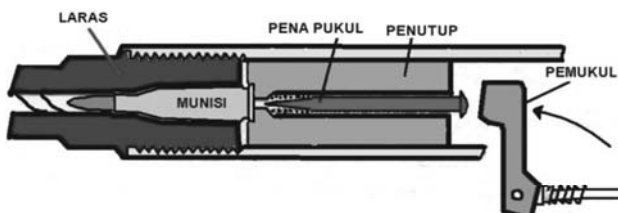
Orang Tua yang baik akan memberi nama yang baik buat anaknya ,karena nama akan menjadi cermin bagi perilaku anak itu kelak. Orang yang namanya Soleh akan malu bila bertindak tidak soleh. Lain pula pemberian nama terhadap benda ,seseorang akan memberi nama benda itu sesuai dengan fungsinya. Dengan memberi nama kursi maka orang akan faham dengan fungsi benda itu sebagai alat untuk duduk.

Begitu juga yang kita temukan pada nama-nama komponen senjata yang awalnya dari bahasa asing lalu diterjemahkan atau yang tidak diterjemahkan (sudah menjadi nama Indonesia).

Nama komponen antara lain :

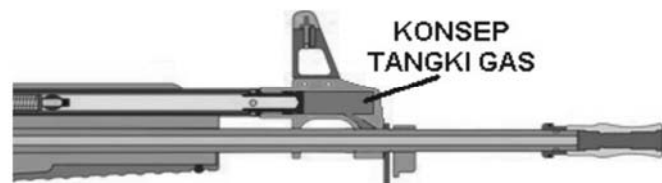
1. BOLT nama umumnya adalah untuk baut ,tetapi didalam komponen senjata karena fungsinya Bolt sebagai penutup kamar laras ,maka komponen Bolt didalam senjata diterjemahkan menjadi Penutup. Pemberian nama Penutup pada komponen ini mengandung unsur pembelajaran yang luar biasa ,khususnya untuk desainer senjata ,karena ketika akan memodifikasi bentuk atau melakukan analisa gaya – gaya yang bekerja maupun saat pemilihan material ,semua pemikiran sudah bisa difokuskan pada fungsi dan cara kerja komponen.
2. FIRING PIN ,pada senjata nama komponen ini diterjemahkan menjadi PENA PUKUL , sesuai dengan bentuk dan fungsinya yaitu sebuah batang yang akan dipukul terus menerus. Pemberian nama PENA PUKUL mengandung unsur pembelajaran yang sangat bagus .karena seorang desainer sudah langsung dapat memilih material yang tahan terhadap pukulan terus menerus .

Dan seterusnya masih banyak penamaan komponen yang mengandung unsur pembelajaran yang luar biasa ,akan tetapi pada kesempatan ini penulis ingin menunjukkan satu komponen senjata yang sampai sekarang belum diberi nama Indonesia, yaitu : GASBLOCK yang seakan-akan sudah menjadi nama Indonesia.



Sebuah nama komponen yang tidak memberikan unsur pembelajaran ,karena tidak mencerminkan fungsi kerja dari komponen tersebut dan sampai sekarang fungsi komponen GASBLOCK belum pernah dimaknai lain, selain hanya sebagai komponen yang menyalurkan tekanan gas dari laras untuk mendorong piston .

Makna dari nama Gasblock tidak membuat tambah pinter ,karena tidak menuntun disainer untuk bisa mengembangkan adanya fungsi yang lain atau bentuk-bentuk yang lain.



Melalui tulisan ini penulis ingin mengganti Nama GASBLOCK menjadi TANGKI GAS : Tujuannya agar pengembangan komponen Gasblock bisa lebih optimal dalam mendukung kebutuhan disain secara keseluruhan, baik dari segi bentuk maupun fungsinya.

Dengan nama TANGKI GAS bentuk komponen tentu saja akan berubah karena nilai ukuran tangki /reservoir yang menjadi dasar analisa perhitungan disain ,dimana ukuran tangki akan menentukan tekanan tekanan gas dalam tangki.

Nilai Tekanan gas dalam tangki ini yang nantinya akan bermanfaat untuk menentukan RoF (Rate of Fire). Rata-rata jumlah tembakan per menit) senjata, karena tekanan ini yang akan dimanfaatkan untuk menggerakkan piston dalam operasional senjata.

Pada masa sebelumnya kita kesulitan mengatur RoF karena sangat tergantung dengan ukuran diameter lubang gas, penggunaan mata bor non standart (misal : Ø 2,1 mm ,Ø 2,2mm) yang mahal seakan menjadi wajib, masih harus melubangi gasblock untuk memasang sekrup pengatur tekanan gas (126). Masih ada problem tekanan gas individu munisi yang bervariasi sampai $\pm 600 \text{ kg/cm}^2$.

Dengan pola desain Tangki Gas kita tidak terpengaruhi oleh ukuran lubang gas yang harus teliti (menggunakan mata bor non standart) tetapi bisa dengan menggunakan lubang standart (Ø 2,5 mm, Ø 3 mm), serta bisa mengelola problematika tekanan gas, selanjutnya akan lebih mudah menentukan RoF serendah-rendahnya (Tangki besar) atau RoF setinggi-tingginya (Tangki kecil).

Pentingnya arti sebuah nama ,dengan merubah nama GASBLOCK menjadi TANGKI GAS diharapkan adanya apresiasi baru oleh disainer-disainer senjata tentang disain dan fungsi komponen ini .

PERUSAHAAN BERBASIS HARGA DIRI (BAGIAN I) Company-Based Self-Esteem (CBSE)

Oleh : Jonny Siallagan



Pendahuluan

Dalam era globalisasi, persaingan kerja yang semakin meningkat memaksa setiap orang untuk menguasai keahlian dan kemampuan tertentu. Untuk dapat menjawab tantangan ini diperlukan adanya dedikasi, kerja keras dan kejujuran dalam bekerja.

Menurut Anoraga (1992) manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap demikian dikenal dengan istilah Etos Kerja.

Dewasa ini Etos Kerja merupakan topik yang kembali hangat untuk dibahas sebab telah sekian lama Indonesia selalu berurusan dengan masalah korupsi, "jam karet", asal kerja, semrawut dan predikat negatif lainnya. Berbeda dengan kondisi di negara Jepang, yang menjadikan kerja sebagai sesuatu yang sangat mulia, dan kualitas kerja merupakan nilai-nilai penting yang didasari spiritualitas agama.

Disadari atau tidak kondisi bangsa kita saat ini kurang memiliki Etos Kerja. Begitu juga dengan kondisi kerja di perusahaan kita tercinta PT. Pindad (Persero), kalau saja kita semua berani jujur dan melakukan instropeksi "apakah Etos Kerja semua pegawai sudah memenuhi harapan perusahaan?". Pasti kita semua sepakat bahwa semua orang perlu meningkatkan etos kerja di unit masing-masing.

Sebagai lingkungan perusahaan yang berfokus pada tujuan utama mendukung kebutuhan alat peralatan pertahanan dan keamanan negara serta profit oriented, banyak kita temui sebuah unit tugas kurang efektif dalam mencapai sasarannya karena kinerja individu-individu yang terlibat didalamnya tidak didukung oleh Etos Kerja yang baik.

Untuk dapat meningkatkan Etos Kerja ini, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap segenap pegawai melalui perubahan nilai-nilai sikap dan faktor motivasi yang baik serta tertanam/terinternalisasi dalam diri pribadi masing-masing orang yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Pada dasarnya, manusia merupakan makhluk sosial yang bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri saja, tetapi juga untuk melayani sesama. Melalui pekerjaan, kita bekerjasama dan melayani teman sekerja, memenuhi kebutuhan keluarga, mengabdikan kepada perusahaan, masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk mempermudah tercapainya berbagai tujuan diatas, maka manusia berkumpul untuk bekerja secara bersama-sama dan terbentuklah berbagai perusahaan. Setiap perusahaan diatur dan dikelola oleh manusia. Tanpa adanya manusia yang mengelola dan bekerja, suatu perusahaan tidak dapat eksis di tengah-tengah masyarakat maupun dunia bisnis.



Pengertian Company - Based Self-esteem

Secara sederhana *self-esteem* diartikan sebagai proses evaluasi diri seseorang baik dalam cara yang positif maupun negatif. Ada juga pendapat lain yang mengatakan bahwa istilah *self-esteem* merupakan suatu keyakinan nilai diri sendiri yang didasarkan pada evaluasi diri secara keseluruhan.

Bila membandingkan *self-esteem* dengan sikap, akan ditemukan bahwa *self-esteem* sebenarnya memiliki komponen afektif dan kognitif. Komponen kognitif mengacu pada keyakinan individu tentang keberhargaannya dirinya.

Selain itu ada dua tipe diri potensial yang menempati konsep diri kita yaitu *Ideal-Self* dan *Ought-Self*. *Ideal-self* mengacu kepada konsep diri yang ingin dicapai individu, sedangkan *ought-self* adalah konsep diri yang sebenarnya hadir.

Ketika kesenjangan antara *ideal-self* dan *ought-self* ini terlalu besar, maka akan timbulah perasaan yang tidak menyenangkan, suatu kondisi yang dihindari oleh setiap orang. Setiap orang selalu berusaha memperoleh perasaan yang menyenangkan tentang dirinya.

Biasanya tuntutan perasaan positif ini menimbulkan *over-estimasi* terhadap evaluasi mengenai nilai-nilai baik seseorang, kemampuannya dalam mengatasi situasi atau kejadian atau terlalu optimis.

Memiliki penilaian yang akurat tentang diri memang penting, tetapi sepertinya tidak lebih penting daripada perasaan positif seseorang tentang dirinya. Gambaran diri yang positif dan *self-esteem* yang berhubungan dengannya merupakan tujuan penting untuk kebanyakan orang setiap waktu. Hal inilah yang menunjukkan adanya komponen afektif pada *self-esteem*. Harga diri yang tinggi, baik yang realistis maupun yang tidak merupakan suatu hal yang menyenangkan, dan karenanya banyak ahli menganggapnya sebagai tujuan manusia yang utama.

Kita cenderung menduga bahwa unsur *self-esteem* yang tinggi akan menghasilkan perilaku positif, yang menandakan individu yang sehat secara psikologis. Tetapi banyak studi yang menemukan bahwa tidak selamanya *self-esteem* yang tinggi menghasilkan individu yang percaya diri dan tidak menampilkan sikap permusuhan.

Sebab banyak ditemukan perilaku kekerasan yang dapat dikaitkan dengan harga diri yang tinggi, dimana ketika individu yang memiliki gambaran diri yang menyenangkan merasa terancam, individu tersebut cenderung akan menampilkan sikap agresif.

Ada juga ditemukan individu yang arogan, angkuh dan terlalu asertif diantara orang-orang dengan harga diri yang tinggi. Dan umumnya individu seperti ini, pada dasarnya memiliki harga diri tinggi tapi mudah hilang dan dikenal dengan individu narsistik.

Harga diri yang rendah tidak selamanya juga memiliki konsekuensi negatif. Sebab individu yang *self-esteem*nya rendah menampilkan karakter tidak pasti namun netral daripada karakter negatif serta memiliki strategi pertahanan diri tertentu yang cenderung berorientasi pada peningkatan diri.

Setiap perusahaan haruslah memiliki tujuan bersama yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini perusahaan menerapkan filosofi, kebijakan, serta target. Filosofi, target, dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dibuat agar dapat mensejajarkan arah pencapaian, tujuan, dan nilai-nilai yang terdapat dalam individu sebagai anggota perusahaan dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Hal ini dikenal dengan istilah penajajaran/*alignment* (Wills, 1993). Proses penajajaran ini tentunya akan mempengaruhi individu dalam memberikan penilaian terhadap dirinya sendiri, karena apa yang ditanamkan oleh perusahaan pada individu merupakan suatu harapan yang bernilai ideal atas dirinya. Suatu keyakinan nilai diri sendiri yang didasarkan pada evaluasi diri secara keseluruhan dikenal dengan istilah harga diri atau **self-esteem**.

Nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai anggota perusahaan yang bertindak dalam konteks perusahaan disebut harga diri berbasis perusahaan (*Company-Based Self-Esteem*; selanjutnya disingkat dengan *CBSE*).

Individu dengan nilai *CBSE* yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai seorang yang penting, berharga, berpengaruh, dan berarti dalam konteks perusahaan yang mempekerjakannya. Dari beberapa aspek yang dipengaruhi *CBSE*, salah satunya adalah motivasi intrinsik. Faktor yang terakhir ini merupakan elemen yang penting dalam mengembangkan Etos Kerja. Akan tetapi, tidak selamanya *self-esteem* yang tinggi itu memberikan indikasi yang positif. Sebab perilaku agresif dapat muncul ketika individu yang *self-esteem*-nya tinggi dihadapkan pada situasi yang menekan. Artinya *self-esteem* yang tinggi menjadi sesuatu yang baik hanya jika dijaga dan disalurkan dengan cara yang membangun dan etis.



Untuk dapat menjelaskan fenomena yang beragam terkait dengan harga diri yang tinggi dan rendah seperti yang telah dibahas diatas, dapat dikelompokkan dua jenis harga diri yaitu *contingent self-esteem* dan *true self-esteem*.

Contingent self-esteem mengacu pada perasaan tentang diri seseorang yang dihasilkan oleh – dan bergantung pada – pencapaian harapan seseorang. Misalnya seseorang merasa dirinya adalah orang yang baik dan berharga jika ia berhasil menyelesaikan suatu tugas. Jika ia terus dapat menyelesaikan tugas berikutnya yang serupa, maka ia akan terus memiliki harga diri yang tinggi. Artinya harga diri ini bersifat labil dan hanya berpusat padakepentingan pribadi.

True self-esteem bersifat lebih stabil, didasari oleh perasaan yang kuat tentang diri pribadi. Individu dengan *true self-esteem* yang tinggi juga memiliki tujuan dan aspirasi, dan akan merasa senang bila tujuannya tercapai, atau sedih bila tidak tercapai. Tetapi perasaan mereka sebagai manusia yang berharga tidak berfluktuasi bergantung pada pencapaian, sehingga mereka tidak merasa superior ketika berhasil, ataupun tertekan ketika gagal.

Secara umum individu dengan karakteristik *self-esteem* yang tinggi memiliki ciri-ciri :

1. Gigih dan ulet dalam menghadapi masa depan
2. Stabil secara emosi dan afektif
3. Kurang fleksibel dan kurang lunak
4. Tidak mudah dibujuk dan dipengaruhi
5. Bereaksi positif pada kehidupan yang menyenangkan dan sukses
6. Memiliki konsep diri yang stabil, teliti, dan konsisten
7. Berorientasi motivasi pada peningkatan diri

Sedangkan individu dengan *self-esteem* rendah memiliki ciri-ciri :

1. Mudah terluka pada tekanan yang ditemui sehari-hari
2. Mudah berubah dalam afeksi dan suasana hati
3. Fleksibel dan lunak
4. Mudah dibujuk dan dipengaruhi
5. Menginginkan kesuksesan dan persetujuan tetapi ragu-ragu akan memperolehnya
6. Bereaksi negatif terhadap kehidupan yang menyenangkan dan sukses
7. Memiliki konsep diri yang sederhana dan tidak stabil
8. Orientasi motivasi pada perlindungan diri.

Beberapa tipe *self-esteem* yang banyak dibahas para ahli, diantaranya *global self-esteem* yaitu persepsi individu mengenai keberhargaan dirinya secara keseluruhan. Kemudian ada juga dikenal *role-based self-esteem*, yaitu harga diri dikaitkan dengan peranan atau posisi seseorang. Ada juga *task-based self-esteem* yaitu harga diri yang dikaitkan dengan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas.

Yang jelas, Self-esteem sangat berhubungan dengan identitas sosial seseorang. Identitas sosial adalah bagian dari konsep diri yang berasal dari keanggotaan individu dalam kelompok sosial. Ketika individu mengevaluasi dirinya, ia dipengaruhi oleh *prestise* dan status dalam suatu kelompok orang yang dipersepsikannya juga melekat pada dirinya jika ia menganggap dirinya bagian dari atau berorientasi kepada kelompok masyarakat tertentu.



Penilaiannya ini juga akan dibandingkan dengan kelompok diluar kelompok masyarakat yang dipersepsikannya sebagai kelompoknya. Perusahaan tempatnya bekerja adalah suatu kelompok orang yang tentunya dapat memberikan pengaruh bagi seseorang dalam menilai dirinya. Menjadi bagian dari suatu perusahaan maka individu harus tunduk pada aturan, kebiasaan, norma, serta menyesuaikan diri dengan budaya dan iklim perusahaan. Sebab sebuah perusahaan tentu saja memiliki tujuan dan cita-cita yang menjiwai setiap aspek kehidupan dalam aktivitasnya, sehingga secara otomatis akan mempengaruhi setiap individu yang ada di dalamnya.

Dari pemahaman ini muncullah kajian tentang harga diri dalam konteks perusahaan. Nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai salah satu anggota perusahaan yang bertindak dalam konteks perusahaan secara keseluruhan disebut harga diri berbasis perusahaan atau *Company-Based Self-Esteem*, yang disingkat dengan *CBSE*.

Dalam konteks perusahaan, pengaruh *self-esteem* yang cukup signifikan banyak ditemukan berbagai penemuan. Misalnya individu yang memiliki *self-esteem* yang tinggi cenderung lebih sukses dalam upaya menemukan pekerjaan, sedangkan individu dengan *self-esteem* yang rendah, bila dipekerjakan akan lebih tertarik pada perusahaan yang besar dimana posisi mereka tidak terlalu diperhatikan.

Pegawai dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung secara aktif berusaha menemukan materi yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah pekerjaan, dan menggunakan kemampuan serta keahlian mereka secara penuh sehingga hasil kerjanya lebih maksimal.

Cukup menarik untuk diperhatikan bahwa individu dengan *self-esteem* rendah kelihatannya sadar dengan kemungkinan mereka memberikan hasil yang buruk. Mereka cenderung menilai dirinya secara negatif (khususnya ketika penilaian terhadap performa mereka ambigu) dan pada dasarnya bertanggungjawab terhadap hasil buruk tersebut.

Bersambung

DIVISI TEMPA & COR LUNCURKAN BUCKET TEETH PINDAD SEBAGAI UPAYA PENETRASI SEKTOR INDUSTRI PERTAMBANGAN

Oleh : Risen Delta, ST.

Bucket teeth adalah salah satu komponen excavator yang berfungsi seperti kuku yang terpasang pada bucket untuk mengeruk atau menggali material. Fungsi bucket teeth menjadi vital melihat posisinya yang berada di ujung bucket dengan kegunaan utama sebagai kuku pengeruk. Bucket teeth ini berbenturan langsung dengan material apapun yang hendak dikeruk dengan menggunakan bucket excavator. Hal ini membuat kuku bucket mudah sekali aus bahkan patah. Itu sebabnya bucket teeth ini membutuhkan material yang kuat, ulet, tahan gesek dan mempunyai nilai dampak yang tinggi untuk digunakan di pertambangan.

Pada umumnya bucket teeth terbuat dari baja paduan dengan proses pengecoran. Divisi Tempa & Cor PT.Pindad (Persero) memproduksi bucket teeth yang telah digunakan pada pertambangan batubara di Sumatera & Kalimantan. Tipe bucket teeth ini beragam mulai dari yang tumpul hingga tajam sesuai aplikasinya. Namun, untuk saat ini Divisi Tempa & Cor baru memproduksi tipe yang tajam dengan nama Bucket Teeth PV81C1.

Proses pembuatan bucket teeth Pindad ini dimulai dari desain gambar yang disesuaikan dengan produk permintaan konsumen, hal yang perlu diperhatikan dalam desain ini ialah bagian dalam bucket teeth yang harus sesuai dengan profil adapter sehingga bucket teeth dan adapter cocok. Desain gambar engineering ini yang kemudian sebagai acuan pembuatan model dengan dimensi terbesar 640 x 280 x 240 mm dengan profil seperti gambar dibawah.



Selanjutnya adalah pembentukan model, adapun model ialah tiruan dari produk itu sendiri biasanya terbuat dari kayu, resin atau styrofoam. Diperlukan model yang berkualitas tinggi, baik dari segi konstruksi, dimensi, material dan kelengkapan lainnya untuk dicetak nantinya. Model bucket teeth Pindad terbuat dari kayu dan resin berkualitas



Dalam proses pembuatan cetakan, pasir cetak diletakkan di sekitar model yang dibatasi rangka cetak kemudian pasir dipadatkan dengan cara ditumbuk sampai kepadatan tertentu. Pada lain kasus terdapat pula cetakan yang mengeras/menjadi padat sendiri karena reaksi kimia dari perekat pasir tersebut. Pembuatan Bucket Teeth Divisi Tempa & Cor menggunakan No-Bake Process yang terdiri dari pasir silika, resin dan katalis. Pada umumnya cetakan dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian atas (cope) dan bagian bawah (drag) sehingga setelah pembuatan cetakan selesai, model akan dapat dicabut dengan mudah dari cetakan.



Proses selanjutnya ialah peleburan. Peleburan adalah suatu proses melelehkan campuran baja, scrap, dan bahan paduan sampai liquid di furnace. Setelah homogen logam cair akan dituangkan atau ditekan ke dalam cetakan yang memiliki rongga sesuai dengan bentuk yang diinginkan. Pembuatan bucket teeth Pindad menggunakan raw material terpilih untuk menghasilkan bucket teeth yang berkualitas sehingga menghasilkan cairan logam yang bersih dari kotoran untuk meminimalkan cacat pengecoran.



Setelah proses peleburan pasir cetak dan benda tuang dipisahkan. Pasir cetak bekas masuk ke instalasi daur ulang dan produk diberikan ke bagian fettling & finishing untuk dibersihkan dari kotoran dan dilakukan pemotongan terhadap sistem saluran pada benda tersebut. Quality Control akan mengecek baik dimensi, kualitas coran dan adanya retak atau cacat produk sebelum di proses perlakuan panas.



Perlakuan panas merupakan proses perubahan sifat logam, terutama baja, melalui perubahan struktur mikro dengan cara pemanasan dan pengaturan laju pendinginan. Perlakuan panas merupakan mekanisme penguatan logam dimana logam yang akan kita ubah sifatnya sudah berada dalam kondisi solid. Proses perlakuan panas menaikkan sifat mekanik dari bucket teeth Pindad. Hardening adalah salah satu jenis perlakuan panas. Hardening merupakan proses pemanasan baja sampai suhu di daerah atau di atas daerah kritis disusul dengan pendinginan yang cepat. Untuk proses ini dilakukan dengan input panas dan transfer panas dalam waktu pendek. Tujuan hardening untuk merubah struktur bucket teeth Pindad sedemikian rupa sehingga diperoleh struktur martensit yang keras.



Bucket Teeth Pindad mempunyai sifat mekanik yang tangguh dengan hardness 38-40 HRC dan mampu impak mencapai 41.4 Joule. Berdasarkan Uji Fungsi Bucket Teeth Pindad di pertambangan batu bara Kalimantan menghasilkan umur pemakaian mencapai 797 hm (hour meter) untuk overburden removal kondisi material tidak abrasif sedangkan untuk overburden removal kondisi material abrasif mencapai 251 hm (hour meter) dimana umur pemakaian ini tidak jauh berbeda dengan bucket teeth genuine atau bucket teeth import.

Selain bucket teeth tipe PV81C1 Divisi Tempa & Cor juga sedang mengembangkan tipe yang lebih kecil. Dengan harga yang kompetitif, desain inovatif, ketangguhan produk serta umur pakai yang tinggi membuat bucket teeth Pindad siap untuk bersaing di Sektor Industri Pertambangan Indonesia.

Saatnya Yang Muda Beraksi di Garda Depan

Oleh : ANGGIA

Waktu terus berjalan dan tidak dipungkirinya pula usia manusia terus bertambah. Regenerasi mutlak diperlukan dalam setiap lapisan masyarakat begitu pula dalam sebuah perusahaan, saatnya tongkat estafet diserahkan kepada karyawan yang masih muda. Transfer pengetahuan hingga pengalaman kepada generasi muda pun dibutuhkan. PT Pindad (Persero), perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk, mulai dari produk militer hingga produk komersial telah berusia 30 tahun. Krisis moneter yang dulu pernah mendera Indonesia dan berimbas kepada PT Pindad (Persero) menyebabkan perusahaan bertahun-tahun tidak pernah merekrut pegawai. Baru mulai tahun 2010, perusahaan melakukan rekrutmen pegawai baru. Hal tersebut menyebabkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di PT Pindad (Persero) didominasi oleh karyawan yang berusia di atas 45 tahun dan menyebabkan terbentuknya *gap* yang cukup lebar di antara karyawan senior dan karyawan baru yang direkrut pada tahun 2010 hingga 2012.

Salah satu aktivitas yang sering dilakukan perusahaan untuk memelihara citra perusahaan adalah melalui beberapa pameran di berbagai *event* yang diselenggarakan, baik taraf nasional maupun internasional. Selama bertahun-tahun pula, para karyawan yang mendukung pameran didominasi oleh karyawan-karyawan senior untuk memandu dan menjelaskan beberapa produk yang dijadikan materi pameran. Para pemandu materi pameran itu disebut juga *frontliner*, jajaran karyawan yang ditempatkan di posisi terdepan dalam memperkenalkan produk-produk yang diproduksi oleh PT Pindad (Persero). Para *frontliner* ini harus memiliki kemampuan untuk memberikan penjelasan sebaik mungkin kepada para pengunjung yang mengunjungi *booth* PT Pindad (Persero).

Pengunjung yang datang berasal dari berbagai macam latar profesi, mulai dari jajaran kemiliteran, kepolisian, *supplier*, hingga masyarakat umum. Diharapkan, para *frontliner* setidaknya dapat membuat pengunjung *aware* pada produk-produk PT Pindad (Persero) dan lebih jauh lagi, dapat membuat pengunjung tersebut tertarik untuk bertanya lebih dalam tentang produk-produk PT Pindad (Persero) hingga akhirnya menghasilkan potensi kerjasama untuk perusahaan. Tanggung jawab yang dipikul oleh para *frontliner* cukup berat. Karena untuk menjelaskan tentang produk hingga membuat pengunjung tertarik menjalin kerjasama dengan perusahaan memerlukan keahlian khusus. Selain personaliti yang baik sehingga dapat menarik para pengunjung untuk berkunjung, diperlukan pula pengetahuan produk yang komprehensif sehingga dapat menjelaskan spesifikasi produk yang akurat kepada para pengunjung. Selain itu, pengetahuan mengenai bagaimana produk tersebut dibuat juga perlu diketahui oleh para *frontliner* ini. Untuk mendukung hal tersebut, maka dipilihlah 17 karyawan yang baru direkrut pada rentang waktu 2010-2012 untuk diberikan pelatihan yang diberi judul "Pelatihan Duta Pindad untuk Produk Militer". Pelatihan tersebut diselenggarakan pada tanggal 16 – 30 Desember 2013 dan diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan dan Pelatihan. Ketujuhbelas karyawan ini merupakan peserta pelatihan *batch* pertama dan diberikan materi seputar produk militer PT Pindad (Persero) yang secara umum terdiri dari senjata, munisi, dan kendaraan khusus.

Para peserta diberikan berbagai macam materi mengenai produk-produk militer secara komprehensif dari karyawan-karyawan



senior yang telah berpengalaman bertahun-tahun. Untuk produk munisi, para peserta diberikan materi seputar pengetahuan umum yang berhubungan dengan munisi ; berbagai macam kaliber, perbedaan berbagai macam proyektil, dan komponen penyusun munisi. Untuk materi kendaraan khusus, para peserta diberikan materi mengenai spesifikasi panser Anoa secara mendetail mulai dari berbagai varian panser, spesifikasi mesin, transmisi, material *body* panser, hingga komponen pendukung lainnya. Peserta juga diberikan penjelasan mengenai proses produksi panser mulai dari tahap pemotongan plat baja dan tahap *welding* di Departemen Produksi 1. Setelah itu, peserta diberikan penjelasan tentang proses pengecatan badan panser di Departemen Produksi 3, hingga terakhir proses *assembling* komponen-komponen panser di Departemen Produksi 2. Para peserta juga diberikan pengetahuan mengenai bagaimana cara mengendarai panser dan beberapa peserta mendapatkan kesempatan untuk mengendarai panser secara langsung.

Para peserta juga mendapatkan materi tentang produk senjata mengenai teknik bongkar pasang senjata untuk pistol G2 dan senapan SS2-V1. Dalam materi bongkar pasang senjata ini, para peserta juga sekaligus mengenal beberapa komponen penyusun senjata secara umum. Selain itu, para peserta juga mendapatkan kesempatan untuk mencoba menembak sasaran dengan menggunakan senapan SS2-V1 dengan membidik melalui teleskop maupun konfigurasi pisir dan pejera. Selain materi mengenai produk militer, para peserta juga mendapatkan materi kepribadian dari Lembaga Pendidikan dan Pelathan (LPP) Aryanti mengenai bagaimana menciptakan citra diri, bagaimana cara menampilkan mimik muka, cara berdiri dan duduk yang baik, hingga factor-factor pendukung lain seperti tatanan rambut hingga *make up*. *Sharing* dari para *frontliners* senior mengenai pengalaman mereka selama menjadi *frontliner* juga didapatkan oleh para peserta. Berbagai saran mengenai bagaimana cara menghadapi berbagai macam jenis pengunjung, hingga bagaimana *frontliners* dapat meyakinkan pengunjung mengenai keunggulan produk yang dihasilkan perusahaan. Dan di akhir pelatihan ada evaluasi dari para instruktur yang dinilai dari bagaimana para peserta menyajikan materi hingga pengetahuan produk yang selama ini telah didapatkan. Selanjutnya, akan ada pelatihan *frontliner* semacam ini di masa depan dan tidak hanya mencakup produk militer saja. Diharapkan, pengetahuan produk dapat terserap secara maksimal oleh karyawan-karyawan baru PT Pindad (Persero) dan transfer pengetahuan pun dapat dilakukan secara maksimal dan generasi muda harapan Pindad di masa depan pun akan sama tangguhannya atau bahkan melebihi generasi pendahulunya.



**Seluruh jajaran Direksi dan Staff
PT PINDAD (Persero)**

Mengucapkan :

selamat Hari Ibu

22 Desember 2013

SIAPAKAH ORANG BAIK ITU ?

Oleh : SUTEDI - DITRENBANG



Kebanyakan dari kita beranggapan, bahwa orang baik adalah orang yang tidak pernah melakukan atau membuat kesalahan sama sekali, sehingga kalau ada orang yang ketahuan berbuat salah, kita memvonisnya sebagai orang yang tidak baik atau orang jahat .

Setiap manusia pasti pernah berbuat kesalahan. Orang baik adalah orang yang apabila berbuat kesalahan, segera menyadari dan mengakui kesalahannya dan siap menerima hukuman dan konsekuensi dari perbuatan tersebut. Seperti yang pernah dilakukan oleh Nabi Adam dan Siti Hawa, ketika iblis menggoda dan mempengaruhi pikirannya untuk memakan buah khuldi, seperti dalam surat Toha ayat 120-122 :

Ketika Syetan membisikkan kepada Adam, Hai Adam maukah aku tunjukkan kepadamu pohon khuldi (pohon keabadian) dan kepada kepemilikan yang mutlak (yang langgeng). Syetan terus membujuk Nabi Adam agar memakan buah khuldi yang menurut Syetan bisa mengekalkan dia di surga dan bisa memiliki semua yang ada di surga dengan kepemilikan yang mutlak, karena pada dasarnya manusia ingin memiliki apa yang mereka peroleh dengan kepemilikan yang mutlak sehingga Nabi Adam dan Siti Hawa tergoda dengan bujuk rayu syetan .

Akhirnya dengan tipu daya serta bujuk rayu syetan, Nabi Adam dan Siti Hawa terperdaya dan memakan buah khuldi, maka seketika itu kelihatanlah auratnya dan mereka menutupnya dengan dedaunan yang ada di surga.

Kemudian Adam berkata dengan penuh penyesalan " Ya Rob kami, kami telah menzolimi diri kami sendiri dan jika tidak engkau ampuni dan sayangi kami, pasti kami termasuk orang-orang yang merugi. Kemudian Tuhan memilihnya dan menerima taubatnya dan memberinya petunjuk.

Kalau Adam saja sebagai nabi pernah melakukan kesalahan, apalagi kita sebagai manusia biasa. Yang membedakannya ialah, setelah melakukan kesalahan, Adam langsung mengakui dan menerima kesalahan tersebut, kemudian bertobat dan siap menerima segala akibatnya.

Nabi Adam tidak menyalahkan Syetan dan tidak berkata ." Ya Allah kami memakan buah khuldi ini karena bujukan syetan, tetapi mengakui bahwa memang itu adalah kesalahannya.

Sementara manusia pada umumnya selalu menyalahkan orang lain, mencari alasan serta pembenaran ketika telah melakukan suatu kesalahan, padahal sudah jelas berbuat salah. Sama halnya dengan orang yang tertangkap KPK, terus saja berkelit dengan banyak pembelaan serta argumen yang disampaikan.

Coba kalau meneladani sikap Nabi Adam insya Allah orang tersebut masih termasuk orang yang baik dengan mengakui segala kesalahan dan siap menerima akibatnya dengan segera bertobat.

Dalam dunia pekerjaan pun terkadang kita dihadapkan pada keadaan yang sama. Kita pernah melakukan suatu kesalahan tapi mencoba cuci tangan dari kesalahan tersebut atau bahkan mengkambinghitamkan orang lain, sehingga sebagai pelaku, kita terbebas dari tuntutan hukum di dunia, sementara di akhirat kelak, semuanya akan diberi balasan yang setimpal.

Oleh karena itu contohlah Nabi Adam, sehingga kita masih tetap menjadi orang baik yang diterima tobatnya dan selalu diberi petunjukNya

Imam Muslim dalam Shahihnya , dan juga para penulis kitab sunnah telah meriwayatkan sebuah kisah taubat yang paling

mengagumkan yang diketahui oleh manusia.

Pada suatu hari Rasulullah duduk di dalam masjid, Majelis tersebut dipenuhi oleh sahabat besar Nabi. Para sahabat beliau duduk mengelilingi beliau Beliau mengajari, mendidik dan mensucikan (hati) mereka.

Tiba-tiba datanglah seorang wanita berhijab masuk ke pintu masjid. Kemudian Rasul pun diam, dan diam pula para sahabat beliau, wanita tersebut menghadap dengan perlahan, dia berjalan dengan penuh gentar dan takut, dia lemparkan segenap penilaian dan pertimbangan manusia, dia lupakan aib dan keburukan, tidak takut kepada manusia, atau mata manusia dan apa yang akan dikatakan oleh manusia.

Hingga dia sampai kepada Rasulullah, kemudian dia berdiri di hadapan beliau, dan mengabarkan kepada beliau bahwa dia telah berzina!

Dia berkata: "Wahai Rasulullah, aku telah melakukan (maksiat yang mewajibkan adanya) hukuman had (atasku), maka sucikanlah aku!"

Apa yang diperbuat oleh Rasulullah ?

Apakah beliau meminta persaksian dari para sahabat atas wanita tersebut? Tidak, bahkan memerahkan wajah beliau hingga hampir-hampir menitiskan darah. Kemudian beliau mengarahkan wajah beliau ke arah kanan, dan diam, seakan-akan beliau tidak mendengar sesuatu. Rasulullah berusaha agar wanita ini mencabut perkataannya, akan tetapi wanita tersebut adalah wanita yang istimewa, wanita yang shalihah, wanita yang keimanannya telah menancap di dalam hatinya. Maka Nabi bersabda kepadanya: "Pergilah, hingga engkau melahirkannya."

Berlalu bulan demi bulan, dia mengandung putranya selama 9 bulan, kemudian dia melahirkannya. Maka pada hari pertama nifasnya, diapun datang dengan membawa anaknya yang telah diselimuti kain dan berkata: "Wahai Rasulullah, sucikanlah aku dari dosa zina, inilah dia, aku telah melahirkannya, maka sucikanlah aku wahai Rasulullah!"

Maka Nabipun melihat kepada anak wanita tersebut, sementara hati beliau tercabik-cabik karena merasakan sakit dan sedih, dikarenakan beliau menghidupkan kasih sayang terhadap orang yang berbuat maksiat.

Siapa yang akan menyusui bayi tersebut jika ibunya mati? Siapakah yang akan mengurusinya jika had (hukuman) ditegakkan atas ibunya?

Maka Nabi bersabda: "Pulanglah, susuilah dia, maka jika engkau telah menyapihnya, kembalilah kepadaku."

Maka wanita itupun pergi ke rumah keluarganya, dia susui anaknya, dan tidaklah bertambah keimanannya di dalam hatinya kecuali keteguhan, seperti teguhnya gunung. Tahun pun berganti berganti tahun. Kemudian wanita itu datang dengan membawa anaknya yang sedang memegang roti.

Dia berkata: "Wahai Rasulullah, aku telah menyapihnya, maka sucikanlah aku!"

Dia dan keadaannya sungguh sangat menakjubkan! Iman yang bagaimanakah yang membuatnya berbuat demikian. Tiga tahun lebih atau kurang, yang demikian tidaklah menambahnya kecuali kekuatan iman.

Nabi mengambil anaknya, seakan-akan beliau membelah hati wanita tersebut dari antara kedua lambungnya. Akan tetapi ini adalah perintah Allah, keadilan langit, kebenaran yang dengannya kehidupan akan tegak.

Nabi bersabda: "Siapa yang mengkafil (mengurus) anak ini, maka dia adalah temanku di sorga seperti ini..." Kemudian beliau memerintahkan agar wanita tersebut dirajam.

Dalam sebuah riwayat bahwa Nabi memerintahkan agar wanita itu dirajam, kemudian beliau menshalatinya. Maka berkatalah Umar : "Anda menshalatinya wahai Nabi Allah, sungguh dia telah berzina." Maka beliau bersabda: "Sungguh dia telah bertaubat dengan satu taubat, seandainya taubatnya itu dibagikan kepada 70 orang dari penduduk Madinah, maka taubat itu akan mencukupinya. Apakah engkau mendapati sebuah taubat yang lebih utama dari pengorbanan dirinya untuk Allah?" (HR. Ahmad)

Sesungguhnya ini adalah rasa takut kepada Allah. Sesungguhnya itu adalah perasaan takut yang terus menerus berada pada diri wanita mukminah tersebut saat dia terjerumus ke dalam jerat-jerat syetan, dia menjawab jerat-jerat tersebut pada saat lemah. Ya, dia telah berbuat dosa, akan tetapi dia berdiri dari dosanya dengan hati yang dipenuhi oleh iman, dan jiwa yang digerakkan oleh panasnya maksiat. Ya, dia telah berdosa, akan tetapi telah berdiri pada hatinya tempat pengagungan terhadap Dzat yang dia bermaksiat kepada-Nya. Sesungguhnya ini adalah taubat sejati wahai hamba-hamba Allah.

Dari kisah di atas bisa diambil pelajaran ternyata orang yang baik dan sholeh itu bukan saja orang yang tidak pernah berbuat salah, tapi orang yang pernah berbuat kesalahan dia menerima dan mengakuinya dan bertobat meminta ampunanNya.

Apakah kita seperti itu.....?

Hidup Harus Sadar dan Jangan Tidur

Oleh : ADE BUNYAMIN



Untuk menikmati hidup, hal yang terpenting untuk kita lakukan adalah SADAR, sebab inti kepemimpinan itu adalah kesadaran, inti dari spiritualitas adalah juga kesadaran, banyak orang yang menjalani hidup ini dalam keadaan "TERTIDUR", mereka lahir, tumbuh, menikah, mencari nafkah, membesarkan anak, tua, kemudian mati dalam keadaan "tertidur".

Analoginya adalah seperti orang yang terkena hipnotis, kita tahu dimana menyimpan uang, kita tahu nomor pin nya, tapi kenapa menyerahkan uang kepada orang yang tidak kita kenal ?, pada saat itu kita tahu tapi kita tidak sadar, karena itu kita bekerja layaknya robot-robot yang dikendalikan oleh orang lain, uang, jabatan, gengsi, lingkungan dan harta benda.

Pengertian menyadari tentu sangat berbeda dengan mengetahui, kita tahu olah raga itu baik untuk kesehatan, tapi tidak juga kita lakukan, kita tahu me *mark up* harga itu salah, tapi kenyataannya malah dinikmati, kita tahu mengejar-ngejar jabatan itu melelahkan, kenyataannya malah dikejar, kita tahu melalaikan sholat itu salah, tapi toh lalai terus, kita tahu selingkuh itu dapat menghancurkan keluarga, tapi anehnya kita tetap tidak tahan godaan, ini contoh kalau kita "Tahu" tapi "tidak sadar".

Kematian merupakan satu stimulus terbesar yang mampu menyentak kita, banyak tokoh besar dan terkenal meninggal begitu saja, pada saat mereka sedang sibuk memeperjualbelikan keputusan hukum, jabatan, sedang saling menjegal dan berjuang meraih kekuasaan, lalu tiba-tiba meninggal. Bayangkan saat anda sedang asyik nonton film di biokop, disaat seru-runya pertunjukan tiba-tiba listrik mati, lalu petugas bioskop tiba-tiba berkata "*Para penonton yang terhormat pertunjukkan telah selesai silahkan pulang*", anda protes, kemudian dengan sedikit terpaksa menunggu hingga listrik kemudian menyala kembali, tapi kembali petugas bioskop berkata "*Pertunjukkan telah selesai dan lampu listrik tidak mungkin menyala kembali*".

Hidup ini sering kali meninabobokan kita, untuk menjadi terbangun kita memerlukan tiga pertanyaan yaitu; Siapa kita? darimana kita berasal? sedang apa selanjutnya mau ke mana? untuk hal ini, kita harus mampu mengambil jarak, dari kesibukan kita dan melakukan kontemplasi.

Ada sebuah ungkapan menarik dari seorang filsuf Prancis Teilhard de charldin, " Kita bukanlah manusia yang mengalami pengalaman-pengalaman spiritual, kita adalah makhluk spiritual yang kebetulan sedang mengalami pengalaman manusiawi", Manusia bukan makhluk bumi melainkan makhluk langit, kita adalah makhluk-makhluk langit yang sedang menempati rumah-rumah di bumi.

Tubuh kita sebenarnya adalah tempat menyimpan ruh kita sementara saat kita ada di bumi, tubuh diperlukan sementara saat kita hidup di dunia, tetapi tubuh ini lama-lama akan rusak, tua dan layu dan akhirnya tidak dapat digunakan lagi, pada saat itu kita akan meninggalkan rumah rusak ini, dan akan menempati tempat baru, keadaan ini sering disebut sebagai meninggal dunia, ingat disini jiwa dan ruh kita tidak mati tapi tubuhnya atau rumahnya yang mati.

Hal yang perlu menjadi pertimbangan adalah, rumah berikut yang akan kita tempati amat sangat tergantung dengan apa yang kita perbuat dengan tubuh kita sekarang, maka pertanyaan yang ada sekarang adalah : sudah melakukan apa jiwa dan tubuh ini selama di dunia ? coba lihat kelakuan kita sekarang .

Coba kita resapi paragraph di atas dalam-dalam, badan kita akan mati sementara ruh kita tetap hidup, kita akan menempati rumah baru untuk ruh kita dan itu amat sangat tergantung dengan kelakuan kita saat menempati tubuh kita sekarang.

Jika kita menyadari hal ini, masihkah kita akan rakus, ngoyo dalam kekeliruan, kita memang perlu hidup, perlu makan, perlu tempat tinggal, dan kebutuhan dasar lainnya, bila anda telah mendapatkan semua yang diperlukan itu, kenapa masih juga serakah, korupsi, menyalahgunakan jabatan, kalau hasilnya tidak dapat dinikmati selama-lamanya, apalagi anda sudah merusak jiwa dengan berlaku curang, korupsi, *mark up* harga, padahal jiwa ini milik kita satu-satunya yang abadi dan diminta tagung jawabnya.

Apakah kita harus menunggu kejadian-kejadian yang menghentakkan dulu baru kemudian "Sadar", mungkin kita akan menjawab "ya", tapi cara tersebut terlalu mahal dalam hidup, sebenarnya ada cara yang murah yang bisa ditempuh, cobalah belajar "MENDENGAR", dengar dan belajarliah dari pengalaman orang lain, bukalah mata dan hati anda untuk mengerti, menghayati, dan mulailah mempertanyakan semua pikiran dan paradigma lama anda, meskipun sayang sekali masih ada orang yang mau mendengar tetapi hanya sekedar untuk memperkuat pendapatnya sendiri, bukan untuk menyerap nilai-nilai baru guna memperbaiki pedapat kita sebelumnya yang salah, bila hal ini terjadi maka orang seperti ini masih tidur dan belum sepenuhnya bangun (sadar).

BlogSpot

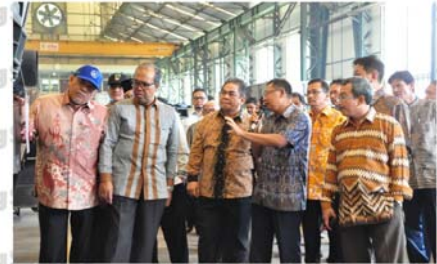
(Peristiwa dalam Gambar)



PT Pindad (Persero) berpartisipasi dalam Pameran Alutsista memperingati Hari Ulang Tahun (HUT) ke-68 Tentara Nasional Indonesia (TNI), di Lapangan Silang Monas, Jakarta. Dalam acara yang dibuka oleh KASAD Jenderal Budiman ini, PT Pindad (Persero) menampilkan berbagai produk alutsista kebanggaan perusahaan; **3-8 Oktober 2013**



Dalam pameran Trade Expo Indonesia 2013, PT Pindad (Persero) berpartisipasi dengan menampilkan produk beberapa produk senjata dan kendaraan khusus Pameran yang berlangsung di JiExpo Kemayoran ini, dibuka langsung oleh Wakil Presiden RI, Boediono; **16-19 Oktober 2013**



Delegasi Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) mengunjungi PT Pindad (Persero). Rombongan melakukan kunjungan ke beberapa fasilitas produksi dan sempat mencoba performa beberapa produk seperti Panzer Anoa, Kendaraan Taktis Komodo dan beberapa senapan PT Pindad (Persero); **24 Oktober 2013**



Tiga puluh lima orang Kolonel dari Higher Defence Management Course (HDMC) India, melakukan kunjungan ke PT Pindad (Persero). Rombongan melakukan kunjungan ke fasilitas produksi Divisi Kendaraan Khusus PT Pindad (Persero), untuk melihat secara langsung proses produksi kendaraan tempur dan taktis kebanggaan PT Pindad (Persero); **6 November 2013**



Rombongan dari Kementerian BUMN dan PT Perusahaan Pengelola Aset (PPA) mengunjungi PT Pindad (Persero). Rombongan juga mengunjungi fasilitas produksi PT Pindad (Persero) dan mengendarai Panzer Anoa 6x6 dan mencoba menembak dengan menggunakan beberapa produk senjata PT Pindad (Persero); **14 November 2013**



Para kontingen yang mengikuti kompetisi ASEAN Armies Rifle Meet (AARM) mengunjungi PT Pindad (Persero). Para kontingen ini, melakukan kunjungan ke fasilitas produksi PT Pindad (Persero) dan mencoba performa beberapa senjata produksi PT Pindad (Persero); **14 November 2013**



Anggota New Zealand Defence Force Advanced Command and Staff Joint mengunjungi PT Pindad (Persero). Rombongan juga melakukan kunjungan ke fasilitas produksi senjata dan kendaraan khusus, serta mencoba performa produk senjata dan panzer PT Pindad (Persero); **14 November 2013**



PT Pindad (Persero) turut serta dalam rangkaian acara Pekan Olah Raga dan Seni (PORSENI) BUMN, PT Pindad (Persero) mengikuti dua kategori lomba yaitu Vocal Group dan BUMN Idol; **17 November 2013**



Untung Asmoro, setelah menjalani upacara pelantikan resmi menjadi Ketua Serikat Pekerja PT Pindad (Persero) periode 2013 - 2016. Beliau menggantikan ketua periode sebelumnya yaitu Afrizal Indra; **19 November 2013**



Delegasi Papua Nugini mengunjungi PT Pindad (Persero), Rombongan yang dipimpin oleh Chief of Logistic Carl H. Wrakonei DMS. MBE, ini melakukan kunjungan ke fasilitas produksi PT Pindad (Persero) seperti Departemen Produksi II Divisi Kendaraan Khusus dan ruang display Divisi Senjata; **21 November 2013**



Direktur Keuangan Rita Widayati menyerahkan *mock-up* Panzer Anoa 4x4 tipe Polisi kepada Kapolri Jenderal Polisi Sutarnan saat PT Pindad (Persero) berpartisipasi dalam *Asia Pacific Police and Internal State Security (ASPACPOL) Expo and Forum 2013* di JiExpo, Jakarta. Acara ini merupakan pameran delegasi Kepolisian berskala internasional yang diikuti ratusan delegasi dari berbagai negara di dunia; **11-13 Desember 2013**



Kepala Staf Angkatan Darat (KASAD) Jenderal TNI Budiman mengunjungi PT Pindad (Persero). Kunjungan ini merupakan yang pertama kali sejak beliau diangkat sebagai KASAD sekaligus kunjungan perkenalan beliau sebagai Komisaris Utama PT Pindad (Persero) menggantikan Komisaris Utama sebelumnya, Jenderal (Purn) Purnomo Edhie Wibowo; **17 Desember 2013**



PT PINDAD (Persero)



DIRSISTA
Ade Bagdja

PLT. DIRUT
Tri Hardjono

DIRKU
Rita Widayati

DIRRENBANG
Wahyu Utomo

Mengucapkan :

Merry Christmas
& Happy new year

2014



PT PINDAD (Persero)



Head Office :

Jl. Jend. Gatot Soebroto No.517 Bandung 40284 - INDONESIA

Telp.+62-22-7312073 - +62-22-7312074 - +62-22-7312075 - +62-22-7312076

Fax. +62-22-7301222

e-mail: www.pindad.com - info@pindad.com